

## Plattformökonomie in Deutschland

Thomas Haipeter und Fabian Hoose

- Der Bericht gibt einen Überblick über die Entwicklung von Plattformarbeit in Deutschland in den vergangenen Jahren; er ist entstanden aus der Beteiligung der Autoren am europäischen Forschungsprojekt „Don't Gig Up. Never!“.
- Die Vermessung des Plattformarbeitsmarktes ist nicht abgeschlossen, wenngleich Befunde aus verschiedenen Befragungen vorliegen.
- Grundsätzliche arbeits- und sozialpolitische Reformen bezogen auf Plattformarbeit blieben bislang aus – angesichts der dynamischen Entwicklung besteht jedoch Regulierungsbedarf.

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ),  
Universität Duisburg-Essen

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
1 Der politische und wissenschaftliche Diskurs um Plattformarbeit in Deutschland .....	3
2 Merkmale und Trends von Plattformarbeit .....	6
3 Politische und rechtliche Entwicklungen .....	9
4 Gewerkschaftliche Initiativen und Arbeitskonflikte.....	11
5 Schlussbemerkung.....	13
Literaturverzeichnis .....	14
Autoren.....	16

## Vorwort

Dieser Forschungsbericht in der Reihe IAQ-Forschung bietet einen zusammenfassenden Überblick über den Stand von Plattformarbeit und Plattformökonomie in Deutschland. Er fokussiert dabei auf Fragen der Regulierung von Arbeit. Inhaltlich basiert der Bericht auf einer Zusammenfassung, die die Autoren für das EU-Projekt „Don't Gig Up. Never!“ verfasst haben und der sich insbesondere auf die Entwicklungen der Plattformarbeit im Zeitraum der vergangenen fünf Jahre bezieht. Der unter ihrer Mitarbeit entstandene Country-Update-Report erschien im Jahr 2022 und kann weiterhin hier abgerufen werden: [http://www.dontgigup.eu/wp-content/uploads/2022/06/Country%20Update\\_Germany.pdf](http://www.dontgigup.eu/wp-content/uploads/2022/06/Country%20Update_Germany.pdf).

Das Projekt „Don't Gig Up. Never!“ wurde von der Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Inklusion bei der Europäischen Kommission gefördert. Ausgehend von den im Rahmen des Vorgängerprojekts „Don't GIG Up!“ (2018 – 2020) gewonnenen Erkenntnissen sollte nun mehr darüber herausgefunden werden, welche Rolle die Gewerkschaften und der soziale Dialog für den Schutz der Plattform-Beschäftigten spielen können. Die Ergebnisse des Projekts sind abrufbar unter: <http://www.dontgigup.eu>.

Konkret beleuchten wir in unserem Forschungsbericht im Folgenden vier Aspekte der Plattformarbeit und der darum kreisenden Entwicklungen und Diskussionen in Deutschland: den politischen und wissenschaftlichen Diskurs um Plattformarbeit; die Frage der Ausbreitung und quantitativen Bedeutung von Plattformarbeit; Entwicklungen der politischen Regulierung und der Rechtssetzung; und schließlich Arbeitskonflikte um Plattformarbeit und gewerkschaftliche Initiativen.

## 1 Der politische und wissenschaftliche Diskurs um Plattformarbeit in Deutschland

Seit einigen Jahren hat sich in Deutschland eine *gesellschaftliche und politische Debatte* um Plattformen und Plattformarbeit entwickelt. Diese Debatte drehte sich in ihren Anfängen vor allem um die Frage der Notwendigkeit rechtlicher Regulierungen der Plattformarbeit. Insbesondere die damit verbundene Erwerbsform der Solo-Selbständigkeit warf die Frage auf, ob nicht Regelungen zur sozialen Absicherung der Plattformarbeiter:innen notwendig sind, weil das deutsche Arbeitsrecht in seiner bisherigen Form keinen vollen Einbezug dieser Erwerbsform in wohlfahrtsstaatliche Leistungen ermöglicht. Selbständigkeit wird im Arbeitsrecht anders behandelt als abhängige Beschäftigung, so werden Schutzregelungen nicht in gleichem Maße gewährt.

Ähnlichen Restriktionen unterliegt auch die Interessenvertretung durch Gewerkschaften. Zwar können Gewerkschaften Dienstleistungen für Plattformbeschäftigte als Selbständige anbieten und haben dies wie ver.di oder die IG Metall auch getan, um Organisationsanreize für Plattformarbeiter:innen zu schaffen (dazu Haipeter/Hoose 2019). Doch ist es ihnen formal nicht gestattet, Kollektivverträge für diese Arbeiter:innen abzuschließen, weil sie keinen rechtlichen Arbeitnehmerstatus aufweisen. Damit sind die Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaften begrenzt. Es waren dann auch im öffentlichen Diskurs nicht von ungefähr die Gewerkschaften, die Veränderungen im Arbeitsrecht und eine Ausweitung des rechtlichen Arbeitnehmerstatus einforderten - sei es, um Plattformbeschäftigte besser zu schützen, sei es, um sie besser organisieren zu können.

Während diese Debatte um die Plattformökonomie einige Jahre lang den Diskurs um die Digitalisierung und den Wandel der Arbeit prägte, traten während der Corona-Pandemie zwischenzeitlich andere Fragen und Probleme der Arbeitswelt in den Vordergrund. Dazu gehörten auch einige Themen, die an die Debatte um Arbeitsplattformen anknüpften, so die Diskussion um das Homeoffice, die Verbindlichkeit seiner Nutzung für Arbeitnehmer:innen und die Belastung von Familien mit Kindern im Homeoffice, vor allem in Zeiten von Schulschließungen. So wird die Möglichkeit orts- und zeitflexiblen Arbeitens als Vorteil digitaler Plattformarbeit genannt. Zugleich begünstigt dies eine Entgrenzung von Arbeit, die mit

zusätzlichen Belastungen einhergeht (Hünefeld et al. 2021). Auch die Situation von Selbstständigen stand im Fokus der Diskussion, allerdings weniger im Zusammenhang mit Plattformarbeit als vielmehr hinsichtlich ‚traditioneller‘ Selbstständigkeiten wie z. B. von Künstler:innen oder anderen Selbstständigen mit Publikums- bzw. Kundenkontakt. Diese Gruppen konnten aufgrund der Pandemie ihrer Erwerbstätigkeit nicht wie gewohnt nachgehen. Insgesamt wurde die Digitalisierung im Zuge der Pandemie als Chance für Kontaktvermeidung und mehr Zeitautonomie wie im Homeoffice, aber auch als Feld notwendiger Reformen gesehen, gerade in Hinblick auf Defizite bei der Erhebung und Verlässlichkeit von Gesundheitsdaten im politischen Pandemiemanagement. Zugleich gab es jedoch auch Hinweise darauf, dass Teile der Plattformökonomie in der Corona-Krise (zumindest vorübergehend) ihr Geschäft ausbauen konnten. Laut Herrmann (2020) traf dies insbesondere auf IT-Dienstleistungen und Lieferdienste zu, während die Nachfrage nach plattformvermittelten Haushaltsdienstleistungen und Fahrdiensten (aufgrund von Lock-Downs und Kontaktbeschränkungen) zurückging.

