



# Plattformarbeit: Experimentierfeld für die Arbeit der Zukunft?

Übersichtsstudie zu Formen und Spezifika der Plattformarbeit, Einstiegsgründen und Arbeitsbedingungen von Plattformarbeiter\*innen und politischen Herausforderungen im Feld

Anna-Elisabeth Hampel  
Eva Luise Krause

Februar 2023

Plattformarbeit – das heißt Arbeit, die über digitale Plattformen vermittelt wird – wird für immer mehr Menschen zum Erwerbsmodell. Die effiziente Vermittlung zwischen Angebot und Nachfrage und neue, flexible und niedrighschwellige Zugänge zu Arbeit werden als Vorteile der Plattformarbeit gesehen. Gleichzeitig stellen digitales und algorithmisches Arbeitsmanagement, Unklarheit über den Beschäftigungsstatus und die damit zusammenhängenden Rechte, starke Vereinzelung sowie die Internationalität der Plattformökonomie die bestehenden Arbeits- und Sozialrechtssysteme vor große Herausforderungen. Diese Spezifika und Herausforderungen der Plattformökonomie sind aber gleichzeitig zukunftsweisend, weshalb auch Lösungsansätze weit über diese Arbeitsform hinaus Bedeutung haben. Im Projekt „Chancengerechte Plattformarbeit“ widmen wir uns der Frage nach fairen Bedingungen in der

Plattformarbeit vor allem aus Sicht derjenigen, die von dieser Arbeitsform besonders abhängig und daher auch von prekären Bedingungen besonders betroffen sind. Gerade für sie ist die Frage nach fairen Arbeitsbedingungen ein Schlüssel zu gesamtgesellschaftlicher Teilhabe und Gerechtigkeit. Mit der vorliegenden Studie skizzieren wir die Ausgangslage für ein komplexes arbeits- und sozialrechtliches, aber auch gesellschaftliches Handlungsfeld, indem wir einen Überblick über die verschiedenen Formen von Plattformarbeit, ihre zukunftsweisenden Merkmale, und die Chancen und Risiken für Plattformarbeiter\*innen und insbesondere vulnerable Gruppen geben. Dabei bringen wir bestehende Studien mit eigenen Erkenntnissen aus Expert\*inneninterviews, Fachgesprächen und einer im Herbst 2022 durchgeführten Online-Befragung unter Plattformarbeiter\*innen zusammen.

Gefördert von

STIFTUNG  
MERCATOR

## Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Was ist Plattformarbeit? – Allgemeine Definitionen</b> .....	<b>5</b>
<b>2. Plattformarbeit als Experimentierfeld für die Zukunft der Arbeit? – Wegweisende Merkmale</b> .....	<b>8</b>
<b>3. Welche unterschiedlichen Formen von Plattformarbeit gibt es?</b> .....	<b>12</b>
<b>4. Wie viele Plattformarbeiter*innen gibt es?</b> .....	<b>14</b>
<b>5. Wer arbeitet in der Plattformarbeit und warum?</b> .....	<b>18</b>
<b>6. Zwischen Arbeitsmarktzugang und Prekarität: Wie entsteht Vulnerabilität in der Plattformarbeit?</b> .....	<b>22</b>
6.1 Migrant*innen in der Plattformarbeit .....	27
6.2 Frauen in der Plattformarbeit .....	29
<b>7. Warum regulieren? - Mehr Teilhabe, weniger Prekarität</b> .....	<b>33</b>
<b>Ausblick</b> .....	<b>35</b>
<b>Anhang</b> .....	<b>38</b>
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>42</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>47</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b> .....	<b>47</b>

## Einleitung

Wer sich einmal Essen bei einem Lieferdienst bestellt, statt auf die U-Bahn zu warten lieber ein Uber genommen, über Helpling nach einer Putzhilfe oder über MyHammer nach handwerklicher Unterstützung gesucht hat, hat schon mal eine\*n Plattformarbeiter\*in getroffen. Denn Plattformarbeit umfasst alle Formen von bezahlter Arbeit, die über digitale Plattformen vermittelt und oft auch gesteuert werden. Dazu gehören auch viele Formen von Arbeit, die im Alltag weniger präsent sind, weil sie von überall digital erledigt werden: Plattformarbeiter\*innen sortieren Daten, trainieren Künstliche Intelligenz, schreiben, übersetzen, designen, füllen Umfragen aus und vieles andere mehr. Plattformarbeit ist so heterogen wie die Menschen, die sie ausüben. Dass Angebot und Nachfrage durch digitale Innovation passgenau und schnell zueinander geführt werden können, wird als großes Potenzial der Plattformökonomie gesehen. Auch verspricht sie vielen Menschen einen niedrigschwiligen Zugang zu Arbeit. Gleichzeitig besteht die Befürchtung, dass hier ein „digitaler Schattenarbeitsmarkt“ (DGB 2021: 1) entsteht, in dem Arbeits- und Sozialrechte unterlaufen werden. Digitale Überwachung und algorithmisches Management, Unklarheit über den Beschäftigungsstatus und die damit zusammenhängenden Rechte, starke Vereinzelung sowie die Internationalität der Plattformökonomie stellen die bestehenden Regulierungssysteme vor große Herausforderungen. Diese Merkmale und Herausforderungen der Plattformökonomie sind aber gleichzeitig zukunftsweisend, weshalb auch mögliche Lösungsansätze weit über diese Arbeitsform hinaus Bedeutung haben.

Im **Projekt „Chancengerechte Plattformarbeit“** widmen wir uns der Frage nach fairen Bedingungen in der Plattformarbeit vor allem aus Sicht derjenigen, die von dieser Arbeitsform besonders abhängig und daher auch von prekären Bedingungen besonders betroffen sind. Dabei handelt es sich oft um Gruppen, die zum herkömmlichen Arbeitsmarkt eingeschränkten Zugang haben und häufig auch gesamtgesellschaftlich marginalisiert sind. Da soziale Absicherung, Bezahlung, soziale Integration und Mitbestimmungsmöglichkeiten in der Plattformarbeit aber nicht selten zu kurz kommen, bedeutet dieser Zugang zu Arbeit nicht gleich weniger Marginalisierung oder mehr Teilhabe. Die Frage nach fairen Bedingungen in der Plattformarbeit ist demnach eng an Fragen gesamtgesellschaftlicher Teilhabegerechtigkeit gebunden. Unser Fokus liegt dabei auf Plattformarbeiter\*innen in Deutschland, wobei die grenzüberschreitende Dimension der Plattformökonomie immer miteinberechnet werden muss. Auf der Suche nach Ansätzen für faire Bedingungen in der Plattformarbeit – und damit tragfähige Lösungen für die Arbeit der Zukunft – beziehen wir die Perspektiven verschiedener Akteure im Feld ein: Dazu gehören Plattformarbeiter\*innen und Plattformbetreiber\*innen sowie deren Interessensverbände und -vertretungen, Vertreter\*innen aus Politik, Forschung, Gewerkschaften, Sozialversicherungsträgern, Arbeitgeberverbänden, Wirtschaftsverbänden und Beratungsstrukturen. Zudem ist unser Ziel, den vielen verschiedenen Formen von Plattformarbeit und Konstellationen, in denen sie ausgeübt wird, Rechnung zu tragen, indem wir diese Verschiedenheit in unsere Analyse miteinbeziehen.

Die vorliegende Studie ist die erste von mehreren Studien, die im Rahmen des Projekts erarbeitet werden. Sie skizziert **die Ausgangslage** für das komplexe arbeits- und sozialrechtliche, aber auch gesellschaftliche Handlungsfeld der Plattformökonomie. Ziel ist es, einen Überblick über Plattformarbeit und die Situation von Plattformarbeiter\*innen zu geben und folgenden Fragen nachzugehen: Was ist Plattformarbeit und welche Formen von Plattformarbeit gibt es? Warum

ist diese Arbeitsform zukunftsweisend? Wer übt Plattformarbeit aus welchen Gründen aus? Mit welchen Chancen und Risiken ist diese Arbeitsform verbunden? Welche Personen können als besonders vulnerabel in dem Feld beschrieben werden und warum? Dabei bringen wir bestehende Studien mit eigenen Erkenntnissen aus Expert\*inneninterviews, Fachgesprächen und einer im Herbst 2022 durchgeführten Online-Befragung von Plattformarbeiter\*innen zusammen.

### Online-Befragung

Bei unserer zwischen August und November 2022 durchgeführten digitalen Umfrage erreichten wir insgesamt 356 in Deutschland lebende Plattformarbeiter\*innen direkt über digitale Arbeitsplattformen, durch Werbung im öffentlichen Raum und in sozialen Medien sowie durch direkte Ansprache. Ein Großteil der Befragten übt ortsungebundene Plattformarbeit aus, ist männlich (71 %) und nicht eingewandert (84 %). Aufgrund der Zusammensetzung und Größe des Panels kann kein Anspruch auf Repräsentativität erhoben werden. Eine ausführlichere Beschreibung des Panels befindet sich im Anhang. Die Umfrage im Herbst 2022 ist der erste Teil einer dreiteiligen Panelbefragung, die bis 2023 dauern und in einer gesonderten Studie ausführlich ausgewertet wird.

