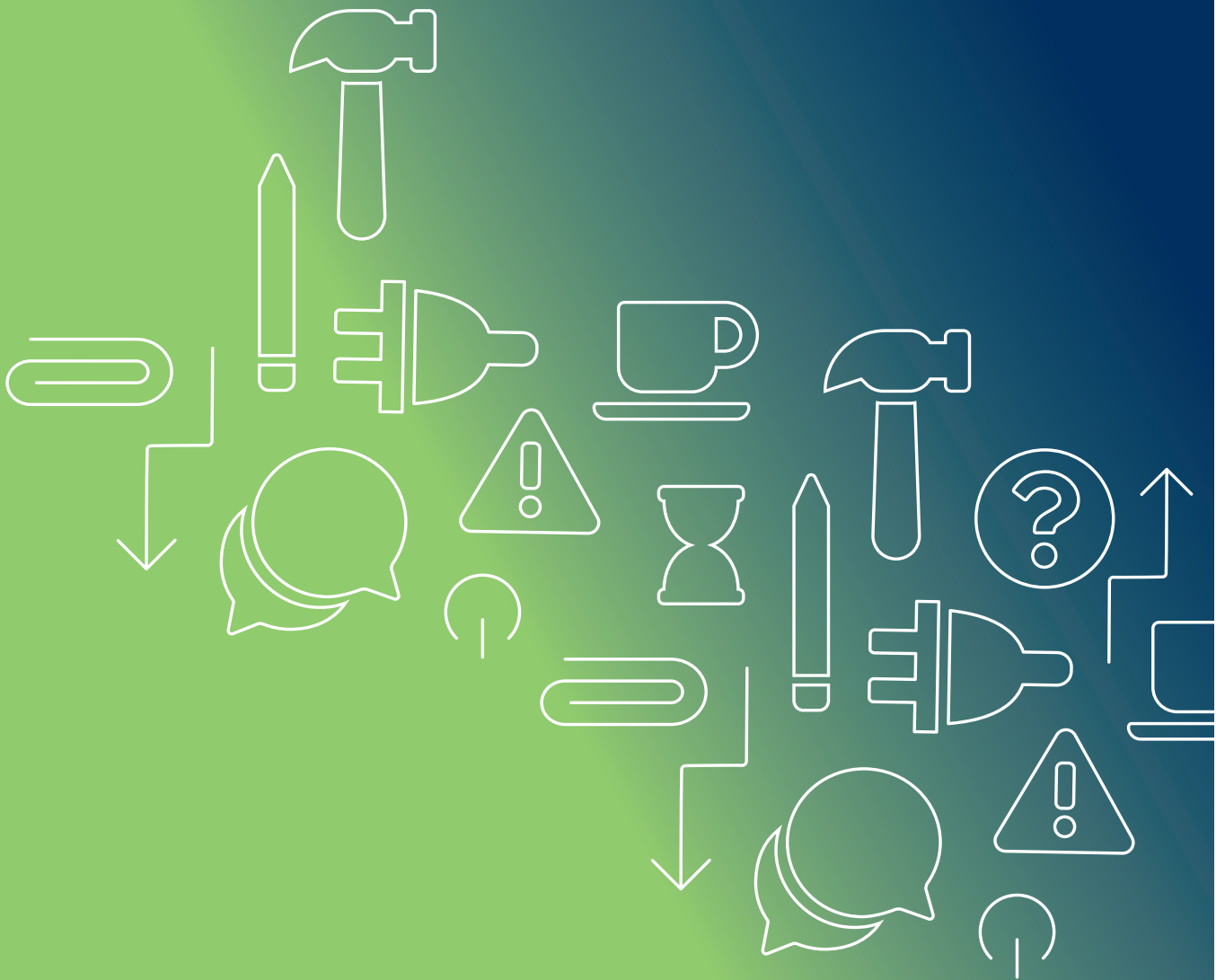


# ARBEITSBEDINGUNGEN UND INTERESSENHANDELN IN DER ORTS- GEBUNDENEN PLATTFORMÖKONOMIE

Dr. Philipp Lorig und M.A. Felix Gnisa



Wissenschaftliche Expertise

Im Auftrag der INPUT Consulting gGmbH - Projekt »Haus der Selbstständigen«

30. September 2021



## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Plattformen für soloselbstständige ortsgebundene Dienstleistungen: Taxonomie und Relevanz .....	4
2.1 Wachstumszahlen.....	9
2.2 Anteil der Plattformarbeiter:innen an der Erwerbsbevölkerung.....	9
2.3. Bedeutung der Plattformarbeit für die Erwerbssituation.....	10
3. Soziodemografische Merkmale und interessenpolitische Implikationen .....	11
3.1 Sonderfall Pflegeplattformen? .....	14
3.2 Exkurs: Soziodemografische Merkmale der Solo-Selbstständigen .....	15
4. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Plattformökonomie.....	17
4.1 Personenbeförderung und Lieferdienste .....	17
a) Beschäftigungsbedingungen.....	18
b) Arbeitsbedingungen.....	19
4.2 Haushaltsnahe Dienstleistungen.....	22
a) Beschäftigungsbedingungen.....	22
b) Arbeitsbedingungen.....	24
c) Plattformarbeit als Treiber guter Arbeitsbedingungen?.....	25
5. Konflikte in der Plattformökonomie.....	26
6. Interessenhandeln in der Plattformökonomie.....	29
6.1 Produktionsmacht und informelles Interessenhandeln.....	29
6.2 Organisationsmacht.....	31
6.3 Institutionelle Macht.....	34
Literatur .....	38
Anhang .....	45
Anhang 1: Übersicht Initiativen und Interessenvertretungen.....	45



# 1. Einleitung

Soloselbstständige Erwerbsarbeit findet begünstigt durch die voranschreitende Digitalisierung vermehrt auch in der aufkommenden Plattformökonomie statt. Bei genauerer Betrachtung der Literatur und Forschung finden sich dabei verschiedene Ordnungsversuche, um Plattformen zu typisieren und ihre jeweiligen Charakteristika zu analysieren. Allgemein lassen sich digitale Plattformen als Zwei- oder Multi-Seiten-Märkte bezeichnen, auf denen verschiedene Akteure Informationen über Angebot und Nachfrage konzentrieren können, womit Austauschprozesse erleichtert werden sollen (Dolata 2019, 186; Kirchner und Beyer 2016). In der hier vorliegenden Expertise wird es ausschließlich um ortsspezifische Plattformarbeit gehen, die von Solo-Selbstständigen erbracht wird oder zumindest offen für die Erwerbsform der Solo-Selbstständigkeit ist. In dieser Konstellation stehen auf der einen Seite Arbeitskräfte, die Dienstleistungen anbieten, und auf der anderen sind es Unternehmen oder Endkund:innen, die Aufträge und Bedarfe über die Plattform ausschreiben. Ziel dieser Expertise ist es, vor diesem Hintergrund die relevanten Plattformen für Solo-Selbstständige mit ortsspezifischen Dienstleistungen zu systematisieren, ihre spezifischen Merkmale zu ermitteln und in das weitere Feld der Plattformökonomie einzuordnen. In Kapitel 2 wird als Grundlage für die weitere Analyse dieser Expertise der Bereich der Plattformen für soloselbstständige ortsspezifische Dienstleistungen gegenüber anderen Plattformen abgegrenzt und eine eigene Taxonomie vorgestellt. Anhand von Wachstumszahlen und einer anteiligen Einordnung in die Gesamterwerbsbevölkerung wird die Relevanz von Plattformarbeit in diesem Zusammenhang diskutiert. Daraufhin widmet sich das Kapitel 3 der soziodemografischen Merkmale der Plattformarbeiter:innen und leitet daraus interessenpolitische Implikationen ab. In Kapitel 4 wird aufbauend auf den bisherigen Ergebnisse genauer nach den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der orts- und personenbezogenen Plattformarbeit gefragt. Um die jeweiligen Spezifika genauer herauszuarbeiten findet eine Differenzierung zwischen dem Bereich der Personenbeförderung und der Lieferdienste und den haushaltsnahen Dienstleistungen statt. Anhand dieser Spezifika wird in Kapitel 5 der Frage nachgegangen, welche Konflikte aus den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen entstehen und welche Anknüpfungspunkte gewerkschaftlicher Unterstützung sich bieten. Die Expertise schließt mit Kapitel 6, in dem das Interessenhandeln und erste Beispiele der (Selbst-)Organisierung kollektiver Interessenvertretung der Solo-Selbstständigen in der Plattformökonomie vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen Machtressourcen im Mittelpunkt stehen.

## 2. Plattformen für ortsgebundene Dienstleistungen: Taxonomie und Relevanz

Arbeiten auf Plattformen und entsprechende Plattfortmtypen haben sich in den letzten Jahren auf vielfältige Weise entwickelt und ausdifferenziert. Plattformen, die ortsspezifische Dienstleistungen vermitteln, bilden nur einen Teilbereich ab. Im Folgenden soll dieser Teilbereich und die darin ausdifferenzierbaren Plattfortmtypen beschrieben sowie in das weitere Feld der Plattfortmökonomie eingeordnet werden.

Mit Woodcock und Graham (2020) lassen sich Plattformen nach dem Ort der Leistungserbringung unterscheiden. Auf der einen Seite sind es Liefer- und Personenbeförderungsdienste, auf der anderen sind es haushaltsnahe Dienstleistungen. Zu ersterem zählen Lieferplattformen wie Lieferando oder Personenbeförderungsplattformen wie Uber. Lieferplattformen funktionieren meist als Drei-Seiten-Märkte, weil hier Endkund:innen auf Gastronomie- oder Lebensmittelunternehmen treffen und die Bestellungen durch Kurier:innen als Plattfortm:arbeiterinnen geliefert werden. Kund:innen bestellen hier bei den entsprechenden Gastronomien. Die Lieferung wird automatisch von der Plattfortm einem verfügbaren Kurier zugewiesen, der über sein Smartphone die Aufträge erhält. In ähnlicher Weise funktionieren Taxi-Plattformen, nur dass auf ihnen nur zwei Akteure – nämlich Fahrer:innen und Kund:innen – aufeinandertreffen. (Woodcock und Graham 2020, 71-79; Lee et al. 2015; Rosenblat und Stark 2016). Zu den Plattformen für haushaltsnahe Dienstleistungen in vornehmlich privaten Haushalten zählen Plattformen für Reinigungs- und einfache Handwerkstätigkeiten wie Helpling und Task-Rabbit, aber auch Plattformen für mittelqualifizierte Dienstleistungen wie die Pflegeplattform *betreut.de* oder die Prostitutionsplattform *kaufmich.com*. Auf Helpling oder Task-Rabbit können private Endkund:innen Reinigungsdienstleistungen oder Arbeiten wie die Montage von Regalen ankaufen sowie das Streichen einer Hausfassade oder die Reinigung eines Pools erledigen lassen. Ein:e Kund:in kann nach einer spezifischen Dienstleistung suchen und erhält dann passende Arbeitskräfte angezeigt. Damit ein Auftrag zustande kommt, muss ein:e Kund:in Kontakt über eine Chat-Funktion aufnehmen und die genauen Bedingungen von Leistung und Entlohnung mit den Plattfortm:arbeiter:innen aushandeln.

Die Einteilung nach dem Ort der Leistungserbringung ist relevant für die Frage der (gewerkschaftlichen) Organisationsfähigkeit der Plattfortm:arbeiter:innen. Denn vor allem öffentliche Leistungen ermöglichen die gegenseitige Sichtbarkeit von Arbeiter:innen und ermöglichen damit kollektive Kommunikations- und Organisationsprozesse (Vandaele 2018).

Mit Heiland (2020) lassen sich die Plattformen weiterhin nach dem Qualifikationsniveau der Arbeit unterscheiden, die sie anbieten. Demnach gibt es Plattformen, die vor allem generalistische bzw. einfache Fähigkeiten verlangen. Dazu zählen alle Liefer- und Personenbeförderungsdienste, aber auch Teile der haushaltsnahen Dienstleistungen, wenn es sich um einfache Reinigungsarbeiten und Handwerkstätigkeiten, bspw. die Montage eines Bücherregals, handelt. Andererseits finden sich Plattformen für Arbeiten im mittleren Qualifikationsniveau wie Pflegeplattformen oder Ausbildungsplattformen für Musikunterricht, Nachhilfestunden oder Tanzunterricht wie *takelessons.com*, in denen semiprofessionelle Arbeitskräfte vermittelt werden. Der Forschungsstand für diese mittleren Qualifikationsebene ist nicht weit fortgeschritten, allein zu Pflegeplattformen existieren erste Erkennt-

nisse. Der größte Marktanbieter auf diesem Gebiet ist *betreut.de* und dessen internationales Pendant *care.com*. Andere Anbieter sind *pfligix* und *careship*. Die Plattformen vermitteln solselbstständige Alltagshelfer:innen für die Altenpflege in privaten Haushalten und Quereinsteiger:innen für pflegerische Hilfsarbeiten wie Haushaltsführung und Einkaufstätigkeiten (Baum und Kufer 2021).

Das Qualifikationsniveau der Plattform-Arbeiter:innen ist – wie unten (Kap. 3.1.) gezeigt wird – ein nicht zu vernachlässigendes Kriterium bei der Erschließung der Interessenlagen der Plattformarbeiter:innen. Die so entstehende Taxonomie soll als Ordnung der im Folgenden dargestellten Plattformen dienen und ist keinesfalls eine umfassende Übersicht über alle Plattformen. Allerdings lässt sich sagen, dass sich alle ortsgebundenen Plattformen, die bisher in der Literatur breiter erforscht sind und daher im Folgenden näher dargestellt werden, in dieses Schema einordnen lassen.

	<b>Niedrig-Qualifizierte</b>	<b>Mittel-Qualifiziert</b>
<b>Leistungserbringung öffentlicher Raum</b>	<i>Lieferlogistik:</i> Lieferando, <i>Personenbeförderung:</i> Uber	x
<b>Leistungserbringung private oder unternehmerische Haushalte</b>	<i>Reinigungs- und Handwerksaufträge:</i> taskrabbit, betreut.de, Helpling	<i>Pflege:</i> Betreut.de/ care.com,

Tabelle 1: Taxonomie von Plattformarbeit

Eigene Darstellung

Die so erstellte Taxonomie birgt einige Abgrenzungsprobleme zu anderen Plattformentypen und deren Ordnungsversuchen in der Literatur.

Srnicek (2018) nimmt außer den hier beschriebenen Plattformen außerdem Werbeplattformen und Produktplattformen hinzu. Zu ersteren zählt er Social-Media-Plattformen wie Youtube oder Facebook, weil dort Unternehmen als Werbetreibende mit potentiellen Kund:innen vermittelt bzw. Nutzungsdaten zur Konzeption personalisierter Werbung verkauft werden. Zu letzteren lassen sich Leihfahrrad- oder Leih scooter-Plattformen wie Lime, aber auch Streaming-Plattformen wie Spotify oder Gastgewerbeplattformen wie AirBnB zählen, weil dort nach Srnicek keine Arbeit vermittelt wird, sondern vorrangig Produkte zeitlich und örtlich flexibel für Endkund:innen angeboten werden. Die Abgrenzung lässt sich in beiden Fällen relativieren. Werbe-Plattformen können auch als arbeitsbezogene Plattformen für Solo-Selbstständige in Erscheinung treten. Insbesondere bei Youtube treten Solo-Selbstständige als Content-Ersteller in Erscheinung, die an den Werbeeinnahmen der Plattformen beteiligt werden und unter denen sich bereits gewerkschaftliche Organisationsversuche und Prozesse kollektiver Interessenartikulation beobachten lassen (Niebler 2019). Produktplattformen wie AirBnB bieten zwar vorwiegend Unterkünfte an, mit diesen sind aber in der Regel auch Reinigungs- und Kommunikationsdienstleistungen der Anbieter verbunden (Ravenelle 2019: 81). Insofern lassen sie sich ebenso in das Feld solselbstständiger Plattformen für ortsspezifische Dienstleistungen einordnen.

Ähnliche Abgrenzungsprobleme ergeben sich in der Dimension des Ortsbezugs. Ortsgebundenen Plattformen, deren Dienstleistungen örtlich spezifisch erbracht werden müssen, sind in der Literatur ortsungebundenen Crowworkingplattformen entgegengestellt, auf denen Wissensarbeiten in unterschiedlichen Qualifikationsstufen ausgeschrieben werden (Leimeister et al. 2016; Schmidt 2016). Das können sowohl Micro-Task Plattformen wie Amazon Mechanical Turk, Figure Eight oder Mighy-AI sein, auf denen kleinteilige Arbeiten wie das Verfassen kurzer Produkttexte für Online-Shops, das Sortieren und Annotieren von Bildern für KI-Lernprozesse oder das Übersetzen kleiner Texte ausgeschrieben werden. Das können aber auch Plattformen für Kreativarbeiten wie Jovoto (Innovations- und Designplattform); itjobs.de oder Topcoder (IT-Plattformen) sein, in denen Designwettbewerbe oder das Programmieren von Software-Lösungen ausgeschrieben werden (Leimeister et al. 2016: 46-48; Lakhani, Garvin und Lonstein 2010). Diese haben aufgrund des immateriellen Charakters der Arbeit zunächst keinen Ortsbezug, doch niedrigqualifizierte Micro-Tasks weisen oftmals einen impliziten Ortsbezug auf. Plattformen, die vor allem Aufgaben zur Aufbereitung von Daten für Machine-Learning-Prozesse anbieten, können diese nicht global ausschreiben. Sie müssen sich Arbeitskräfte suchen, die eine kulturelle und sprachliche Nähe zu den Absatzmärkten der ausschreibenden Unternehmen besitzen. Denn die Sortierung von Bildern als Trainingsdaten für Modelle des Autonomen Fahrens in der Automobilindustrie oder das Labeln von Sprachdateien zum Aufbau von KI-Sprachassistenten erfordert meist implizite kulturelle Fähigkeiten wie die Kenntnis von ortstypischen Straßenschildern oder sprachlichen Feinheiten (Schmidt 2019; Tubaro und Casilli 2019).