Trotz der skizzierten Überlagerung durch andere Entwicklungen und Probleme blieb Plattformarbeit als Thema damit auf der Tagesordnung. So enthält beispielsweise der von wissenschaftlichen Expert:innen erstellte Gleichstellungsbericht für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ 2021) einen Abschnitt über Plattformarbeit, in dem mehrere Handlungsempfehlungen an die Bundesregierung formuliert werden. Dazu gehören:

- Einführung niederschwelliger Verfahren zur Bestimmung des Rechtsstatus von Plattformarbeitenden
- Entwicklung eines sozialen Schutzes für selbstständige Plattformarbeiter:innen, der mit dem von abhängig Beschäftigten vergleichbar ist, um einen Unterbietungswettbewerb zu verhindern
- Schutz vor algorithmischer Diskriminierung in Bezug auf die Überwachung von Mitarbeitenden, die Vermittlung von Tätigkeiten oder Bewertungsprozesse
- Entwicklung übertragbarer Reputationssysteme, mit denen Plattformarbeiter:innen ihre Kompetenzen nachweisen können

Der zentrale politische Akteur für Plattformarbeit in Deutschland war und ist jedoch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Nach der Veröffentlichung des "Weißbuchs Arbeiten 4.0" im Jahr 2016 und nach der Bundestagswahl 2018 hat das Ministerium die "Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft" eingerichtet. Als Mischung aus Think Tank und Zukunftslabor sollte die Denkfabrik neue Entwicklungen und Handlungsfelder rund um das Thema Digitalisierung für das BMAS identifizieren und Lösungsansätze entwickeln. Dies erfolgte basierend auf verschiedenen Diskussionsformaten mit Stakeholdern aus Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft (Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft, 2022). Das Thema ‚Plattformökonomie‘ ist einer der Schwerpunkte der Denkfabrik und stand im Mittelpunkt mehrerer Veranstaltungen und Workshops mit Plattformarbeitenden, Plattformbetreiber:innen, Gewerkschaften und Vertreter:innen aus der Wissenschaft. Dazu gehörten:

- Der Workshop "Arbeitsorganisation im Wandel" im Rahmen des Zukunftsdialogs "Neue Arbeit, Neue Sicherheit" im Dezember 2018, auf dem Wissenschaftler:innen, Vertreter:innen von Verbänden und Gewerkschaften sowie Arbeitnehmer:innen, Selbstständige und Betriebsräte Fragen des gesetzlichen Arbeitsschutzes diskutierten.
- Hearings im Jahr 2019 mit Plattformbeschäftigten und Plattformbetreibern zu den Themen Datentransparenz, Rechte und Pflichten von Plattformbetreibern sowie zur Abgrenzung von (Solo-)Selbstständigkeit und Arbeitnehmerstatus;
- Zwei viertägige "Future Labs" im Mai 2019 mit zwei getrennten Gruppen, jeweils bestehend aus Plattformbeschäftigten aus dem Bereich der On- und Online-Arbeit, Plattformbetreibern, Vertreter:innen von Gewerkschaften sowie Wissenschaftler:innen, in denen diskutiert wurde, wie die Bedürfnisse und Forderungen von Plattformbeschäftigten mit den Interessen von Plattformunternehmen in Einklang gebracht werden können und inwieweit der Gesetzgeber hier tätig werden kann oder sollte.
- Zwei Diskussionsrunden bei den Digitalgipfeln 2019 und 2020 mit Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, Vertreter:innen aus der Praxis und den Sozialpartnern.

Die Digitalgipfel sind ein Spitzentreffen mit Teilnehmenden von Wirtschafts- und Arbeitgeberverbänden, Unternehmensvertreter:innen, Gewerkschaften, Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft. Seit 2015 wird auf den Digitalgipfeln der Bundesregierung über verschiedene Themen rund um die Digitalisierung beraten. Auf Basis der Diskussionsrunden über Plattformarbeit auf den Digitalgipfeln wurde im November 2020 vom BMAS ein Eckpunktepapier mit dem Titel "Faire Arbeit in der Plattformökonomie" veröffentlicht, welches die möglichen Konturen eines neuen Rechtsrahmens für Plattformarbeit definiert (BMAS, 2020; siehe zu Einzelheiten des Papiers auch Abschnitt 3). Im Anschluss daran wurde im April 2021 von der Denkfabrik und dem BMAS ein virtueller "Plattformgipfel" zum Thema "Faire Plattformen" mit Plattformanbietern, Beschäftigten und Gewerkschaften durchgeführt.

Der vom BMAS im Jahr 2020 eingerichtete "Rat der Arbeitswelt" hat sich ebenfalls mit dem Thema Plattformarbeit beschäftigt. In seinem ersten Jahresgutachten 2021 befasste sich der Rat insbesondere mit der rechtlichen Einordnung von Plattformarbeitern als Selbstständige und den damit verbundenen Herausforderungen (Rat der Arbeitswelt 2021). Der Rat empfahl, erste Regulierungsschritte auf nationaler Ebene zu unternehmen. Aufgrund der oft grenzüberschreitenden Geschäftsmodelle von Plattformen wurde jedoch auch eine Regulierung auf internationaler, insbesondere europäischer Ebene empfohlen.

Der *wissenschaftliche Diskurs* über Plattformen drehte sich zunächst vor allem um Fragen ihrer Verbreitung. Diese Fragen sind nach wie vor aktuell und werden im nächsten Abschnitt behandelt. In den letzten Jahren lässt sich eine vertiefte Analyse von Plattformen, der Strukturen und Funktionsweisen der Plattformökonomie und ihrer gesellschaftlichen Auswirkungen beobachten. In diesem Zusammenhang wurde die Schaffung proprietärer Märkte durch Internetkonzerne als zentrales Merkmal der Internetökonomie identifiziert (Staab, 2019). Demnach privatisieren Internetkonzerne die eigentlich nicht-knappen Güter des Internets auf der Basis von Patenten und Netzwerkeffekten und profitieren so als "First Mover", indem sie möglichst viele Kunden in ihre eigene Produktarchitektur aus Hard- und Software integrieren. Dieser Argumentation folgend, radikalisieren Plattformen auch die betriebliche Beherrschung und Kontrolle von Arbeit, indem diese nun digital-automatisiert erfolgt und Arbeit durch algorithmisches Management lückenlos überwacht werden kann.

Ein weiterer Aspekt, der in der Diskussion hervorgehoben wird, betrifft die Rolle der Plattformen als Regulierungs- und Strukturierungsinstanz. Dies gilt zum einen für die privatwirtschaftliche Organisation und Regulierung der Märkte, auf denen Plattformen tätig sind, die sie koordinieren und deren Wettbewerbsbedingungen sie bestimmen, und zum anderen für die Strukturierung des sozialen Verhaltens der Nutzer:innen im Internet. In beiden Rollen übernehmen die Plattformen also quasi hoheitliche Aufgaben, die jedoch der demokratischen Kontrolle entzogen sind (Dolata, 2020). Kirchner (2021) fügt hinzu, dass Plattformen die Schnittstellen zu den Nutzer:innen definieren und damit spezifische soziale Ordnungen – und damit Herrschaft – schaffen und aufrechterhalten.

Neben diesen allgemeinen Merkmalen von Plattformen muss nach Thelen (2018) auch die Rolle gesellschaftlicher Institutionen berücksichtigt werden, wie das Beispiel des Fahrdienstes Uber zeigt: Dessen Markteintritt wurde in Deutschland durch den Widerstand von Taxiverbänden und verschiedenen Urteilen deutscher Gerichte stark eingeschränkt. Im Vergleich zu den USA ist Deutschland durch stärkere Wirtschaftsverbände, ein aktiveres Kartellrecht und einen geringeren Grad an Finanzialisierung – und damit weniger Risikokapital für die Finanzierung von Plattformen – gekennzeichnet (Funke/Picot, 2021).

Einen deutlichen Schwerpunkt der deutschen Plattformforschung schließlich bildet die Arbeit bei Lieferdiensten, die hierzulande häufig als Gigwork-Plattformen bezeichnet werden. Die Plattformarbeit bei Lieferdiensten zeichnet sich dadurch aus, dass die Tätigkeiten zwar digital koordiniert, aber lokal vor Ort ausgeübt werden. Hier operierten die Plattform-Unternehmen zunächst sowohl mit prekären Beschäftigungsformen, vor allem mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen, als auch mit Solo-Selbstständigkeit. Weil aber die Beschäftigten in ihren Tätigkeiten hier direkt den Anweisungen der Unternehmen – respektive der AI-gestützten Algorithmen der Plattformen – folgen müssen, haben Gerichte in Konfliktfällen immer häufiger entschieden, dass es sich bei diesen Tätigkeiten um abhängige Beschäftigung handelt.

Doch noch ein anderes Charakteristikum kennzeichnet die Arbeit bei den Lieferdiensten: ihr lokaler Charakter, der dazu führt, dass sich Beschäftigte vor Ort in den Büros und Standorten der Lieferdienste ebenso wie während der Liefertätigkeiten treffen, erkennen und austauschen können. Dies wiederum

hat den Austausch über Probleme und gemeinsame Interessen erleichtert. Nicht von ungefähr haben sich deshalb hier die bislang weitestgehenden Arbeitskonflikte im Bereich der Plattformarbeit entwickelt. Sie begannen in Deutschland bereits Mitte des letzten Jahrzehnts und haben in einigen Fällen wie beim damals in Deutschland tätigen Lieferdienst Deliveroo zu Mobilisierungen und Protestaktionen von Beschäftigten, zur Knüpfung von Verbindungen zu Gewerkschaften und zur Gründung von Betriebsräten geführt (Haipeter/Hoose 2019).

