

# Labour Tech: Kommunikation und Organisation von Arbeitnehmerinteressen im Digitalzeitalter

Themenkurzprofil Nr. 33 | Tobias Jetzke • Robert Peters | November 2019

Die fortschreitende digitale Transformation aller Wirtschaftsbereiche – und insbesondere des Dienstleistungssektors – stellt Gewerkschaften als zentrale Akteure der Mitbestimmung zunehmend infrage. Der Anteil an Menschen, denen Arbeit als Auftrag über Onlineplattformen vermittelt wird (Plattformarbeitende), wächst. Doch Gewerkschaften sind aufgrund ihrer Ausrichtung auf traditionelle Leitsektoren und abhängig Beschäftigte nicht auf die Anforderungen dieser Zielgruppe ausgerichtet. Dennoch besteht in besonderem Maße auch für Plattformarbeitende der Bedarf an einer Interessenvertretung. Es entstehen einerseits neue digitale Formen der Interessenvertretung (Labour-Tech-Lösungen), andererseits sind die Gewerkschaften gefragt, zielgerichtete digitale Beratungs- und Unterstützungsangebote für Plattformarbeitende zu entwickeln.

Die deutschen Gewerkschaften haben dies erkannt und bieten entsprechende Unterstützungsangebote an oder kooperieren mit Initiativen von Plattformarbeitenden. Dabei werden vor allem webbasierte Lösungen genutzt (soziale Netzwerke, Messengerdienste). Die so entstehenden neuen Organisationsformen sind hochgradig flexibel und stehen damit im Gegensatz zu traditionellen Organisationsformen der etablierten Gewerkschaften.

Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen, Plattformarbeitende sowie Forschungsinstitute äußern in der Debatte zu diesem Thema sehr unterschiedliche Ansichten über den notwendigen Regulierungsbedarf. Erste regulierende Maßnahmen sind auf europäischer Ebene erfolgt. Eine Umsetzung in nationales Recht steht noch aus.

## Hintergrund und Entwicklung

Die Bedeutung des Dienstleistungssektors nimmt seit der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts zu: Etwa 70% der Beschäftigten sind mittlerweile in diesem Sektor tätig (Jürgens et al. 2017, S.23 ff.). Seit ca. 10 Jahren kann beobachtet werden, dass zunehmend Dienstleistungen über digitale Plattformen angeboten und vermittelt werden (Apt et al. 2016, S.7). Eine Reihe technischer Innovationen hat zu einer ubiquitären Präsenz solcher Plattformunternehmen geführt, darunter maßgeblich die zunehmende Verbreitung des Internets und Innovationen im Bereich der Datensammlung, -analyse und -verarbeitung. Digitale Plattformunternehmen nutzen technische Kapazitäten, um große Datenmengen zu sammeln, zu strukturieren und auszuwerten, die mit den Entwicklungen in der Chip- und Speichertechnologie rasant ansteigen.

Ebenfalls in den letzten 10 Jahren haben sich Smartphones als ein primäres Mittel zur Interaktion und Kommunikation durchgesetzt. Damit ist ein technisches Endgerät mit multipler Funktionalität entstanden, mit dem mithilfe zahlreicher Softwareapplikationen (Apps) verschiedene Nutzerbedürfnisse befriedigt werden können: Von der Nutzung von Messengerdiensten, dem Zugriff auf soziale Netzwerke bis hin zur Buchung von Dienstleistungen ist das Smartphone eine der hauptsächlich genutzten Schnittstellen zwischen Mensch und Internet (Frees/Koch 2018).

Digitale Plattformen setzen an dieser Schnittstelle an und ermöglichen einerseits den Anbietenden von Produkten und Dienstleistungen einen niedrigschwelligen Zugang zur Zielgruppe. Andererseits erleichtert die Nutzung der Plattformdienste auch der Nachfrageseite die Befriedigung von Informations-, Kommunikations- und Konsumbedürfnissen. Digitale Plattformunternehmen verfügen im Gegensatz zu anderen Unternehmen im Produktions- und

Dienstleistungssektor nicht über materielle Produktionsfaktoren. Das Buchungsplattformunternehmen Airbnb z.B. unterhält – im Gegensatz zu seinen Wettbewerbern aus der Hotel- und Tourismusbranche – keine eigenen Unterkünfte. So muss Airbnb keine neuen Hotels errichten, um die Kapazitäten zu erhöhen (Herda et al. 2018, S.3). Verfügbares Kapital kann so in den Ausbau der Plattform gesteckt werden kann. Auf diese Weise lassen sich Skaleneffekte realisieren.

### Innovative Geschäftsmodelle mit Auswirkungen auf Arbeitsformen

Technische Innovationen sind nur ein Aspekt der Verbreitung digitaler Plattformen. Auch darauf aufbauende Geschäftsmodelle haben zu einer zunehmenden Nutzung von Plattformen geführt und die Entstehung sogenannter Plattformunternehmen begünstigt. Zu den bekanntesten gehören die US-amerikanische Konzerne Google, Amazon, Facebook und Apple (kurz GAFA). Aufgrund der Marktanteile und der Wirtschaftskraft von Plattformunternehmen wird seit einigen Jahren auch von einer Plattformökonomie gesprochen, in der diese Unternehmen maßgebliche Faktoren des Wirtschaftssystems sind (BMWi 2016a, S.20 ff.). Die Geschäftsmodelle von Plattformunternehmen basieren wesentlich auf der Verfügbarkeit von Informationen, Dienstleistungen oder Produkten, die von Nutzerinnen und Nutzern nachgefragt und oftmals zeitnah bzw. sogar in Echtzeit bereitgestellt werden können. Plattformunternehmen sind dabei häufig lediglich Vermittler zwischen Anbieter und Nachfrager und verfügen als solche nicht über die notwendigen Ressourcen, um Dienstleistungen, Produkte und Informationen selbst zu erzeugen. Ihren Umsatz erzielen sie unter anderem durch Vermittlungsgebühren. Das unternehmerische Risiko, aber auch die Kosten für die Erbringung von Dienstleistungen bzw. die Erzeugung von Produkten und Informationen werden nicht von den Plattformunternehmen selbst getragen (Schneider-Dörr 2019, S. 12 f.). Ein weiterer wirtschaftlicher Faktor sind die von den Plattformunternehmen gesammelten Daten: Facebook und Google z.B. erwirtschaften ihre Umsätze hauptsächlich durch den Verkauf von Werbeanzeigen, die auf Basis der gesammelten Nutzerdaten auf sehr genau eingrenzbare Zielgruppen zugeschnitten werden können (BMWi 2016a, S.35; Herda et al. 2018, S.6).