### Fachgespräche und Expert\*inneninterviews

Im Rahmen des Projekts „Chancengerechte Plattformarbeit“ wurden 2022 und 2023 mit Plattformarbeiter\*innen, Plattformbetreiber\*innen sowie deren Interessensverbänden und -vertretungen, Vertreter\*innen aus Politik, Forschung, Gewerkschaften, Sozialversicherungsträgern und Arbeitgeberverbänden zwei Fachgespräche und mehrere Expert\*inneninterviews durchgeführt. Die für diese Studie interviewten Expert\*innen sind:

- *Moritz Altenried*, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Europäische Ethnologie und am Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) der Humboldt-Universität zu Berlin
- *Thilo Scholle* und *Andreas Wille*, Referenten in der Abteilung Digitalisierung –Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
- *Arne-Christian Sigge*, Vorstand von content.de und Mitunterzeichner des Code of Conducts für bezahltes Crowdsourcing/Crowdworking
- *Vincent* (Name geändert), Lieferfahrer bei einem Lebensmittellieferdienst in Berlin
- *Johanna Wenckebach*, wissenschaftliche Direktorin am Hugo-Sinzheimer-Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung

## 1. Was ist Plattformarbeit? – Allgemeine Definitionen

### Das Wichtigste in Kürze

- Plattformarbeit ist Arbeit zum Erwerbszweck, die über digitale Plattformen vermittelt wird. Dies kann viele Formen von Dienstleistungen umfassen.
- Viele Plattformen verstehen sich dabei als bloße Vermittler\*innen zwischen Auftraggeber\*innen, Auftragnehmer\*innen und ggf. weiteren Akteuren.
- Plattformarbeit zeichnet sich meist durch die Vermittlung einzelner Dienstleistungen an (formell) selbstständige Arbeiter\*innen aus. In manchen Fällen sind Plattformarbeiter\*innen aber auch abhängig beschäftigt.
- Eine erste Legaldefinition von digitalen (Arbeits-)Plattformen und Plattformarbeit in Deutschland findet sich im Plattform-Steuertransparenzgesetz, das zum 01. Januar 2023 in Kraft getreten ist.
- Auch auf europäischer Ebene wird mit dem EU-Richtlinienentwurf zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit über eine legale Definition von Plattformarbeit derzeit verhandelt.

Digitale Plattformisierung ist ein Phänomen, das in viele gesellschaftliche und wirtschaftliche Bereiche längst eingedrungen ist: Menschen kaufen und verkaufen Güter über digitale Marktplatzforen, kommunizieren und vernetzen sich über die Plattformen sozialer Medien, tauschen Wissen über digitale Plattformen aus usw. Die Idee, **digitale Infrastrukturen** zur Verfügung zu stellen, die von einer großen Anzahl von Personen und Unternehmen/Organisationen, meist **ohne zeiträumliche Beschränkungen**, zur **Interaktion** genutzt werden kann, greift auch in die **Arbeitswelt** über. Auch Arbeitsaufträge bzw. Dienstleistungen werden auf digitalen Arbeitsplattformen kommerziell vermittelt. Die sogenannte Plattformarbeit kann eine **Vielzahl von Formen bezahlter Dienstleistungen** umfassen, die über digitale Plattformen (Webseiten oder Apps) vermittelt und organisiert werden: von den in städtischen Räumen zunehmend präsenten Liefer- und Transportdiensten, über haushaltsnahe Dienstleistungen bis hin zum Schreiben von Texten, Testen von Produkten oder Trainieren von Künstlicher Intelligenz.<sup>1</sup> Die Plattformen verstehen sich dabei meist als reine Anbieter digitaler Infrastrukturen, als „Transaktionsflächen“ (Altenried 2021a: 52) und **Vermittler** zwischen mehreren Parteien, in der Regel mindestens zwischen Auftragnehmer\*innen/Anbieter\*innen und Auftraggeber\*innen/Nachfrager\*innen. Plattformen, die dieses Prinzip zu ihrem Geschäftsmodell gemacht haben, erzielen Gewinn aus den Gebühren, die sie von den Beteiligten für die Vermittlung erheben.<sup>2</sup> Gemäß der in der Literatur gängigen Unterscheidung verschiedener Plattformmodelle nach Nick Srnicek zählen sie zu den

---

<sup>1</sup> Nicht zu Plattformarbeit zählen wir dabei Formen von Arbeit, die zwar über digitale Plattformen vermittelt werden, aber nicht mit dem Ziel geleistet werden, damit ein Einkommen zu generieren.

<sup>2</sup> Diese Gebühren können entweder pro Auftrag (Provisionsmodell) oder pro Anmeldung bzw. in einem Abonnementcharakter pro zeitlicher Periode, in der die Plattform genutzt wird (Subskriptionsmodell), genutzt werden. Laut einer weltweiten Studie zu Plattformökonomie der ILO liegen diese Gebühren für die Auftragnehmer\*innen häufig höher als für die Auftraggeber\*innen (ILO 2021: 79).

„schlanken“ Plattformmodellen, die sich durch **Risikoabwälzung** und wenig Eigeninvestition auszeichnen (Srnicek 2018).<sup>3</sup> Sie stellen „Wachstum vor Profit“ und „operieren nach dem Modell des maximalen Outsourcing“ (Srnicek 2018: 76f.). Das bedeutet für den Erwerbsarbeitskontext, dass sie sich **mehrheitlich nicht als Arbeitgeber** verstehen und keine Verantwortung für den Schutz, die soziale Absicherung, die Qualifizierung bzw. Weiterbildung und die Ausstattung der Arbeiter\*innen übernehmen, die über sie Aufträge erhalten. Bei den meisten Plattformen üben Personen die vermittelte Arbeit (formell) als „**on demand**“ zur Verfügung stehende Selbstständige aus.

Wegen der Vereinzelung von Arbeitsaufträgen und der zeitlichen Befristung der entstehenden Geschäftsbeziehungen wird Plattformökonomie im englischen Sprachgebrauch auch häufig als „Gig Economy“ bzw. Plattformarbeit als „**Gig Work**“ bezeichnet. Während die formelle Selbstständigkeit der Arbeiter\*innen und die Zerstückelung von Arbeit in einzelne „Gigs“ als wesentliche Merkmale von Plattformarbeit in vielen Definitionen genannt werden, entwickeln einige Plattformen in den sichtbarsten und somit prominentesten Formen von Plattformarbeit – den Liefer- und Transportdiensten – in Deutschland und anderen Ländern teilweise abweichende Modelle, indem sie z. B. Lieferfahrer\*innen anstellen<sup>4</sup> und ihnen nicht nur Aufträge, sondern auch Schichten zuweisen oder mit Sub-Unternehmen und Sub-Contracting arbeiten (siehe Gig Economy Project 2021; Wurster 2023). Dennoch bleiben viele wesentliche Charakteristika der Plattformarbeit (siehe Kapitel 2) erhalten. Die große Bewegung, die im Ausprobieren dieser Plattformmodelle je nach regulatorischem und wirtschaftlichem Druck stattfindet, und die Heterogenität des Phänomens insgesamt, erschweren es, zu einer einheitlichen Definition und Begrifflichkeit zu kommen. In unseren Analysen versuchen wir, auf diese Heterogenität und verschiedenen Spielformen der Plattformarbeit einzugehen.

### Legaldefinitionen

Eine Legaldefinition von Plattformarbeit besteht in Deutschland bisher nicht. Mit dem im Dezember 2022 verabschiedeten und zum 01. Januar 2023 in Kraft getretenen **Plattform-Steuertransparenzgesetzes** (PStTG) hat der Gesetzgeber aber die Begriffe „Plattform“, „Plattformbetreiber“, „Nutzer“ und „Anbieter“ definiert. Eine Plattform ist demnach jedes auf digitalen Technologien beruhende System, das es Nutzern ermöglicht, über das Internet mittels einer Software miteinander in Kontakt zu treten und Rechtsgeschäfte abzuschließen, die gerichtet sind auf

---

<sup>3</sup> Srnicek unterscheidet zwischen Werbepattformen, Cloud-Plattformen, Industriepattformen, Produktplattformen und schlanken Plattformen (Srnicek 2018: 39–93).

<sup>4</sup> Bei den großen Lieferdiensten für Lebensmittel in Deutschland sind mittlerweile die meisten Lieferfahrer\*innen (auch „Rider“ genannt) angestellt, allerdings häufig als Minijobber\*innen, sodass die sozialen Absicherungspflichten der Lieferdienste auf ein Minimum begrenzt bleiben, zum Teil auch über Sub-Unternehmen. Auch wenn die Rider Schichten zugeteilt bekommen und nach Stunden bezahlt werden, erhalten sie oft Bonuszahlungen für besonders hohe Zahlen an Auslieferungen, sodass der „Gig“-Charakter in den Bezahlungssystemen ein wichtiges Prinzip und Anreiz zur Leistungssteigerung bleibt. Viele der Plattformunternehmen verfolgen zudem in verschiedenen Ländern unterschiedliche Strategien, um Arbeitgeberverantwortlichkeiten und damit verbundene Kosten möglichst gering zu halten (siehe Gig Economy Project 2021).

1. die Erbringung relevanter Tätigkeiten (§ 5) durch Anbieter für andere Nutzer oder
2. die Erhebung und Zahlung einer mit einer relevanten Tätigkeit zusammenhängenden Vergütung (§ 3 Abs. 1 PStTG).

Plattformanbieter gehören qua Definition des Gesetzes zu „Anbietern“, also jenen „Nutzern“, die auf einer Plattform registriert sind und relevante Tätigkeiten anbieten können (§ 4 Abs. 2 PStTG). Neben der Erbringung von Dienstleistungen meint das Gesetz mit diesen Tätigkeiten aber auch den Verkauf von Waren oder die zeitlich begrenzte Überlassung von Nutzungen und anderen Rechten jeder Art an unbeweglichem Vermögen oder Verkehrsmitteln (§ 5 Abs. 1 PStTG), also z. B. die Vermietung von Wohnraum oder PKW. Diese Tätigkeiten, bei denen es sich nicht um das direkte Angebot von Dienstleistungen handelt, zählen wir in unserem Projekt nicht zu Plattformarbeit.

Auf EU-Ebene entstehen spezifischer auf Plattformarbeit ausgerichtete Begriffsdefinitionen derzeit in den Verhandlungen über eine **Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit**. In Artikel 2 des von der Europäischen Kommission vorgelegten Richtlinienentwurfs werden Anforderungen genannt, mit denen natürliche oder juristische Personen als „digitale Arbeitsplattformen“ eingestuft werden: Sie erbringen eine kommerzielle Dienstleistung, die

- a) zumindest teilweise auf elektronischem Wege, z. B. über eine Website oder eine mobile Anwendung, aus der Ferne bereitgestellt wird;
- b) auf Verlangen eines Empfängers oder Dienstleisters erbracht wird;
- c) als notwendigen und wesentlichen Bestandteil die Organisation der von Einzelpersonen geleisteten Arbeit umfasst, unabhängig davon, ob diese Arbeit online oder an einem bestimmten Ort ausgeführt wird (Art. 2 Abs. 1 S. 1).