Abgrenzungsprobleme lassen sich ebenso hinsichtlich der Charakterisierung von Geschäftsmodellen als Plattformökonomie überhaupt erkennen. In der Regel müssen auf Plattformen mindestens zwei unabhängige Marktakteure aufeinandertreffen, um Leistungen auszutauschen, für die die Plattform allein das Informationsmedium darstellt. Bei einer Plattform wie Lieferando wären das beispielsweise die Restaurants als Anbieter der gastronomischen Dienstleistung, die Kurier:innen als logistische Dienstleister und die Kund:innen, die beide Dienstleistungen in Anspruch nehmen. Diesen klassischen Plattformen haben sich in letzter Zeit Lieferunternehmen wie Flaschenpost und Gorillaz hinzugesellt, die mit der Anmutung der Plattformökonomie spielen, die jedoch eine andere Qualität von Marktorganisation aufweisen. Sie sind keine Multi-Seiten-Märkte, weil sie über eigene Infrastrukturen in Lagerung, Transport und Logistik verfügen. Ein Unternehmen wie Flaschenpost vermittelt nicht Getränkehersteller mit Lieferant:innen und Kund:innen, sondern kauft selbst Getränke ein und lässt diese mit hauseigenen Lieferfahrer:innen zu den Kund:innen bringen. Aufgrund ihrer zeitlich und örtlich variablen Leistungserbringung können sie aber durchaus offen für die Erwerbsform der Solo-Selbstständigkeit sein.

Zuallerletzt lassen sich im Feld der ortsbezogenen Plattformen Abgrenzungsprobleme hinsichtlich des Kriteriums der Solo-Selbstständigkeit erkennen. Denn in der Tat ist diese Erwerbsform bei Plattformen für ortsspezifische Dienstleistungen nicht mehr dominant. Vor allem Plattformen der Lieferlogistik und der Personenbeförderung wie Lieferando und Uber setzen in Deutschland mittlerweile auf Festanstellungen (Lieferando) (Heiland 2020: 20), oder Subkontraktmodelle, in denen Fahrer:innen bei Leiharbeitsfirmen angestellt sind (Uber)<sup>1</sup>, die Arbeitskräfte an die Plattformen vermitteln. Beide Plattformmodelle operierten hingegen anfänglich mit der Erwerbs-

<sup>1</sup> Vgl. <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/handelkonsumgueter/fahrdienstvermittlerdeutscheuberpartnersollenvomstellenabbauverschontbleiben/25811958.html?ticket=ST-4599832-RtaVI37q6Hycx03tfbWX-ap4>



form der Solo-Selbstständigkeit und stellten dies in Deutschland vor allem aufgrund arbeitsrechtlicher Urteile (s. Kapitel 6) ein oder operieren auch heute noch im Ausland damit. Deshalb lassen sich insbesondere Arbeitskonflikte um Solo-Selbstständigkeit an diesen Plattformen gut darstellen, weil der Wechsel zu Festanstellung häufig auch Resultat von kollektiven Interessenartikulationen war. Aus diesem Grund werden sie hier auch prominent mit behandelt.

Wie relevant sind die Plattformen als Arbeits- und Geschäftsmodelle und wie dringlich ist daher eine gewerkschaftliche Intervention in diesen Sektor? Sind Plattformen ein Nischenphänomen oder ein Avantgardemodell? Ihre Relevanz lässt sich nach drei Dimensionen bestimmen:

- 1) Wirtschaftliches Wachstum,
- 2) Anteil der Plattformarbeiter:innen an der Erwerbsbevölkerung,
- 3) Bedeutung der Plattformarbeit für die Erwerbssituation der Plattformarbeiter:innen

## 2.1 Wachstumszahlen

Wachstumszahlen der Plattformen sind nur dort verlässlich abbildbar, wo sie als börsennotierte Unternehmen auftreten und Geschäftsberichte veröffentlichen. Dies betrifft Uber und die Takeaway-Gruppe, die im deutschsprachigen Raum als Lieferando auftritt und damit vor allem die Plattformen, die Dienstleistungen im öffentlichen Raum erbringen. Betrachtet man die Zahlen bis 2019, um Verzerrungen durch die Corona-Pandemie zu verhindern, findet sich hier ein Wachstum auf vielen Ebenen.

Uber verzeichnet für den europäischafrikanischen Wirtschaftsraum EMEA ein Umsatzwachstum von 2018 auf 2019 von 1,7 Mrd. auf 2,1 Mrd. Euro. Die Nutzerzahlen stiegen von 91 Mio. auf 111 Mio. Der Profit weltweit sank jedoch von 1 Mrd. auf -8,5 Mrd. Verlust.<sup>2</sup>

Die Takeaway-Gruppe verzeichnete von 2018 bis 2019 einen Zuwachs an Restaurants in Deutschland von 15 000 auf 19 000, die Zahl der Nutzer stieg von 5,8 auf 9,6 Mio., Bestellungen von 70 bis 160 Mio. Die Verluste stiegen jedoch von 14 Mio. auf 115 Mio.<sup>3</sup>

Wachstumszahlen sind jedoch insofern nicht aussagekräftig, als dass der Zuwachs an Nutzungszahlen und Umsätzen entweder durch Risikokapital oder durch institutionelle Investoren an den Finanzmärkten spekulativ finanziert ist. Wie die hohen Verluste zeigen, bleiben die Plattformen bisher ein Verlustgeschäft, das nur durch weitere Investitionen als Spekulationen auf zukünftige Profitabilität vorangetrieben wird. (Staab 2019: 74-150; Srnicek 2018: 14-38). Plattformen sind gerade Investitionsobjekte für überschüssiges Kapital auf den Finanzmärkten, ähnlich wie Immobilien in den 2000er-Jahren. Spekulationsblasen könnten auch jederzeit platzen und damit auch die Geschäftsmodelle absterben oder sich ändern.

<sup>2</sup> Zusammengefasst aus den Uber Financial Press Releases und <https://www.businessofapps.com/data/uberstatistics/>

<sup>3</sup> Entnommen den Takeaway Rechnungslegung im Bundesanzeiger §§ 264 Abs. 3, 264b HGB zum Geschäftsjahr vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2019

## 2.2 Anteil der Plattformarbeiter:innen an der Erwerbsbevölkerung

Ein weiteres Indiz für die tatsächliche Relevanz der Plattformen als Arbeitsmodelle können hingegen die Anteile der Plattformarbeiter:innen an der Erwerbsbevölkerung sein. Hier lassen sich zwei Befunde feststellen: Sowohl Huws (Huws et al. 2017) und die Forschungsgruppe des Collaborative Economy Project der EU-Kommission (Pesole et al. 2018) kommen für ortsgebundene und ortsunabhängige Plattformarbeit in demografisch gesampelten Umfragen zu dem Schluss, dass ca. 8 bzw. 10,4% der deutschen Gesamterwerbsbevölkerung jemals auf einer Internet-Plattform Geld verdient haben. Das entspräche ca. 4,5 Mio. Menschen. Diese hohe Zahl muss relativiert werden: Zum einen bemisst sie nicht, inwiefern das Einkommen auf den Plattformen einen tatsächlich relevanten Aspekt der Einkommenssituation der jeweiligen Arbeiter:innen ausmacht. Zum zweiten unterscheidet die Studie nicht zwischen online ausgeführter Plattformarbeit und ortsspezifischer Plattformarbeit. Zum dritten könnten zu weit gefasste Frageitems das Ergebnis verzerren, weil bei den Umfragen vor allem nach dem Gelderwerb „online“ gefragt wurde und so möglicherweise auch Kleingewerbetätigkeiten auf Ebay oder das Nutzen von Online-Tools wie Videokonferenzsystemen unter diesen Aspekt fallen.

Das Institut für die Zukunft der Arbeit (Bonin und Rinne 2017) kommt hingegen bei einem engeren Item, das spezifisch nach Arbeit über Apps fragt, auf einen Anteil von 0,61% der deutschen Erwerbsbevölkerung, die jemals auf Plattformen für ortsspezifische Dienstleistungen Geld verdient haben. Das entspricht ca. 270 000 Menschen. Andere Schätzungen gehen im Sinne dieser zwei näher ausgeführten Studien für ortsgebundene und ortsabhängige Plattformen ebenso von einer Spannweite von 0,4 bis 19% Anteil von Plattformarbeiter:innen an der europäischen Erwerbsbevölkerung aus (Eurofound 2018c: 12; O'Farrell and Motagnier 2019; European Parliament 2017: 10; Kuek et al. 2015; Carmel et al. 2012).

## 2.3 Bedeutung der Plattformarbeit für die Erwerbssituation

Die absoluten Zahlen von Plattformarbeiter:innen sagen hingegen nicht aus, welche Bedeutung die Arbeit für die jeweilige Erwerbssituation haben. Diese Frage ist insofern relevant, als davon ausgegangen werden kann, dass mit einer steigenden zeitlichen und finanziellen Bedeutung der Plattformarbeit und allgemein mit der Stellung von Plattformarbeit als Haupterwerb die Dringlichkeit für kollektive Interessenpolitik bzw. Konfliktpotential, das sich an problematischen Arbeitsbedingungen entzündet, steigt. Um die Relevanz der Plattformarbeit für Erwerbssituationen zu erfassen, lassen sich drei Indikatoren bestimmen: Die Häufigkeit der Nutzung, die Dauer der Nutzung und der Anteil des Einkommens am Gesamteinkommen. Huws et al. und COLLEEM (Huws et al. 2017; Pesole et al. 2018) kommen für ortsgebundene und ortsunabhängige Plattformen in ihren demografischen Befragungen zu ähnlichen Zahlen. Nach Huws et al. beziehen nur ca. 18% aller Personen, die auf Plattformen Geld verdienen, überhaupt einen relevanten Einkommensanteil von über 50%. Enthalten könnten hier aber auch High-Performer auf Kreativ- oder IT-Plattformen sein, die nicht zum Feld ortsspezifischer Plattformen gehören. Daher ist die Dauer der Nutzung relevant, weil angenommen werden kann, dass bei niedrigerer Entlohnung auch häufiger Aufträge angenommen werden müssen. Nur 51% nutzen Plattformen mindestens einmal die Woche. Der Anteil der Plattformarbeiter:innen, die über 50% ihres Einkommens auf Plattformen verdienen und dabei mindestens wö-

chentlich arbeiten, beläuft sich damit auf 1,9% der Gesamterwerbsbevölkerung. COLLEEM 2020 kommt auf eine ähnliche Zahl von 2% der Gesamterwerbsbevölkerung, die mehr als 50% Einkommen auf Plattformen verdienen. Das entspräche 900 000 hauptberuflichen Plattformarbeiter:innen in Deutschland.

Bonin und Rinne (2017) kommen in ihren demografischen Befragungen auf eine Zahl von 30%, die überhaupt ein regelmäßiges und kein einmaliges Einkommen auf ortsgebundenen Plattformen erhalten haben. Von diesen 30% lassen sich nochmals 50% als haupterwerbliche Plattformarbeiter:innen mit einem Einkommensanteil von mehr als der Hälfte bezeichnen. Das entspricht insgesamt 0,1% der deutschen Erwerbsbevölkerung und damit 40 000 hauptberuflichen Plattformarbeiter:innen auf ortsspezifischen Plattformen. Hier sind jedoch Festangestellte und Solo-Selbstständige Plattformarbeiter:innen noch gleichermaßen enthalten.

Auch wenn man die realistischeren Zahlen von Bonin und Rinne veranschlagt, ist das Phänomen der Plattformarbeit also nicht unbedeutend. Ein Vergleich mit anderen gewerkschaftlichen Organisierungsfeldern fällt schwer, denn Plattformen lassen sich aufgrund ihrer unterschiedlichen Dienstleistungen branchenspezifisch nicht klar zuordnen. Dennoch liegt der Zahl der Plattformarbeiter:innen, die ortsspezifische Dienstleistungen erbringen, mit 40 000 höher, als die Anzahl von 19 000 Logistikarbeiter:innen bei Amazon Deutschland, einem der Hauptfelder gewerkschaftlicher Arbeit innerhalb der Dienstleistungsbranche in den letzten Jahren (Amazon 2021).<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> <https://blog.aboutamazon.de/logistikzentren/fakten-%C3%BCberdieamazonlogistikzentren>

### 3. Soziodemografische Merkmale und interessenpolitische Implikationen

Wer sind die Plattformarbeiter:innen und welche interessenpolitische Implikation bzw. welcher gewerkschaftlicher Handlungsbedarf lässt sich daraus absehen? Verschiedene Studien zur Sozio-Demografie der Plattformarbeiter:innen, die sowohl ortsgebundene und ortsunabhängige Plattformen zusammen untersuchen (Bonin und Rinne 2007; Pesole et al. 2018; Eurofund 2019) als auch explizit ortsabhängige Plattformarbeit betrachten. (Bertschek, Ohnemus und Viète 2016) kommen auf ähnliche Ergebnisse. Plattformarbeiter:innen sind in der Mehrzahl jung, haben eine tendenziell höhere Bildung als Offline-Arbeitskräfte und weisen eine hohe Fluktuation auf.

In Bezug auf das Alter von Plattformarbeiter:innen weisen alle Studien eine hohe Verteilung bei den 20-30-Jährigen mit hohen Ausschlägen bei den Anfang-20-jährigen nach (Pesole et al. 2018: 18). Plattformarbeiter:innen, sowohl im ortsgebundenen als auch im ortsungebundenen Bereich, wohnen dabei vor allem in den urbanen Zentren mit über 500 000 Einwohner:innen (Bertschek, Ohnemus und Viète 2016: 24).

Plattformarbeiter:innen sind im Vergleich zur restlichen Erwerbsbevölkerung überdurchschnittlich gebildet. Sie besitzen zu 65% eine Hochschulreife und zu 41% einen Hochschulabschluss (Bertschek, Ohnemus und Viète 2016: 23). Der COLLEEM Survey kommt auf einen Anteil von 52-55% mit einem tertiären Bildungsabschluss, der damit höher ist als in der Offline-Arbeitswelt, wo er 35% betrifft (Pesole et al. 2018: 26).

Plattformarbeit ist für die dort Arbeitenden mehrheitlich keine langfristige Erwerbsperspektive. Laut Bertschek et al. (2016: 33) sind 67% aller Plattformarbeiter:innen nur 12 Monate auf der Plattform. Für Plattformen der Lieferlogistik wie Lieferando spricht Heiland (2019) auf Basis von Umfragen in Onlineforen davon, dass die Mehrheit erst in den letzten 6 Monaten die Nutzung der Plattform begonnen hat. Für haushaltsnahe Dienste wie TaskRabbit sprechen DeGroen et al. (2016: 9) davon, dass 74% nur maximal 10 Stunden auf der Plattform gearbeitet haben. Auch dies spricht für eine kurze Verweildauer.

Plattformarbeit dient, wie die Studien zur Erwerbsrelevanz bereits andeuten, vornehmlich zum Nebenerwerb. Heiland (2019: 303) diagnostiziert für die Lieferlogistik, dass 42% aller Plattformarbeiter:innen einen Zweitjob besitzen und 1/3 Sozialleistungen wie Kindergeld oder Bafög beziehen. Nach DeGroen et al. (2016: 9) haben 3/4 aller Arbeiter:innen einer französischen Plattform für haushaltsnahe Dienstleistungen nur bis zu 200 € in zwei Jahren verdient. Bertschek et al. (2016) erschließen, dass 47,5% aller Plattformarbeiter:innen in Deutschland (ortsgebunden und ortsungebunden) einen Erwerbsstatus als Arbeiter:in, Angestellt:e oder Beamt:in besitzen, sowie 25% sich in einer Ausbildung befinden. Zwar könnte gerade auch der Erwerbsstatus als Angestellter auch mit dem in den letzten Jahren verstärkten Trend zur Festanstellung auf Plattformen der Lieferlogistik zusammenhängen, dennoch deutet sich gemessen am Einkommensanteil der Plattformarbeit eine hohe Relevanz als Nebenerwerbsperspektive ab. Andere Studien sowohl zu ortsgebundenen und ortsunabhängigen kommen zu ähnlichen Ergebnissen (Berg 2016; Eurostat 2016; Hall und Krueger 2018; Herr, 2018; Leimeister et al. 2016; Lapanjuuri et al. 2018; Pongratz und Bormann, 2017).