## 2 Merkmale und Trends von Plattformarbeit

Die statistische Vermessung der Plattformarbeit in Deutschland gestaltet sich schwierig: So gibt es kein offizielles Verzeichnis der Arbeitsplattformen, mittels dessen man die Zahl der hier vertretenen Unternehmen und Beschäftigten einfach bestimmen könnte. Dementsprechend sind eindeutige Aussagen zum Umfang des Plattformarbeitsmarktes bisher nicht möglich. Dies ist ein Grund dafür, warum Transparenz- und Meldepflichten für Plattformen als eigener Regelungspunkt im Eckpunktepapier des BMAS zur fairen Plattformarbeit aufgeführt wurden und auch im Vorschlag für die EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf Plattformen Nennung finden.

Eine Studie von Groen et al. (2021) bietet eine erste Annäherung an die Zahl der aktiven Plattformen. Demnach sind in Deutschland 217 Arbeitsplattformen aktiv. 50 dieser Plattformen haben ihren EU-Hauptsitz in Deutschland. Im europäischen Vergleich

erzielen diese Plattformen einen hohen Umsatz von rund einer Milliarde Euro.

Tabelle 1: Umfang von Plattformarbeit (basierend auf Hünefeld et al., 2021)<sup>1</sup>

Studie	Anteil Plattformarbeitende	Anteil regelmäßig Plattformarbeitende
Bonin/Rinne 2017	0.85 % <sup>2</sup>	0.3 % <sup>3</sup>
Serfling 2019	6.9 % <sup>4</sup>	2.3 % <sup>5</sup>
Pesole et al. 2018	11.8 % <sup>6</sup>	6.6 % <sup>7</sup>
Urzi Brancati 2020	12,3 % <sup>8</sup>	5.7 % <sup>8</sup>

Quelle: Eigene Darstellung.

In den vergangenen Jahren wurden verschiedene Erhebungen über den Umfang und die Merkmale der Plattformarbeit in Deutschland veröffentlicht. Diese Erhebungen unterscheiden sich teilweise erheblich in ihren Befunden (Tabelle 1). Zwei deutsche Umfragen wurden vom BMAS im Anschluss an das Weißbuch "Arbeiten 4.0" in Auftrag gegeben. Dazu gehört eine repräsentative telefonische Befragung mit 10.000 Teilnehmer:innen (Bonin/Rinne, 2017). Demnach übten zum Zeitpunkt der Befragung nur knapp 1 % der Befragten plattformvermittelte Tätigkeiten gegen Bezahlung aus; sei es in der Online-Arbeit (0,3 %) oder in Form von Vor-Ort-Dienstleistungen (0,6 %). Dabei ist der Anteil der Männer größer als der der Frauen, die Konzentration ist bei den jüngeren Alterskohorten höher und das Bildungsniveau ist überdurchschnittlich hoch. Nur jeder Dritte der Plattformarbeitenden verdient regelmäßig Geld auf Plattformen und der Anteil derjenigen, die diese Tätigkeit als Haupteinkommensquelle haben, ist ähnlich gering.

<sup>1</sup> Anmerkung: Die zitierten Daten beziehen sich auf verschiedene Studien mit unterschiedlichen methodischen Ansätzen. Der Anteil der Plattformbeschäftigten und der regelmäßigen Tätigkeiten kann je nach Erhebung unterschiedliche Bedeutungen haben: der Anteil der Beschäftigten, die zum Zeitpunkt der Erhebung aktiv sind, die mindestens wöchentlich arbeiten, die einen bestimmten Teil ihres Einkommens auf Plattformen verdienen oder die nur angeben, dass sie mehr oder weniger regelmäßig auf Plattformen für Geld arbeiten.

<sup>2</sup> Anteil der erwachsenen deutschsprachigen Bevölkerung, die über das Internet oder eine App vermittelte Arbeitsaufträge gegen Geld online oder in der realen Welt erledigt haben (Bonin und Rinne, 2017, S. 11)

<sup>3</sup> Anteil der erwachsenen deutschsprachigen Bevölkerung, der in der Crowdworking-Branche arbeitet und damit regelmäßig Geld verdient (Bonin und Rinne, 2017, S. 14)

<sup>4</sup> Anteil der Umfrageteilnehmer, die aktiv bezahlte, kurzfristige Aufgaben erledigen, die über Internetplattformen oder Smartphone-Apps vermittelt werden, oder dies in der Vergangenheit getan haben (Serfling, 2019, 12)

<sup>5</sup> Anteil der Befragten, die als aktive Crowdworker gelten und deren Ziel es ist, damit Einkommen zu generieren (Serfling, 2019, 12)

<sup>6</sup> Anteil der Personen, "die jemals ein Einkommen aus der Erbringung von Dienstleistungen über Online-Plattformen erzielt haben, bei denen das Matching zwischen Anbieter und Kunde digital erfolgt, die Bezahlung digital über die Plattform abgewickelt wird und die Arbeit entweder (ortsunabhängig) webbasiert oder vor Ort ausgeführt wird" (Urzi Brancati, 2020, S. 14)

<sup>7</sup> Personen, die "erhebliche Plattformarbeit" leisten: mehr als einmal im Monat und mehr als 10 Stunden pro Woche (Pesole et al., 2018, S. 18)

<sup>8</sup> Personen, die als Haupt- oder Nebenplattformarbeiter eingestuft werden: Personen, die mindestens einmal im Monat Plattformarbeit leisten und mindestens 10 Stunden pro Woche aufwenden oder mindestens 25 % ihres Einkommens über Plattformen beziehen (Urzi Brancati, 2020, S. 15–16)



Ebenfalls im Auftrag des BMAS wurde ein "Crowd-working-Monitor" auf Basis einer Online-Befragung mit fast 500.000 Antworten durchgeführt (Serfling, 2018; 2019). Demnach haben 6,9 % der Befragten bereits Plattformarbeit geleistet, wobei 2,3 % der Befragten zum Zeitpunkt aktiv bezahlte Plattformarbeit ausübten. Auch diese Befragung zeigt eine deutliche Überrepräsentation von männlichen, jüngeren und besser qualifizierten Arbeitnehmern unter den Plattformarbeitenden. Für 28 % ist die Plattformarbeit die zentrale Einnahmequelle. 41 % sind weniger als 10 Stunden pro Woche mit Plattformarbeit beschäftigt.

Deutlich höhere Werte der Prävalenz von Plattformarbeit zeigt die von der EU-Kommission in Auftrag gegebene COLLEEM-Umfrage, die in zwei Wellen als Internetbefragung durchgeführt wurde (Pesole et al., 2018; Urzi Brancati et al., 2020). Wie die zitierten deutschen Erhebungen liegt auch diesen Erhebungen das politische Interesse zugrunde, mehr Informationen über die Plattformarbeit zu erhalten, um den potenziellen Regulierungsbedarf besser einschätzen zu können. Den COLLEEM-Erhebungen zufolge lag der Anteil der Plattformarbeitenden an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Deutschland im Jahr 2017 bei 11,8 % und im Jahr 2018 bei 12,3 % (Urzi Brancati et al., 2020, S. 16 und Pesole et al. 2018, S. 14–20 für weitere Details). Die Anteile Plattformarbeiter:innen, die regelmäßig Tätigkeiten über Plattformen erledigen, sind jeweils etwa halb so groß. Auch diesen Erhebungen nach sind Plattformbeschäftigte mehrheitlich jung, männlich und weisen einen überdurchschnittlich hohen Anteil an höheren Qualifikationen auf.

Die deutlichen Unterschiede der Befunde zur Verbreitung von Plattformarbeit sind u. a. durch verschiedene Definitionen sowie die verwendeten methodischen Ansätze zu erklären (Jansen 2020; Rosenbohm und Hoose 2022): So sind Online-Erhebungen zwar günstiger durchzuführen als telefonische Befragungen, haben aber den Nachteil einer Verzerrung zugunsten von Personen mit Internetzugang und Onlineaffinität. Tendenziell neigen solche Erhebungen daher zur Überschätzung von Plattformarbeit. Ein zusätzliches Problem entsteht, wenn die Befragten von Online-Umfragen über kommerzielle Umfragepanels rekrutiert werden, die eine Vergütung pro Aufgabe bieten, denn die Umfrageteilnahme stellt damit eine Form der Plattformarbeit dar – auch dies kann zur Überschätzung von Plattformarbeit führen (Piasna, 2021). Andererseits tendieren telefonische Erhebungen in Richtung einer

Unterschätzung dieser Zahlen; z. B. wenn internet-averse Personen hier überrepräsentiert erreicht werden. Diese möglichen methodischen Probleme bei der Messung von Plattformarbeit haben eine anhaltende Debatte darüber ausgelöst, wie Plattformarbeit empirisch untersucht werden kann (Pesole et al., 2019; Pongratz, 2019).