Anbieter von Dienstleistungen, deren Hauptzweck in der Nutzung oder im Angebot von Gütern besteht, werden in die Definition nicht eingeschlossen (Art. 2 Abs. 2). Plattformarbeit gilt in der Richtlinie als Arbeit, die über eine digitale Arbeitsplattform organisiert wird und (in der Union) von einer Person auf Grundlage eines Vertragsverhältnisses zwischen der digitalen Arbeitsplattform und der Person ausgeführt wird (Art. 2 Abs. 1 S. 2). Dabei unterscheidet die Richtlinie zwischen „Personen, die Plattformarbeit leisten“ – unabhängig von der Art des vertraglichen Verhältnisses zur digitalen Arbeitsplattform – und „Plattformbeschäftigten“, zu denen nur Personen zählen, die bei der Plattform einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Arbeitsverhältnis stehen (Art. 2 Abs. 1 S. 3-4). Die Unterscheidung zwischen abhängig beschäftigten und selbstständigen Plattformarbeiter\*innen ist also in der Richtlinie zentral.

## 2. Plattformarbeit als Experimentierfeld für die Zukunft der Arbeit? – Wegweisende Merkmale

### Das Wichtigste in Kürze

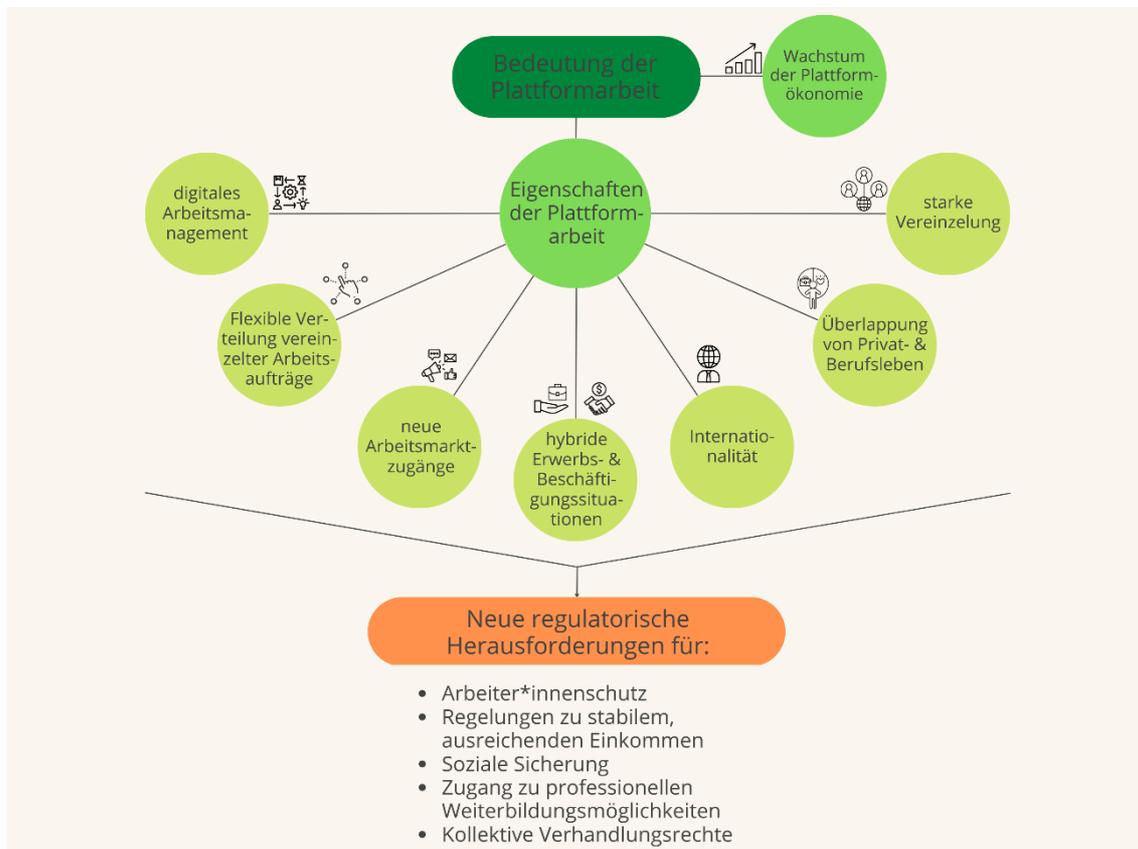
- Die Bedeutung von Plattformarbeit ergibt sich nicht nur aus dem starken Wachstum der Plattformökonomie, sondern auch aus ihren wegweisenden Merkmalen für die Arbeit der Zukunft. Dazu zählen:
  - o das digitale und auf Algorithmen basierte Arbeitsmanagement, oft verbunden mit einer kaum transparenten Verarbeitung persönlicher Daten und starker digitaler Überwachung,
  - o die Verfügbarkeit von Arbeitskraft für Kleinstaufträge nach Bedarf („work on demand“) aus einer Masse (Crowd) von potenziellen Arbeiter\*innen, die Unternehmen als Auftraggeber\*innen und (vermeintlich) auch den arbeitenden Auftragnehmer\*innen ein hohes Maß an Flexibilität verspricht,
  - o neue Arbeitsmarktzugänge und häufig hybride Beschäftigungs- und Einkommenssituationen,
  - o eine starke Überlappung von Privat- und Berufsleben,
  - o bei gleichzeitiger Einschränkung des sozialen Faktors von Arbeit durch starke Vereinzelung, sowie
  - o eine durch Digitalisierung verstärkte Internationalität.
- Die regulatorische Herausforderung besteht darin, die Chancen und das Innovationspotenzial der Plattformarbeit zu nutzen, ohne dass dies auf Kosten von Arbeits- und Sozialrechten und einem fairen Interessenausgleich geht. Dabei kann Plattformarbeit nicht isoliert von anderen Arbeitsformen betrachtet werden.

Die Entwicklungen in der Plattformökonomie und die Herausforderungen, die sie an die Regulierung der Rechte der Arbeiter\*innen stellt, sind nicht nur deswegen richtungsweisend, weil die **Plattformökonomie** an sich **wächst** und immer mehr Menschen Einkommen über plattformvermittelte Aufträge generieren.<sup>5</sup> Viele Eigenschaften der Plattformarbeit überschneiden sich mit

---

<sup>5</sup> Laut Europäischem Rat und Europäischer Kommission sind die Umsätze in der Plattformökonomie in der EU zwischen 2016 und 2020 beinahe auf das Fünffache gestiegen, von schätzungsweise 3 Milliarden € auf ca. 14 Milliarden €. Sie vermuten, dass bis 2025 die Zahl der über Plattformen Tätigen von derzeit 28 Mio. auf 43 Mio. steigen wird (Europäischer Rat 2022; Europäische Kommission 2021a, 2021b). Auch zwischen den beiden vom Joint Research Center der Europäischen Kommission durchgeführten COLLEEM-Umfragen zu Plattformarbeit in 2017 und 2018 wurde ein Wachstum des Anteils von Plattformarbeiter\*innen an der erwerbsfähigen Bevölkerung von 9,5 % auf 11 % festgestellt (Urzi Brancati et al. 2020: 14). Der DGB sieht die Gründe für das Wachstum der Plattformökonomie u. a. in der Covid-19-Pandemie und dem wachsenden Bedarf an aufbereiteten Daten zum Training von Künstlicher Intelligenz (DGB 2021). Gleichzeitig geraten derzeit viele Plattformen im Lieferdienstbereich, die von der COVID-19-Pandemie profitiert haben, angesichts der Inflation und rapide nachlassender Nachfrage, mit ihrer Risikokapitalfinanzierung an den Rand des Ruins, was zu massenhaften Entlassungen oder Fusionen mit anderen Unternehmen führt (siehe Gig Economy Project 2022; Kläsgen 2022).

anderen Organisationsformen von Arbeit und weisen zudem auf die **Transformation und Zukunft der Arbeitswelt** hin.



**Abbildung 1: Zukunftsweisende Eigenschaften der Plattformarbeit und damit verbundene Herausforderungen**

© Minor

Was Plattformarbeit vor allem zu einem Experimentierfeld<sup>6</sup> für die Zukunft der Arbeit – sowohl aus unternehmerischer als auch aus politischer Sicht – macht, ist insbesondere das ihm zugrundeliegende **digitale und auf Algorithmen basierte Arbeitsmanagement**. Dies betrifft:

- den Zugang zur Plattform und zu bestimmten Aufträgen – z. B. durch Zulassungstests für bestimmte Tätigkeiten –,
- die Auftragsvergabe bzw. das Matching zwischen Angebot und Nachfrage bzw. zwischen Auftraggeber\*innen und Auftragnehmer\*innen,
- die Dokumentation und Kontrolle der erbrachten Leistungen bzw. Überwachung während der Arbeit,
- die in der Regel remote stattfindende Kommunikation zwischen den verschiedenen Parteien,
- die Abwicklung von Bezahlungen,

<sup>6</sup> Diese Bezeichnung nutzen u. a. Moritz Altenried (Altenried 2021a: 60) und Stefan Lücking (Lücking 2019: 6) in ihren Analysen.

- die Schaffung von Feedback- bzw. Beschwerdesystemen, die sich wiederum auf die Auftragsvergabe auswirken,
- und Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Sperrung des Accounts oder Kündigung.<sup>7</sup>

Die Verwendung von algorithmischen Arbeitsmanagementsystemen hat somit **direkte und umfassende Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen** der Plattformarbeiter\*innen, z. B. den Arbeitsschutz, die Arbeitszeiten, die Vergütung, Kündigungsrechte oder den Diskriminierungsschutz. Automatisierte oder halbautomatisierte Entscheidungen und Managementprozesse, digitale Überwachung und die damit einhergehende Verarbeitung personenbezogener Daten nehmen auch außerhalb von digitalen Plattformen eine immer bedeutendere Rolle in der Arbeitswelt ein und stellen große und komplexe Herausforderungen für die Sicherung von Arbeitsrechten sowie Informations-, Mitbestimmungs- und Datenschutzrechten der Arbeiter\*innen dar.