Im Allgemeinen dominieren jüngere Männer die Plattformarbeit, besonders dort, wo sie zur Haupterwerbsperspektive wird (Heiland 2019: 301; Bertschek, Ohnemus und Viète 2016: 20; Pesole et al. 2018: 22). In diesen Fällen sind die Arbeiter:innen vorwiegend älter als 35 Jahre und leben in einem familiären Haushalt. Je jünger und je weniger Haushaltsmitglieder, desto eher ist die Plattformarbeit Nebenerwerb (Pesole et al. 2018: 23). Eine Ausnahme bilden hier die Plattformarbeiten für haushaltsnahe Dienstleistungen, für die in ersten explorativen Studien erschlossen wurde, dass sie auch dort, wo sie dem Haupterwerb dient, vor allem weiblich und migrantisch ist (Bor 2021: 151 f.; Hunt und Machingura 2016, 19; Mateescu und Ticona 2020: 60).

Die vorhandenen Daten bieten einige Anhaltspunkte über die interessenpolitischen Implikationen von Plattformarbeiter:innen in Deutschland.

Das hohe Bildungsniveau, der hohe Anteil von Menschen in Ausbildung und das niedrige Alter weisen entweder auf Plattformarbeit als berufsbiografische Zwischenstation hin, oder auf eine (neue) akademische Prekarität. Entweder benötigen Plattformarbeiter:innen die Arbeit zur Finanzierung ihres Studiums oder aber eine langfristige Erwerbsperspektive, die an ihren tertiären Bildungsabschluss anknüpft, kann nicht mehr gewährleistet werden, und Plattformarbeit wird zur ernstzunehmenden und langfristigen Erwerbsnotwendigkeit. Dies würde sich mit Befunden aus den USA und England decken, die einen Anstieg von Plattformbeschäftigung im Nachklang der Krise von 2007/2008 unter der hohen Arbeitslosigkeit unter Akademiker:innen diagnostizieren (Huws 2016; Srnicek 2018: 28-36).

Der geringe Anteil von Arbeiter:innen, die ein Haupteinkommen auf Plattformen beziehen weist so oder so auf eine hohe Bedeutung der Arbeit als Nebeneinkommen hin. Damit wären hohe Anteile von Plattformarbeiter:innen schwerer adressierbar für langfristige gewerkschaftliche Interessenpolitik.

Die hohe Fluktuation lässt gleichermaßen auf die hohe Bereitschaft der Plattformarbeiter:innen schließen, bei Problemen oder Gelegenheiten die Exit-Option wahrzunehmen. Alternativen für die eigene Erwerbssituation scheinen vorhanden. Dies könnte Problem- und Konfliktpotential auf Plattformen dämpfen.

Außerdem lässt sich auch eine interessenpolitische Reibung zwischen verschiedenen Fraktionen von Plattformarbeiter:innen vermuten. Denjenigen Jüngeren, die nicht langfristig und nur mit geringem Nebeneinkommen Arbeit ausüben, steht ein Anteil Älterer gegenüber, der in Haushalten mit Kindern wohnt und der die Arbeit als Haupterwerb betreibt. Dies zeigt, dass sich Motive für Plattformarbeit ändern können. Unter Jüngeren mag die Ausbildungsfinanzierung treibendes Motiv sein. Unter Älteren könnte es, vor allem den hohen Bildungsabschlüssen nach zu urteilen, eine zweite Chance in der Erwerbsbiografie sein. Damit könnten Flexibilitätsansprüche und ein unkomplizierter Zugang zu Einkommen für Jüngere relevantere Interessen darstellen als Sozialleistungen, Planungssicherheit und Mitbestimmung. Diese interessenpolitische Spaltung findet auch Ravenelle (2019: 63) in ihren ethnografischen Interviews mit Plattformarbeiter:innen wieder. 25% werden dort als „Verlierer“ der Gig-Economy bezeichnet, für die die Arbeit dort die letzte Chance in der Erwerbsbiografie darstellt.

### 3.1 Sonderfall Pflegeplattformen?

Die bisherigen Daten müssen relativiert werden. Aufgrund des Alters, der Qualifikationsstruktur und der Erwerbsbedeutung haben sie vermutlich einen Bias in Richtung derjenigen Plattformen, die niedrigqualifizierte Arbeit vermitteln. Denn berufsbiografische Zwischenstationen oder aber zweite Chancen in der Erwerbsbiografie vor dem Hintergrund einer Überqualifikation lassen sich eher dort realisieren, wo der Arbeitseinstieg leicht und ohne vorherige Ausbildung zu haben ist. Auf Plattformen für mittelqualifizierte Arbeit dürften sich daher nicht die oben beschriebenen Profile von Plattformarbeiter:innen wiederfinden lassen. Ein Großteil der mittelqualifizierten Tätigkeitsprofile für ortsgebundene Plattformen lässt sich dabei auf Pflegeplattformen finden. Baum/Kufer (2021) haben für diese erschlossen, dass sich auf ihnen vor allem Pflegekräfte finden lassen, die aus der institutionellen Krankenversorgung aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen ausgestiegen sind. Hier findet sich im Gegensatz zu den Liefer- und Personenbeförderungsdiensten oder den einfachen haushaltsnahen Dienstleistungen eine Beruflichkeit der Arbeit wieder, die mit einer langfristigen Haupterwerbsperspektive im Tätigkeitsfeld auf der Plattform einhergeht. Gleichzeitig zeigen die Untersuchungen von Baum et al., dass die Pflegekräfte einerseits Flexibilitätsansprüche im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie an die Arbeit stellen und damit auch ihren Weggang aus der institutionellen Pflege begründen, aber auch langfristige Interessen im Sinne einer gesicherten Erwerbsperspektive haben. Dies unterscheidet sie womöglich von den Arbeiter:innen auf Plattformen für niedrigqualifizierte Arbeit.

### 3.2 Exkurs: Soziodemografische Merkmale der Solo-Selbstständigen

Wie lassen sich die vorhandenen Daten zu Bedeutung und Sozio-Demografie der Plattformarbeiter:innen in Beziehung setzen zu denen der Solo-Selbstständigen insgesamt? Die Zahl der äußerst heterogenen Erwerbsgruppe der Solo-Selbstständigen in Deutschland erlebte von Anfang der 1990er Jahre bis ins Jahr 2012 einen stetigen Anstieg von 1,4 auf 2,4 Millionen Personen (Brenke und Beznoska 2016: 18). Seitdem ist sie leicht rückläufig und hat sich bei 2,2 Millionen eingependelt (Bonin et al. 2020: 9). Damit bilden die Plattformarbeiter:innen im Gesamtbereich der Solo-Selbstständigen einen kleinen Anteil: Denn selbst die oben geschätzten Zahlen von 240 000 Plattformarbeiter:innen müssen für den Bereich der Solo-Selbstständigkeit nochmals relativiert werden, weil die größten und daher beschäftigungsintensivsten Plattformen der Lieferlogistik und der Personenbeförderung mittlerweile in Deutschland Feststellungsmodelle bevorzugen.

Während in vielen traditionellen Bereichen der Solo-Selbstständigkeit eine Abnahme zu verzeichnen ist, ist in den Bereichen wissensintensiver Dienstleistungen mit Beratungsaufgaben und Lehrtätigkeiten auf Honorarbasis sowie in den Gesundheitsberufen dahingegen ein Wachstum zu beobachten (ebd.: 18). Dies spiegelt den Trend der Plattformen wider. Denn Solo-Selbstständigkeit findet sich auch hier vornehmlich im Bereich der wissensintensiven, ortsungebundenen Crowdfunding-Plattformen wie Innovationsplattformen, die hier nicht weiter behandelt werden, und im Bereich der den Gesundheitsdienstleistungen zurechenbaren Pflegeplattformen.

Auch zeigt sich, dass der Anteil der Soloselbstständigen mit Hochschul- oder Meisterabschluss mit 45% deutlich höher ausfällt als bei der restlichen Erwerbsbevölkerung, bei der dieses Bildungsniveau bei 30% rangiert (Pongratz 2020:14). Rund die Hälfte aller Solo-Selbstständigen in Deutschland ist über 50 Jahre alt, die erhöhte ge-

sellschaftliche Erwerbsneigung im Alter lässt sich somit auch im Feld der Ein-Personen-Unternehmen beobachten (Bonin et al. 2020: 12). Die Plattformen spiegeln den Trend eines hohen Bildungsniveaus von Solo-Selbstständigen wider. In der Altersverteilung hingegen weisen sie eine wesentlich jüngere Struktur auf. Auch dies mag hingegen damit zu tun haben, dass Plattformen der Lieferlogistik, die besonders von jungen Arbeiter:innen geprägt sind, in Deutschland die größte Bedeutung zukommt und hier keine Solo-Selbstständigkeit mehr vorherrscht.

Ein Blick auf die Geschlechterverteilung zeigt, dass zwar mehr männliche Personen in der Selbstständigkeit und im Besonderen der Solo-Selbstständigkeit erwerbstätig sind, der Anteil der weiblichen Solo-Selbstständigen aber etwa doppelt so hoch ausfällt wie z.B. unter den selbstständigen Frauen mit abhängig Beschäftigten (ebd.: 10) und sich eine kontinuierlich steigende Tendenz des Frauenanteils abbildet (Bögenhold und Fachinger 2013, Gather et al. 2017).<sup>5</sup> Darüber hinaus ergeben sich vergeschlechtliche Unterschiede bei den einzelnen Berufsgruppen innerhalb der Solo-Selbstständigkeit und bei der Beantwortung der Frage, ob die Personen in Voll- oder Teilzeit einer soloselbstständigen Tätigkeit nachgehen. Beides entspricht Beobachtungen für Plattformen. Auf ihnen gehen vor allem Männer eine Haupterwerbsperspektive nach und Frauen nutzen Plattformen als Teilzeitarbeit. Beobachtbar ist bei Plattformen für haushaltsnahe Dienste außerdem identisch zum Bereich der Solo-Selbstständigkeit im Allgemeinen ein Trend zur vergeschlechtlichten Arbeitsteilung, bei der Frauen vor allem Reinigungsdienste übernehmen wohingegen Männer eher im Bereich niedrigqualifizierter Handwerksdienste arbeiten (Hunt und Machingura, 2016: 19).

Auffallend für alle Solo-Selbstständigen ist, dass sowohl bei Männern als auch bei Frauen die Teilzeitquote im Anstieg begriffen ist (Bonin et al. 2020: 34) und die Quote der Solo-Selbstständigen mit einer zweiten Erwerbstätigkeit über der anderer Erwerbstätigengruppen liegt (ebd.: 34). Dies verweist auf die steigende Relevanz „Hybrider Erwerbsformen“ (Pongratz und Bührmann 2018) auch im Bereich der Solo-Selbstständigkeit, welche durch die Digitalisierung und aufkommende Plattformökonomie nochmals einen Schub erfahren hat.

Im Vergleich zur Gruppe der abhängig Beschäftigten zeigen sich für Solo-Selbstständigkeit spezifische Charakteristika der Einkommensverteilung, die auf erhöhte Prekarisierungspotenziale hinweisen. Aus Berechnungen des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) ergibt sich bei Betrachtung des einkommensschwächsten und einkommensstärksten Fünftels der Solo-Selbstständigen eine hohe Einkommensspreizung (Bonin et al. 2020:38). Dies bedeutet für ein Drittel der Solo-Selbstständigen eine deutlich prekäre Erwerbssituation mit niedrigem individuellem Einkommen (Pongratz 2020:16). Auf der Haushaltsebene zeigt sich weiterführend, dass die monatlichen Haushaltersparnisse im Verhältnis zum monatlichen Haushaltsnettoeinkommen am niedrigsten sind. Rund 65% der Solo-Selbstständigen geben an, überhaupt keine Vermögensbildung durch Spareinlagen zu tätigen oder vornehmen zu können (Bonin et al. 2020:42). Hinzu kommt, dass große Teile der Solo-Selbstständigen unzureichend oder gar nicht für das Alter abgesichert sind und die Gefahr von Auftragsausfällen die Unsicherheit der Lebensplanung erhöht (Brenke und Beznoska 2016: 53, Lorig 2018: 150 ff.). Die hohe Bedeutung der Plattformen als Nebenerwerbsperspektive ist kongruent mit diesem Trend der Prekarisierung im allgemeinen Bereich der Solo-Selbstständigkeit.

Die Bestimmung einer kollektiven Basis der Interessenslagen von Solo-Selbstständigen erweist sich aufgrund der Heterogenität der Einkommenslagen, Erwerbsbedingungen und Motivlagen als sehr schwierig. Der Bedarf an In-

<sup>5</sup> Siehe auch die Beiträge in (Gather et al. 2014).

Interessenvertretung aufgrund der schwankenden Einkünfte, Marktabhängigkeiten und Unsicherheit der Lebensplanung ist unbestritten, wird aber in den institutionalisierten Formen der Interessenvertretung nur begrenzt berücksichtigt (Abbenhardt und Pongratz 2019:257).<sup>6</sup> In Kapitel 6 wird veranschaulicht werden, dass diese Probleme im allgemeinen Bereich der Solo-Selbstständigkeit auch prägend für Plattformarbeit sind.

---

<sup>6</sup> Siehe auch (Pongratz und Abbenhardt 2018).



## 4. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Plattformökonomie

### 4.1 Personenbeförderung und Lieferdienste

Erwerbsarbeit in der Plattformökonomie findet zu großen Teilen im Bereich der sogenannten Personen- und Lieferdienste statt. Hier herrscht ständige Bewegung, sowohl in der Forschung als auch in ihrem Gegenstandsbe- reich, der von Marktübernahmen, Wandel der Geschäftsmodelle und der Gleichzeitigkeit von solselbstständiger und abhängiger Erwerbsarbeit geprägt ist (Lücking 2019: 1). Wobei ein starker Trend zur Festanstellung zumin- dest in Deutschland zu beobachten ist. Personen- und Lieferdienste – am bekanntesten das Personenförderungs- unternehmen Uber und der Essenslieferdienst Lieferando – können dabei als Interpretationsmodell dienen, um die Veränderungen in der Plattformökonomie insgesamt zu untersuchen, auch wenn Uber weiterhin auf Solo- Selbstständigkeit setzt, während Lieferando zur Festanstellung übergegangen ist (ebd., Heiland und Schaupp 2020: 53). Für die weitergehende Analyse ist eine Unterscheidung in Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen dienlich. Dabei lassen sich die folgenden übergeordneten Charakteristika aus der Literatur exzerpieren:

Für den Bereich der Beschäftigungsbedingungen:

- Ein Spannungsverhältnis von Autonomie und Kontrolle
- Spezifika der Arbeitsorganisation
- Fragen der Bezahlung
- Kontingenzen des Beschäftigungsstatus

Für den Bereich der Arbeitsbedingungen:

- Die Relevanz von Rating- und Bewertungssystemen
- Algorithmische Kontrolle
- Die Verschränkung von technischen und sozialen Atomisierungstendenzen
- Übergriffe durch Kund:innen/Sicherheitsaspekte

#### a) Beschäftigungsbedingungen

Auf der Ebene der Beschäftigungsbedingungen im Bereich der Personen- und Lieferdienste lassen sich spezifi- sche Charakteristika aus der Literatur herausarbeiten. Was für breite Bereiche der Solo-Selbstständigkeit in den letzten Jahren empirisch erforscht werden konnte, zeigt sich auch in einigen Bereichen der orts- und personen- gebundene Plattformarbeit, auch wenn diese mittlerweile mit Festanstellungen arbeiten: Sie rangiert in einem Spannungsverhältnis von subjektiv wahrgenommener Autonomie und technischer sowie marktvermittelter Ab- hängigkeit (Lorig 2018, Pongratz 2017). Der flexiblen Einteilung von persönlichen Zeitressourcen und Integrati- on der Erwerbsarbeit z.B. in familiale Reproduktionsverhältnisse und Lebensentwürfe sowie erhöhte Autonomie der Arbeitsausführung (Calo und Rosenblat 2017: 1641) stehen die automatisierten Steuerungs- und digitalen Kontrollmodi nicht selten konträr gegenüber (Heiland 2021a, Johnston et al 2020). Dieses „Autonomie-Paradox“ (Ivanova et al. 2018: 11) plattformvermittelter Dienstleistungsarbeit drückt sich auch in der Arbeitsorganisation

aus, die zum einen geprägt ist durch die Autonomie versprechende Wahlfreiheit der Lieferrouten von Restaurant zu den Kund:innen, die Wahl der Arbeitsmittel oder der individuellen Schichtauswahl, der gleichzeitig aber in einem über die App vermittelten Zeitregime ein enger Rahmen gesetzt ist (Heiland 2021b).