Die zitierten Umfragen weisen deutliche Unterschiede in Bezug darauf auf, ob Plattformarbeit hauptsächlich online oder als Dienstleistung vor Ort erbracht wird. Nach Bonin und Rinne (2017) ist der Anteil der Plattformarbeit, die vor Ort erbracht wird, mehr als doppelt so hoch wie der Anteil der reinen Online-Tätigkeiten. Nach Serfling (2019) ist der Anteil der Vor-Ort-Arbeit nur geringfügig höher als die Online-Arbeit; allerdings weisen dieser Studie zufolge fast 28 % der Tätigkeiten auch eine Kombination beider Formen auf. Nach den COLLEEM-Erhebungen hingegen ist der Anteil der digitalen Arbeit in Deutschland deutlich größer als der Anteil der Vor-Ort-Tätigkeiten, obwohl auch hier der Anteil der Tätigkeiten, die beide Formen kombinieren, mehr als ein Viertel ausmacht (Pesole et al., 2018). Baethge et al. (2019) haben in einer Befragung von mehr als 700 Plattformarbeitenden verschiedene Tätigkeitsbereiche abgefragt. Demnach sind Plattformarbeitende insbesondere im Bereich Vermietung und Liefertätigkeiten aktiv; zusammen machen diese Bereiche rund die Hälfte der Plattformarbeit aus. Rechnet man den Anteil von 11 %, der auf Personenbeförderung und Reinigungsdienste entfällt, hinzu, so liegt der Anteil der ortsgebundenen Plattformtätigkeiten bei über 60 %.

Die Befunde zu weiteren Aspekten von Plattformarbeit fallen den vorliegenden Erhebungen entsprechend wie folgt aus:

**Arbeitszeiten:** Laut Serfling (2019) arbeiten über 40 % der Plattformbeschäftigten weniger als 10 Stunden pro Woche und über 60 % weniger als 30 Stunden pro Woche auf Plattformen; der Anteil der Vollzeitbeschäftigten auf Plattformen liegt bei knapp 40 %. Der Befragung von Baethge et al. (2019) nach verbringen jedoch nur 20 % der Online-Plattformarbeitenden und 8 % der Vor-Ort-Plattformarbeitenden mehr als zehn Stunden pro Woche mit Plattformarbeit. Dementsprechend liegt die durchschnittliche Arbeitszeit für Plattformarbeit bei 7,5 Stunden für Online- und 4,6 Stunden für Vor-Ort-Arbeit.

**Verdienste:** Nach Bonin und Rinne (2017) liegt der Anteil der Plattformbeschäftigten, die ihr Haupteinkommen mit Plattformarbeit erzielen, bei rund 50 %

für ortsgebundene Plattformarbeit und deutlich niedriger für die Onlineplattformarbeit. Der Studie von Baethge et al. (2019) zufolge verdienen nur 19 % der Online- und 14 % der ortsgebundenen Plattformarbeitenden mehr als 800 € pro Monat mit Plattformarbeit. Insgesamt nutzen 56 % der Befragten Plattformen, um bis zu 400 € pro Monat hinzuzuerdienen. Dass Plattformarbeit zumeist als Zuverdienst fungiert, bestätigt auch die Studie von Serfling (2019). Demnach stellt Plattformarbeit nur für 26 % der Befragten die Haupteinnahmequelle dar. Gleichzeitig besteht nach Baethge et al. (2019) ein positiver Zusammenhang zwischen der Höhe des Haupteinkommens und der Höhe des Einkommens aus der Plattformarbeit.

**Beschäftigungsstatus:** Aus den Beobachtungen zu Arbeitszeiten und Einkommensmöglichkeiten schließen die meisten Studien, dass es sich bei Plattformarbeit in Deutschland überwiegend um Formen von Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung handelt, welche andere Einkommensformen ergänzen (Pongratz, 2019). Zahlen der Studie von Serfling (2019) zum Erwerbsstatus zufolge liegt der Anteil der Selbstständigen unter den Plattformarbeitenden bei etwa 28 %. Knapp 25 % definieren sich als Vollzeitbeschäftigte und 5 % als Teilzeitbeschäftigte. Die restlichen Plattformbeschäftigten bestehen aus Arbeitslosen (12,6 %), Rentner:innen (18,4 %) und Student:innen (7 %).

**Tätigkeitsbereiche:** Laut Bonin und Rinne (2017) führen 56 % der Plattformbeschäftigten einfache Tätigkeiten aus, 28 % übernehmen auf Plattformen Aufgaben, die Fachwissen erfordern. 16 % der Plattformtätigen übernehmen Tätigkeiten aus beiden Bereichen. Bezüglich der Tätigkeitsbereiche sind laut Serfling (2018) beratende Tätigkeiten mit einem Anteil von knapp 22 % am weitesten verbreitet, gefolgt von Schreib- und Übersetzungsarbeiten (knapp 13 %), handwerkliche Tätigkeiten (knapp 11 %), Programmierung (8 %), Produkt- und Softwaretests (6,9 %) und Designarbeiten (knapp über 6 %). Anders ist diese Gewichtung bei Baethge et al. (2019), wo Vermietung (27 %) und Lieferservices (23 %) dominieren, gefolgt von Produkttests und Umfrageteilnahmen (19 %), IT-Tätigkeiten (16 %), Textarbeiten (12 %), Erfassen und Prüfen von Daten (10 %) sowie Personenbeförderung und Designarbeiten (jeweils 7 %).

**Motivation:** Laut Baethge et al. (2019) schätzen Plattformbeschäftigte an der Plattformarbeit vor al-

lem die Möglichkeit einer zusätzlichen Beschäftigung, zeitliche Flexibilität, Unabhängigkeit und schnelle Bezahlung. Als Nachteile werden vor allem die fehlende soziale Absicherung, die Belastung durch unbezahlte Arbeit (z. B. bei der Suche nach Tätigkeiten), die Konkurrenz mit anderen Plattformarbeitenden, unklare Regelungen bei Streitigkeiten mit Auftraggebern und der geringe Schutz vor unfairer Behandlung durch Auftraggebende genannt. Ein ähnliches Motivmuster ergibt sich aus den Ergebnissen von Serfling (2018). Demnach wird Plattformarbeit genutzt, weil sie schnell zu erledigen ist (16,6 %), weil keine anderen Arbeitsmöglichkeiten vorhanden sind (16,3 %), weil Plattformarbeit nebenbei erledigt werden kann (15 %) oder weil die Arbeitszeiten flexibel sind (9,2 %). 31% der Plattformarbeitenden in dieser Umfrage waren entweder eher zufrieden (31 %) oder sehr zufrieden (20,7 %) mit der Plattformarbeit; 10,7 % waren weniger zufrieden und 18,4 % überhaupt nicht zufrieden.

Studien, die die skizzierten Befunde für einzelne Plattfortmtypen oder konkret für bestimmte Plattformen ausweisen, sind selten. Das internationale Projekt Fairwork hat im Jahr 2020 zehn Plattformen in Deutschland evaluiert (Fairwork, 2021). Die Ergebnisse waren ambivalent:

- Alle Plattformen konnten nachweisen, dass sie mindestens den gesetzlichen Mindestlohn zahlen;
- Alle Plattformen präsentierten die Arbeitsbedingungen in leicht zugänglicher und transparenter Form;
- Sieben Plattformen boten Unterstützung für faire Arbeitsbedingungen in Form von Maßnahmen zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit;
- Nur die Hälfte der Plattformen verfügte über ordnungsgemäße Verfahren für den Umgang mit Arbeitnehmern (und nur eine Plattform über Verfahren zur Verhinderung der Diskriminierung von Menschen aus benachteiligten Verhältnissen);
- Nur zwei Plattformen hielten den Grundsatz der fairen Mitbestimmung ein, und keine Plattform sah ein kollektives Mitspracherecht der Arbeitnehmer vor oder hatte Belege für die Bildung eines kollektiven Arbeitnehmergremiums.