Ein weiteres wesentliches und wohl zukunftsweisendes Merkmal der Plattformökonomie ist die Möglichkeit für Kund\*innen, **je nach Bedarf (on demand) auf eine Masse (Crowd) an potenziellen Arbeiter\*innen zurückgreifen zu können**; für digital zu erledigende Aufträge sogar weltweit. Das innovative Potenzial für alle Beteiligten wird darin gesehen, dass Angebot und Nachfrage passgenau und flexibel miteinander gematcht werden können. Das Neuartige an Plattformarbeit ist also nicht, dass sie neue Arten von Aufträgen bzw. Inhalten bringt, sondern dass sie die **Effizienz in der Vermittlung herkömmlicher Arbeitsleistungen durch die Ausnutzung technischer Möglichkeiten** steigert.<sup>8</sup> Damit ändert sich aber auch der wirtschaftliche sowie arbeits- und sozialrechtliche Rahmen der Arbeit.

Aus unternehmerischer Sicht brechen organisatorischer Aufwand, Planungsrisiko und die langfristige Verantwortung für Arbeitnehmer\*innen weg, was die Effizienz von Unternehmen/Auftraggeber\*innen (kurzfristig) steigert (ILO 2021: 243). Zudem können viele Arbeiten in Kleinstaufträge aufgeteilt werden und **erfordern somit kaum Qualifikationen** der anonymen Arbeiter\*innenschaft: „Privatpersonen können Aufgaben erledigen, für die früher eine professionelle Infrastruktur nötig war“ (Leimeister et al. 2016: 1).

Aus der Perspektive der Arbeiter\*innen wird Plattformarbeit sowohl als Chance für ein **flexibles Einkommensmodell** als auch als **Möglichkeit zur Teilhabe am oder Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt** für diejenigen gesehen, die sonst nur eingeschränkten Zugang zu (gut bezahlter) Arbeit haben (siehe Kapitel 0). Plattformen versprechen mehr Selbstbestimmtheit, Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben und ein mögliches Einkommensmodell für Menschen mit wechselnden Lebensmittelpunkten. Gerade in den Formen von plattformvermittelter Arbeit, die zu klassischerweise prekären Branchen gehören, sehen sich Plattformen außerdem als **Regulatorium für einen sonst unregulierten Arbeitsmarkt**, was den Rahmen für mehr Schutz und Fairness zum

---

<sup>7</sup> Eine ausführliche Definition von algorithmischem Arbeitsmanagement findet sich bei Del Castillo & Naranjo 2022.

<sup>8</sup> Einige Arten von Arbeitsleistungen bzw. Arbeitsinhalten gewinnen jedoch durch die Vermittelbarkeit über digitale Plattformen enorm an Zuwachs: Dazu gehören insb. sogenannte Quick-Commerce-Lieferdienste und digitale Kleinstaufträge, z. B. zur ‚Reinigung‘ von Webinhalten oder zum Trainieren Künstlicher Intelligenz.

einen, und eine stärkere Einbindung in Steuer- und Sozialsysteme zum anderen gewährleisten soll (Pesole et al. 2018: 52).<sup>9</sup>

Die Kehrseite dieses Versprechens ist jedoch, dass der Zugang zu Arbeit meistens nicht mit dem Zugang zu Arbeiter\*innenschutz, sozialer Sicherung, kollektiven Verhandlungsrechten, einem stabilen und ausreichenden Einkommen und professionellen Weiterbildungsmöglichkeiten einhergeht. Denn weil das Geschäftsmodell vieler Plattformen auf Risikoabwälzung ausgelegt ist, und diese sich als reine Vermittler und damit gegenüber den Arbeiter\*innen als Dienstleister und nicht als Arbeitgeber verstehen, erbringt ein Großteil der Plattformarbeiter\*innen ihre Dienstleistungen als (formell) Selbstständige. Damit **fallen sie durch das Raster des größtenteils auf Arbeitnehmer\*innen zugeschnittenen Arbeits- und Sozialrechtssystems**. Dieses System neuen und flexiblen Arbeitsformen so anzupassen, dass sie auch diejenigen schützen, die nicht dem herkömmlichen Bild von Vollzeit Arbeitnehmer\*innen und unternehmerisch agierenden, unabhängigen Selbstständigen entsprechen, ist bereits jetzt eine der großen und umfassenden Herausforderungen an die Arbeits- und Sozialpolitik, die nicht nur Plattformarbeiter\*innen betrifft (siehe Kapitel 7, Hampel & Krause 2023).

Die „**Überlappung von Zuhause und Arbeitsplatz**“ (Altenried et al. 2021b: 23), die durch die raumzeitliche Flexibilisierung in der Plattformarbeit entsteht, ist ein weiterer zukunftsweisender Aspekt dieser Arbeitsform. Insbesondere bei Online-Arbeitsaufträgen, die Menschen vor dem heimischen Computer erledigen, verschwimmen die zeitlichen und räumlichen Grenzen zwischen Erwerbsarbeit, privater reproduktiver Arbeit – wie Haushalts-, Betreuungs- und Pflegeaufgaben – und Freizeit. Auch der **soziale Aspekt** von Arbeit, der durch den persönlichen Kontakt zu Kolleg\*innen, Kund\*innen u. a. entsteht, wird durch die **vereinzelte** Stückerarbeit (an verschiedenen Orten) stark eingeschränkt. Spätestens mit der Normalisierung und Verbreitung von Home Office während der Covid-19-Pandemie sind diese Aspekte zu Phänomenen geworden, die auch in Deutschland und auch weit über die Plattformarbeit hinaus die Arbeitswelt transformieren. Auf der Seite der Konsument\*innen trägt Plattformarbeit dazu bei, dass reproduktive Arbeiten im privaten Bereich – z. B. Einkaufen, Putzen oder Kinderbetreuung – zunehmend ausgelagert werden. Die der Plattformökonomie innewohnende „Logistifizierung von Produktion und Alltag“ (a. a. O.: 75f.) greift somit sowohl in den privaten als auch in den öffentlichen, vor allem urbanen Raum, transformativ ein.

**Internationalität** als ein weiteres wegweisendes Charakteristikum von Plattformarbeit steigert die Komplexität des Phänomens: Wenn die Plattform in Land A sitzt, ein Auftragnehmer in Land B und ein Auftraggeber in Land C, erschwert dies nicht nur die Erfassbarkeit der plattformökonomischen Prozesse, sondern natürlich auch die Frage, nach welchem Recht sich Konflikte lösen lassen und wie sich internationale Standards durchsetzen lassen könnten. Auch diese Herausforderung ist weder neu noch alleinstellend, wird aber durch die technischen Möglichkeiten digitaler Plattformen noch einmal zugespitzt.

---

<sup>9</sup> So sehen beispielsweise die Gründer der Plattform Helpling, über die Reinigungsdienste vermittelt werden, ihr Angebot als fairere und sicherere Alternative zu Reinigungsdiensten auf dem „Schwarzmarkt“ in derselben Branche (Guhlich 2016). Dieses Sicherheitsgefühl wird insb. von (eingewanderten) Frauen auch so wahrgenommen (siehe van Doorn 2023: 169f.).

Da die wesentlichen Charakteristika von Plattformökonomie sowohl in der Geschichte unkonventioneller Arbeitsformen stehen, als auch für die Zukunft der Arbeit übergreifend richtungsweisend sein werden, wollen wir mit unseren Studien dazu beitragen, die komplexen Herausforderungen im Feld der Plattformökonomie besser zu verstehen. Im Folgenden beleuchten wir daher die unterschiedlichen Formen und Bezeichnungen von Plattformarbeit und unterschiedliche Erhebungen zur Verbreitung dieser Arbeitsform näher und fassen die bestehenden Erkenntnisse über die Einstiegsgründe und Arbeitssituationen von Plattformarbeiter\*innen zusammen.

### 3. Welche unterschiedlichen Formen von Plattformarbeit gibt es?

#### Das Wichtigste in Kürze

- Bei den verschiedenen Formen von Plattformarbeit wird vor allem zwischen ortsgebundenen und ortsungebundenen Formen unterschieden, für die verschiedene Bezeichnungen existieren.
- Plattformarbeit unterscheidet sich nach dem Grad der erforderlichen Qualifikation für die vermittelten Aufträge.
- Zudem gibt es verschiedene Formen von Plattformen: diejenigen, für die die digitale Vermittlung von Arbeit wesentlicher Bestandteil des gewinnorientierten Geschäftsmodells ist; genossenschaftliche Plattformen; und digitale Plattformen, die nicht ausschließlich zur Vermittlung von Dienstleistungen gedacht sind.

#### Unterscheidung nach Ortsgebundenheit

Die wesentliche Unterscheidung zwischen verschiedenen Formen von Plattformarbeit ist die zwischen

- **ortsgebundenen Formen** von Arbeit, die zwar digital organisiert werden, aber an einem bestimmten Ort (und teilweise zu einer bestimmten Zeit) verrichtet werden müssen; wie Liefer- und Transportdienste, haushaltsnahe Dienstleistungen (z. B. Reinigung und handwerkliche Dienstleistungen), Pflege und Betreuung;
- und **ortsungebundenen Formen** von Arbeit, die online theoretisch von überall mit Internetzugang und digitalen Endgeräten verrichtet werden können. Dabei kann es sich um qualifizierte Arbeiten wie Design, das Schreiben und Übersetzen von Texten oder Programmieraufträge handeln, aber auch um niedrigqualifizierte Tätigkeiten, wie das Sortieren von Daten, KI-Trainingsaufgaben, die Beantwortung von Umfragen usw. (sog. Micro-Tasking).