Umgehung des Sozialschutzes und fehlende Altersvorsorge bei Mini-Job-Anstellung, unsichere arbeitsrechtliche Absicherung, fehlende Anwendung bzw. fehlende kollektive Entgeltverträge und nicht zuletzt niedrige Vergütung zeichnen häufig auch diese kontingente Ausprägung der Plattformarbeit aus (Killhofer et al. 2019, Gruber-Risak et al. 2020: 7). Dementsprechend zeigt sich, dass die Arbeitsidentifikation und -zufriedenheit durch die Unsicherheit der Arbeits- und Lebensplanung in diesem Bereich deutlich niedriger ausfällt, als bei regulär abhängig Beschäftigten. Geben laut DGB Index „Gute Arbeit“ nur 13% der abhängig Beschäftigten an, sich nicht mit ihrer Arbeit zu identifizieren, liegt der Anteil in einer Studie von Heiland zu Fahrradkurier:innen mit 60% markant höher. Nur 14% des befragten Samples sehen in ihrer aktuellen Arbeitssituation keinen Anlass für Streik oder Protest und nur 31% können sich vorstellen, diese Arbeit auch noch in fünf Jahren auszuführen (Heiland 2019). Wie Schor et al. in ihrer vergleichenden empirischen Studie zu orts- und personengebundener Plattformarbeit zeigen konnten, steigt sowohl das Prekarisierungspotenzial als auch die Unzufriedenheit, je abhängiger die Plattformarbeiter:innen von Aufträgen auf einer Plattform sind und sie ihr Haupteinkommen durch diese Arbeit beziehen. Gerade in der soloselbstständigen Personenbeförderung steigt dann der Druck, verstärkt auf Bewertungen und Ratings zu achten, sich die Kund:innen nicht auszusuchen, Entgrenzung von Arbeitszeiten in Kauf zu nehmen und Lohndumping zu akzeptieren (Schor et al. 2020: 848).

## b) Arbeitsbedingungen

Prägend für die Arbeitsbedingungen auf den Plattformen sind vor allem die über die technologischen Medien vermittelten Modi der Leistungskontrolle der Arbeiter:innen, die den Arbeitsdruck erhöhen. Durchgeführt wird diese Kontrolle einerseits durch Kund:innen- und Unternehmensbewertungen, andererseits durch Tracking und algorithmische Kontrolle.

Die Möglichkeit der Kund:innenbewertungen und Reputationssysteme auf den Plattformen übt eine engmaschige Kontrolle auf die Arbeitsleistung der Plattformarbeiter:innen aus, da diese ausgehend vom Ende der Prozesskette her definiert wird (Kirchner und Matiaske 2020: 108, Schörpf et al 2017: 50-51). Nach dieser Logik ist Leistung das, was auf dem Markt als solche anerkannt und positiv bewertet wird; das marktbewertete Ergebnis des soloselbstständigen Arbeitsprozesses in Form der Kund:innenzufriedenheit (Lorig 2018: 106). Den Kund:innen fällt somit eine erhöhte Marktmacht zu. So berichten Heiland und Brinkmann auf Grundlage von Interviews mit Kurierfahrer:innen der Essenslieferdienste Lieferando und Deliveroo, dass Beschwerden von Kund:innen auf der Plattform direkte Auswirkungen bis hin zu Kündigungen auf die Rider haben und sie dem Stress erhöhter emotionaler Arbeit ausgeliefert sind (Heiland und Brinkmann 2020: 130). Neben den Reputationssystemen, die Unsicherheit und erhöhte Kund:innenorientierung generieren, sind die Plattformarbeiter:innen aber auch verstärkter Kontrolle durch unternehmensinterne Ratingsysteme ausgesetzt. Kontrolle durch den Markt verwebt sich demnach mit organisationalen Kontrollmechanismen. Kontrolle funktioniert hierbei nach dem kybernetischen Modell von automatisierter Datenerhebung durch beispielsweise Tracking<sup>7</sup> und darauf aufbauendem Feedback, das

<sup>7</sup> Tracking meint das digitale Abbilden und Verfolgen der beobachteten Bewegung in Echtzeitübertragung.

die Plattformarbeiter:innen der Lieferdienste zur Selbstregulierung motivieren soll (Schaupp 2020, Staab 2021: 19ff.). Informationsasymmetrien bestehen dahingehend, dass für die Unternehmen die Plattformarbeiter:innen vollständig transparent und jederzeit Informationen wie ihr Aufenthaltsort und alle messbaren Details ihres Arbeitshandelns abrufbar sind (Tassinari und Maccarrone 2020: 38). Die Unternehmen schotten sich gegenüber den Beschäftigten systematisch ab und der Kontakt verläuft oftmals nicht persönlich, sondern über digital vermittelte Support-Strukturen und Interfaces (Heiland und Schaupp 2020: 56; Schreyer und Schrape 2018: 270). Algorithmische Kontrolle und Anwendung algorithmischen Managements spielen auch in der Personenbeförderung eine entscheidende Rolle. In einer qualitativen Studie zu den Arbeitsbedingungen von solosebstständigen Uber-Fahrer:innen von Rosenblat und Stark berichten die Interviewten über intransparente, durch Algorithmen generierte Preiszonen abhängig von Angebot und Nachfrage, Aufforderungen, über die App weiterzuarbeiten anstatt offline zu gehen und „sanfte Kontrolle“ durch wöchentliche Performance-Statistiken, welche direkte Auswirkungen auf den Arbeitsprozess haben (Rosenblat und Stark 2016: 3765 ff.).<sup>8</sup> Ivanova et al. kommen für den Bereich der Essenslieferdienste zu denselben Ergebnissen: Automatisierte Nachrichten, monetäre Anreize zur Mehrarbeit und interne Konkurrenz bei der Schichtvergabe arbeiten sie in ihrer Interviewstudie mit Fahrer:innen von Deliveroo und Foodora heraus (Ivanova et al. 2018: 23 ff.).<sup>9</sup> Adhoc-Quantifizierung durch Tracking, unpersönliche Arbeitskoordination und Kontrolle durch Technik lassen sich als die appbasierten Charakteristika der Arbeitsbedingungen und volatilen Arbeitsbeziehungen in diesem Bereich der Plattformarbeit konstatieren, die durch ein geringes Maß an wechselseitiger Bindung zwischen Unternehmen und Solo-Selbstständigen gekennzeichnet ist (Schreyer und Schrape 2018: 274). Für diese Form der digitalen Einwirkung auf den Arbeitsprozess der Kurier:innen und Fahrer:innen kann mit Griesbach et al. von einem „algorithmischen Despotismus“ gesprochen werden (Griesbach et al. 2019: 8).

Mit der technischen Atomisierung der Plattformarbeiter:innen durch digitale Mediatisierung der Kommunikation, bei der der Kontakt zwischen ihnen und dem Unternehmen nur noch über App, Messenger oder Email verläuft (Heiland 2019), verschränkt sich eine weitere Atomisierung auf sozialer Ebene, vermittelt über die Organisation des Arbeitsprozesses, z.B. die schon angesprochene Schichtvergabe. Da das entscheidende Kriterium für die Schichtvergabe die individuelle Arbeitsleistung ist, treten sie hierbei in Konkurrenz um die Schichten und werden gleichzeitig angehalten, den von der Plattform definierten Kriterien zu folgen, um weiterhin an Schichten zu gelangen (Heiland und Schaupp 2020: 57). Interaktion zwischen den Plattformarbeiter:innen ist innerhalb der Arbeitsorganisation nicht vorgesehen. Die beschriebene, bewusst lose Bindung an das Unternehmen bei hoher Fluktuation und Sprachbarrieren durch einen hohen Anteil migrantischer Arbeiter:innen erschweren den Austausch und das Formulieren kollektiver Interessen (ebd.: 58).

Ein weiteres zu konstatierendes Charakteristikum für die Plattformarbeit der Liefer- und Personenbeförderungsdienste ist die Zunahme an Übergriffen durch Kund:innen und damit verbundene Sicherheitsaspekte. Auch wenn es zu diesem spezifischen Aspekt noch keine Studien im deutschsprachigen Raum gibt, zeigen Ergebnisse aus den USA und England, dass die Zunahme an Übergriffen vor allem in den Großstädten ein ernstzunehmendes Problem darstellt. Für die Personenbeförderungsdienste Uber und Lyft in den USA berichten interviewte Fahrer:innen

<sup>8</sup> Eine grundlegende Verknüpfung von algorithmischer Kontrolle und digitalen Management-Strategien am Beispiel von Uber stellt Rosenblat in ihrem Buch „Uberland“ (2018) her.

<sup>9</sup> Deliveroo ist seit August 2019 auf dem deutschen Markt nicht mehr vertreten, Foodora ist mittlerweile Teil der Plattform Lieferando.de des Unternehmens Takeaway.com, das den deutschen Markt dominiert.

über physische Attacken von Kund:innen, Raubüberfälle, rassistische Diskriminierung, sexuelle Übergriffe sowie Versuche, durch Meiden bestimmter Gebiete und Uhrzeiten Angriffen aus dem Weg zu gehen – bei bewusster Inkaufnahme finanzieller Einbußen (Ravenelle 2019:102 ff.). Außerdem wird von Angst vor Beschwerden und negativen Bewertungen auf der Plattform berichtet sowie der Erfahrung, dass die Unternehmen die Verantwortung kund:innenorientiert nicht übernehmen in dem Sinne, dass die Kosten geraubter Arbeitsmittel wie Mopeds an die betroffenen Solo-Selbstständigen zurückgeben werden, wie aus Interviews mit Fahrer:innen aus England und Südafrika zu entnehmen ist (Woodcock und Graham 2020: 80 ff., Walcott 2020: 12). Dies verweist auf die Marktmacht der Kund:innen, technisch fundierte Intransparenzen der Plattformen und damit direkt verknüpfte psychische Auswirkungen der personengebundenen Plattformarbeit bis hin zur physischer Gewalt auf die Solo-Selbstständigen. Interviewte Plattformarbeiter:innen aus New York City berichten weitergehend auch von Beleidigungen, sexueller Belästigung und Beschwerden nicht nur von Kund:innen, sondern auch seitens der Restaurants aufgrund oftmals migrantischer Herkunft und fehlender Wertschätzung der ausgeführten Dienstleistungsarbeit (Figueroa et al. 2021: 34).

## 4.2 Haushaltsnahe Dienstleistungen

Ähnliche Probleme hinsichtlich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ergeben sich auch für die haushaltsnahen Dienstleistungen. Gleichmaßen weisen diese Plattformen aber auch eine Reihe von Spezialbedingungen auf. Im Folgenden sollen die Probleme anhand von Plattformen für Reinigungsarbeiten und niedrigqualifizierte Handwerksarbeiten (Taskrabbit, Helpling) und Plattformen für Pflegekräfte (betreut.de, careship.de) dargelegt werden. Weil der Forschungsstand zu Plattformen für haushaltsnahe Dienstleistungen in Deutschland noch begrenzt ist, wird zudem zusätzlich auf Forschungserkenntnisse aus den USA und Südafrika zurückgegriffen. Diese betreffen ebenso Plattformen für Reinigungsarbeiten und einfache Handwerkstätigkeiten (Sweepsouth und Domestly in Südafrika, Taskrabbit in den USA) als auch eine Plattform für gastronomische Dienstleistungen, die Köch:innen zu privaten Veranstaltungen vermittelt (Kitchensurf in den USA) und für Pflegearbeiten (care.com in den USA).

### a) Beschäftigungsbedingungen

Im Gegensatz zu den Plattformen der Lieferlogistik und der Personenbeförderung, die in Deutschland mittlerweile vorwiegend mit Festanstellung arbeiten (Heiland 2020: 20), operieren die meisten Plattformen für haushaltsnahe Dienstleistungen mit der Beschäftigungsform der Solo-Selbstständigkeit.<sup>10</sup> Damit geht für die Arbeiter:innen zunächst ebenso ein Exit aus allen mit einer Festanstellung verbundenen, paritätischfinanzierten sozialen Sicherungsmechanismen wie Krankenversicherungen, Rentenversicherung und Unfallschutzversicherungen einher. Außerdem sind die Plattformarbeiter:innen damit für den deutschen Rahmen von allen Rechten kollektiver Interessenvertretung wie der Möglichkeit, einen Betriebsrat zu gründen oder in den Streik zu treten, ausgegrenzt. Solo-Selbstständigkeit wirkt daher besonders in den Plattformen für haushaltsnahe Dienste als rechtliche Fragmentierung von Arbeiter:innen. (Aloisi 2016; Cherry 2016; Crouch 2019; Howcroft und Bergvall-Kåreborn 2018; Prassl und Risak, 2016; Stefano 2016).

<sup>10</sup> Eine Ausnahme bildet die Plattform „Book a Tiger“, die mit Festanstellungen operiert.

Problematisch hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen sind ebenso die im Vergleich zu ähnlichen Tätigkeiten, die nicht durch Plattformen vermittelt werden, niedrigeren Löhne (Woodcock und Graham 2020: 82). Auf der Plattform Taskrabbit werden die Preise für einen Auftrag beispielsweise von den Kund:innen und Plattformarbeiter:innen selbst festgelegt. Ein Umsatz von 10 Euro ist zwar garantiert, mit Abzug der Vermittlungsprovision kommen Arbeiter:innen damit aber auf nur 7,50 € und kämen damit unter den derzeitigen Mindestlohn von 9,60 € (Bor 2021: 159). Im Bereich der Pflegeplattformen sind die Vergütungsbedingungen aufgrund der angespannten Fachkräftesituation günstiger. Auf betreut.com kann eine ausgebildete Pflegekraft bis zu 40 € pro Stunde verdienen, eine unausgebildete Pflegekraft ca. 10-20 € pro Stunde für pflegerische Hilfsarbeiten (Baum und Kufer 2021: 172).

Auffällig hinsichtlich der Verkaufsbedingungen der Arbeitskraft auf Plattformen für einfache haushaltsnahe Dienstleistungen ist der systematische Zwang zur Mehrarbeit, der durch die mangelnde Spezifität der Aufgaben gegeben ist. Bei einer Fahrt bei Uber oder einer Essenslieferung bei Lieferando sind Umfang und Qualität der Arbeit weitestgehend definiert. Bei Aufträgen zur Reinigung einer Wohnung oder zur Montage eines Kellerregals ist dies jedoch nicht gegeben. Das Leistungsprofil der Dienste muss daher im Vorhinein zunächst zwischen Arbeiter:innen und Kund:innen genau ausgehandelt werden. Das führt einerseits schon in der Vorbereitung der Aufträge zu kommunikativer Mehrarbeit in der Kund:innenanwerbung, andererseits kann es den Zwang verstärken, ständig in Bereitschaft zu sein, falls neue Aufträge von Kund:innen angefragt werden. Bei Taskrabbit wird Arbeiter:innen beispielsweise eine Frist von 30 Minuten zugestanden, um auf Aufträge zu antworten. Vor dem Horizont der Notwendigkeit, Leistungsprofile im Voraus zu verhandeln, und der Tatsache, dass Kund:innen möglicherweise nicht schnell antworten, wird diese Frist umso kritischer. Besonders, weil nach einer gewissen Anzahl von nicht beantworteten Anfragen, das Profil von Arbeiter:innen deaktiviert werden kann (Ravenelle 2019: 82-86). Auf der anderen Seite können auch bei der Dienstleistung vor Ort Mehrarbeiten auftreten, weil Kund:innen ungenaue Beschreibungen über die zu leistende Aufgabe gegeben haben, oder sogar strategisch den Arbeitsaufwand herunterspielen, um den Preis der Aufträge zu reduzieren (Hunt und Machingura 2016: 22).

Hinsichtlich der Verkaufsbedingungen ist außerdem die Funktion der Plattformen als Matchmaker und die automatisierte Sortierung von Sichtbarkeit problematisch, die zu Mehrarbeit für die Arbeiter:innen führt. Anders als bei Plattformen der Lieferlogistik oder der Personenbeförderung werden Aufträge nicht automatisch zugewiesen. Potentielle Kund:innen können vielmehr durch ein Suchfeld Aufträge aufrufen und selbstständig Arbeiter:innen anschreiben. Die Sichtbarkeit für Kund:innen in den Suchergebnissen ist damit das wichtigste Kriterium für ein gesichertes Einkommen. Einerseits wird diese Sichtbarkeit – wie auf anderen Plattformen üblich – durch Kund:innenbewertungen, also einen management per reputation, und den Annahmeraten der Arbeiter:innen für Arbeitsanfragen organisiert (Ravenelle 2019: 85). Dies macht es für Arbeiter:innen generell schwierig, Anforderungen an Kund:innen zu stellen, die die Bezahlung und die Arbeitsbedingungen betreffen. Andererseits ist eine umfassende Profilpflege notwendig, um Sichtbarkeit zu produzieren. Auf Taskrabbit und Helpling bestärkten die Plattformen die Arbeiter:innen beispielsweise, Informationen wie Fotos, ein polizeiliches Führungszeugnis und ihre Postanschrift anzugeben und die Verknüpfung mit Social-Media-Profilen zu leisten (Mateescu und Ticona 2020: 61, Ravenelle 2019: 114). Diese indirekte Steuerungsarbeit wird Arbeiter:innen zusätzlich zu der eigentlichen Dienstleistung überantwortet. Die Plattformen empfehlen diese Profilpflege und koppeln sie deswegen an die notwendige Sichtbarkeit, weil sie als Unternehmen an die Kund:innen das Versprechen eines datengetriebe-

nen Vertrauens geben. Weil die Dienstleistungen der Plattformen in privaten Haushalten geleistet werden und nicht von langfristigen Arbeitsbeziehungen geprägt sind, entsteht ein Vertrauensproblem – insbesondere dann, wenn die Arbeiten wie Reinigungsarbeiten in Abwesenheit der Kund:innen verrichtet werden. Die Plattformen versuchen dieses Problem mit einer umfassenden Transparenz der Arbeiter:innen gegenüber ihren Kund:innen zu lösen. Im Umkehrschluss bedeutet dies aber auch, dass die Kund:innen beinahe keine Informationen über sich zur Verfügung stellen müssen. Das macht es für die Arbeiter:innen schwierig, seriöse Auftraggeber:innen von problematischen zu unterscheiden und führt auch immer wieder zu Situationen, in denen Arbeiter:innen sexuellen Übergriffen, ungewollten Flirts oder Gewalt ausgesetzt sind (Ravenelle 2019: 113-116; Mateescu und Ticona 2020: 27) oder aber in ihrer Arbeit mit dubiosen Aufträgen konfrontiert sind, die sich an der Schwelle zur Illegalität befinden (Ravenelle 2019: 136-155).