Die Auswirkungen der Etablierung von Plattformunternehmen sind vielfältig: Neben Konsequenzen für Anbieter (z.B. Erschließung neuer Märkte und Kundengruppen) und Nachfrager (z.B. mehr verfügbare Informationen und Dienstleistungen) entstehen auch neue Formen digitaler bzw. hybrider Arbeit. Dies wird besonders deutlich am Beispiel sogenannter Crowd-, Click- oder Gigworker, also Dienstleistern für Klein- und Kleinstaufträge, die unabhängig von Unternehmen Dienstleistungen für Kunden der Plattformunternehmen erbringen. Beispiele solcher Dienstleistungen sind Programmier Tätigkeiten im IT-Bereich, Übersetzungs- oder Gestaltungsdienstleistungen sowie die Erzeugung von Webinhalten etc.

Die Aufträge für Click- und Crowdworker können in der Regel mithilfe digitaler Arbeitsmittel erfüllt werden. Zum Teil reicht für die Erledigung die Nutzung des Smartphones aus. Dies bedeutet, dass die räumliche Distanz zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer wächst: Crowd- und Clickworker können ortsflexibel und weitestgehend unabhängig von den üblichen Betriebsabläufen – und damit auch zeitunabhängig – tätig sein.

Als Gigwork werden hingegen Arbeitsformen bezeichnet, bei denen die Arbeit ortsabhängig stattfindet. Dies ist etwa bei Essenslieferdiensten, Fahrdiensten oder im Gastgewerbe der Fall (Baethge et al. 2019, S.12 ff.). Für die Verrichtung der Arbeit ist häufig ein mobiles Endgerät mit Internetzugang zentrale Voraussetzung. Die Lieferanten des Essenslieferdienstes Lieferando erhalten ihre Aufträge z.B. über eine entsprechende App des Plattformbetreibers, analog zu den Kunden des Lieferdienstes, die ihre Bestellungen ebenfalls per App tätigen. Durch die Plattform wird eine Art von Transparenz geschaffen: Kunden können quasi in Echtzeit ihre Lieferung verfolgen und den Bezahlvorgang ebenfalls über die App abwickeln. Gleichzeitig entstehen dadurch aber auch Kontrollmöglichkeiten für den Plattformbetreiber: Die einzelnen Arbeitsschritte der Plattformarbeitenden können analysiert und mit den von Kundinnen und Kunden vorgenommenen Bewertungen zusammengeführt werden, sodass eine hochgradig individualisierte Leistungs- bzw. Arbeitserfassung möglich wird (HBS 2018).

### Unklares Begriffsverständnis

Das Phänomen der Plattformarbeit ist bislang nur schwer zu fassen, weil eine einheitliche Begriffsdefinition für diese neue Form der Arbeit noch fehlt. Gebräuchlich sind unter anderem Plattform- bzw. Klickarbeit als Sammelbegriffe, die sowohl Crowd- als auch Gigwork umfassen (Baethge et al. 2019). Dementsprechend ist eine empirische Auseinandersetzung mit diesem Phänomen nur eingeschränkt





möglich, sodass Aussagen über die Art (Voll- oder Teilzeitbeschäftigung), Verbreitung, Bedeutung und zukünftige Entwicklung dieser neuen Form der Arbeit nur mit Vorbehalt formuliert werden können. Erste Erhebungen kommen auf einen Anteil von bis zu 4,8% Plattformarbeitern unter der wahlberechtigten deutschen Bevölkerung (Serfling 2018, S.16f.), das entspricht ca. 3 Mio. Personen (Bundeswahlleiter 2017).

Ein Risiko, das aus dieser neuen Form digitaler Arbeit resultiert, ist die unzureichende Absicherung der Plattformarbeitenden in wirtschaftlicher, sozialer sowie rechtlicher Hinsicht (Apt et al. 2016, S.7). Wirtschaftlich geht es bei Crowdwork oft um Kleinstaufträge, die zu geringen Festpreisen entlohnt werden. In sozialer Hinsicht arbeiten Crowdworker unabhängig vom eigentlichen Unternehmen, allein und örtlich abgetrennt, werden also nicht Teil des sozialen Gefüges im Unternehmen. Rechtlich können sie sich nicht auf ein Beschäftigungsverhältnis mit Urlaubsanspruch oder Kündigungsschutz etc. berufen.

Weil dem Phänomen, vor allem mit Blick auf mögliche Risiken und daraus entstehenden politischen Handlungsbedarf, eine große Bedeutung beigemessen wird, diskutieren Betroffene und Gewerkschaften verstärkt über die Fragen von Mitbestimmung und Interessenvertretung für Plattformarbeiterinnen und -arbeiter. Um der räumlichen und sozialen Distanz zwischen den Arbeitenden zu begegnen, wird nach neuen Formen der Interaktion und Interessenorganisation gesucht, die eine adäquate Vernetzung zwischen betroffenen Plattformarbeitenden ermöglichen. Dabei spielen vor allem digitale Formate eine Rolle, die ortsungebundene Kommunikation und Koordination der Plattformarbeitenden erlauben (The Economist 2018). Beispiele sind unter anderem die Internetseiten coworker.org (The Economist 2018; Start 2013), turkerview.com und youtubersunion.org, die vor allem als Kommunikations- und Informationskanäle dienen. Diese Initiativen werden erst seit Kurzem auch unter dem Stichwort Labour Tech zusammengefasst (The

Economist 2018). Jedoch findet sich keine einheitliche Definition. Das den folgenden Ausführungen zugrundeliegende Begriffsverständnis lautet wie folgt: Labour Tech ist ein Sammelbegriff, der die zuvor genannten digitalen Formate für Plattformarbeitende umfasst. Digitale Formate bzw. Angebote können Interaktionsräume sein, mit denen ein Informationsaustausch ermöglicht, Transparenz gefördert und Koalitionsbildung zwecks Vertretung gemeinsamer Interessen unterstützt werden (The Economist 2018).