Für die verschiedenen Formen von Plattformarbeit werden unterschiedliche Bezeichnungen verwendet. In der Forschung wird der Begriff „**Gig work**“ zum Teil nur für ortsgebundene Formen von Plattformen verwendet (z. B. bei Fairwork 2023). Ortsungebundene Formen werden als „**Crowdwork**“, (z. B. bei Leimeister et al. 2016; Pongratz & Bormann 2017; Bonin & Rinne 2017; Altenried et al. 2021a) „**Cloudwork**“ (z. B. bei Fairwork 2023) oder „**Clickwork**“ (z. B. bei Baethge et al. 2019) bezeichnet. Mit der Bezeichnung „Crowdwork“ wird die Vergabe von

(Kleinst-)Aufträgen an eine (vermeintlich) anonyme bzw. unspezifische, offene Gruppe (die Crowd) hervorgehoben. Aus Sicht der Auftraggeber\*innen handelt es sich dabei um „Crowdsourcing“.<sup>10</sup> „Clickwork“ wird zum Teil nur für Kleinstaufträge im Unterschied zu professionellen digitalen Dienstleistungen verwendet (z. B. bei Piasna et al. 2022). Die unterschiedliche Verwendung von Begriffen kann zu Irritationen sowohl bei der statistischen und empirischen Erfassung als auch in der politischen Diskussion um das Phänomen Plattformarbeit führen. Wir verwenden in dieser Studie daher die Bezeichnungen „ortsgebundene“ und „ortsungebundene“ Formen von Plattformarbeit.

Zum Ausmaß der verschiedenen Formen von Plattformarbeit in Deutschland gibt es verschiedene Erhebungen. Laut einer Erhebung des European Trade Union Institute (ETUI) in 14 EU-Staaten 2021 waren in Deutschland ortsgebundene Formen (inkl. Transport- und Lieferdienste) von Plattformarbeit ähnlich stark verbreitet wie ortsungebundene (Piasna et al. 2022: 21). Die im Auftrag der Europäischen Kommission 2018 durchgeführte COLLEEM-Befragung, eine Umfrage von der Bertelsmann Stiftung 2018 und der durch das BMAS geförderte Crowdfunding Monitor zu Plattformarbeit (2017–2018) in Deutschland kamen allerdings zu dem Ergebnis, dass ortsungebundene Formen von Plattformarbeit in Deutschland verbreiteter sind (Pesole et al. 2018: 35; Baethge et al. 2019: 15; Serfling 2019: 14). In einer Befragung des Instituts der Zukunft der Arbeit (IZA) 2017 in Deutschland hingegen lag der Anteil derjenigen, die ortsgebundene Formen der Plattformarbeit ausüb(t)en hingegen höher als bei den ortsungebundenen Formen (Bonin & Rinne 2017: 17). Viele Plattformarbeiter\*innen führen zudem sowohl ortsgebundene als auch ortsungebundene Aufträge über digitale Plattformen aus (Serfling 2019: 14).

### **Unterscheidung nach Qualifikation und Anforderungsniveau**

Die Varianz in den oben benannten Begrifflichkeiten weist auch auf die Unterscheidung von Plattformarbeit nach der vorausgesetzten **Qualifikation** hin. Für einige (vor allem umfangreichere) Aufträge werden Qualifikationen und Fachwissen vorausgesetzt und von der Plattform geprüft, bevor Arbeiter\*innen Zugang zu den Aufträgen erhalten. Dass einfache Aufträge effektiv an eine anonyme Crowd mit austauschbaren ‚digitalen Fließbandarbeiter\*innen‘ vergeben werden können, setzt hingegen voraus, dass es kaum oder keine Vorgaben zu Qualifikationen und Zugang zu den Aufträgen gibt.

### **Unterscheidung nach Art der Plattform**

Auch die **Arten der Plattformen**, über die Dienstleistungen vermittelt werden, können sich unterscheiden:

- Neben Plattformen, für die die **gewinnorientierte Vermittlung** von Dienstleistungen Kern des Geschäftsmodells ist und bei denen klar zwischen dem Plattformunternehmen und dem Pool der potenziellen Auftragnehmer\*innen unterschieden wird,

---

<sup>10</sup> Die Bezeichnung Crowdsourcing wurde von Jeff Howe 2006 geprägt: „The act of taking a job once performed by a designated agent (an employee, freelancer or a separate firm) and outsourcing it to an undefined, generally large group of people through the form of an open call, which usually takes place over the Internet.“ (Howe zitiert nach Berg et al. 2018: 3).

- gibt es **genossenschaftliche Modelle**, in denen die Auftragnehmer\*innen auch an der Führung und Gestaltung der Plattform als digitaler Infrastruktur beteiligt sind (siehe dazu Pentzien 2021).
- Zudem gibt es **digitale Plattformen, die nicht ausschließlich zur Vermittlung von Dienstleistungen gedacht sind**, die aber auch dafür genutzt werden, z. B. soziale Medien oder Marktplatzplattformen.

Im Projekt „Chancengerechte Plattformarbeit“ beziehen wir die unterschiedlichen Formen von Plattformarbeit und Plattformen in unsere empirische Analyse und bei Austauschformaten mit ein.

#### 4. Wie viele Plattformarbeiter\*innen gibt es?

##### Das Wichtigste in Kürze

- Die bestehende Datenlage zur Anzahl von Plattformarbeiter\*innen und deren Anteil an der erwerbsfähigen Bevölkerung variiert je nach Methodik der Studien und definitorischer Eingrenzung von Plattformarbeit.
- Für die meisten Plattformarbeiter\*innen stellen plattformvermittelte Erwerbstätigkeiten eine Nebenbeschäftigung dar.
- Verschiedene Studien verweisen auf einen wachsenden Bevölkerungsanteil, der Arbeit über Plattformen sucht und ausübt.

Wie viele Menschen weltweit, in Europa und in Deutschland über Plattformen aktiv sind, ist nicht leicht zu erfassen. Die bestehende Datenlage variiert je nach Methodik der bisher durchgeführten Studien. Schwierigkeiten und Unterschiede in den Erfassungen entstehen u. a. durch unterschiedliche Definitionen des Phänomens „Plattformarbeit“ und der Abgrenzung zu anderen internetgebundenen Erwerbsformen (siehe Kapitel 1 und 3). Nur wenige Menschen, die Dienstleistungen über digitale Plattformen erbringen, definieren sich primär als „Plattformarbeiter\*innen“, sondern eher über ihre spezifischen Tätigkeiten, z. B. als Rider, Pfleger\*innen, Reinigungskräfte, Übersetzer\*innen, Designer\*innen usw. Für viele stellt Plattformarbeit zudem nur eine Nebentätigkeit dar. Die Fragen, deren Beantwortung darüber entscheidet, ob Befragte als „Plattformarbeiter\*innen“ gezählt werden oder durch das Befragungsraster fallen, können daher das Ergebnis stark beeinflussen. Auch die in den Studien und Umfragen gewählte Methodik zur Erreichung der Zielgruppe schlägt sich in der Ermittlung des Bevölkerungsanteils, der Plattformarbeit ausübt oder ausgeübt hat, nieder: Internetbasierte Befragungen erreichen z. B. im Vergleich zu telefonbasierten Befragungen potenziell einen höheren Anteil an (digital affinen) Menschen, die über das Internet Arbeitsaufträge generieren. Zudem mangelt es an Daten, die von den Plattformen selbst über die bei ihnen registrierten und aktiven Arbeiter\*innen zur Verfügung gestellt werden.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick zu unterschiedlichen Erhebungen auf europäischer und deutscher Ebene (siehe Tabelle 1). Laut der häufig herangezogenen europäischen COLLEEM-Studie 2018 hatten 2018 12,3 % der erwerbstätigen Bevölkerung in Deutschland bereits

Plattformarbeit ausgeübt. Dieser Wert entspricht gemäß einer Hochrechnung, die das BMAS am Erwerbepersonenpotenzial in Deutschland zu dieser Zeit durchgeführt hat, ca. 5,6 Mio. Personen (BMAS 2020).<sup>11</sup> Der von der COLLEEM-Studie berechnete Anteil fällt allerdings im Vergleich zu anderen Erhebungen ungewöhnlich hoch aus. Trotz der zum Teil großen Unterschiede, die sich aus den verschiedenen Definitionen von Plattformarbeit und deren Abgrenzung von anderen Erwerbsformen, aus verschiedenen Methoden der Zielgruppenerreichung und unterschiedlichen Samples ergeben, zeigen sich aber auch gemeinsame Trends: Plattformarbeit stellt nur für einen geringen Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung eine Einkommensquelle dar. Im Vergleich zu denjenigen, die Plattformarbeit in der Vergangenheit, sporadisch oder als Nebenbeschäftigung ausüben oder ausgeübt haben, ist der Anteil derjenigen, für die Plattformarbeit gegenwärtig die Hauptbeschäftigung ist, geringer. Zu den hauptbeschäftigten Plattformarbeiter\*innen werden in der Übersicht diejenigen gezählt, die mindestens die Hälfte ihres Einkommens über Plattformarbeit erzielen und/oder mindestens 20 Stunden pro Woche über Plattformen arbeiten. Verschiedene Studien verweisen auf einen wachsenden Bevölkerungsanteil, der Arbeit über Plattformen sucht und ausübt (Europäischer Rat 2022; Europäische Kommission 2021a; Hensel 2020: 14; Huws et al. 2019: 12). Der Europäische Rat und die Europäische Kommission gehen davon aus, dass die Zahl der Plattformarbeiter\*innen in der Europäischen Union von 28,3 Mio. im Jahr 2022 auf 43 Millionen im Jahr 2025 wachsen wird (Europäischer Rat 2022; Europäische Kommission 2021a: 96, b:1).<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Der Anteil derjenigen, die entweder min. die Hälfte ihres Einkommens aus Plattformarbeit beziehen und/oder min. 10 Stunden pro Woche über Plattformen arbeiten, liegt laut der COLLEEM-Studie bei 5,7 %, was laut BMAS hochgerechnet am Erwerbepersonenpotenzial 2,7 Mio. Personen in Deutschland entspricht. (BMAS 2020)

<sup>12</sup> Die EU-Zahlen beruhen auf einer Umfrage, die im Rahmen der Vorstudie zum Richtlinienentwurf für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit 2021 durchgeführt wurde: Die von den EU-Organen verwendete Zahl der derzeit aktiven Plattformarbeiter\*innen in der EU von 28,3 Mio. entspricht ungefähr 11 % der täglichen Internetnutzer\*innen in der EU, die bei dieser Befragung angaben, mindestens einmal im Monat Plattformarbeit zu betreiben (Europäische Kommission 2021a: 43). Zu weiteren weltweiten Erhebungen über Zahlen von Plattformarbeiter\*innen siehe Heeks 2019; Hensel 2020: 14.