## **b) Arbeitsbedingungen**

Ein anderes Spezifikum der haushaltsnahen Dienstleistungen liegt in den Arbeitsbedingungen. Weil Arbeiten in privaten Haushalten stattfinden, sind Arbeitsschutzmaßnahmen oft nicht gewährleistet. Angemessene Sitz- und Pausenmöglichkeiten, ergonomische Arbeitsplätze oder Schutzkleidung beispielsweise für Reinigungstätigkeiten oder bei Pflegetätigkeiten müssen die Kund:innen nicht zwangsläufig zur Verfügung stellen. Gleichermäßen finden sich Arbeiter:innen für einfache Dienstleistungen oftmals in Situationen wieder, in denen sie Gesundheitsschädigungen wie dem Arbeiten mit Chemikalien ausgesetzt sind, ohne davon vorher von Kund:innen in Kenntnis gesetzt zu werden. Nicht gewährleistet ist zudem, dass passende Arbeitsmittel wie Reinigungsmittel oder Werkzeuge zur Verfügung stehen (Bor 2021: 158; Ravenelle 2019: 87-96). Die unterlegene Verhandlungsposition und das Drohen von mangelnder Sichtbarkeit und schlechter Bewertungen der Arbeiter:innen erschwert die Aushandlung guter Arbeitsbedingungen.

## **c) Plattformarbeit als Treiber guter Arbeitsbedingungen?**

Zwei Spezialbedingungen haushaltsnaher Dienste relativieren hingegen das übliche Bild, das von der Plattformökonomie als Treiber der Entsicherung von Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen gezeichnet wird. Einerseits lässt sich für das Feld der Reinigungsarbeiten und einfachen Handwerkstätigkeiten sagen, dass hier durchaus Chancen einer Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Vergleich zu ähnlichen Offline-Arbeiten vorliegen können. Dies hängt vor allem mit der Formalisierung vormals informeller Arbeiten zusammen. Besonders Reinigungsdienste waren schon immer Teil einer Schattenökonomie, in der Aufträge über persönliche Empfehlungen vergeben wurden und hohe Abhängigkeiten von Arbeiter:innen an ihre Auftraggeber bestanden, die dadurch von einer starken Vereinzelung betroffen waren. Plattformen leisten eine Formalisierung dieser Tätigkeiten. Einerseits befreien sie Reinigungskräfte aus der Abhängigkeit einzelner Kund:innen durch die Bündelung von Nachfrageinformationen, andererseits standardisieren sie Bezahlmodelle, ermöglichen die Sichtbarkeit von Qualifikationen durch Profilpflege und Ratings und reizen damit möglicherweise zu einer langfristigen Arbeitsbiografie an (Woodcock und Graham 2020: 81). Empirische Ergebnisse dazu sind noch nicht weitreichend vorhanden. In Interviews mit südafrikanischen Reinigungskräften wurde jedoch beispielsweise die Möglichkeit, feste Arbeitsstunden aufzuschreiben, als positive Entwicklung von den Reinigungskräften wahrgenommen (Hunt und Machingura 2016: 21).

Zum anderen zeigen erste Erkenntnisse über die Interessenlagen von Pflegekräften auf Pflegeplattformen, dass auch dort der Wechsel aus der institutionalisierten Pflege von Krankenhäusern oder der Altenpflege als Gewinn an Arbeitsqualität und guten Arbeitsbedingungen bewertet wird. Sowohl die größere Zeitsouveränität, als auch die gelingende Realisierung berufliche ethischer Ansprüche an gute Pflegetätigkeit durch einen geringeren Arbeitsdruck werden hier als positive Aspekte von plattformvermittelnder Pflegetätigkeit aufgefasst (Baum und Kufer 2021: 179 f.).



## 5. Konflikte in der Plattformökonomie

Trotz erschwerter Bedingungen finden informelle Arbeitskonflikte und formelle Organisationsprozesse im Bereich der Plattformarbeit statt, welche die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen bereits verbessern konnten. Dominant sind hier jedoch die Plattformen im Bereich der Personenbeförderung und Lieferlogistik. Im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen lassen sich aus der Literatur noch keine Hinweise auf Arbeitskonflikte erschließen. Im Folgenden sollen deswegen die Konflikte und Organisationsprozesse ausschließlich im Bereich der Personenbeförderung und Lieferlogistik betrachtet werden.

Die sich aus der bisherigen Forschung zu digital vermittelter orts- und personengebundener Dienstleistungsarbeit herauskristallisierenden Konfliktlinien und Schutzbedarfe und sich daraus von den Plattformarbeiter:innen ergebenden Forderungen können mit Schneider-Dörr (2019: 28 ff.) folgendermaßen geclustert werden:

- Milderung sozialer Risiken
- Machtungleichgewichte und deren Thematisierung
- Algorithmisches Management und Reputationssysteme
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen (Bezahlungsmodelle, Schichtzuweisung)
- AGBs und rechtliche Schutzbedarfe

Gewerkschaftliche Initiativen, aber auch die interessierten Solo-Selbstständigen selbst stehen dabei vor der vielschichtigen Herausforderung, ihre Interessen kollektiv zu formulieren. Die Schwierigkeiten erklären sich zum einen aus der Heterogenität der Zusammensetzung der Plattformarbeiter:innen und damit verbundenen unterschiedlichen Interessens- und Motivlagen sowie stark ausgeprägten Differenzen in den Verbandsstrukturen (Pongratz und Abbenhardt 2018), zum anderen aus den dargelegten sozialen und technischen Atomisierungstendenzen der digital vermittelten Dienstleistungsarbeit (Heiland 2020: 20 ff.). Der Aufbau kollektiver Vertretungsstrukturen gestaltet sich durch das Fehlen betrieblicher Strukturen und damit verbundener Kopräsenz und direkter Kommunikation zwischen den Beschäftigten schwierig, beziehungsweise erfordert er neue Wege, Strategien und Koalitionen (Haipeter und Hoose 2019: 4). Interessenartikulation kann somit in einem doppelten Sinne verstanden werden. Zu fragen ist einerseits, unter welchen Bedingungen und mit welchen Mitteln kollektive Interessen im Rahmen atomisierter, individualisierter Arbeitsprozesse, hoher Fluktuation, Konkurrenz und ungeschützter Beschäftigungsbedingungen in Erscheinung treten (Degner und Kocher 2018: 248); andererseits, wie Gewerkschaften und interessenpolitische Akteure unterstützend auf den Bereich der Plattformarbeit einwirken können (Hoose und Haipeter 2021: 146).

Mit Blick auf die zunehmende Forschung zu kollektiver Interessenvertretung und auf erste Fallstudien zu Selbstorganisation und Arbeitskämpfen von Plattformarbeiter:innen zeigt sich, dass klassische gewerkschaftliche Strategien eine neue Verzahnung mit „bottomup“-Organisationsformen, neuen Akteuren und „grassroots“-Initiativen eingehen, die sich in Kombinationen oder auch Ko-Operationen manifestieren können (Vandaele 2018b: 18ff., Johnston und Land-Kazlauskas 2019: 5 ff.) Die Logiken und Motivlagen kollektiver Repräsentation



lassen sich hierbei in zwei Herangehensweisen unterscheiden: Eine Mitgliedschaftslogik, bei der auf Empowerment durch Mobilisierungskampagnen und selbstorganisierte Netzwerke gesetzt wird, und eine Einflusslogik, bei der vor allem etablierte Gewerkschaften ihre Strukturen der Sozialpartnerschaft und Tarifvertragshandlungen nutzen, um Plattformarbeiter:innen zu unterstützen (Vandaele 2018a: 212-213). Gerade die etablierten Gewerkschaften finden sich in einem Dilemma wieder, in ihren traditionellen Bereichen Mitglieder zu gewinnen und ihre Zielgruppen zu unterstützen, und gleichzeitig auf neue Formen atypischer und unsicherer Beschäftigung reagieren zu müssen (Heiland 2020: 39). Im Vergleich der gewerkschaftlichen Strategien lassen sich in aktueller Forschung auch nationale Unterschiede in Abhängigkeit zum jeweiligen System der industriellen Beziehungen konstatieren. In einer vergleichenden qualitativethnographischen Studie zwischen kollektiver Interessenvertretung von Plattformarbeiter:innen in Frankreich und Italien konnten beispielsweise Borghi et al. aufzeigen, dass in beiden Ländern auf unterschiedliche Weise eine Zusammenarbeit von „grassroots“-Initiativen und traditionellen Gewerkschaften erreicht und eine Verbindung von bottom up und klassischen gewerkschaftlichen Strategien eingegangen wurde (Borghi et al. 2021). Es zeigt sich, dass die verschiedenen Akteure aufeinander angewiesen sind. Erreichen selbstorganisierte Initiativen die Plattformarbeiter:innen auf direktem Wege, besteht der Vorteil traditioneller Gewerkschaften in der Einflussnahme auf institutioneller Ebene (ebd.: 16).

Am Beispiel der Proteste von Uber-Fahrer:innen in Frankreich, England und Schweden und den jeweiligen gewerkschaftlichen Strategien der Einflussnahme und Begleitung der Arbeitskämpfe zeigt sich ein ähnliches Ergebnis. Abhängig von der Position und Einflusstärke im System der industriellen Beziehungen im nationalen Kontext wählen Gewerkschaften spezifische Formen der Ko-Existenz, der Kollaboration und des sozialen Dialogs (Lindstrom 2019). Auch für Deutschland lassen sich erste Kollaborationen konstatieren (siehe Kapitel 6).

<b>Logik</b>	<b>Makro-Crowdwork</b>	<b>On-demand-Work (v.a. Transportdienstleistungen)</b>
<b>Mitgliedschaft</b>	Kooperativen	Kooperativen; Basisgewerkschaften; gewerkschaftsnahe Interessenvertretung
<b>Einfluss</b>	Traditionelle Gewerkschaften; Arbeitsvermittlung mit Vertretungscharakter	

Tabelle 2: Logiken kollektiver Repräsentation in der Plattformarbeit

Quelle: Vandaele 2018a: 212

Eine weitere wichtige Unterscheidung für die Möglichkeiten gewerkschaftlicher Unterstützung und den Aufbau kollektiver Interessenvertretung findet auf der räumlichen Ebene statt. So zeigt die bisherige Forschung, dass neben dem oftmals unklaren Status der Arbeitnehmerschaft oder Solo-Selbstständigkeit die Frage danach, ob die Plattformarbeit online vermittelt und auch ausgeführt wird, beispielsweise als Microtask auf Crowdwork-Plattformen (Wood und Lehdonvirta 2021), oder ob sie wie im Falle des orts- und personengebundenen Gigworks zwar online und über eine App vermittelt, aber im direkten Kontakt zu den Kund:innen ausgeführt wird und die Plattformarbeiter:innen die Möglichkeit haben, auch miteinander face to face in Kontakt zu treten (Johnston

2020). Eine örtliche Bindung, die mit einer gegenseitigen Sichtbarkeit im öffentlichen Raum einhergeht, steigert die Möglichkeiten kollektiver Organisation. Dies mag ein Hauptgrund dafür sein, dass sich Arbeitskonflikte vor allem im Bereich der Lieferlogistik finden lassen.

Vandaele fügt der Unterscheidung der räumlichen Lage eine weitere Unterscheidung hinzu, welche für die Analyse und Abschätzung gewerkschaftlicher Einflussnahme relevant ist: ob die Plattformarbeiter:innen in Bereichen der höherqualifizierten Online-Arbeit tätig, oder im Bereich der niedrigqualifizierten Einfacharbeit auf den Plattformen tätig sind. Dementsprechend ergeben sich drei übergeordnete Typen: 1. niedrigqualifizierte (Click-)Arbeit online, die von einer Crowd ausgeführt wird, 2. höherqualifizierte Arbeit online und 3. die hier im Fokus stehende niedrig- bis mittelqualifizierte orts- und personengebundene Plattformarbeit (Vandaele 2018b:11). Mithin ergibt sich eine Gemengelage aus individuellen Motivationen, soziotechnischer Atomisierung, Gegenbewegungen von Seiten der Plattform-Unternehmen, räumlicher Verteilung und Einflussnahmeoptionen der gewerkschaftlichen Kräfte im nationalen und globalen Kontext.

## 6. Interessenhandeln in der Plattformökonomie

Bei genauerer Betrachtung der Organisation kollektiver Interessenvertretung in der Plattform-Dienstleistungsarbeit und den Ausdrucksformen des kollektiven Interessenhandelns wird deutlich, dass dieses in starker Abhängigkeit zu den vorhandenen oder fehlenden Machtressourcen steht. Um die unterschiedlichen Akteurskonstellationen und angesprochenen Kooperationsmodi im Spannungsfeld zwischen traditionellen Gewerkschaften und „bottomup“-Initiativen analysieren zu können, dient eine Unterscheidung in die Machtressourcen (Schmalz und Dörre 2014) der Produktionsmacht, der Organisationsmacht und der institutionellen Macht. Produktionsmacht rekurriert dabei auf die strukturelle Machtposition im Produktionsprozess der Plattformarbeit und die damit verbundenen Möglichkeiten, den Produktionsprozess durch beispielsweise Arbeitsniederlegungen zu stören (ebd.222). Die Ressource der Organisationsmacht verweist auf die Möglichkeiten der Plattformarbeiter:innen sich zu organisieren und ihre Interessen dadurch kollektiv formulieren zu können. Je nach dem Vorhandensein von Infrastruktur, Organisationsstrukturen und gegenläufigen Individualisierungstendenzen fällt diese in der Plattformarbeit unterschiedlich hoch aus. Der Begriff der institutionellen Macht verweist letztendlich auf den Einflussbereich der Gewerkschaften vor allem über ihre rechtlichen Möglichkeiten, sowie Tarifverhandlungen und Durchsetzung historisch verankerte Mitbestimmungsstrukturen auf die Arbeitsbeziehungen einzuwirken (Fichter et al 2018). Im Folgenden soll es vornehmlich um Konstitution und Einsatz dieser Machtressourcen im Bereich der ortsgebundenen Plattformarbeit der Lieferlogistik gehen, weil dort Konflikte häufig auftraten und sie deshalb durch die Literatur besonders gut erschlossen sind.

### 6.1 Produktionsmacht und informelles Interessenhandeln

Gerade im Bereich der orts- und personenbezogenen Plattformarbeit, und hier vor allem im Bereich der Lieferdienste und personenbezogenen Dienstleistungsarbeit, lässt sich feststellen, dass neue Formen kollektiver Interessenvertretung an Wirkmacht gewinnen.

Die Plattformarbeiter:innen nutzten in ersten Konflikten ihre hohe Produktionsmacht und strategisch verwertbare Lokalisation im Distributionssystem, um durch wilde Streiks disruptiv in die appvermittelten Abläufe zu intervenieren. Als erster Ausdruck informellen Interessehandelns können die Streiks von Essenskurier:innen in London im Oktober 2016 gelten (Cant 2019), bei denen durch informelles Interessenhandeln auf schlechte Entlohnung, negative Auswirkungen des Beschäftigungsstatus als Solo-Selbstständige auf die Löhne sowie soziale Absicherung und Änderungen des Entlohnungssystems von Stundenlohn auf Bezahlung pro Lieferung hingewiesen wurde (Vandaele 2021: 2018). Dies als Vorbild, breiteten sich die Streiks sich in den Folgemonaten auf verschiedene europäische Großstädte wie Turin, Marseille, Paris, Madrid, Wien und auch Berlin im April 2017 aus (Degner und Kocher 2018: 249).<sup>11</sup> Auffällig ist, dass sich die Forderungen über nationalstaatliche Grenzen hinweg gleichen. Als weitere Forderungen zu den angesprochenen sind zu nennen: Unterstützung bei den Reparatur- und Instandhaltungskosten für Fahrräder und Smartphones i.e. der Arbeitsmittel, die Forderung nach Anerkennung des Arbeit-

<sup>11</sup> Eine Übersicht über die Abläufe, Herausforderungen und die jeweils spezifische Zusammenarbeit verschiedener Akteure bei den Fahrradkurier:innen in England, Italien, Deutschland, Österreich, Frankreich, den Niederlanden, Belgien, Spanien und Norwegen findet sich in Heilands instruktiver Zusammenfassung von Arbeitskämpfen in der Plattformökonomie (Heiland 2020: 30 ff.).

nehmerstatus und damit verknüpfte Schutzregelungen wie Mindestlohn, Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und im Anschluss der Proteste das Ende von Disziplinarmaßnahmen gegen die Aktiven der Proteste, denen von Seiten der Unternehmen oftmals Verträge nicht verlängert wurden oder gar Kündigungen ausgesprochen wurden (ebd.: 250-251).