### 3 Politische und rechtliche Entwicklungen

Die Situation der Plattformarbeit in Deutschland unterscheidet sich derjenigen in liberaleren Marktwirtschaften wie den USA, was auf Unterschiede im institutionellen Kontext der Plattformaktivitäten wie Wohlfahrtssysteme und Arbeitsmarktregulierungen zurückzuführen ist. Da die USA das Heimatland von Arbeitsplattformen sind, ist der Vergleich zwischen den beiden Ländern in der Literatur sehr beliebt. Im Allgemeinen ist Deutschland durch stärkere Wirtschaftsverbände, ein aktiveres Kartellrecht und einen geringeren Grad an Finanzialisierung - und damit weniger Risikokapital für die Finanzierung von Plattformen - gekennzeichnet (Funke/Picot, 2021), Faktoren, die den Marktzugang (aufgrund geringeren Risikokapitals) und die "The Winner takes it all"-Strategien (aufgrund der bestehenden Beschränkungen in Hinblick auf Kartellbildungen) von Plattformen einschränken könnten.

Ein wichtiger Beitrag zur Veranschaulichung der unterschiedlichen Kontextbedingungen auch in verbandlicher Hinsicht ist Thelens (2018) Analyse von Uber und der unterschiedlichen Konflikte und Regulierungen, die in verschiedenen institutionellen Kontexten entstanden sind. Laut Thelen konnte sich Uber in den USA trotz starker früherer Regulierungen der lokalen Taximärkte ausbreiten, weil die Regulierung zwischen Regionen und Städten fragmentiert war, es keine nationalen Verbände gab und Plattform-Verbraucher-Koalitionen die öffentliche und politische Meinung beeinflussten, indem sie die neuen Transportdienste als innovativ und effizient darstellten. In Deutschland hingegen verfügen die Taxiverbände über starke Dachverbände auf nationaler Ebene, die schnell auf den Markteintritt von Uber reagierten und es schafften, Allianzen mit Verkehrsbehörden und Politikern einzugehen, indem sie den Erhalt regulierter Märkte als eine Angelegenheit von öffentlichem Interesse darstellten.

Aber auch die Sozialsysteme spielen eine entscheidende Rolle. Obwohl im ersten Jahrzehnt der 2000er Jahre im deutschen Sozialsystem einige Kürzungen bei den Ansprüchen auf Renten- oder Arbeitslosenversicherung vorgenommen wurden, gibt es immer noch große Unterschiede im Vergleich zu den USA, die sich direkt auf die Situation der Plattformarbeiter auswirken (Krzywdzinski/Gerber, 2020). Eine vergleichsweise bessere Absicherung abhängig Beschäftigter gegen soziale Risiken wie Arbeitslosigkeit

oder Krankheit sowie Unterstützungsleistungen wie Elterngeld verringern die Attraktivität der selbstständigen Plattformarbeit in Deutschland, während ein geringerer gesetzlicher Kündigungsschutz die Grenzen zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbstständigkeit verwischt und die Akzeptanz der Plattformarbeit in den USA erhöht. Krzywdzinski und Gerber (2020) stellen fest, dass diese Gründe die Tatsache erklären, dass Plattformarbeit in Deutschland viel häufiger ein zweites Einkommen darstellt als in den USA, wo sie eher ein erstes Einkommen ist. Diese Tatsache könnte auch die Zurückhaltung der deutschen Regierung bei der Regulierung von Plattformarbeit erklären, während in den USA Konflikte über Plattformarbeit als Haupteinkommen bei fehlender politischer Regulierung zu einer großen Welle von Gerichtsverfahren geführt haben.

In Deutschland wurden in den vergangenen Jahren keine dezidierten rechtlichen Regulierungen der Plattformarbeit vorgenommen. Allerdings hat die Politik einige der im Weißbuch "Arbeiten 4.0" des BMAS angestoßenen Prozesse weiterverfolgt. Dazu gehören die Verbesserung der Datenlage zu Verbreitung und Formen der Plattformarbeit sowie die Einrichtung der oben beschriebenen "Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft", welche den gesellschaftlichen und politischen Dialog über Plattformarbeit intensivieren soll. Ein wesentliches Ergebnis dieses Dialogs sind die "Eckpunkte für faire Arbeit in der Plattformökonomie" des BMAS, die das Arbeitsministerium Ende 2020 veröffentlicht hat und die den Rahmen für weitere politische Initiativen und gesetzliche Regelungen setzen sollen (BMAS, 2020). Konkret benennt das BMAS-Papier mehrere Regelungsbereiche, die "faire Arbeit in der Plattformökonomie" sicherstellen und ein "level-playing-field" schaffen sollen:

- Einbezug von Solo-Selbstständigen in die gesetzliche Rentenversicherung und Beteiligung der Plattformen an der Beitragszahlung;
- Prüfung, ob und wie der Unfallversicherungsschutz für Plattformarbeitende verbessert werden kann;
- Selbstständigen Plattformbeschäftigten sollen kollektive Aushandlungen über die Rahmenbedingungen ihrer Tätigkeiten ermöglicht werden;
- Einführung einer Beweislastumkehr bei der Klärung des Arbeitnehmerstatus, um die

Hemmschwelle für Plattformbeschäftigte zu senken, ihre Rechte vor Gericht geltend zu machen;

- Plattformbeschäftigten soll ermöglichen werden, Bewertungen auf andere Plattformen übertragen zu können, um so die Abhängigkeit von einzelnen Plattformen zu verringern;
- Bestimmte Vertragspraktiken von Plattformen sollen erschwert werden, z. B. durch die Festlegung von Mindestkündigungsfristen;
- Sicherstellung, dass allgemeine Geschäftsbedingungen, die einseitig nachteilig für Plattformbetreiber sind, auf einfachere und weniger komplizierte Weise vor Gericht überprüft werden können;
- Einführung von Transparenz- und Berichtspflichten für alle Plattformbetreiber, um die Datenlage in der Plattformökonomie zu verbessern.

Diese Punkte waren nicht dazu gedacht, direkt eine nationale Regulierung der Plattformarbeit in Form von veränderter Gesetzgebung anzustoßen. Vielmehr zielte das BMAS darauf ab, die Regulierungsvorschläge in die geplante EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit (European Commission, 2021) einzubringen. Zentrale Punkte wie die verpflichtende Registrierung von Plattformen, die Beweislastumkehr bezüglich des Arbeitnehmerstatus, die Transparenz von Algorithmen sowie die Information und Konsultation von Arbeitnehmer:innen und ihren Interessenvertretungen oder der Einbezug in die sozialen Sicherungssysteme haben darin Eingang gefunden. Es bleibt abzuwarten, in welcher Form die Richtlinie umgesetzt wird und welche Umsetzungspflichten sich daraus für die deutsche Gesetzgebung ergeben.

Zwei wichtige Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Plattformarbeit beschäftigten sich mit der Frage, ob Plattformarbeit eine selbständige Tätigkeit ist. Eine Entscheidung ist ein Urteil aus dem Jahr 2020 über die Klage eines Plattformarbeiters, welcher über eine App Aufträge zur Warenkontrolle ausgeführt hatte. Der Arbeitnehmer hatte seit 2017 für ein Unternehmen regelmäßig die Präsentation von Waren in Geschäften und Tankstellen überprüft

und dabei Fotos und Fragen verwendet, um Produkte zu bewerben. Dabei handelte es sich um Mikrojobs, die über eine Plattform auf der Grundlage eines "Rahmenvertrags" und der Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Unternehmens angeboten wurden. Über einen Zeitraum von 11 Monaten hatte der Kläger fast 3.000 dieser Jobs erledigt, bevor der Kunde die Beziehung 2018 mit einer E-Mail beendete. Der Arbeitnehmer klagte gegen seine Kündigung, da er aus seiner Sicht in einem Arbeitsverhältnis mit dem Kunden stand. Die Klage wurde von den Vorinstanzen mit der Begründung abgewiesen, dass der Rahmenvertrag nicht den Anforderungen an einen Arbeitsvertrag entspreche, weil er keine Verpflichtung zur Erbringung der Leistung oder zur Annahme des Auftrags enthalte. Das BAG hingegen entschied in letzter Instanz, dass diese Verpflichtung zwar nicht bestand, der Arbeitnehmer aber durch das Bewertungssystem der Plattform veranlasst wurde, die Kontrolltätigkeiten zu übernehmen, um auf diese Weise einen höheren Stundenlohn erzielen zu können. Aus Sicht des BAG ist er damit als Arbeitnehmer einzustufen, der weisungsgebundene und fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit geleistet hat. Dennoch war nach Ansicht des Gerichts auch die Kündigung per E-Mail als Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtmäßig. Die Entscheidung stellt einen Bruch mit der bisherigen Rechtsauffassung dar, da das oberste Arbeitsgericht damit erstmals selbständige Plattformarbeit als Arbeitsverhältnis bewertete. Entscheidend ist die Besonderheit der Arbeit und die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses. Pauschale Einordnungen des Arbeitsverhältnisses aus Tätigkeitsarten sind demnach nicht mehr möglich, sondern müssen im Einzelfall rechtlich geprüft werden (BAG, 2020).