**Tabelle 1: Verschiedene Erhebungen zum Anteil der Plattformarbeiter\*innen an der erwerbsfähigen Gesamtbevölkerung in Deutschland und Europa**

Anteile unter „Plattformarbeit gesamt“ umfassen alle Personen, die Plattformarbeit verrichtet haben. Anteile unter „Plattformarbeit Hauptbeschäftigung“ umfassen diejenigen, die mindestens die Hälfte ihres Einkommens über Plattformarbeit erzielen und/oder mindestens 20 Stunden pro Woche über Plattformen arbeiten. Eigene Darstellung nach Urzi Brancati et al. 2020, Piasna et al. 2022; Huws et al. 2017; Serfling 2019; Bonin & Rinne 2017 © Minor

Studie, geografischer Umfang und Jahr der Erhebung	Deutschland Plattformarbeit gesamt	Deutschland Plattformarbeit Hauptbeschäftigung	Europa Plattformarbeit gesamt	Europa Plattformarbeit Hauptbeschäftigung
<b>COLLEEM 2018</b> 16 EU-Mitgliedstaaten (Urzi Brancati et al. 2020)	12,3 %	1,5 %	11 %	1,4 %
<i>Als Hauptbeschäftigte werden hier diejenigen gezählt, die mehr als 20 Stunden pro Woche arbeiten und mehr als 50 % ihres Einkommens über Plattformarbeit verdienen. Der prozentuale Anteil berechnet sich nach den online Befragten im Alter zwischen 16 und 74 Jahren.</i>				
<b>ETUI 2021</b> 14 EU-Mitgliedstaaten (Piasna et al. 2022)	4,4 %	1,1 %	4,3 %	1,1 %
<i>Als Hauptbeschäftigte („main platform workers“) werden in der Studie diejenigen gezählt, die mehr als 50 % ihres Einkommens über Plattformarbeit generieren oder mehr als 20 Stunden pro Woche über Plattformen arbeiten. Der prozentuale Anteil berechnet sich an der erwerbsfähigen Bevölkerung (18–65 Jahre).</i>				
<b>FEPS 2016–2017</b> 7 europäische Länder (Huws et al. 2017)	12 %	2,5 %	9–22 %	1,6–5,1 %
<i>Die Erhebungen von Huws et al. wurden bis 2017 in 13 europäischen Ländern fortgesetzt. Da die Erhebung in Deutschland nur 2016 stattfand, werden hier nur die Ergebnisse aus der ersten Auswertung dargestellt, die 2017 veröffentlicht wurde. Der prozentuale Anteil berechnet sich an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (in Deutschland 16–70 Jahre). Da keine Durchschnittswerte berechnet wurden, werden in den Spalten zu Europa die jeweiligen Höchst- und Mindestwerte abgebildet. In den Nachfolgestudien bis 2019 lag der höchste Anteil der Plattformarbeiter*innen insgesamt bei 44,1 % in Tschechien, der niedrigste bei 9 % in den Niederlanden. Als Hauptbeschäftigte werden in der Studie diejenigen gezählt, die mehr als 50 % ihres Einkommens über Plattformarbeit generieren. Der Anteil derjenigen, die mit Plattformarbeit min. die Hälfte ihres Einkommens generieren, lag in Deutschland bei unter einem Drittel.</i>				

Studie, geografischer Umfang und Jahr der Erhebung	Deutschland	Deutschland	Europa	Europa
	Plattformarbeit gesamt	Plattformarbeit Hauptbeschäftigung	Plattformarbeit gesamt	Plattformarbeit Hauptbeschäftigung
<b>Crowdworking Monitor 2017–2018</b>  Deutschland  (Serfling 2019)	6,9 %	ca. 2 %	-	-
	<i>Der prozentuale Anteil berechnet sich an der in Deutschland wohnhaften Bevölkerung über 15 Jahre. Der Anteil von 6,9 % bezieht sich auf diejenigen, die Plattformarbeit in der Vergangenheit ausgeübt haben oder in der Gegenwart ausüben. Dagegen sind nur bis zu 4 % der einbezogenen Bevölkerung aktive Plattformarbeiter*innen. Der Anteil der aktiven Plattformarbeiter*innen (bis zu 4 % der Befragten), die ungefähr die Hälfte ihres Einkommens oder mehr aus Plattformarbeit erwerben, liegt bei insgesamt 50 %, d. h. ca. 2 % der Gesamtbevölkerung. Der Anteil der aktiven Plattformarbeiter*innen, die min. 20 Stunden pro Woche über Plattformen arbeiten, liegt bei 45,1 %.</i>			
<b>IZA 2017</b>  Deutschland  (Bonin & Rinne 2017)	0,9 %	ca. 0,3 %	-	-
	<i>Der prozentuale Anteil berechnet sich an der erwachsenen, deutschsprachigen Bevölkerung in Deutschland. Der Anteil der aktiven Plattformarbeiter*innen berechnet sich nach dem Anteil derjenigen, die angaben, regelmäßig Geld über Plattformarbeit zu verdienen (ca. ein Drittel der befragten Plattformarbeiter*innen).</i>			

## 5. Wer arbeitet in der Plattformarbeit und warum?

### Das Wichtigste in Kürze

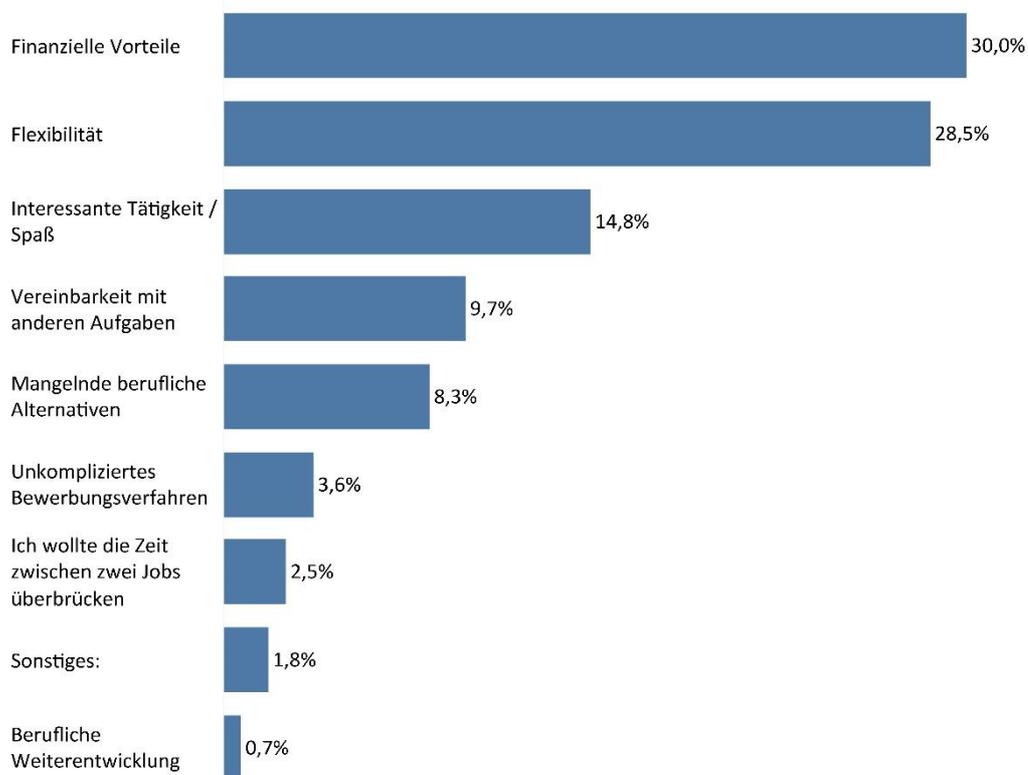
- Die Gründe für den Einstieg und Verbleib in der Plattformarbeit sind sehr heterogen und abhängig von den Bedingungen am Arbeitsmarkt, im Sozialsystem und persönlichen Voraussetzungen. Verallgemeinernde Aussagen über Plattformarbeiter\*innen lassen sich kaum treffen.
- In Deutschland stellen die Einkünfte aus Plattformarbeit für den Großteil der Menschen eine Nebeneinkunft in hybriden Einkommensverhältnissen dar.
- Selbstbestimmtheit und zeiträumliche Flexibilität gehören zu wesentlichen Einstiegsgründen und Versprechen der Plattformarbeit. Für viele Menschen ist Plattformarbeit aber auch eine der wenigen Möglichkeiten, am Arbeitsmarkt teilzuhaben, weil ihre Zugangsmöglichkeiten zum traditionellen Arbeitsmarkt sehr eingeschränkt sind. Dazu gehören z. B. Personen mit mangelnden Sprachkenntnissen oder (anerkannten) Qualifikationen; Personen mit chronischen Krankheiten oder Beeinträchtigungen oder Personen mit Sorgeverpflichtungen.