### **Stärkung von Crowd- und Gigworkern in der Plattformökonomie notwendig**

Zur künftigen Entwicklung und der damit verbundenen Bedeutung von Plattformarbeit gibt es bislang wenig belastbare Befunde (Greef/Schroeder 2017, S.70 ff.). Dennoch weisen verschiedene Untersuchungen darauf hin, dass eine Stärkung der Interessensvertretung der Plattformarbeitenden eine im Wesentlichen ungelöste Herausforderung ist. Sollten sich erste Schätzungen als korrekt erweisen, dann könnte aufgrund der positiven Aspekte – selbstbestimmtes Arbeiten, Orts- und Zeitunabhängigkeit, aber auch niedrige Hürden für Menschen, die es auf klassischen Arbeitsmärkten schwer haben – die Zahl der Plattformarbeiter zunehmen (Serfling 2018, S.16).

Durch neue Formen digitaler Arbeit ändern sich auch in rechtlicher Hinsicht die Arbeitsverhältnisse. Plattformarbeiter befinden sich oft in einem hybriden Status zwischen Selbstständigkeit und einem Beschäftigungsverhältnis, das sich auch als „abhängige Selbstständigkeit“ (Haipeter/Hoose 2019, S.3) bezeichnen lässt. Wenngleich eine abhängige Selbstständigkeit nicht die einzige Form von Beschäftigungsverhältnis ist, so ist doch gerade dieser hybride Status für die Diskussion über die Nutzung digitaler Technologien zur Interessenvertretung relevant, weil darin die größten Risiken für Plattformarbeiter gesehen werden.

Aus Arbeitnehmenden werden dabei zunehmend Arbeitskraftunternehmen, ein Prozess, der auch als Subjektivie-

zung von Arbeit interpretiert wird. Einerseits entstehen für den Einzelnen dadurch neue Handlungs- und Gestaltungsspielräume, in denen Arbeitszeit und -ort frei einge- teilt werden können. Andererseits ist damit die Risikoüber- nahme verbunden, denn unternehmerische, rechtliche und zum Teil auch soziale Risiken werden auf den Plattfor- marbeitenden übertragen, ohne mit entsprechenden Absiche- rungsmechanismen verbunden zu sein (D'Anna-Huber/Rey 2016, S.8). Auch sind Plattfor- marbeitende z.B. zur Einhal- tung allgemeiner Geschäftsbedingungen (AGB) verpflich- tet, die in einigen Fällen die Vernetzung mit anderen Platt- formarbeitenden untersagen, sodass eine Selbstorganisa- tion durch die Plattfor- munternehmen unterbunden wird (Greef/Schroeder 2017, S.76).

Jüngste Befunde zu deutschsprachigen Crowdsourcingplatt- formen zeigen, dass Plattfor- munternehmen durchaus ein Eigeninteresse daran haben, den registrierten Arbeitskräf- ten Partizipationsmöglich- keiten einzuräumen. So stellt die Beteiligung von Crowdworkern für die Plattfor- mbetreiben- den ein Mittel zur Bindung an die eigene Plattform und zur Vermeidung des Übertritts zu Konkurrenzfirmen dar. Doch fokussiert das Communitymanagement von Plattfor- munternehmen derzeit offenbar zuvorderst auf die Gestaltung von Arbeitsprozessen; diese stellt lediglich eine Maßnahme im Rahmen freier unternehmerischer Entscheidungen dar und kein Mitbestimmungsinstrument im eigentlichen Sinne. Ebenfalls bleibt die Frage ungeklärt, wie sich in heteroge- nen Communities Mehrheiten bilden und wie Minderhei- tenschutz gewährleistet werden kann (Gegenhuber 2019).

Vor allem die Fragen der sozialen Absicherung im Digital- zeitalter (Weber 2019) und einer Ausweitung bzw. Selbst- und Reorganisation von Mitbestimmung für Plattfor- marbeiter (Greef/Schroeder 2017) werden wissenschaftlich aus verschiedenen Blickwinkeln untersucht. Es lässt sich jedoch kein Konsens darüber feststellen, ob, und wenn ja, welcher gesetzliche Regelungsbedarf besteht. In Bezug auf

das Thema der sozialen Absicherung im Digitalzeitalter zeichnet sich jedoch als Kernfrage ab, ob gezielt ein neues System sozialer Absicherung geschaffen werden muss. Mit der Künstlersozialkasse existiert ein vergleichbarer Fall, indem eine gesonderte Absicherung für eine Berufsgruppe geschaffen worden ist.

### Grassroots-Initiativen und Gewerkschaften als Formen der Interessenvertretung

Erste Beispiele für das Entstehen neuer Formen der Interak- tion und Interessenvertretung finden sich bereits in den frü- hen 2010er Jahren: Aufgrund von Limitierungen, die durch existierende digitale Kommunikationskanäle bestanden, z.B. das soziale Netzwerk Facebook und der Messengerdienst WhatsApp, konnten Maßnahmen zur Organisation von Inter- essenvertretung nicht direkt auf diesen Wegen umgesetzt werden. Als Konsequenz daraus entstanden gezielt Weban- gebote (coworker.org), die dazu dienen, die Forderungen von Plattfor- marbeitenden zu bündeln und in Form von Peti- tionen über soziale Netzwerke zu verbreiten, um Unterstüt- zung zu generieren (The Economist 2018).