Charakteristisch für diese Form des Interessenhandelns waren und sind kollektive Logouts, um das System der algorithmischen Kontrolle zu durchbrechen (Vandaele et al. 2019: 6; Animento et al. 2017: 279). Zeitweilig nutzen Fahrer:innen auch andere als die von den Unternehmen vorgegeben Apps, um sich dem digitalen Tracking über GPS-Daten zu entziehen (Heiland und Brinkmann 2020: 129). Diese, auch als „informelle Subordination“ zu bezeichnende Strategie, in der die Plattformarbeiter:innen die technischen Mittel für ihre eigenen Zwecke nutzen, findet sich auch bei den Protesten im Bereich der Personenbeförderung, z.B. in Indien 2018, Australien 2019 oder den USA 2019, wo in Los Angeles soloselbstständige Uber- und Lyft-Fahrer:innen in einen wilden Streik traten, um für bessere Entlohnung kollektiv einzutreten (Maffie 2020:125).<sup>12</sup>

Eine Besonderheit dieser Arbeitskämpfe ist, dass die Selbstorganisation und Mobilisierung zur kollektiven Interessenvertretung digital über Chatgruppen, Gruppen in sozialen Medien wie Facebook und Nachrichtenapps vonstattengeht (ebd.; Heiland 2020: 28). Technische und soziale Vereinzlungstendenzen im und durch den Arbeitsprozess können durch die Nutzung von Foren und informellen Chatgruppen umgangen oder zumindest abgefedert werden. Diese können demnach als eine elementare Form zum Aufbau kollektiven Interessenhandelns und „digitaler Solidarität“ (Lee und Staples 2018) gesehen werden, wie empirische Studien zu den Protesten von Fahrradkurieren in Bologna und in Berlin der vergangenen Jahre aufzeigen können (Marrone und Finotto 2019; Heiland 2019). Auffallend für die Selbstorganisation der Plattformarbeiter:innen ist auch der Versuch, die Interessenvertretung über die Unternehmensgrenzen hinaus zu etablieren und alle Personen, die unter ähnlichen Bedingungen arbeiten, zu organisieren, wie beispielsweise bei den Protesten der Fahrradkurier:innen in Berlin 2017-2018, bei denen sowohl Plattformarbeiter:innen von Foodora als auch Deliveroo angesprochen wurden (Degner und Kocher 2018: 251). Auch findet eine Verknüpfung lokalspezifischer Anliegen und Forderungen mit einer internationalen Vernetzung statt. Auch für diesen Erfahrungsaustausch nutzen die Plattformarbeiter:innen das Internet und informelle Gruppen (ebd.).

## 6.2 Organisationsmacht

Ein Charakteristikum der orts- und personenbezogenen Plattformarbeit – zumindest bei Lieferdiensten und der Personenbeförderung gegenüber der in Gänze online stattfindenden Dienstleistungen im Bereich des Crowdwork – besteht in der Möglichkeit, sich im analogen Raum zu treffen und für die Öffentlichkeit sichtbare Protestformen zu entwickeln. Wie aus der Literatur zu den bisherigen Arbeitskämpfen abzuleiten ist, geschah dies vornehmlich auf zwei Wegen. Zum einen fand und findet die Vernetzung der Fahrer:innen an zum Teil von den Unternehmen ausgewiesenen „Meeting Points“ an zentralen Plätzen statt, die sich durch besondere Nähe zu beliebten Restaurants oder günstige Verkehrsknotenlage auszeichnen (Greef et al. 2020: 217). Diese können sowohl Orte des informellen Austauschs darstellen als auch darauf aufbauend als Ausgangspunkte für kollektive Aktionen dienen

<sup>12</sup> Eine empirisch fundierte Herausarbeitung der verschiedenen Umgangsformen mit algorithmischer Kontrolle in der plattformvermittelten Personenbeförderung findet sich in Lindsey Camerons Arbeit „The Rise of Algorithmic Work“ (Cameron 2020).

(Vandaele 2018: 16). Zum anderen wird die technische und soziale Isolation dadurch überwunden, dass sich die Kurierfahrer:innen an ihrer Arbeitskleidung in bestimmten Unternehmensfarben als solche im öffentlichen Raum erkennen und als „Kolleg:innen“ in Austausch treten. Was für den Bereich des Crowdwork hauptsächlich auf spezifischen Foren rund um Clickworking-Plattformen wie beispielsweise Amazon Mechanical Turk stattfindet und so das community building vornehmlich online geschieht (Gerber 2020), findet in der hier betrachteten Plattformarbeit sowohl online als auch offline statt, wodurch sowohl die Möglichkeit der Netzwerkbildung als auch die Sichtbarkeit in der Öffentlichkeit erhöht ist. So konnte Maffie in seiner empirischen Studie zur Online-Vernetzung von Personenbeförder:innen aufzeigen, dass in diesem Falle Facebook-Gruppen die Grundlage für die Uber- und Lyft-Streiks in den USA bildeten. Weiterhin formulierten die Interviewten, dass durch den Austausch über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen eine – wenn auch diffuse – kollektive Identität entstehen konnte (Maffie 2020: 131). Foren und Online-Gruppen kann für die Interessenvertretung der Plattformarbeiter:innen eine Doppelbedeutung zugesprochen werden: Netzwerkbildung und das Entstehen von Organisationsmacht wurde durch die Nutzung von Plattformtechnologien ermöglicht, gleichzeitig bildeten die Gruppen und Foren die Grundlage, um Offline-Treffen zu koordinieren und kollektive Aktionen zu planen (ebd.).

Im Zusammenhang mit den ab den Jahren 2017 und 2018 aufkeimenden Streik- und Protestbewegungen entwickelten sich „bottomup“-Initiativen aus den Reihen der Plattformarbeiter:innen, die als gewerkschaftsnah bezeichnet werden können. Zu nennen sind das KoeriersKollektief in Belgien, das Collectif Livreurs Autonomes de Paris in Frankreich, die Deliverunion in Deutschland, Deliverance in Italien und die Dutch Riders Union in den Niederlanden (Vandaele 2018b: 20). Schon bestehende, oftmals mit einem syndikalistischen Anspruch auftretende „grassroots“-Gewerkschaften unterstützten die Protestbewegungen zeitnah nach ihrem Auftreten in der Öffentlichkeit. Gemeinsam ist ihnen, dass sie basisdemokratisch organisiert sind und Entscheidungen unmittelbar von den betroffenen Mitgliedern entschieden werden. So unterstützten die Freie Arbeiterinnen- und Arbeiterunion (FAU) die Streiks der Fahrradkurier:innen in Berlin und übernahmen die Verhandlungen mit Deliveroo, die Solidaires Unitaires Démocratiques (SUD) halfen die Proteste von Kurier:innen in Frankreich zu organisieren und die streikenden Deliveroo-Fahrer:innen in London 2016 wurden in den Lohnverhandlungen von der Independent Workers Union of Great Britain (IWGB) durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit und direkte Aktionen unterstützt (Vandaele 2021: 21; Johnston und Kazlauskas 2019: 11; Degner und Kocher 2018: 251).

Eine darüberhinausgehende Ebene ist das Spielfeld der traditionellen Gewerkschaften, die in Deutschland im Deutschen Gewerkschafts Bund (DGB) assoziiert sind. Hier zeigt sich, dass sie auf die bisherigen Erfahrungen in der Unterstützung von Solo-Selbstständigen zurückgreifen können. Als bisher umfassendste Initiative zur Verbreitung von Interessenvertretungsstrukturen und damit verbundener Öffentlichkeitsarbeit kann die Initiative FairCrowdWork – angestoßen durch die Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) – angesehen werden. Auf der dazugehörigen Webseite können Plattformen (vornehmlich aus dem Bereich des Microtasking und IT-Dienstleistungen im Crowdwork) von den Plattformarbeiter:innen über eine Befragung selbst bewertet und nach festgelegten Kriterien kritisch eingeschätzt werden (Haipeter 2019: 4). Unfaire Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, rechtliche Schief lagen sowie Intransparenz und Informationsasymmetrien werden somit öffentlich gemacht, um den Druck auf die Plattformunternehmen zu erhöhen und die genauere Informationen für potenziell auf den Plattformen Arbeitende zur Verfügung zu stellen.

Zur Erweiterung des Dialogs mit den interessierten Plattformunternehmen und mit dem Ziel direkter Einflussnahme auf ebenjene entstand der sogenannte Code of Conduct, eine freiwillige Selbstverpflichtung der Plattformunternehmen, die ergänzend zur Gesetzgebung das Ziel verfolgt, allgemein gültige Leitlinien für das eigene Handeln gegenüber den Plattformarbeiter:innen zu etablieren. In Zusammenarbeit mit den acht Unterzeichner:innen des Code of Conduct und dem Deutschen Crowdsourcing Verband (DCV) konnte daraufhin eine Ombudsstelle eingerichtet werden, die die Umsetzung der Normen des Code of Conduct sicherstellen und Konflikte zwischen Plattformarbeiter:innen und den Plattformunternehmen behandeln soll (Haipeter und Hoose 2019: 9).

Schlussendlich kann eine weitere gewerkschaftliche Initiative, die sich ausgehend von der Unterstützung von Solo-Selbstständigen mit den Auswirkungen der Plattformarbeit auseinandersetzt, genannt werden: das Beratungsangebot des Referats für Selbstständige der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di). Derzeit werden durch Ver.di etwa 30 000 Solo-Selbstständige betreut, die Mitglieder dieser Gewerkschaft sind. Anlaufstelle ist hier die Informations- und Beratungsseite selbststaendigen.info. Auch das neu errichtete Haus der Selbstständigen in Leipzig dient darüber hinaus als Anlaufstelle für Interessenvertretung von Solo-Selbstständige, die in immer größerem Ausmaß ihr finanzielles Auskommen in der Plattformökonomie suchen.

Eine weitere – oftmals auch online weitverbreitete und dann lokal genutzte – Form des Aufbaus von Organisationsmacht ist die Schaffung von Plattform-Kooperativen und genossenschaftlich organisierten Alternativen zu den gängigen Plattformen. Das Konzept der Plattform-Kooperativen zeichnet sich laut Scholz durch drei Charakteristika aus:

Das technologische Prinzip gängiger Plattformen bleibt erhalten, aber das Besitzmodell wird zugunsten demokratischer Teilhabe zugunsten aller auf der Plattform Arbeitenden grundlegend verändert. Solidarität wird im Gegensatz zur oftmals anonymen Masse der auf den Plattformen Arbeitenden und der soziotechnischen Atomisierung gängiger Plattformen etabliert und verankert.

Konzepte der Plattformökonomie wie Innovation und Effizienz werden so angewendet und umgesetzt, dass die Plattformarbeitenden als Mitbesitzer:innen und Mitgestalter:innen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen fungieren (Scholz 2016: 14).

Beispiele für Kooperativen finden sich mittlerweile in vielen Teilen der Erde. Für den hier vorliegenden Bereich orts- und personengebundener Plattformarbeit finden sich zukunftssträchtige Beispiele in Südafrika, wie die von ehemaligen Uber-Fahrer:innen gegründete Truckers for Unity SA Cooperative, eine stark zunehmende Anzahl selbstverwalteter und produzent:innengeführter Kooperativen im Bereich der haushaltsnahen Reinigungsdienste wie das New York City Network of Worker Cooperatives oder für Deutschland erste Versuche, die durch den Rückzug von Deliveroo vom deutschen Markt entstandene Lücke mit lokalen Kooperativ-Modellen zu schließen. Unterstützt durch die Beratung und Software der französischen Kooperative zur Unterstützung lokaler Kooperativen coopcycle entstand in Berlin mit Khora eine Alternative zu den Inhabergeführten Liefer-Plattformen (Heiland 2020: 51, Vandaele 2021: 220; Chagny 2019: 13). Der Aufbau kollektiver Identität und das Nutzen der Organisationsmacht zur Durchsetzung kollektiver Interessen können so ihren ersten Ausdruck zeitigen.

Eine weitergehende exemplarische Übersicht über einige bereits entstandenen Initiativen von Austauschnetzwerken bis hin zu Kooperativen findet sich im Anhang (S. 47).

### 6.3 Institutionelle Macht

Plattformarbeiter:innen und Gewerkschaften nutzten in den letzten Jahren ebenso institutionelle Machtressourcen, um die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu verbessern. Dies betrifft einerseits die im Betriebsverfassungsgesetz rechtlich garantierte Gründung von Betriebsräten durch Unterstützung der Gewerkschaften, die Aushandlung von Tarifverträgen, die durch die rechtlich gesicherte Tarifautonomie ermöglicht wird sowie die Durchsetzung von Arbeiter:inneninteressen mittels arbeitsrechtlicher Gerichtsurteile.

Vor allem traditionelle Gewerkschaften in Deutschland nutzen die rechtlich gesicherten Möglichkeit betrieblicher Mitbestimmung, indem sie die Selbstorganisation von Arbeiter:innen bei Betriebsratswahlen unterstützen und ihre Erfahrungen und Verhandlungsexpertise einbrachten.<sup>13</sup> Für Deutschland zeigt sich diese Zusammenarbeit am Beispiel der Essenslieferdienste anhand der Medienkampagne „Liefern am Limit“ der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und den Betriebsratswahlen bei Foodora und Deliveroo 2017 in Köln. Hier beriet die Gewerkschaft die Initiative der Plattformarbeiter:innen bei der Betriebsratsgründung, erarbeitete Konzepte für die Öffentlichkeitsarbeit, stellte Büros für Strategiesitzungen zur Verfügung und engagiert sich auch nach dem Marktaustritt von Foodora und Deliveroo weiterhin für die Belange der Kurierfahrer:innen (Hoose und Haipeter 2021: 154 ff.; Greef et al 2020: 218). In Österreich half die Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft (VIDA) den damaligen Foodora-Kurier:innen bei der Gründung von Betriebsräten in Wien und unterstützte die Forderungen nach besserer Entlohnung von Nacht- und Winterarbeit, Versicherungsschutz für Räder und Smartphones, der Durchsetzung eine Kilometerpauschale und bei Kollektivvereinbarungen (Johnston 2020: 32; VIDA 2017).

Auch die Möglichkeit der Tarifaushandlung mit Unternehmen kann als institutionelle Macht der Gewerkschaften betrachtet werden. In Deutschland lassen sich hier noch keine Entwicklungen erkennen. Den ersten Tarifvertrag konnte die dänische Gewerkschaft 3F mit der Plattform für Haushaltsreinigungen hilfr.dk erreichen. Dieser sieht ein Entgelt in Höhe des Mindestlohns, Kranken- und Urlaubsgeld und eine Rentenversorgung vor (Vandaele 2018b; Johnston 2020: 33).

Erfolge hinsichtlich besserer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wurden in Deutschland und auch europaweit häufig mit rechtlichen Mitteln erkämpft. Institutionelle Machtressourcen in Gestalt des Arbeitsrechts als gesicherte Einflussphären von Arbeiter:innen unabhängig von ihrer kollektive Organisationsstärke hatten großen Einfluss auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie. In der Regel klagten hier einzelne Plattformarbeiter:innen mit Unterstützung von Gewerkschaften. Als frühes Beispiel für eine Unterstützung auf rechtlicher Ebene gilt die Unterstützung von Uber-Fahrer:innen durch die New York Taxi Workers Alliance (NYTWA) bei einem Rechtskampf um Arbeitslosengeld (Johnston und Kazlauskas 2019: 12). Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über die bisher abgeschlossenen Gerichtsprozesse, ihre Urteile und ihre jeweiligen juristischen Begründungen sowie den Umgang der Plattformen mit diesen Urteilen:

<sup>13</sup> Eine Übersicht auf Basis grauer Literatur für die Länder Österreich, Deutschland, Italien, Norwegen und die Schweiz findet sich in (Vandaele et al. 2019: 38).



	Urteil	Begründung	Effekt
<b>Frankreich</b>	Le Cab: Solo-Selbstständigkeit muss in Festanstellung überführt werden	Exklusivitätsklauseln	Klauseln gestrichen
	Uber/ Take Eat Easy: Solo-Selbstständigkeit muss in Festanstellung überführt werden	Tracking-Kontrolle durch GPS	Beschäftigung von ehemals Solo-Selbstständigen
<b>Italien</b>	Foodora/Glovo: Solo-Selbstständigkeit muss in Festanstellung überführt werden	Subordination von Arbeitskräften durch algorithmische Kontrolle und Schichtzuweisung	Solo-Selbstständigkeit als Beschäftigungsform mit erweiterten Schutzrechten eingeführt
<b>Spanien</b>	Deliveroo: Klagender Arbeiter wird in Festanstellung überführt	Zwang der zeit- und ortsgebundenen Annahme von Aufträgen als „Quasi“-Schichtsystem	Beschäftigung des Arbeiters
<b>Deutschland</b>	Crowdwork: Solo-Selbstständige können Beschäftigte sein	Ort, Zeit und Inhalte der Arbeit kann nicht frei gestaltet werden, sondern wird von Auftraggeber:innen vorgegeben → Weisungsgebunden und fremdbestimmt	Solo-Selbstständige auf Plattformen können als Arbeitnehmer:innen gelten

Tabelle 3: Übersicht exemplarischer Rechtsurteile

Zusammenstellung aus: Aloisi 2015; Bednarowicz 2019; Eurofund 2018; Institut de Recherches Économiques et Sociales 2019

Auffällig ist, dass sich die rechtlichen Auseinandersetzungen alle die Frage der Beschäftigungsform Solo-Selbstständigkeit zum Gegenstand haben. Wesentliches Kriterium der gerichtlichen Urteile, die den Status der Plattformarbeiter:innen als Solo-Selbstständige in Frage stellen, ist dabei das Level an Autonomie, das die Plattformarbeiter:innen in der zeitlichen und örtlichen Wahl ihrer Arbeit sowie in der Gestaltung ihrer konkreten Tätigkeit besitzen. Deswegen wurden Exklusivitätsklauseln, die Arbeiter:innen verpflichteten, ausschließlich für eine Plattform zu arbeiten, als problematisch betrachtet. Ebenso aber ist eine übermäßige Regulierung und Kontrolle von Arbeit entweder durch eine zu fixe Definition der Arbeitsleistung oder aber durch technische Kontrollmittel, wie algorithmisches Tracking und der technischen Vorgabe von Arbeitsschritten, als problematisch erachtet worden.