In der zweiten Entscheidung des BAG (2021) ging es um die Klage eines Fahrers eines Lieferdienstes, der argumentierte, dass die Plattformen die Arbeitsmittel (und hier insbesondere Smartphones und Fahrräder) den Plattformmitarbeitern zur Verfügung stellen müssen. Bislang verpflichtete die Plattform die Fahrer, private Geräte zu nutzen. In der Vorinstanz wurde der Klage stattgegeben<sup>9</sup>, die Revision der Plattform gegen das Urteil des LAG Hessen wurde vom BAG Ende 2021 zurückgewiesen. Dabei stellte das BAG fest, dass die in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Plattform vorgesehene Nutzung eines privaten Fahrrads und Mobiltelefons die Fahrer

<sup>9</sup> LAG Hessen, 12.03.2021 - 14 Sa 306/20.

unangemessen benachteiligt. Nach der Entscheidung des BAG kann der klagende Fahrer von der Plattform verlangen, dass diese ihm die für die Tätigkeit erforderlichen Arbeitsmittel (ein geeignetes verkehrssicheres Fahrrad und ein geeignetes Mobiltelefon) zur Verfügung stellt.

Abgesehen von diesen Fallentscheidungen gibt es für Arbeitsplattformen in Deutschland immer noch keine rechtlichen Beschränkungen für das Modell der "unabhängigen Auftragsvergabe" (Rahmann/Thelen, 2019) auf der Grundlage von Solo-Selbstständigen. Eine Neueinstufung der Selbstständigkeit ist nicht erfolgt. Entscheidend für die Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und Soloselbstständigkeit ist aus rechtlicher Sicht die Frage, ob die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wirtschaftlich oder hoheitlich von einem einzigen Arbeitgeber abhängig sind. Nach der Rechtsprechung des BAG kann der Grad der Abhängigkeit nur im Einzelfall beurteilt werden. Soloselbstständige haben nach wie vor keinen Anspruch auf Einbeziehung in das System der Sozialversicherungspflicht, und es gibt für diese Arbeitnehmergruppen keine funktionalen Äquivalente wie die Verantwortungsgemeinschaft zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer.

#### 4 Gewerkschaftliche Initiativen und Arbeitskonflikte

Plattformarbeit hat sich in den letzten rund zehn Jahren zu einem wichtigen Gegenstand gewerkschaftlicher Initiativen entwickelt (siehe hierzu auch Haipeter/Hoose 2019). So bietet die Gewerkschaft ver.di mit der Selbstständigkeitsberatung eine Anlaufstelle auch und gerade für Plattformbeschäftigte. Beratung stellt auch die Initiative "Fair Crowd Work" der IG Metall bereit, die zugleich auf der Website der Initiative Bewertungen von Plattformen durch Beschäftigte veröffentlicht.

Darüber hinaus hat sich die 2017 von den Unterzeichnerunternehmen des Code of Conduct für Plattformunternehmen in Deutschland und der IG Metall eingerichtete Ombudsstelle für Einzelbeschwerden von Plattformbeschäftigten, deren Geschäftsstelle beim Vorstand der Gewerkschaft in Frankfurt angesiedelt ist, als wichtiges Arbeitsgremium etabliert (Heiland 2022). Seitdem hat die Ombudsstelle bis Ende 2020 insgesamt knapp über 40 Beschwerdefälle bearbeitet; im Jahr 2022 wurden

37 neue Anliegen an die Ombudsstelle herangetragen und zudem weitere 12 noch offene Verfahren aus dem Jahr 2021 abgeschlossen (Ombudsstelle 2023). Viele der Fälle wurden gütlich beigelegt. In anderen Fällen traf die Ombudsstelle Entscheidungen, gab Ratschläge oder war für die gemeldeten Sachverhalte nicht zuständig. Sie bezog auch grundsätzlichere Positionen zu einzelnen Fragen und etablierte sich damit als Instanz der privaten Standardsetzung für die Plattformarbeit. Dazu gehörte z. B. die Frage, ob in Internetforen geäußerte Kritik an einer Plattform den Nutzer zur Kündigung des Vertragsverhältnisses berechtigen kann. Hier vertrat die Ombudsstelle die Auffassung, dass Foren Raum für einen offenen und kritischen Diskurs bieten sollen, der auch unbequem sein darf. Eine Plattform kann jedoch von einem Vertragspartner verlangen, dass der Ton in dem jeweiligen Forum im Interesse aller Besucher:innen und Nutzer:innen seines Forums sowie der Kund:innen und der Mitarbeitenden der Plattform sachlich und respektvoll ist. Dies schließt ehrverletzende oder Persönlichkeitsrechte verletzende Kritik, die (nicht anonymisierte) Veröffentlichung von Kommunikation sowie die Veröffentlichung von Geschäftsgeheimnissen aus. Verstöße hiergegen können, ggf. nach Abmahnung, die Kündigung des Vertragsverhältnisses rechtfertigen. Dabei sind stets die Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen.

Über die Beteiligung an der Protestaktion von Content Creator:innen auf der Social Media Plattform YouTube, die 2018 als "YouTubers Union" bekannt wurde, hat die IG Metall ihre Aktivitäten im Bereich der Plattformarbeit erweitert (Hoose/Haipeter, 2021, S. 169-170). Diese Initiative wurde ursprünglich von einigen YouTuber:innen ins Leben gerufen und richtete sich gegen die einseitige und unangekündigte Änderung der Regeln und Algorithmen der Plattform zum Nachteil der Content Creator:innen. Seit Mitte des Jahres 2019 wird die Initiative von der IG Metall unterstützt, nun im Rahmen des Ende 2020 neu gegründeten Vereins FairTube e.V. Initiativen wie diese erweitern den Blick auf Plattformarbeit auf neue Arbeitsmärkte, die bisher weitgehend unreguliert sind.

Einen wichtigen Schwerpunkt der gewerkschaftlichen Aktivitäten bildeten zudem die im ersten Abschnitt erwähnten Liefer- und Kurierdienste, weil hier die günstigsten Bedingungen dafür vorlagen. Zum einen entwickelten sich hier „Grass Roots“ Arbeitskonflikte vor Ort, an die Gewerkschaften an-

knüpfen konnten; und zum anderen sorgt die physische Präsenz der Beschäftigten vor Ort dafür, dass sie untereinander kommunizieren können und zugleich für Gewerkschaften erreichbar sind. Eine Online-Befragung von 246 Gigworker:innen auf Lieferdienstplattformen ergab, dass 61 % von ihnen Kontakt zu anderen Fahrer:innen haben, dass 70 % von den Plattformen nur unzureichend über Neuerungen in den Arbeitsprozessen informiert werden, dass sich 63 % der Fahrer der digitalen Technik ausgeliefert fühlen, dass sich rund 60 % nicht mit ihrer Arbeit identifizieren und dass das Einkommen nur für knapp 30 % der Befragten zum Leben reicht (Heiland, 2019).

In diesem Rahmen wurde die Initiative "Lieferrn am Limit", die von den Fahrer:innen bei Deliveroo entwickelt wurde, von der Gewerkschaft NGG als offizielle Gewerkschaftskampagne übernommen. Die NGG beschäftigte einen ehemaligen Aktivist von Deliveroo, um die Kampagne zu leiten.