Die Nutzung sozialer Medien zur Organisation von Arbeit- nehmerinteressen in der Plattformökonomie ist in der Ver- gangenheit in Deutschland vor allem bei arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen zwischen plattformbasierten Liefer- diensten (Deliveroo und ehemals Foodora, jetzt Lieferando) und deren Dienstleistern ersichtlich geworden. Streikaufrufe und -organisation wurden mittels Kampagnen in sozialen Netzwerken unterstützt, sodass öffentlicher Druck ent- stehen konnte (Kramer 2017; Schneider-Dörr 2019, S.86).

Bei derartigen Auseinandersetzungen können zwei Grup- pen von treibenden Akteuren unterschieden werden: Zum einen gehen solche Initiativen (Streiks, Demonstrationen etc.) von den Plattfor- marbeitern selbst aus (Kramer 2017; The Economist 2018; Stehle 2018). Zum anderen haben auch die deutschen Gewerkschaften frühzeitig auf die Ent-





wicklungen im Kontext der Plattformökonomie reagiert. Seit 2012 setzt sich beispielsweise die Gewerkschaft ver.di mit der neuen Form des Arbeitens auseinander und hat sich öffentlich positioniert (ver.di 2012). Angestoßen wurde dies durch eine strategische Entscheidung des Softwareunternehmens IBM, mit der eine Crowdfundingplattform etabliert werden sollte (Kwasniewski 2012). Infolge der Beschäftigung mit neuen Formen der Arbeit hat ver.di ein Onlineberatungsangebot ([www.ich-bin-mehr-wert.de](http://www.ich-bin-mehr-wert.de)) realisiert, das sich an Crowdworker und Soloselbstständige richtet und regelmäßig online wie offline Vernetzungsmöglichkeiten bietet, z.B. Netzwerkkonferenzen und Beratungsangebote (Schneider-Dörr 2019, S.86).

2015 gründete die IG Metall ihrerseits die Initiative faircrowd.work mit dem Ziel, Hintergrundinformationen zu Plattformen, eine Überprüfung von AGB und individuelle Unterstützung anzubieten (Schneider-Dörr 2019, S.85). Ein Jahr darauf erarbeitete die IG Metall gemeinsam mit internationalen Partnergewerkschaften aus Österreich, Schweden, Dänemark, den USA und Kanada die Frankfurter Erklärung, in der Anforderungen mit Blick auf faire Bezahlung, Transparenz und die Etablierung von Schlichtungsverfahren gestellt werden (Haipeter/Hoose 2019, S.9; HK et al. 2016).

Seit 2016 sind die Implikationen der Digitalisierung in Bezug auf Veränderungen in der gewerkschaftlichen Mitbestimmung auch im fachöffentlichen Diskurs sichtbar: Im Ergebnispapier der Arbeitsgruppe „Rechtliche Rahmenbedingungen“ der Plattform Industrie 4.0 wird potenzieller Anpassungsbedarf für die Gewerkschaftsarbeit benannt (BMWi 2016b, S.28), in einer Studie von TA-Swiss wird unter anderem eine mögliche Erweiterung des Aufgabenbereichs traditioneller Gewerkschaften erörtert (D’Anna-Huber/Rey 2016, S.27).

### Erste Kooperationen von Plattformarbeiterinitiativen und etablierten Gewerkschaften

Initiativen der Plattformarbeitenden und der Gewerkschaften verlaufen nicht immer parallel, sondern sind auch

durch Kooperationen zwischen beiden Akteursgruppen gekennzeichnet:

- Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) unterstützte eine Klage von Deliveroo-Betriebsräten, nachdem deren Verträge nicht verlängert wurden (Schneider-Dörr 2019, S.86).
- NGG berät auch die Initiatoren von „Liefen am Limit“ – einer Facebookinitiative von Essenslieferanten, die Transparenz über die Arbeitsbedingungen herstellen möchte –, insbesondere bei der Betriebsratsgründung (Haipeter/Hoose 2019, S.17).
- Unter dem Namen FairTube kooperiert eine Vereinigung von Nutzenden der Internetplattform YouTube mit der IG Metall. Auch hier geht es neben der Klärung von Fragen rund um die Datenschutz-Grundverordnung vor allem um die Beantwortung der Frage, ob die Ersteller von Inhalten für YouTube nicht auch als Arbeitnehmer der Plattformunternehmen angesehen werden müssen (Chen 2019).

Diesen Kooperationen ist gemein, dass hier etablierte gewerkschaftliche (Organisations-)Strukturen auf neue, insbesondere in sozialen Netzwerken entstehende Zusammenschlüsse treffen. So unterscheidet sich beispielsweise die YouTubers Union von der IG Metall unter anderem dadurch, dass bei dem Zusammenschluss über soziale Netzwerke eine Mitgliedschaft nicht vorausgesetzt und entsprechende Mitgliedsbeiträge nicht erhoben werden. Es stellt sich die Frage, welche Bedeutung diesem Zusammenschluss im Vergleich zur IG Metall beigemessen wird und welche Durchsetzungsfähigkeit er erreichen kann.

---

## Gesellschaftliche und politische Relevanz

### Gesellschaftliche Folgen

Bereits 2016 hat der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB 2016) davor gewarnt, dass mit der Ausbreitung der Plattformökonomie die Entstehung eines digitalen Prekariats voranschreitet. Diese Gefahr besteht, wenn das im Rahmen von Plattformarbeit erwirtschaftete Einkommen nicht zur Deckung der Lebenshaltungskosten reicht und Plattformunternehmen keine Form sozialer Absicherung anbieten, die Plattformarbeitenden jedoch anstreben, ihren Lebensunterhalt größtenteils aus Kleinstaufträgen zu bestreiten.