So heterogen wie die verschiedenen Formen von Plattformarbeit sind auch die Menschen, die Arbeitsaufträge über digitale Plattformen suchen und ausüben, und ihre Gründe dafür. Allgemeine Aussagen über „den oder die Plattformarbeiter\*in“ lassen sich daher kaum treffen. Sucht man nach gemeinsamen Nennern bestehender Studien zum demografischen Profil von Plattformarbeiter\*innen, so lässt sich am ehesten sagen, dass diese im Vergleich zum Durchschnitt der erwerbsfähigen Bevölkerung **eher jung** sind, darüber hinaus hohe Bildungsabschlüsse haben bzw. **gut qualifiziert** sind; und in vielen Bereichen der Plattformarbeit der Anteil der **Männer** größer ist als der der Frauen (Baethge et al. 2019: 16f., Berg et al. 2018: XVI; Bonin & Rinne 2017: 12; Europäischer Rat 2022; Hensel 2020: 20–22; ILO 2021: 136–139, Leimeister et al. 2016: 31–40; Piasna et al. 2022: 4, 23–35; Serfling 2019: 1f.; Urzi Brancati et al. 2020: 20–28).

Die **Gründe**, warum Menschen Plattformarbeit als Erwerbsmodell wählen, sind sehr verschieden und wirken sich auch darauf aus, welche Art von Plattformarbeit Menschen ausüben, wie intensiv und lange sie über Plattformen arbeiten und ob sie sich mit dieser Arbeit identifizieren. Warum Menschen in die Plattformarbeit einsteigen, hängt sehr von ihren persönlichen Verhältnissen und den Bedingungen auf dem regionalen Gesamtarbeitsmarkt und im Sozialsystem ab. Dies soll im Folgenden näher erläutert werden.

Global gesehen stellt Plattformarbeit – insbesondere ortsungebundene – in Ländern und Regionen mit niedrigen Durchschnittseinkommen oder hoher Arbeitslosigkeit auf dem lokalen Arbeitsmarkt und schlechter sozialer Absicherung durch den Wohlfahrtsstaat häufig die besser bezahlte Alternative zu anderen Jobs dar (Wallis 2021: 238, 246). In Deutschland unterscheiden sich zwar diese Vorbedingungen stark von denen in strukturschwächeren Ländern, sind aber dennoch sehr divers und abhängig von Zugängen zum traditionellen Arbeitsmarkt und zu Sozialleistungen.

Weltweit und auch in Deutschland sind laut bestehender Studien die wesentlichen Gründe für Plattformarbeit, die Möglichkeit, zeitlich und räumlich flexibel und selbstbestimmt arbeiten zu können, sowie ein Nebeneinkommen zu erzielen (Baethge et al. 2019: 20; Berg et al. 2018: XVI; Pesole 2018: 44; Serfling 2019: 38). Warum genau Menschen in Plattform einsteigen, ist eine der zentralen Fragen in unserem Projekt, der wir auch in unserer Umfrage nachgegangen sind. Die detaillierte Auswertung dieser Umfrage wird Gegenstand einer eigenständigen Studie sein. Vorab können wir festhalten, dass auch in unserer Studie ein Großteil der Befragten finanzielle Vorteile (30 %) und Flexibilität (28,5 %) als Haupteinstiegsgrund in die Plattformarbeit angab.<sup>13</sup> Für knapp 15 % der Befragten stand das Interesse bzw. der Spaß an der Tätigkeit als Motivation im Vordergrund. Für knapp ein Zehntel (9,7 %) stellte die Vereinbarkeit mit anderen Aufgaben und für 8,3 % der Mangel an beruflichen Alternativen den Hauptgrund dar, um in die Plattformarbeit einzusteigen (siehe Abbildung 2).



**Abbildung 2: Haupteinstiegsgründe von Plattformarbeiter\*innen in Prozent**

Antworten von Plattformarbeiter\*innen auf die Frage: „Warum sind Sie in die Plattformarbeit eingestiegen? Wählen Sie den wichtigsten Grund aus“ in Prozent. n=277. Von insgesamt 356 Befragten haben 77,81 % diese Frage beantwortet. Eigene Berechnungen und Darstellung nach Umfrage 2022 © Minor

<sup>13</sup> Genauer nach diesen Gründen befragt, stellte sich heraus, dass für knapp 75 % der Befragten Plattformarbeit einen Nebenverdienst darstellt; ca. 20 % gaben an, dass der Verdienst aus anderen Jobs bzw. Einkommensquellen nicht für den Lebensunterhalt ausreichte. Nach der Flexibilität gefragt, gaben gut 81 % an, zeitlich flexibel arbeiten zu wollen; knapp 54 % war die räumliche Flexibilität wichtig und knapp 46 % gaben an, nur von zuhause arbeiten zu können.

Dabei ist zu beachten, dass die Befragten hauptsächlich ortsungebundene Formen von Plattformarbeit ausüben, männlich und nicht eingewandert sind und sich die Gründe für andere soziodemographische Gruppen und Formen von Plattformarbeit anders gewichten können (siehe Kapitel 6). Die genannten Gründe können auf **vielseitige Voraussetzungen und Beschäftigungskonstellationen** hinweisen. Dabei gibt es viele Plattformarbeiter\*innen, die auf Plattformarbeit **nicht unbedingt angewiesen** sind, die **innovative Form der Vermittlung aber zu ihrem Vorteil nutzen oder einfach ausprobieren**: Zum Beispiel nutzen spezialisierte Selbstständige die Plattformen als eine von mehreren Formen der Auftragsakquise und versuchen, darüber ihren Kundenstamm erweitern. Einige sehen in der Selbstbestimmtheit als Plattformarbeiter\*innen auch die bessere Alternative zu abhängigen Beschäftigungsverhältnissen in ihrer Branche. Franziska Baum und Nadja Kufer haben dies am Beispiel von Pfleger\*innen untersucht, die in der plattformvermittelten Selbstständigkeit die Möglichkeit sahen, ihre Arbeit mit weniger zeitlichem Druck als in der abhängigen Beschäftigung durchzuführen, und somit die eigenen Ansprüche an ihre Arbeit besser einhalten zu können (Baum & Kufer 2021). Für sogenannte Digital Nomads, die keinen festen Lebensmittelpunkt haben, bietet sich insb. ortsungebundene Plattformarbeit als eine Form der Internetarbeit wegen der räumlichen Flexibilität an. Plattformarbeit kann auch als Wiedereinstiegsweg in das Arbeitsleben erprobt werden. Für einige ist Plattformarbeit eine nette, aber nicht unbedingt notwendige Nebentätigkeit, die sie unregelmäßig betreiben.

Tatsächlich stellen die Einkünfte aus Plattformarbeit für den Großteil der Menschen eine **Nebeneinkunft in hybriden Einkommensverhältnissen**<sup>14</sup> dar (siehe Tabelle 1, Baethge et al. 2019: 22, Berg et al. 2018: XVI, 41; Leimeister et al. 2016: 10; Pesole et al. 2018: 15; Piasna et al. 2022: 45, 47; Serfling 2019: 2f.) Dies gilt vor allem für ortsungebundene Formen von Plattformarbeit, während ortsgebundene Formen häufiger einen Ersatz für ein reguläres Arbeitsverhältnis darstellen (Piasna et al. 2022: 38). Menschen, die nicht in regulären, unbefristeten Arbeitsverhältnissen stehen, arbeiten dabei häufiger über Plattformen als solche in sicheren Anstellungsverhältnissen (a. a. O.: 37).

Dass Plattformarbeit nur eine Nebentätigkeit darstellt, bedeutet aber nicht notwendigerweise, dass Menschen auf diese Tätigkeit nicht angewiesen sind. Für viele Menschen sind die Einkünfte aus Plattformarbeit unentbehrlich, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten (Berg et al. 2018: XVII). Dabei handelt es sich oft auch um diejenigen, **die in die Plattformarbeit einsteigen, weil ihnen der Zugang zu regulärer Arbeit verwehrt oder erschwert ist oder die einzigen Alternativen mindestens ebenso prekäre Formen von Arbeit darstellen**, z. B. in der Arbeitnehmerüberlassung, in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen oder auf dem undokumentierten Arbeitsmarkt.<sup>15</sup> Zu diesen Personen gehören u. a.:

---

<sup>14</sup> Mit hybriden Einkommensverhältnissen meinen wir Konstellationen, in denen Personen aus unterschiedlichen Erwerbstätigkeiten und Quellen (z. B. Sozialleistungen, Vermögen, Mieteinnahmen) gleichzeitig ihren Lebensunterhalt bestreiten. Hybride Beschäftigung meint die gleichzeitige Ausübung verschiedener Formen von Erwerbstätigkeiten sowie anderer Tätigkeiten, die nicht (primär) dem Erwerbszweck dienen (z. B. Studium, Ausbildung, Pflege von Angehörigen, Kinderbetreuung, Rente).

<sup>15</sup> Diese Arbeitsformen sind nicht per se prekär, gehen aber mit hoher Wahrscheinlichkeit mit prekären Arbeitsbedingungen einher und erschweren die sozialen Teilhabemöglichkeiten der Arbeiter\*innen. Das

- Menschen ohne formelle oder anerkannte Ausbildung/Qualifikation und Berufserfahrung,
- Menschen mit eingeschränkten Sprachkenntnissen,
- Menschen mit (chronischen) Erkrankungen oder Beeinträchtigungen,
- Menschen, die wegen Sorgeverpflichtungen und unbezahlter reproduktiver Arbeit zeitlich und räumlich eingeschränkt sind,
- Menschen, die im regulären Arbeitsmarkt – z. B. im Bewerbungsverfahren oder im Kontakt mit Kolleg\*innen und Kund\*innen – diskriminiert werden,
- Menschen, die in strukturschwachen Regionen mit zu wenig Arbeitsangebot oder zu langen Arbeitswegen leben.