Obwohl die Arbeitskonflikte in der Gig-Economy in Deutschland meist einen lokalen Fokus haben und von lokalen Initiativen der Plattformbeschäftigten initiiert werden, erhielten einige neuere Auseinandersetzungen um faire Arbeitsbedingungen bundesweite öffentliche Aufmerksamkeit, darunter vor allem der Arbeitskonflikt bei der Plattform "Gorillas". Gorillas ist ein im Mai 2020 gegründetes Plattformunternehmen für Lebensmittellieferdienste. Die Plattform wirbt damit, dass sie Supermarktartikel innerhalb von Minuten nach der Bestellung ausliefert.

Die COVID-Pandemie hat zwischenzeitlich für einen außerordentlichen Anstieg der Bedeutung solcher Dienste gesorgt (Butollo et al., 2021, S. 8). Wie andere Start-up-Unternehmen setzt auch die Plattform auf schnelles Wachstum mit Hilfe von Risikokapital. Einer der Investoren war Delivery Hero, der Eigentümer des ehemaligen Lieferdienstes Foodora, der damit (zumindest indirekt) wieder auf dem deutschen Plattformmarkt aktiv wurde (Klug, 2022). Seit dem Jahr 2021 sind die schlechten Arbeitsbedingungen auf der Plattform in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt. Nachdem ein Fahrer aus Sicht der anderen Plattformmitarbeiter rechtswidrig entlassen wurde, kam es zu einem ersten (wildem) Streik (Ewen et al., 2022). Die Auslieferungsläger der Plattform wurden in Berlin blockiert. Der Streik fand in den Medien

große Beachtung, insbesondere, weil Gorillas während der Pandemie sehr aggressiv für seine Dienste warb. Im weiteren Verlauf des Konflikts hat das Plattformunternehmen Fahrer entlassen, die sich am Streik beteiligt haben. Dies stand im Widerspruch zu früheren Zusicherungen des Unternehmens.

Bei der Betrachtung der Vorgänge um diesen Konflikt werden einige Parallelen zu Interessenvertretungsinitiativen bei anderen Plattformen deutlich. Die Fahrer auf der Plattform organisierten ihren Protest zunächst von unten nach oben, indem sie sich zum "Gorillas Workers Collective" (GWC) zusammenschlossen. Dabei war der Austausch der Fahrer über soziale Medien – insbesondere Twitter und Telegram – wichtig. Mit spontanen und provokanten Aktionen gelang es der GWC, viel Aufmerksamkeit in den Medien zu erlangen, um den eigenen Forderungen nach besseren Arbeitsbedingungen Nachdruck zu verleihen. Während des laufenden Arbeitskampfes traf sich der Bundesarbeitsminister mit den Streikenden (Dettmer, 2021). Im Verlauf der Auseinandersetzung mit der Plattform wurden die Fahrer und die GWC dann vom anarchosyndikalistischen Gewerkschaftsbund FAU und später auch von NGG und Ver.di unterstützt.

Wie Ewen et. al. (2022) in ihrer Studie über den Arbeitskampf bei Gorillas feststellen, zeigen die Fahrergewerkschaften eine insgesamt kritische Haltung gegenüber den traditionellen Gewerkschaften und erzielen auch gewisse Erfolge durch flexiblere und situativere Protestaktionen in der Gig-Economy. In der Zwischenzeit wurde – mit Unterstützung von Ver.di – versucht, einen Betriebsrat bei Gorillas zu installieren (Gross, 2021). Die Plattform versuchte, die Bildung eines Betriebsrats mit juristischen und anderen gewerkschaftsfeindlichen Methoden zu verhindern (Ewen et al. 2022). Ende 2022 wurde die Übernahme von Gorillas durch den konkurrierenden Anbieter getir bekannt. Die Interessen der fusionierten Belegschaften werden nun von einem bundesweiten Betriebsrat vertreten (Pressemitteilung getir vom 03.05.2023<sup>10</sup>), wobei die Gründung des Betriebsrats bei der Plattform getir jedoch als im Unternehmensinteresse organisiert kritisiert wurde (Scholz 2022).

<sup>10</sup> Siehe <https://getir.com/de/press-releases/Integration-von-Gorillas-schreitet-voran/>; Zugriff: 08.08.2023.

## 5 Schlussbemerkung

Arbeitsplattformen bilden eine sich neu entwickelnde Branche der deutschen Volkswirtschaft. Wie in solchen Entwicklungen auch aus anderen Beispielen bekannt ist, treten dabei Regulierungsprobleme von Arbeit auf, die üblicherweise erst mit einigen Verzögerungen behandelt werden und von denen nicht im Vorhinein gesagt werden kann, ob und wie sie gelöst werden und welcher Veränderungsdruck davon auch für andere Branchen ausgehen kann. Im Fall der Plattformarbeit liegt die besondere Herausforderung für staatliche Regulierung und Rechtsprechung, aber auch für die Frage der Erschließung der Branche durch Gewerkschaften und die Institutionen der Arbeitsbeziehungen, darin, dass hier in bislang nicht gekanntem Umfang Erwerbsformen der Selbständigkeit genutzt werden, um Arbeit zu organisieren und zu verteilen. Auf diese Weise werden arbeits- und sozialpolitische Regulierungen umgangen, z. B. durch Vermeidung von Beitragspflichten für Sozialversicherungen, durch Unterschreiten des staatlichen Mindestlohns oder durch Vermeidung von Tarifverträgen mit Gewerkschaften.

In der Momentaufnahme werden diese Herausforderungen und Probleme durch die gute Arbeitsmarktlage und durch die Tatsache abgemildert, dass der größere Teil der Beschäftigten auf Plattformen nur einen Nebenverdienst ausübt und durch andere Einkommensquellen sozialversichert oder auch tarifgebunden sein kann. Auch bezieht sich Plattformarbeit zumindest in Form des Crowdwork zumeist auf neue Tätigkeiten; eine unmittelbare Transformation etablierter Tätigkeiten in Plattformarbeit, die mit einer Umwandlung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Selbständigkeit einherginge, ist nicht zu beobachten. Doch bedeutet dies keine Entwarnung, denn die Branche entwickelt sich dynamisch, zumindest solange sie ausreichend mit Risikokapital versorgt wird. Auch kann eine schlechtere Arbeitsmarktlage dazu führen, dass die Nachfrage nach Plattformarbeit ansteigt. In jedem Fall sollten politische Regulierungen auf den Weg gebracht werden, die den sozial- und arbeitspolitischen Sprengstoff entschärfen, der mit der Plattformarbeit verbunden ist. Dazu gehört zwingend auch eine Ausweitung der Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaften.