Ein gesellschaftlicher Aushandlungsprozess zur Neudefinition des Arbeits- und Betriebsbegriffs ist bereits im Gang. Bislang liegen jedoch nur vorläufige begriffliche Neufassungen vor (Bayreuther 2019; BMWi 2016b). Die Begriffsklärung soll dazu beitragen, arbeitsrechtliche und arbeitspolitische Fragen zu klären (Bayreuther 2019). Allein begriffliche Klärungen greifen jedoch zu kurz, wenn die eventuell daraus entstehenden Rechtsansprüche von den Plattformarbeitenden anschließend nicht geltend ge-

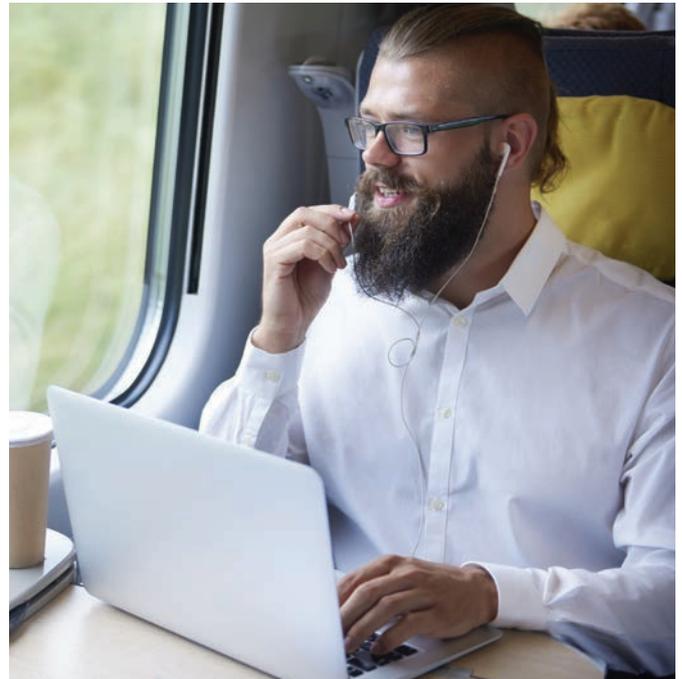
macht werden können, weil etwa der Klageweg umständlich und mit großen Hürden verbunden ist.

Für die betroffenen Akteure – Plattformunternehmen und -arbeitende – bedeutet dies eine weiterbestehende rechtliche und damit verbunden auch wirtschaftliche sowie soziale Unsicherheit. Obschon Gewerkschaften als zentrale politische Akteure ihrerseits bereits Handlungsbedarf erkannt haben, sehen Arbeitgeberverbände keinen zusätzlichen Regelungsbedarf (Greef/Schroeder 2017). Für Gewerkschaften besteht unabhängig von dieser Konfliktlinie die Chance, mit eigenen unterstützenden Angeboten an Plattformunternehmen und Plattformarbeitende heranzutreten und in Kooperation mit Initiativen der Plattformarbeitenden einer abnehmenden Bedeutung von Gewerkschaften entgegenzuwirken.

### Ökonomische Folgen

Mittelfristig ist davon auszugehen, dass ein vollständiger Übergang der Dienstleistungsvermittlung hin zu Plattformen stattfinden wird (Apt et al. 2016, S.7). Konsolidierungstendenzen kann es dabei sowohl aufseiten der Dienstleistungsanbieter als auch bei den vermittelnden Plattformbetreibern geben. Schon heute ist der Wettbewerb von Plattformunternehmen nicht nur geprägt von der technischen Infrastruktur, sondern auch von Netzwerkeffekten. Darunter versteht man den Sachverhalt, dass der Nutzen der Plattform mit jedem zusätzlichen Nutzer steigt, wodurch bereits große Plattformunternehmen weiter wachsen (BMWi 2016a, S.5).

Wirtschaftlich bietet Plattformarbeit auch für Unternehmen, die selbst keine Plattformbetreiber sind, Potenzial. So könnten kleine und mittlere Unternehmen das begrenzte Fachkräftepotenzial ausgleichen, indem sie einzelne Aufgaben über Crowdworkingplattformen einkaufen und damit letztlich auf ein globales Fachkräftereservoir zurückgreifen (BMAS 2017, S.13). Arbeitnehmerseitig stellt insbesondere Crowdworking hingegen eine potenziell erhebliche Veränderung der Arbeitsmarktstruktur dar. So führt die weitgehende Ortsungebundenheit der Arbeitsverrichtung dazu, dass Crowdworker in Deutschland in Konkurrenz zu Menschen in Ländern mit erheblich geringerem Einkommensgefüge treten. In diesem Zusammenhang wird die mögliche Gefahr des Lohndumpings diskutiert (BMAS 2017, S.13 ff.). Tatsächlich deuten jüngste Befunde jedoch darauf hin, dass das Bedrohungspotenzial in Deutschland gegenwärtig noch verhältnismäßig gering ist. So sind rund 99 % aller Plattformarbeitenden lediglich im Nebenerwerb als solche tätig. Fast zwei Drittel aller Plattformarbeitenden sind mit dieser Form der Arbeit außerdem zufrieden. Viele von ihnen nutzen diese Form des Nebenerwerbs vor allem zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Baethge et al. 2019, S.6). Dennoch scheint es nicht ausgeschlossen, dass sich perspektivisch insbesondere bei Crowdworkern die Vorzüge durch größere Flexibilität relativieren, sollte ein erhebliches Überangebot von Arbeit durch internationale Konkurrenz entstehen (BMAS 2017, S.22).



Diese Entwicklung würde kein gänzlich neues Phänomen darstellen. So lässt sich Crowdsourcing als eine neue Erscheinungsform des Serviceoffshoring verstehen. Serviceoffshoring und dessen Auswirkungen waren insbesondere in den frühen 2000er Jahren viel diskutierte Phänomene (Pisani/Ricart 2016, S.329). Für beide Phänomene gilt, dass „[d]as real verfügbare Arbeitskräftepotenzial“ größer wird (Boes et al. 2004, S.144) und „[g]eographische Entfernungen als ‚natürliche‘ Konkurrenzgrenzen zwischen Produktionsorten ... an Bedeutung“ verlieren. Wie infolge des Serviceoffshoring entzieht sich Arbeit auch durch Crowdworking verstärkt der Organisationsmacht von Gewerkschaften, weil diese primär national gebunden sind. Anders als in den frühen 2000er Jahren bergen digitale Plattformen heute eine Chance für Gewerkschaften, über das Vernetzungspotenzial sozialer Medien weltweit wirksamer zu kooperieren.