Dies dürfte ein wesentlicher Grund sein, warum gerade Plattformen der Lieferlogistik und der Personenbeförderung in Deutschland nicht mehr mit Solo-Selbstständigkeit als Arbeitsform operieren. Denn deren Arbeitsorga-



nisation im öffentlichen Raum und mit zeitlich und örtlich hoch flexiblen und gleichzeitig sensiblen Leistungen ist wesentlich nur durch Modi der algorithmischen Kontrolle und Aufgabenzuweisung zu gewährleisten.

Für Plattformen der haushaltsnahen Dienste ergeben sich hingegen aufgrund der Gefahr einer zu starken Regulierung von Arbeit Schwierigkeiten. Einerseits operieren sie alle noch mit Solo-Selbstständigkeit und regulieren Arbeit vornehmlich über Kund:innenratings und die Sortierung von Sichtbarkeit. Sie greifen damit also nicht unmittelbar in die Arbeitsleistung ein, die immer noch von Kund:innen und Arbeiter:innen gegenseitig ausgehandelt wird. Andererseits müssen sie mit dem oben angesprochenen Vertrauensproblem umgehen und bieten wie Taskrabbit teils Workshops für Arbeiter:innen an (Ravenelle 2019: 86), in denen eine rudimentäre Ausbildung und daher auch Vorauswahl von Arbeitskräften geleistet werden soll. Diese können aber leicht als zu starker Eingriff in die Erbringung von Arbeitsleistungen interpretiert werden und könnte damit arbeitsrechtlich angreifbar sein. Die Leistungserbringung in privaten Räumen ist aber dennoch weniger angewiesen auf Trackingmethoden als Kontrolle von Arbeit und aufgrund des notwendigen Vertrauensverhältnis zwischen Kunden und Plattformarbeiter:innen weniger opportun für automatische Auftragszuweisungen. Die notwendige persönliche Kommunikation zwischen Kunden und Arbeiter:innen gibt letzteren deswegen zumindest formal die Freiheit, Ort und Zeit ihrer Arbeit frei wählen zu können. Den bisherigen arbeitsrechtlichen Urteilen zu Folge ist die Erwerbsform der Solo-Selbstständigkeit auf diesen Plattformen vermutlich daher schwer angreifbar. Deswegen ist abzu-sehen, dass Soloselbstständigkeit als Erwerbsform in den Plattformen für haushaltsnahe Dienste weiterhin dominant sein wird. Insofern könnten diese Plattformen in der Zukunft relevant bleiben bei der gewerkschaftlichen Bearbeitung von Problemlagen von Solo-Selbstständigen.

## Literatur

Abbenhardt, Lisa/ Pongratz, Hans J. (2019): Institutionalisierungsperspektiven der Interessenvertretung von Solo-Selbstständigen. In: Industrielle Beziehungen, Jg.26, Heft 3, S.253-277.

Aloisi, Antonio (2015): Commoditized Workers The Rising of On-Demand Work, A Case Study Research on a Set of Online Platforms and Apps. In: SSRN Electronic Journal. Online im Internet: <http://www.ssrn.com/abstract=2637485> (Abruf am 17. September 2021).

Animento, Stefania et al. (2017): Total eclipse of work? Neue Protestformen in der gig economy am Beispiel des Foodora Streiks in Turin. In: Prokla, 187, 47 (2), S. 271-290.

Baum, Franziska/ Kufer, Nadja (2021). Widersprüchliche Subjektivierung in der Care-Work. Eine Charakterisierung von Care-Arbeitskraftunternehmer:innen. In: Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion., hg. von Moritz Altenried, Julia Dück, und Mira Wallis, S. 168-185.

Bednarowicz, Bartłomiej (2019): Delivering on the European Pillar of Social Rights: The New Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union. Industrial Law Journal 48, Nr. 4 (31. Dezember): S. 604-623.

Berg, Janine (2016): Income security in the ondemand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. International Labour Office, Genf.

Bertschek, Irene/ Jörg Ohnemus, Jörg/ Steffen Viète, Steffen (2016): Befragung zum sozioökonomischen Hintergrund und zu den Motiven von Crowdworkern: Endbericht. Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Bonin, Holger/ Rinne, Ulf (2017): Omnibusbefragung zur Verbesserung der Datenlage neuer Beschäftigungsformen. IZA Research Report No. 80: 30.

Bonin, Holger/Krause-Pilatus, Annabelle/ Rinne, Ulf (2020): Selbstständige Erwerbsarbeit in Deutschland (Aktualisierung 2020). Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht 545, Berlin.

Bor, Lisa (2021): Plattformarbeit im Fokus. Ergebnisse einer explorativen Online-Umfrage zu plattformvermittelter Kurierarbeit. In: Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion., hg. von Moritz Altenried, Julia Dück, und Mira Wallis, S. 148-167.

Borghi, Paolo et al. (2021): Mind the gap between discourses and practises: Platform workers' representation in France and Italy. In: European Journal of Industrial Relations 00,0, S. 1-19.

Bögenhold, Dieter/Fachinger, Uwe (2013): Weibliche Solo-Selbstständigkeit zwischen Notwendigkeit und Innovationsherausforderung: Beobachtungen über Geschlecht und Unternehmertum in Deutschland. Discussion Paper 14/2013, Universität Vechta, Institut für Gerontologie – Ökonomie und demographischer Wandel.

Brenke, Karl/Beznoska, Martin (2016): Solo-Selbstständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht 465, Berlin.

Calo, Ryan, Rosenblat, Alex (2017): The Taking Economy: Uber, Information and Power. In: Columbia Law Review, Vol. 117, 6, S. 1623-1690.

Cameron, Lindsey (2020): The Rise of Algorithmic Work: Implications for Organizational Control and Worker Autonomy. Online im Internet: [https://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/handle/2027.42/155277/ldcamer\\_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/handle/2027.42/155277/ldcamer_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (Abruf am 21.09.2021).

Cant, Callum (2019): Riding for Deliveroo. Resistance in the New Economy. Cambridge.

Chagny, Odile (2019): France Case Study Report. Project Don't gig up! Online im Internet: [http://www.dontgigup.eu/wpcontent/uploads/2020/02/Casestudy\\_FR.pdf](http://www.dontgigup.eu/wpcontent/uploads/2020/02/Casestudy_FR.pdf) (Abruf am 21.09.2021).

Cherry Miriam A. (2016): Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. Comparative Labor Law & Policy Journal 37(3): S. 577-602.

Crouch, Colin (2019): Will the gig economy prevail? Cambridge.

De Groen, Willem Pieter, Ilaria Maselli, Brian Fabo, European Commission, Joint Research Centre, und Confédération européenne des producteurs de spiritueux (Bruxelles) (2016): The digital market for local services: a one-night stand for workers?: an example from the ondemand economy.

Degner, Anne/Kocher, Eva (2018): Arbeitskämpfe in der „Gig Economy“? Die Protestbewegungen der Foodora- und Deliveroo- „Riders“ und Rechtsfragen ihrer kollektiven Selbstorganisation. In: Kritische Justiz, 51, 3, S. 247- 264.

Dolata, Ulrich (2019): Plattform-Regulierung. Koordination von Märkten und Kuratierung von Sozialität im Internet. Berliner Journal für Soziologie 29, Nr. 3-4 (Dezember): S. 179-206.

Drahokoupil, Jan/Piasna, Agnieszka (2019): Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the Smart arrangement. ETUI Working Paper 2019.01, Brüssel.

Ellmer, Markus et al. (2019): Platform workers centre stage! Taking stock of current debates and approaches for improving the conditions of platform work in europe. Working Paper Forschungsförderung der Hans Böckler Stiftung 140, Düsseldorf.

Eurofund (2018): Employment and working conditions of selected types of platform work. Publications Office of the European Union.

Eurofund (2019): Onlocation clientdetermined moderately skilled platform work: Employment and working conditions. Publications Office of the European Union.

Eurostat (2016) Flash Eurobarometer 438: The use of collaborative platforms.

Fichter, Michael et al. (2018): Die Macht organisierter Arbeitnehmer\_innen. Gewerkschaften im Kapitalismus des 21. Jahrhunderts. Friedrich Ebert Stiftung, Berlin.

Figuroa, Maria et al. (2021): Essential but Unprotected: Appbased Food Couriers in New York City. Online im Internet: <https://img1.wsimg.com/blobby/go/6c0bc951-f473-4720-be3e-797bd8c26b8e/09142021CHARTSLos%20Deliveristas%20Unidosv02.pdf> (Abruf am 17.09.2021).

Gather, Claudia et al. (Hrsg.) (2014): Die Vielfalt der Selbstständigkeit. Sozialwissenschaftliche Beiträge zu einer Erwerbsform im Wandel. Reihe HWR Berlin Forschung, Band 58-59, Berlin.

Gather, Claudia/ Schürmann, Lena/Trenkmann, Jeanette (Hrsg.) (2017): (Solo-) Selbstständigkeit als gleichstellungspolitische Herausforderung. Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin.

Gegenhuber, Thomas et al. (2020): Microphones, not megaphones: Functional crowdworker voice regimes on digital platforms. In: human relations, Vol. 74, 9, 2021, S. 1473-1503.

Gerber, Christine (2020): Community building on crowdwork platforms: Autonomy and control of online workers? *Competition & Change* 0 (0), 1-22.

Greef, Samuel et al (2020): Plattformökonomie und Crowdworking als Herausforderungen für das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen. In: *Industrielle Beziehungen*, Jg. 27, Heft 2, S. 205-226.

Griesbach, Kathleen et al. (2019): Algorithmic Control in Platform Food Delivery Work. In: *Socius Sociological Research for a Dynamic World* 5 (4), S. 1-15.

Gruber-Risak, Martin et al. (2020): Plattformarbeit – was tun? Grundlagenpapier der Arbeitskammer Wien.

Hall, Jonathan V./ Krueger Alan B. (2018): An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States. *ILR Review* 71(3): S. 705-732.

Haipeter, Thomas (2019): Germany Case Study Report. Project Don't gig up! Online im Internet: [http://www.dontgigup.eu/wpcontent/uploads/2020/05/Casestudy\\_DE.pdf](http://www.dontgigup.eu/wpcontent/uploads/2020/05/Casestudy_DE.pdf) (Abruf am 22.09.2021).

Haipeter, Thomas/Hoose, Fabian (2019): Interessenvertretung bei Crowd- und Gigwork. Initiativen zur Regulierung von Plattformarbeit in Deutschland. IAQ Report 2019-09. Duisburg-Essen.

Heiland, Heiner (2019): Plattformarbeit im Fokus. Ergebnisse einer explorativen Online-Umfrage zu plattformvermittelter Kurierarbeit. In: WSI Mitteilungen Jg. 72, 4, S. 298-304.

Heiland, Heiner (2020): Workers' Voice in Platform Labour. An Overview. WSI Study 21, Düsseldorf.

Heiland, Heiner (2021a): Controlling space, controlling labour? Contested space in food delivery gig work. In: In: New Technology, Work and Employment, 36(1), S. 1-16.

Heiland, Heiner (2021b): Neither timeless, nor placeless: Control of food delivery gig work via placebased working time regimes. In: human relations, 2021, 1-25.

Heiland, Heiner/ Brinkmann, Ulrich (2020): Liefern am Limit. Wie die Plattformökonomie die Arbeitsbeziehungen verändert. In: Industrielle Beziehungen, Zeitschrift für Organisation, Arbeit und Management 27, 2, S. 120-140.

Heiland, Heiner/ Schaupp, Simon (2020): Digitale Atomisierung oder neue Arbeitskämpfe? Widerständige Solidaritätskulturen in der plattformvermittelten Kurierarbeit. In: Momentum quarterly. Zeitschrift für sozialen Fortschritt, Vol. 9, Nr. 2, S. 50-67.

Herr, Benjamin (2018) Ausgeliefert: Fahrräder, Apps und die neue Art der Essens- zustellung. Wien.

Hoose, Fabian/Haipeter, Thomas (2021): Individualisierte Plattformarbeit und kollektive Interessenartikulation. In: Haipeter, Thomas/Hoose, Fabian/Rosenbohm, Sophie (Hrsg.) (2021): Arbeitspolitik in digitalen Zeiten. Entwicklungslinien einer nachhaltigen Regulierung und Gestaltung von Arbeit. Baden-Baden, S. 143-178.

Howcroft, Debra/ Bergvall-Kåreborn, Birgitta (2018) A Typology of Crowdwork Platforms. Work, Employment and Society 33(1): S. 21-38.

Hunt, Abigail/ Fortunate Machingura, Fortunate (2016): The rise of ondemand domestic work. Overseas Development Institute Working Paper 07: 44.

Huws, Ursula (2016): New forms of platform employment. In: The digital economy and the single market: employment prospects and working conditions in Europe, hg. von Werner Wobbe, Elva Bova, und Catalin Dragomirescu-Gaina, S. 65-82.

Huws, Ursula/ Spencer, Neil H./ Syrdal, Dag S./ Holts, Kaire (2017): Work in the European Gig Economy. Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, The Netherlands, Switzerland and Italy. Foundation for European Progressive Studies.

Institut de Recherches Économiques et Sociales (2019): Don't Gig Up! State of the Art Report. Working Paper 02/2019.

Ivanova, Mirela et al. (2018): Foodora and Deliveroo: The App as a Boss? Control and Autonomy in Appbased Management – The case of Food Delivery Riders. Working Paper Forschungsförderung Nr. 107, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.

Johnston, Hannah (2020): Labour geographies of the platform economy: Understanding collective organizing strategies in the context of digitally mediated work. In: *International Labour Review*, Vol. 159, 1, S. 25-45.

Johnston, Hannah/ Land-Kazlauskas, Chris (2019): Organizing on demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy. ILO Conditions of Work and Employment Series No. 94, Genf.

Johnston, Hannah et al. (2020): Working on digital labour platforms. A trade union guide for trainers on crowd-, app- and platformbased work. Brüssel.

Kilhoffer, Zachary et al. (2019): Study to gather evidence on the working conditions of platform workers. Brüssel.

Kirchner, Stefan/ Jürgen Beyer (2016): Die Plattformlogik als digitale Marktordnung Wie die Digitalisierung Koppungen von Unternehmen löst und Märkte transformiert. CGG Working Paper 3. Hamburg: Centrum für Globalisierung und Governance (CGG) am Fachbereich Sozialwissenschaften der Universität Hamburg.

Kirchner, Stefan/ Matiaske, Wenzel (2020): Plattformökonomie und Arbeitsbeziehungen – Digitalisierung zwischen imaginierter Zukunft und empirischer Gegenwart. In: *Industrielle Beziehungen, Zeitschrift für Organisation, Arbeit und Management* 27, 2, S. 105-119.

Lakhani, Karim M./ Garvin, David A./Lonstein, Eric (2010): Topcoder (A): Developing Software through Crowdsourcing.

Lee, Min Kyung, Daniel Kusbit, Evan Metsky und Laura Dabbish (2015): Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers. In: *ACM Press*, S. 1603-1612. Online im Internet: <http://dl.acm.org/citation.cfm?doid=2702123.2702548> (Abruf am 9. Februar 2018).

Lee, Horan/Staples, Ronald (2018): Digitale Solidarität unter Arbeitnehmer\*innen. In: *Industrielle Beziehungen* 25 (4), S. 495-517.

Leimeister, Jan Marco, Shkodran Zogaj, David Durward und Ivo Blohm (2016): Systematisierung und Analyse von Crowd-Sourcing-Anbietern und Crowd-Work-Projekten. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Online im Internet: <http://hdl.handle.net/10419/142715> (Abruf am 3. November 2017).