## Literaturverzeichnis

- Baethge, Catherine Bettina, Michael Borberach, Anke Hoffmann und Ole Wintermann. 2019. *Plattformarbeit in Deutschland. Freie und flexible Arbeit ohne soziale Sicherung*. Gütersloh.
- Bonin, Holger, und Ulf Rinne. 2017. *Omnibusbefragung zur Verbesserung der Datenlage neuer Beschäftigungsformen. Kurzexpertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales*: Institute of Labor Economics (IZA).
- Bundesarbeitsgericht (BAG). 2020. Arbeitnehmerstatus eines Crowdworkers. Zugegriffen: 26.10.2021. [Volltext](#)
- Bundesarbeitsgericht (BAG). 2021. Anspruch eines Fahrradlieferanten für die Tätigkeit ein Fahrrad und ein Mobiltelefon zur Verfügung gestellt zu erhalten. Zugegriffen: 26.10.2021. [Volltext](#)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). 2020. *Eckpunkte des BMAS - Faire Arbeit in der Plattformökonomie*. Zugegriffen: 19.05.2021. [Volltext](#)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Abteilung Grundsatzfragen des Sozialstaats, der Arbeitswelt und der sozialen Marktwirtschaft (BMAS). 2017. *Weißbuch Arbeiten 4.0*. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). 2021. *Dritter Gleichstellungsbericht. Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten*. Berlin.
- Butollo, Florian, Jana Flemming, David Wandjo, Christine Gerber and Martin Krzywdzinski. 2021. *Digitalisierung der Arbeitswelt in und nach der COVID-19-Krise: Thesen und Handlungsempfehlungen*. Weizenbaum Series; 16. Zugegriffen am 25.06.2021. [Volltext](#)
- Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft im Bundesministerium für Arbeit und Soziales. 2022. Schwerpunkt Arbeitsgesellschaft 2040. *Werkheft 05*. Berlin. [Volltext](#)
- Dettmer, Markus. 2021. Im Dschungel der Widersprüche: Arbeitsminister Heil beim Lieferdienst Gorillas. *Spiegel Online*, 20/07/2021. Zugegriffen: 20.07.2021. [Volltext](#)
- Dolata, Ulrich. 2020. Internet – Plattformen – Regulierung. Koordination von Märkten und Kuratierung von Sozialität. *SOI Discussion Paper 2020-01*. Stuttgart: Institut für Sozialwissenschaften, Organisations- und Innovationssoziologie, Universität Stuttgart. [Volltext](#)
- European Commission. 2021. Proposal for “Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work”. Zugegriffen: 14.12.2021. [Volltext](#)
- Ewen, Janis, Heiner Heiland und Martin Seeliger. 2022. Dynamiken autonomer Arbeitskonflikte im digitalen Kapitalismus: Der Fall "Gorillas". *Schriftenreihe Institut Arbeit und Wirtschaft*; 33. Bremen. [Volltext](#)
- Fairwork. 2021. *Fairwork Jahresbericht 2020*. Zugegriffen: 19.04.2021. [Volltext](#)
- Funke, Corinna, und Georg Picot. 2021. Platform work in a Coordinated Market Economy. *Industrial Relations Journal* 52:348–363.
- Groen, Willem Pieter de, Zachary Kilhoffer, Leonie Westhoff, Doina Postica und Farzaneh Shamsfakhr. 2021. *Digital labour platforms in the EU. Mapping and business models*. Final Report. Luxembourg: CEPS.
- Gross, S. 2021. Wie im Wilden Westen. *Süddeutsche Zeitung* (Nord), 23/11/2021, p. 17.
- Haipeter, Thomas, und Fabian Hoose. 2019. Interessenvertretung bei Crowd- und Gigwork. Initiativen zur Regulierung von Plattformarbeit in Deutschland. *IAQ-Report 2019-05*. Duisburg. Institut Arbeit und Qualifikation. [Volltext](#)
- Heiland, Heiner. 2019. Plattformarbeit im Fokus. *WSI-Mitteilungen* 72 (4):298–304. [Volltext](#)
- Heiland, Heiner. 2022. Die Ombudsstelle Crowdwork. *WSI-Mitteilungen* 75 (6):457–464. [Volltext](#)
- Herrmann, Andrea M. 2020. Die Gig Economy in Zeiten der Krise. *Gesellschaftsforschung*:2–3.
- Holst, Jens, Denise Klug und Manfred Stockburger. 2022. Gorillas legt Zwischenstopp in Frankfurt ein. *Lebensmittel Zeitung* 74 (4), S. 10, <https://doi.org/10.51202/0947-7527-2022-4-010>. Zugegriffen: 24.02.2022.

- Hoose, Fabian, und Thomas Haipeter. 2021. Individualisierte Plattformarbeit und kollektive Interessenartikulation. In *Arbeitspolitik in digitalen Zeiten. Entwicklungslinien einer nachhaltigen Regulierung und Gestaltung von Arbeit*, Hrsg. Thomas Haipeter, Fabian Hoose und Sophie Rosenbohm, 143–178. Baden-Baden: Nomos Verlag.
- Hünefeld, Lena, Sophie-Charlotte Meyer und Nils Backhaus. 2021. Digitalization of Employment: Working via Online Platforms. In *Flexible Working Practices and Approaches. Psychological and Social Implications*, Hrsg. Christian Korunka, 167–190. Cham: Springer.
- Kirchner, Stefan. 2021. *Kommt jetzt die Plattformgesellschaft? Grundlagen, Organisationen und Perspektiven in der digitalen Transformation*. Working Paper "Fachgebiet Digitalisierung der Arbeitswelt"; 03. Berlin: Technische Universität Berlin.
- Klug, Denise. 2022. Delivery Hero konsolidiert den Markt, *Lebensmittel Zeitung* 74 (2), S. 2. <https://doi.org/10.51202/0947-7527-2022-2-002-1>. Zugegriffen: 24.02.2022.
- Krzywdzinski, Martin, und Christine Gerber. 2020. *Varieties of platform work: Platforms and social inequality in Germany and the United States*. Weizenbaum Series 7. Berlin.
- Ombudsstelle Crowdsourcing Code of Conduct. 2023. *Jahresbericht über die Tätigkeiten der Ombudsstelle Code of Conduct für bezahltes Crowdfunding für das Jahr 2022*. Frankfurt am Main. Zugegriffen: 08.08.2023. [Volltext](#)
- Pesole, Annarosa, Cesira Urzì Brancati, Enrique Fernández-Macías, Federico Biagi und Ignacio González Vázquez. 2018. *Platform workers in Europe. Evidence from the COLLEEM survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Pesole, Annarosa, Enrique Fernández-Macías, Cesira Urzì Brancati und Estrella Gómez Herrera. 2019. *How to quantify what is not seen? Two proposals for measuring platform work*. JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology 2019/01. Seville.
- Piasna, Agnieszka. 2021. Measuring the Platform Economy: Different Approaches to Estimating the Size of the online Platform Workforce. In *A Modern Guide to Labour and the Platform Economy*, Hrsg. Jan Drahekoupil und Kurt Vandaele, 66–80. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Pongratz, Hans J. 2019. Online-Arbeit als Nebenverdienst. In *Die Cloud und der digitale Umbruch in Wirtschaft und Arbeit. Strategien, Best-Practices und Gestaltungsimpulse*, Hrsg. Andreas Boes und Barbara Langes, 191–205. Freiburg: Haufe Group.
- Rahman, K. S., und Kathleen Thelen. 2019. The Rise of the Platform Business Model and the Transformation of Twenty-First-Century Capitalism. *Politics & Society* 47:177–204.
- Rat der Arbeitswelt. 2021. *Vielfältige Ressourcen stärken – Zukunft gestalten. Impulse für eine nachhaltige Arbeitswelt zwischen Pandemie und Wandel*. Berlin. [Volltext](#)
- Rosenbohm, Sophie, und Fabian Hoose. 2022: Ambivalences of platform work: The gig economy in Germany. In *The Routledge Handbook of the Gig Economy*, Hrsg. Immanuel Ness, 324–336. London: Routledge.
- Scholz, N. (17. Mai 2022). Getir macht es Tesla nach: Betriebsratswahl von oben. *der Freitag* (19/2022). Zugegriffen: 08.08.2023. [Volltext](#)
- Serfling, Oliver. 2018. *Crowdworking Monitor No. 1. für das Verbundprojekt "Crowdworking Monitor"*. Zugegriffen: 08.04.2021. [Volltext](#)
- Serfling, Oliver. 2019. *Crowdworking Monitor No. 2*. Kleve: CIVEY; Hochschule Rhein-Waal. [Volltext](#)
- Staab, Philipp. 2019. *Digitaler Kapitalismus. Markt und Herrschaft in der Ökonomie der Unknappheit*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Thelen, Kathleen. 2018. Regulating Uber: The Politics of the Platform Economy in Europe and the United States. *Perspectives on Politics* 16:938–953.
- Urzì Brancati, Cesira, Annarosa Pesole und Enrique Fernández-Macías. 2020. *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey*. JRC science for policy report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

## Autoren



### **Prof. Dr. Thomas Haipeter**

Leiter der Forschungsabteilung  
Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

Mail: [thomas.haipeter@uni-due.de](mailto:thomas.haipeter@uni-due.de)

Telefon: +49 203 37 91812



### **Dr. Fabian Hoose**

Wissenschaftlicher Mitarbeiter  
Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

Mail: [fabian.hoose@uni-due.de](mailto:fabian.hoose@uni-due.de)

Telefon: +49 203 37 93624

IAQ-Forschung 2023|04

**Redaktionsschluss: 22.08.2023**

Institut Arbeit und Qualifikation  
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften  
Universität Duisburg-Essen

47048 Duisburg

**IAQ-Reihen:**

<https://www.uni-due.de/iaq/reihen.php>

IAQ-Forschung (ISSN 2366-0627) erscheint seit 2015 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.

**Redaktion:**

Dr. Andreas Jansen

IAQ im Internet  
<https://www.uni-due.de/iaq/>

# DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT  
D U I S B U R G  
E S S E N

*Offen im Denken*

ub

universitäts  
bibliothek

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

**DOI:** 10.17185/duepublico/78930

**URN:** urn:nbn:de:hbz:465-20230823-154552-3

Alle Rechte vorbehalten.