### Politische Debatte kommt voran

Die Debatte über die Bedeutung von Plattformarbeit und den damit verbundenen politischen Handlungsbedarf wird auf verschiedenen Ebenen der inländischen und europäischen Politik geführt. Auf der bundespolitischen Ebene hat unter anderem das TAB bereits 2016 auf potenziellen Regelungsbedarf neuer Arbeitsformen hingewiesen (Börner et al. 2016).

Sowohl das Bundeswirtschaftsministerium als auch das Bundesarbeitsministerium haben ihrerseits Beiträge zur Debatte geliefert: Das Ergebnispapier der Arbeitsgruppe „Rechtliche Rahmenbedingungen“ der Plattform Industrie 4.0 weist auf die Erweiterung der betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen hin, um Plattformarbeitende in den Schutzbereich des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) aufzunehmen (BMWi 2016b, S.28). Im Grünbuch

Digitale Plattformen (BMWi 2016a) wurde der Kenntnisstand zum Thema zusammengefasst, während im anschließend veröffentlichten Weißbuch Digitale Plattformen (BMWi 2017) Handlungsempfehlungen zu ordnungspolitischen Gestaltungsansätzen im Kontext einer Digitalpolitik formuliert wurden. Dazu gehören z.B. die Entwicklung eines zeitgemäßen Wettbewerbs- und Regulierungsrechts, die Erhöhung der Rechtssicherheit bei Datennutzung durch Unternehmen, die Umsetzung eines Leitbildes für Datensouveränität, die flächendeckende Einrichtung digitaler Infrastrukturen sowie die Einrichtung einer staatlichen Digitalagentur.

Auch die Crowdsourcingbranche selbst befasst sich aktiv mit der Gestaltung fairer Rahmenbedingungen für Plattformarbeitende. Unter Berücksichtigung von Gestaltungsvorschlägen der IG Metall stellt der Crowdsourcing Verband e.V. (2017) die aktuelle Fassung seines Code of Conduct vor, eines Instruments zur Selbstverpflichtung der bislang acht unterzeichnenden Plattformunternehmen Testbirds, Clickworker, Content.de, Crowd Guru, Streetspotr, Appllobber, ShopScout und Bugfinder.

Das Bundesarbeitsministerium hat gezielt die Frage der Mitbestimmung adressiert und angekündigt, dass 2019 eine Auseinandersetzung mit den tatsächlichen und rechtlichen Gegebenheiten von Vertragsverhältnissen in der Plattformökonomie erfolgen wird und daraus abgeleitet Handlungsansätze formuliert werden (Bundesregierung 2019, S.8). Mit einer entsprechenden Initiative ist für den Digitalgipfel der Bundesregierung Ende Oktober 2019 zu rechnen. Zu den genauen Inhalten ist bislang nichts bekannt geworden (Stand: 15. Oktober 2019).

Darüber hinaus legten die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages (2017) einen Bericht vor, der die arbeits- und sozialrechtliche Stellung von Arbeit in der Plattformökonomie einordnet. Dabei wird die mögliche Entwicklung neuer Schutzkonzepte für selbstständig tätige Personen in der Plattformökonomie gestreift. Auch die im April 2019 bei einer öffentlichen Anhörung vorgebrachten Stellungnahmen zu einem Gesetzentwurf (Entwurf eines Gesetzes zum Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbständige) zeigen unterschiedliche Standpunkte zu den arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen auf (Ausschuss für Arbeit und Soziales 2019).

Offen ist bisher, wie weit die Gestaltung des Gesetzes und die Berücksichtigung der Handlungsansätze des Bundesarbeitsministeriums vorangeschritten sind und wann ein entsprechendes Gesetz verabschiedet wird.

Auf der europäischen Ebene hat in den letzten Jahren – spätestens seit 2017 – die Auseinandersetzung mit dem Thema zugenommen. Konkrete Gestaltungsansätze zu „guter Arbeit in der Plattformökonomie“ sind ab 2017 ent-

standen (Biegoń et al. 2017; Risak 2018; Schuster 2018). Im Juni 2019 wurde die Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union erlassen. Ob der zuvor identifizierte Regelungsbedarf dabei vollständig abgedeckt worden ist, ist derzeit noch ungewiss: Die Richtlinie wird erst im Laufe der kommenden 3 Jahre in nationales Recht unter Berücksichtigung der jeweiligen Sozialgesetze umgesetzt.

Die politische Aushandlung einer Umsetzung der im Diskurs vorgetragenen Ansätze zur betriebsverfassungsrechtlichen Stellung von Crowd- und Gigworkern sowie zur Formulierung eines neuen Arbeits- und Betriebsbegriffs ist weder auf nationaler noch auf europäischer Ebene abgeschlossen, da zentrale politische Entscheidungen bislang ausstehen.

---

### Mögliche vertiefte Bearbeitung des Themas

Das Phänomen der Plattformarbeit und die damit verbundenen Fragen der Mitbestimmung sowie der Organisation von Interaktionsformaten und Arbeitnehmervertretung sind ein Teil des allgemeinen Digitalisierungsprozesses in der Dienstleistungsbranche. Die technische Entwicklung von Plattformen, Services sowie Kommunikations- und Organisationsformen ist kein ausschließlich für Labour Tech spezifisches Phänomen, sondern allgemein eine Facette der Digitalisierung der Arbeitswelt. Speziell die damit verbundenen Regulierungsfragen wurden bereits an anderer Stelle durch die zuständigen Ressorts aufgeworfen und werden gegenwärtig bearbeitet, sodass eine Bearbeitung durch das TAB keine zusätzlichen Erkenntnisse erwarten lässt. Die Abschätzung der zukünftigen Entwicklung ist zudem mit Problemen konfrontiert: Zum einen sind verlässliche Aussagen über künftige Entwicklungen von Plattformunternehmen nur schwer möglich, da Entscheidungen zu zentralen Regulierungsfragen noch nicht getroffen sind. Zum anderen ist die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt nur schwer zu prognostizieren, sodass auch Aussagen zur künftigen Bedeutung dieses Phänomens für die Volkswirtschaft nur unter Vorbehalt zu treffen sind. Dementsprechend ist die Bearbeitung von Fragestellungen zu möglichen positiven und negativen Effekten neuer Organisationsformen von Arbeitnehmerinteresse im Digitalzeitalter zum gegenwärtigen Zeitpunkt allenfalls theoretisch möglich.