- Leimeister Jan Marco/ Durward, David/ Zogaj, Shkodran (2016) Crowd Worker in Deutschland: Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Lepanjuuri, Katriina/ Wishart, Robert/ Cornick, Peter (2018) The characteristics of those in the gig economy. Department for Business, Energy and Industrial Strategy of the UK Government.
- Lindstrom, Emelie (2019): Industrial relations in a digital age. Trade union reaction to the platform economy in France, Sweden and the United Kingdom. Online im Internet: <https://www.inclusivegrowth.eu/files/Call-25/Lindstrom-Social-Dialogue-1.pdf> (Abruf am 20.09.2021).
- Lorig, Philipp (2018): Handwerk als prekäres Unternehmertum. Soloselbstständige zwischen Autonomie und radikaler Marktabhängigkeit. Frankfurt am Main und New York.
- Lücking, Stefan (2019): Arbeiten in der Plattformökonomie. Über digitale Tagelöhner, algorithmisches Management und die Folgen für die Arbeitswelt. Forschungsförderung Report Nr. 5, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.
- Maffie, Michael David (2020): The Role of Digital Communities in Organizing Gig Workers. In: *Industrial Relations*, 59 (1), S. 123-149.
- Marrone, Marco/ Finotto, Vladi (2019): Challenging Goliath. Informal Unionism and Digital Platforms in the Food Delivery Sector. The Case of Riders Union Bologna. In: *PACO*, 12 (3), S. 691-716.
- Mateescu, Alexandra/ Ticona, Julia (2020): Invisible Work, Visible Workers. Visibility Regimes in Online Platforms for Domestic Work. In: *Beyond the Algorithm: Qualitative Insights for Gig Work Regulation*, hg. von Deepa Das Acevedo, S. 57-81. Online im Internet: <https://www.cambridge.org/core/product/identifier/9781108767910/type/book> (Abruf am 15. Juni 2021).
- Niebler, Valentin. 2019. Organizing YouTube. Online im Internet: <https://www.rosalux.de/en/news/id/41394/organizingyoutube/> (Abruf am 11. Februar 2020).
- Pesole, Annarose et al. (2018): Platform workers in Europe: evidence from the COLLEEM survey. LU: Publications Office. Online im Internet: <https://data.europa.eu/doi/10.2760/742789> (Abruf am 16. September 2021).
- Pongratz, Hans J. (2017): Interessenvertretung dringend erwünscht: Was Selbstständige von ihrer Gewerkschaft erwarten. In: *WSI Mitteilungen* Jg. 70,8, 605-613.
- Pongratz, Hans J. (2020): Die Solo-Selbstständigen – was sie trennt und verbindet. In: *WISO*, Jg. 43, Nr. 2/20, S. 11-34.

Pongratz, Hans J./ Bührmann, Andrea D. (2018): Diskontinuität und Diversität beruflicher Selbstständigkeit. In: Bührmann, Andrea D./ Fachinger, Uwe/Welskop-Deffaa, Eva M. (Hrsg.): Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen. Wiesbaden, S. 51-75.

Pongratz, Hans J./ Bormann, Sarah (2017): Online-Arbeit auf Internet- Plattformen: Empirische Befunde zum 'Crowdworking' in Deutschland. Arbeits- und Industriesoziologische Studien 10(2): S. 158-181.

Pongratz, Hans J./ Abbenhardt, Lisa (2018): Interessenvertretung von Solo-Selbstständigen. In: WSI Mitteilungen, Jg. 71,4, S. 270-278.

Prassl, Jeremias/ Risak, Martin (2016) Uber, TaskRabbit & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Labour Law of Crowdwork. Comparative Labor Law & Policy Journal 30(3): S. 604-619.

Ravenelle, Alexandra J. (2019): Hustle and Gig. Struggling and Surviving in the Sharing Economy. Oakland.

Rosenblat, Alex/ Stark, Luke (2016): Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. In: International Journal of Communication 10, S. 3758-3784.

Rosenblat, Alex (2018): Uberland : How Algorithms are rewriting the Rules of Work. Oakland.

Schaupp, Simon (2020): Taylorismus oder Kybernetik? Eine kurze Ideengeschichte der algorithmischen Arbeitssteuerung, In: WSI Mitteilungen, 73, 3, S. 201-208.

Schmalz, Stefan/ Dörre, Klaus (2014): Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. Industrielle Beziehungen / The German Journal of Industrial Relations 21, Nr. 3: S. 217-237.

Schmidt, Florian A. (2016): Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie: zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork. Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts -und Sozialpolitik.

Schmidt, Florian A. (2019): Crowdproduktion von Trainingsdaten. Zur Rolle von Online-Arbeit beim Trainieren autonomer Fahrzeuge.

Schneider-Dörr, Andreja (2019): Erwerbsarbeit in der Plattformökonomie. Eine kritische Einordnung von Umfang, Schutzbedürftigkeit und arbeitsrechtlichen Herausforderungen. Working Paper Forschungsförderung Nr. 116 der Hans Böckler Stiftung. Düsseldorf.

Scholz, Trebor (2016): Platform Cooperativism. Challenging the Corporate Sharing Economy. Rosa Luxemburg Stiftung New York Office, New York.



- Schor, Juliet B. et al. (2020): Dependence and precarity in the platform economy. In: *Theory and Society* 49, 5-6, S. 833-861.
- Schörpf, Philip/ Flecker, Jörg/ Schönauer, Annika/ Eichmann, Hubert (2017). Triangular lovehate: management and control in creative crowdworking. In: *New Technology, Work and Employment* 31,1, S. 43-58.
- Schreyer, Jasmin/ Schrape, Jan-Felix (2018): Algorithmische Arbeitskoordination in der plattformbasierten Gig Economy: Das Beispiel Foodora. In: *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, Jg. 11, 2, S. 262-278.
- Srnicek, Nick (2018): *Plattform-Kapitalismus*. Übers. von Ursel Schäfer. Hamburg.
- Staab, Philipp (2019): *Digitaler Kapitalismus. Markt und Herrschaft in der Ökonomie der Unknappheit*. Berlin.
- Staab, Philipp (2021): *Gewerkschaftliche Arbeits- und Gesellschaftspolitik im Kontext digitaler Machtverschiebungen*. Berlin, Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE.
- Stefano de, Valerio (2016) The Rise of the 'Justin-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. *Comparative Labor Law & Policy Journal* 37(3): S. 471-504.
- Tassinari, Arianna/ Maccarrone, Vincenzo (2020): Riders on the storm: Workplace solidarity among gig economy couriers in Italy and the UK. In: *Work, Employment and Society*, Vol. 34 (1), S. 35-54.
- Tubaro, Paola / Antonio A. Casilli. 2019. *Microwork, artificial intelligence and the automotive industry*. *Journal of Industrial and Business Economics*.
- Vandaele, Kurt (2018a): Arbeitskämpfe in der Plattformökonomie. Neuer Schwung oder drohender Abschwung für gewerkschaftliche Organisation? In: BEIGEWUM (Hrsg.) (2018): *Umkämpfte Technologien. Arbeit im digitalen Wandel*. Hamburg, S. 203-217.
- Vandaele, Kurt (2018b): Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe. ETUI Working Paper 2018.05, Brüssel.
- Vandaele, Kurt (2021): Collective resistance and organizational creativity amongst Europe's platform workers: A new power in the labour movement? In: Haidar, Julieta/ Keune, Maarten (Hrsg.) (2021): *Work and labour relations in global capitalism*. Cheltenham und Genf, S. 205-234.
- Vandaele, Kurt et al. (2019): „Algorithm breakers“ are not a different „species“: attitudes towards trade unions of Deliveroo riders in Belgium. ETUI Working Paper 2019.06, Brüssel.
- VIDA (2017): Betriebsrat für Fahrradzustelldienst Foodora. Online im Internet: [https://www.vida.at/cms/S03/S03\\_0.a/1342577497037/home/artikel/betriebsratfuerfahrradzustelldienstfoodora](https://www.vida.at/cms/S03/S03_0.a/1342577497037/home/artikel/betriebsratfuerfahrradzustelldienstfoodora) (Abruf am 22.09.2021).

Walcott, Stephen (2020): *Victimisation and Fear of Crime in the Gig Economy*. The Police Foundation, London.

Wood, Alex J./Lehdonvirta, Vili (2021): *Antagonism beyond employment: how the „subordinated agency“ of labour platforms generates conflict in the remote gig economy*. In: *Socio economic review*, Online im Internet: <https://osf.io/preprints/socarxiv/y943w/> (Abruf am 20.09.2021).

Woodcock, Jamie/ Graham, Mark (2020): *The Gig Economy. A critical Introduction*. Hoboken.

## Anhang

### Anhang 1: Übersicht Initiativen und Interessenvertretungen

Die folgende Übersicht verweist exemplarisch auf schon bestehende Initiativen im Bereich der ortsgebundenen als auch ortsungebundenen Plattformarbeit, die in sechs Ebenen unterteilt wurden.

#### 1) Grass Roots-Gewerkschaften

YoutubersUnion

<https://youtubersunion.org/>

- „We are a community based movement that fights for the rights of YouTube Creators and Users.“
- Interessenvertretungsinitiative von Youtubern für Youtuber mit konkreten Forderungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Deliverunion

<https://deliverunion.fau.org/aboutus/>

- „Die Betriebsgruppe von Lieferando-Beschäftigten in Berlin wurde 2020 gegründet. Ex-Foodora-Beschäftigte, Arbeiter\*innen von Wolt, Gorillas, Velogista, Mister Subs, Stadtsalat, REWE, DurstExpress und anderen Lieferunternehmen sind genauso willkommen wie Lieferando-Beschäftigte.“
- Unterstützung von Arbeitskämpfen und Interessenvertretung für Lieferdienste wie Lieferando, Gorillas, Durstexpress u. a..

#### 2) Gewerkschaftliche Initiativen

Fairtube

<https://fairtube.info/>

- „FairTube stands for fairness, transparency, accountability, dialogue, freedom from discrimination, and democratic participation for all platform creators and workers.“
- Initiative der IG Metall für mehr Transparenz, weniger Diskriminierung für alle Plattform-Arbeitenden.

Liefiern am Limit

<https://www.facebook.com/liefiernamlimit>

- „Bessere Arbeitsbedingungen durch einen Tarifvertrag und mehr Mitbestimmung für die Fahrer von Lieferando.de!“
- Initiative zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Lieferdienste/Lieferando.de. Eine Initiative der Gewerkschaft NGG.

Don't gig up

<https://www.dontgigup.eu/>

- „The Don't GIG up! project - cofunded by the DG Employment, Social Affairs and Inclusion of the European Commission and coordinated by Fondazione Giacomo Brodolini - aims to 'improve expertise and knowledge on the role unions and social dialogue can play with regards to protection of gig workers'.“
- Transeuropäischer Zusammenschluss von Forschungszentren und Gewerkschaften

### 3) Kollektive/berufliche Zusammenschlüsse

Khora

<https://kolyma2.coopcycle.org/de/>

- „Lombardo und seine Freunde wollen nicht einfach einen Kurierdienst aufbauen, sondern ein Kollektiv, das eine kleine Alternative zu den Großen der Branche sein will. Mehr Selbstbestimmung, mehr Freiheit, mehr innere Werte. Vielleicht sogar Nachhaltigkeit, Gemeinschaftsgefühl, Transparenz.“
- Kurierdienst-Kollektiv in Berlin, das eine Alternative zu gängigen Lieferdiensten aufbauen will.

Rush Kurierkollektiv

<https://www.rushkurierkollektiv.de/>

- „Die RUSH Kurierkollektiv GbR ist ein selbstorganisierter Kurierbetrieb verwaltet von selbstständigen Fahrradkurier\*innen, die gemeinsam ein selbstbestimmtes und faires Arbeiten in der Logistikbranche anstreben.“
- Eine Alternative in Leipzig für Kurierdienste.

### 4) Öffentliche Bewertungsseiten

FairCrowdWork

<http://faircrowd.work/de/>

- „Gewerkschaftliche Informationen und Austausch zu Crowd-, App- und plattformbasiertem Arbeiten“
- Informationen und Beratung für Crowdworker.

## 5) Beratung/ Hilfestellung

Digital Platform Observatory

<https://digitalplatformobservatory.org/>

- „Mapping and assessing existing practices of worker representation and social dialogue within platforms; Developing new methods of representation and dialogue with the stakeholders and specifically platform workers at the European level“.
- Überblicksseite über Initiativen und Interessenvertretung in Europa. Lieferdienste, Paketdienste, Solo-selbstständige u.a..

Arbeiterkammer Wien

<https://wien.arbeiterkammer.at/crowdwork>

- Übersichtsseite der Arbeiterkammer Wien. Kontaktmöglichkeiten für Beratungen, Überblick über Interessenvertretung, Hintergrundinformationen zu Crowdwork und Plattformarbeit.

A&W Blog

<https://awblog.at/wieprekaeristdigitaleplattformarbeit/>

- „Der Blog dient der Diskussion aktueller Fragestellungen und liefert alternative Interpretationsangebote zu oftmals weithin präsenten Expertisen anderer gesellschaftlicher Kräfte.“
- Blog der Arbeitskammer Wien zu Fragen aktueller Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse. Überblick und Hintergrundinformationen zu Crowdwork und solselbstständiger Arbeit.

Faire Arbeit e.V.

<https://fairearbeit.net/>

„Wir stehen, spezialisiert auf die Probleme und Belange von prekär und atypisch beschäftigten Menschen, diesen beratend und unterstützend zur Seite, kostenlos und ehrenamtlich.“

Arbeitsrechtliche Beratung, Informationen für Soloselbstständige.

## 6) Plattformkooperativen

International Alliance of App-Based Transport Workers

<https://iaatw.org/>

<https://iaatw.org/aboutus/manifesto/>

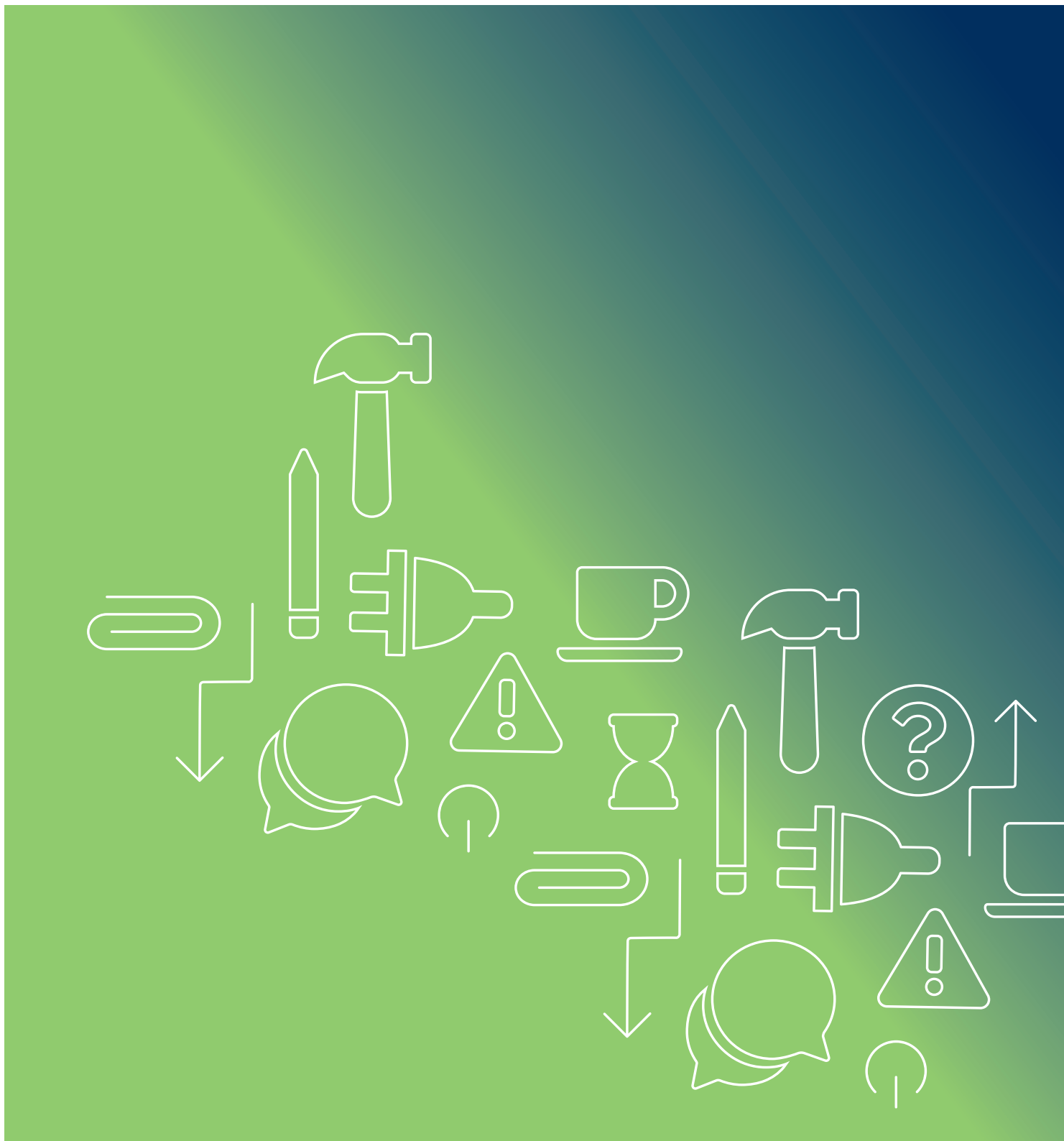
- Weltweite Allianz zur Durchsetzung kollektiver Interessenvertretung von appbasierter Personentransportdienste.

Platform Cooperatism Consortium

<https://platform.coop/>

- „In the face of widespread dissatisfaction with capitalism, it is time to ask, “What kind of new economy do we want to create?” Instead of optimizing the online economy for growth and shortterm profits for the few, we need to optimize the digital economy for all people.“





Das Projekt „Haus der Selbstständigen“ wird im Rahmen der Förderrichtlinie „Zukunftszentren – Unterstützung von KMU, Beschäftigten und Selbständigen bei der Entwicklung und Umsetzung innovativer Gestaltungsansätze zur Bewältigung der digitalen Transformation“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.