---

### Literatur

- ▶ Apt, W.; Bovenschulte, M.; Hartmann, E. A.; Wischmann, S. (2016): Foresight-Studie „Digitale Arbeitswelt“. Berlin
- ▶ Ausschuss für Arbeit und Soziales (2019): Materialien zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 8. April 2019, um 15:00 Uhr zum Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes zum Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zum Zugang

- zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbständige – BT-Drucksache 19/8460. Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen. Ausschussdrucksache 19(11)307, Berlin
- ▶ BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales), Forschungsbericht Nr. 463, Berlin, <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/f463-digitale-arbeitswelt.pdf> (22.10.2019)
  - ▶ Baethge, C. B.; Boberach, M.; Hoffmann, A.; Wintermann, O. (2019): Plattformarbeit in Deutschland. Freie und flexible Arbeit ohne soziale Sicherung. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh
  - ▶ Bayreuther, F. (2019): Arbeitswelt 4.0 - Muss der Arbeitnehmerbegriff angepasst werden? Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Dresden
  - ▶ Biegoń, D.; Kowalsky, W.; Schuster, J. (2017): Schöne neue Arbeitswelt? Wie eine Antwort der EU auf die Plattformökonomie aussehen könnte. Politik für Europa #2017 plus, Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin
  - ▶ BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2017): Plattformökonomie. Eine Literaturlauswertung (Autoren: Leist, D.; Hießl, C.; Schlachter, M.). Forschungsbericht Nr. 499, Berlin
  - ▶ BMWi (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie) (2016a): Grünbuch Digitale Plattformen. Berlin
  - ▶ BMWi (2016b): Industrie 4.0 – wie das Recht Schritt hält. Ergebnisrapport, Berlin
  - ▶ BMWi (2017): Weißbuch Digitale Plattformen. Digitale Ordnungspolitik für Wachstum, Innovation, Wettbewerb und Teilhabe. Berlin
  - ▶ Börner, F.; Nierling, L.; Kehl, C. (2016): Digitale Arbeitswelten in Produktion und Dienstleistung – zwischen Euphorie und Pessimismus. In: TAB-Brief Nr. 47, S. 19–24
  - ▶ Boes, A.; Schwemmler, M.; Becker, E. (2004): Herausforderung Offshoring. Internationalisierung und Auslagerung von IT-Dienstleistungen. Edition der Hans-Böckler-Stiftung, Unternehmensmitbestimmung und Unternehmenssteuerung 120, Düsseldorf
  - ▶ Bundesregierung (2019): Leerstellen in der betrieblichen Mitbestimmung. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann sowie weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 19/9688 – Deutscher Bundestag, Drucksache 19/10095, Berlin
  - ▶ Bundeswahlleiter (2017): Bundestagswahl 2017: 61,5 Millionen Wahlberechtigte. 3.2.2017, [https://www.bundeswahlleiter.de/info/presse/mitteilungen/bundestagswahl-2017/01\\_17\\_wahlberechtigte.html](https://www.bundeswahlleiter.de/info/presse/mitteilungen/bundestagswahl-2017/01_17_wahlberechtigte.html) (5.8.2019)
  - ▶ Chen, A. (2019): How YouTubers plan to take on YouTube for better working conditions. The nascent YouTube Union has joined forces with Europe's largest trade union. They argue that YouTube is violating data privacy laws. <https://www.technologyreview.com/s/614055/youtube-union-ig-metall-labor-gdpr-privacy-policy-creators/> (22.10.2019)
  - ▶ Crowdsourcing Verband e. V. (2017): Grundsätze für bezahltes Crowdsourcing/Crowdworking. Leitfaden für eine gewinnbringende und faire Zusammenarbeit zwischen Crowdsourcing-Unternehmen und Crowdworkern. Code of Conduct. <http://crowdsourcing-code.de/> (14.10.2019)
  - ▶ D'Anna-Huber, C.; Rey, L. (2016): Flexible neue Arbeitswelt. Eine Bestandsaufnahme auf gesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Ebene. In: TAB-Brief Nr. 47, S.25–28
  - ▶ DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) (2016): Wir müssen ein digitales Prekariat verhindern. Plattform-Ökonomie. 27.9.2016, <https://www.dgb.de/themen/++co++022acff6-84be-11e6-9ce6-525400e5a74a> (5.8.2019)
  - ▶ Frees, B.; Koch, W. (2018): ARD/ZDF-Onlinestudie 2018. Zuwachs bei medialer Internetnutzung und Kommunikation. In: Media Perspektiven (9), S.398–413
  - ▶ Gegenhuber, T. (2019): Crowdworker Mitbestimmung auf Plattformen: Bestandsaufnahme und Ausblick. Vortrag, LABOR.A 2019 – Plattform „Arbeit der Zukunft“.
  - ▶ Greef, S.; Schroeder, W. (2017): Plattformökonomie und Crowdworking: Eine Analyse der Strategien und Positionen zentraler Akteure. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht Nr. 500, Berlin
  - ▶ Haipeter, T.; Hoose, F. (2019): Interessenvertretung bei Crowd- und Gigwork. Initiativen zur Regulierung von Plattformarbeit in Deutschland. Institut für Arbeit und Qualifikation – IAQ, Duisburg
  - ▶ HBS (Hans-Böckler-Stiftung) (2018): Crowdworker nicht allein lassen. Böckler Impuls Nr. 10/2018, Düsseldorf
  - ▶ Herda, N.; Friedrich, K.; Ruf, S. (2018): Plattformökonomie als Game-Changer. Wie digitale Plattformen unsere Wirtschaft verändern: Eine strategische Analyse der Plattformökonomie. In: Strategie Journal 2018(03-18), S.2–18
  - ▶ HK (Dänische Gewerkschaft der Vertriebs- und Büroangestellten); IG Metall; International Brotherhood of Teamsters, Local 117; Kammer für Arbeiter und Angestellte (Österreich); ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund); Service Employees International Union; Unionen (2016): Frankfurter Erklärung zu plattformbasierter Arbeit. Vorschläge für Plattformbetreiber, Kunden, politische Entscheidungsträger, Beschäftigte und Arbeitnehmerorganisationen. [https://www.igmetall.de/download/20161214\\_Frankfurt\\_Paper\\_on\\_Plattform\\_Based\\_Work\\_DE\\_1c33819e1e90d2d09e531a61a572a0a423a93455.pdf](https://www.igmetall.de/download/20161214_Frankfurt_Paper_on_Plattform_Based_Work_DE_1c33819e1e90d2d09e531a61a572a0a423a93455.pdf) (5.8.2019)
  - ▶ Jürgens, K.; Hoffmann, R.; Schildmann, C. (2017): Arbeit transformieren! – Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bielefeld
  - ▶ Kramer, B. (2017): Der Arbeitskampf begann bei WhatsApp. Zeit Online, 27.10.2018, <https://www.zeit.de/arbeit/2017-10/kurierfahrer-foodora-arbeitsbedingungen-gewerkschaft-protest> (5.8.2019)

- ▶ Kwasniewski, N. (2012): IBM schafft den Miet-Jobber. Revolutionäres Arbeitsmodell. Spiegel Online, 5.2.2012, <https://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/revolutionaeres-arbeitsmodell-ibm-schafft-den-miet-jobber-a-813388.html> (4.9.2019)
- ▶ Pisani, N.; Ricart, J. E. (2016): Offshoring of Services: A Review of the Literature and Organizing Framework. In: Manag. Int. Rev. 56(3), S.385–424
- ▶ Risak, M. (2018): Fair Working Conditions for Platform Workers. Possible Regulatory Approaches at the EU Level. Politik für Europa #2017 plus, Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin
- ▶ Schneider-Dörr, A. (2019): Erwerbsarbeit in der Plattformökonomie. Eine kritische Einordnung von Umfang, Schutzbedürftigkeit und arbeitsrechtlichen Herausforderungen. Hans-Böckler-Stiftung, Working Paper Forschungsförderung Nr.116, Düsseldorf
- ▶ Schuster, J. (2018): ENTWURF EU-Richtlinie zur Plattformarbeit. Diskussionsgrundlage Juni 2018. Europäisches Parlament, [https://www.joachim-schuster.eu/wp-content/uploads/2018/12/ENTWURF\\_EU-Richtlinie-zur-Plattformarbeit.pdf](https://www.joachim-schuster.eu/wp-content/uploads/2018/12/ENTWURF_EU-Richtlinie-zur-Plattformarbeit.pdf) (1.8.2019)
- ▶ Serfling, O. (2018): Crowdfunding Monitor Nr. 1. Für das Verbundprojekt „Crowdfunding Monitor“. Discussion Papers in Behavioural Sciences and Economics 4, Klevé
- ▶ Stehle, A. (2018): Deutscher gründet weltweit erste YouTuber-Gewerkschaft. Berliner Morgenpost, 18.12.2018, <https://www.morgenpost.de/wirtschaft/article216042555/Deutscher-gruendet-weltweit-erste-YouTuber-Gewerkschaft.html> (5.8.2019)
- ▶ The Economist (2018): Workers of the world, log on! Technology may help to revive organised labour. Trade unions are harnessing the same force that caused their decline. <https://www.economist.com/briefing/2018/11/15/technology-may-help-to-revive-organised-labour> (1.8.2019)
- ▶ Ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft) (2012): Gute Arbeit muss möglich bleiben. Crowdsourcing und Cloudworking: Gefahren für Gesellschaft und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Berliner Crowdsourcing-Cloudworking-Papier, [https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++557583e5aa698e5a58000e47/download/verdi-Positionspapier\\_Cloudworking-Crowdsourcing.pdf](https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++557583e5aa698e5a58000e47/download/verdi-Positionspapier_Cloudworking-Crowdsourcing.pdf) (5.8.2019)
- ▶ Weber, E. (2019): Digitale Soziale Sicherung. Entwurf eines Konzepts für das 21. Jahrhundert. Hans-Böckler-Stiftung, Working Paper Forschungsförderung Nr.137, Düsseldorf
- ▶ Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages (2017): Arbeits- und sozialrechtliche Aspekte der Plattformökonomie. Sachstand Nr. WD 6 – 3000 – 058/17, Berlin

Das Horizon-Scanning ist Teil des methodischen Spektrums der Technikfolgenabschätzung im TAB.

**Horizon  
SCANNING**

Mittels Horizon-Scanning werden wissenschaftlich-technische Trends und sozio-ökonomische Entwicklungen in frühen Entwicklungsstadien beobachtet und in den Kontext gesellschaftlicher Debatten eingeordnet. So sollen Innovationssignale möglichst früh erfasst und ihre technologischen, ökonomischen, ökologischen, sozialen und politischen Veränderungspotenziale beschrieben werden. Ziel des Horizon-Scannings ist es, einen Beitrag zur forschungs- und innovationspolitischen Orientierung und Meinungsbildung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung zu leisten.

In der praktischen Realisierung wird das Horizon-Scanning als Kombination softwaregestützter Such- und Analyse-schritte und eines expertenbasierten Validierungs- und Bewertungsprozesses durchgeführt.

Herausgeber: Büro für Technikfolgen-Abschätzung beim Deutschen Bundestag (TAB)

Gestaltung: VDI/VDE Innovation + Technik GmbH

Bildnachweise: © Prostock-studio/AdobeStock (S.1), mrmohock/AdobeStock (S.2), TeraVector/AdobeStock (S.3), elenabs/AdobeStock (S.4), Андрей Яланский/AdobeStock (S.5), gpointstudio/AdobeStock (S.6)

ISSN-Internet: 2629-2874