Arne-Christian Sigge, Vorstand der digitalen Plattform content.de, über die kreative Schreibaufträge vermittelt werden, beschreibt, warum sich seine Plattform für einige dieser Personengruppen anbietet und welche Vorteile sich auch für weniger marginalisierte Gruppen ergeben:

---

*„Bei uns steigen vor allem Menschen ein, die aus verschiedenen Gründen nicht in der Lage sind, einem 40-Stunden-Bürojob nachzugehen, zum Beispiel weil sie Angehörige pflegen, sich um Kinder kümmern müssen, selbst physische und psychische Erkrankungen haben oder weit entfernt von Stadtzentren wohnen. Wir haben zum Beispiel viele Menschen mit Depressionen, die phasenweise intensiv arbeiten können und phasenweise kaum. Für sie ist es gut, dass ihnen diese Flexibilität bei Plattformarbeit ermöglicht wird. Dass auch einige Aufgaben von zuhause erledigt werden können, bietet noch vielen weiteren Menschen eine sinnvolle Flexibilität. Neben den Menschen, die keinem normalen Bürojob nachgehen können, gibt es auch diejenigen, die sich hier ausprobieren, um etwas dazuzuverdienen, zum Beispiel Rentner\*innen oder Studierende. Für manche entwickelt sich Plattformarbeit aber auch vom Nebenverdienst zum Hauptverdienst.“*

*Arne-Christian Sigge, Interview 2022*

---

---

Statistische Bundesamt bezeichnet Beschäftigungsverhältnisse als prekär, wenn sie nicht geeignet sind, auf Dauer den Lebensunterhalt einer Person sicherzustellen oder deren soziale Sicherung zu gewährleisten. Als prekär beschäftigt gelten demnach Personen, „bei denen sich arbeitsmarktbezogene Risiken kumulieren.“ Insgesamt berücksichtigt das Statistische Bundesamt dabei sieben Risikofaktoren für die Identifikation von prekärer Beschäftigung:

1. Das Jahreseinkommen liegt unterhalb des steuerlich definierten Existenzminimums.
2. Das Stundeneinkommen liegt unterhalb der Niedriglohnschwelle.
3. Die ausgeübte Tätigkeit erfordert keine formale Ausbildung und kein Studium (»einfache« Arbeit).
4. Im ausgeübten Beruf besteht ein überdurchschnittliches Erwerbslosigkeitsrisiko.
5. Der Beruf geht mit physischen Gesundheitsrisiken beziehungsweise Belastungen einher.
6. Die Erwerbstätigkeit ist nicht sozialversicherungspflichtig.
7. Die Erwerbstätigkeit unterliegt nicht dem Kündigungsschutz.

Treffen mindestens zwei der sieben Indikatoren auf die Erwerbstätigen zu, werden sie als prekär beschäftigt eingestuft. (Wingerter für Statistisches Bundesamt 2021: 184)

Es wird deutlich, dass sich hinter den Einstiegsgründen „Flexibilität“ und „finanziellen Vorteilen“ sehr unterschiedliche Notwendigkeiten verbergen, die Menschen zu Plattformarbeit bewegen. Wie stark sie auf Plattformarbeit angewiesen sind, wirkt sich aber auch auf ihre Arbeitsbedingungen und ihre Vulnerabilität in der Plattformarbeit aus. Diesem Zusammenhang gehen wir im folgenden Kapitel nach.

## 6. Zwischen Arbeitsmarktzugang und Prekarität: Wie entsteht Vulnerabilität in der Plattformarbeit?

### Das Wichtigste in Kürze

- Für Personen, die auf Plattformarbeit angewiesen sind, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten, entsteht eine besondere Vulnerabilität in der Plattformarbeit und eine besondere Betroffenheit von den Nachteilen dieser Arbeitsform. Dazu gehören z. B. niedrige und kaum langfristig planbare Löhne, Konkurrenz um Aufträge, fehlende soziale Sicherung, intransparente und einseitige Bewertungssysteme und mangelnde Möglichkeiten zur sozialen Interaktion und professionellen Weiterentwicklung.
- Durch die (einseitige) Abhängigkeit wird das Flexibilitätsversprechen der Plattformarbeit obsolet und oft in sein Gegenteil verkehrt.
- Daher sollte Plattformarbeit nicht als Lösung für das Problem der mangelnden Teilhabemöglichkeiten im regulären Arbeitsmarkt gesehen werden.
- Wie Plattformarbeit zum einen Zugänge zu Arbeit verschafft, aber zum anderen Prekarität und Ungleichheitsstrukturen reproduziert, wird am Beispiel von Migrant\*innen und Frauen in der Plattformarbeit gezeigt.

Plattformen versprechen den **Zugang zum Arbeitsmarkt** u. a. für Personen, die aus verschiedenen Gründen auf dem traditionellen Arbeitsmarkt marginalisiert sind (siehe Kapitel 5), durch

- die zeiträumlich flexible Anpassung der Erwerbstätigkeit an die individuellen Voraussetzungen,
- niedrige Zugangshürden durch normalerweise schnelle und unaufwendige, keine oder kaum Qualifizierungen voraussetzende Registrierungsverfahren,
- die Regulierung von sonst oft unregulierten Branchen sowie
- wegfallende Diskriminierung durch die Anonymität auf der Plattform und keinen direkten Kontakt zu Vorgesetzten, Kolleg\*innen und teilweise auch Kund\*innen.

Angesichts dieser Vorteile zeigt sich Plattformarbeit vielen marginalisierten Gruppen als „Rettungsanker“ auf dem Arbeitsmarkt (Fairwork 2022: 13), auch wenn sie für die dort vermittelten Tätigkeiten oft überqualifiziert sind. In einer Studie der Bertelsmann Stiftung wird in diesen Aspekten sogar das Potenzial einer „Demokratisierung der Arbeit“ gesehen: „Plattformarbeit ermöglicht als Chance, auch Personen im Arbeitsmarkt zu integrieren, die durch die gängigen Raster der Personalabteilungen fallen, und zwar durch ein objektiveres Modell der Arbeits- und Auftragsvergabe“ (Baethge et al. 2019: 21). Gerade bei geringqualifizierten Tätigkeiten in der

Plattformarbeit sehen viele der Arbeiter\*innen diesen „Rettungsanker“ jedoch **nicht als langfristige Lösung für die Integration in den Arbeitsmarkt**, sondern als Zwischenschritt auf dem Weg zu einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung. So berichtet Vincent, der in Berlin als Rider für einen Lieferdienst arbeitet:

---

*„Ich bin von Maastricht wieder nach Berlin gezogen und habe mich da direkt nach meinem Umzug beworben, damit ich schnell an eine Krankenversicherung und an Geld rankomme. Wie lange ich noch dabei bleibe, hängt ehrlich gesagt stark von den möglichen Alternativen ab. Wenn sich jetzt allerdings eine Alternative ermöglicht, werde ich da direkt aufhören. Es ist definitiv nicht mein Wunsch, das auf Dauer zu machen. Die meisten von uns haben eine ähnliche Geschichte: Sie haben ein abgeschlossenes Studium, in dessen Bereich sie aber keinen Job gefunden haben und deswegen jetzt als Rider arbeiten, so ein bisschen wie ein ‚Pool der Gescheiterten‘, der sich aus qualifizierten Leuten aus der ganzen Welt zusammensetzt. Die meisten haben noch andere Träume und wollen aus der Arbeit wieder raus, weil sie einfach nicht den Wünschen und Vorstellungen von der eigenen beruflichen Entwicklung entspricht.“ Vincent, Interview 2023*

---

Viele der Versprechen und (vermeintlichen) **Vorteile der Plattformen haben ihre Kehrseiten, insbesondere für Menschen, die auf Plattformarbeit angewiesen sind**. So sagt Moritz Altenried, der in verschiedenen Projekten an der Humboldt-Universität zu Berlin zu Plattformarbeit forscht:

---

*„Viele wünschen sich aus unterschiedlichen Gründen keine abhängige Beschäftigung. Sie sehen in der Selbstständigkeit unter anderem den Vorteil der unternehmerischen Subjektivität. Die Idee, der oder die eigen\*e Chef\*in zu sein, zu bestimmen, was man verdienen kann und dabei potenziell nach oben hin offen zu bleiben, ist für viele attraktiver als ein festgesetzter Mindestlohn pro Stunde und eine\*n Chef\*in zu haben. Paradoxerweise führt ebendiese unternehmerische Subjektivität dazu, dass sehr viel Prekarität hingenommen wird.“ Moritz Altenried, Interview 2022*

---

Die von Altenried angesprochene Prekarität<sup>16</sup> entsteht insbesondere bei Plattfortmätigkeiten mit niedrigerem Anforderungsniveau und geringen Löhnen und spitzt sich durch die (formelle) Selbstständigkeit vieler Plattformarbeiter\*innen zu.

---

<sup>16</sup> Für eine Definition von prekären Bedingungen siehe Fußnote 15.

Gerade das Versprechen der **zeiträumlichen Flexibilität erweist sich mit wachsender Abhängigkeit von Plattformarbeit als „Trugschluss“** (Baethge et al. 2019: 27). Vincent erinnert sich, dass ihm dies schon beim Bewerbungsgespräch für den Lieferdienst deutlich wurde:

---

*„Im Bewerbungsprozess ging es ihnen glaube ich hauptsächlich darum, dass wir unglaublich flexibel in unserer Zeiteinteilung sind – in der Werbung heißt es immer, man sei absolut flexibel, aber da hatte ich sofort das Gefühl, dass das nicht so ist. Es wird geworben mit zeitlicher Flexibilität, am Ende ist die Flexibilität aber nur von der Plattform aus gesehen da, nicht von den Plattformarbeitenden. Die versprochene Flexibilität ist absolut gelogen.“*  
Vincent, Interview 2023

---

Insbesondere bei Formen von Plattformarbeit, die kaum Qualifikationen voraussetzen, besteht ein großer **Wettbewerb um gute und lukrative Aufträge** zwischen einer Überzahl an potenziellen Auftragnehmer\*innen, der durch Gamification-Methoden der Plattformen teilweise noch befeuert wird. Um an lohnenswerte Aufträge zu kommen und in **den Bewertungs- und Ranking-systemen** der Plattformen zu bestehen, müssen viele Plattformarbeiter\*innen schlechte Bedingungen in Kauf nehmen, ständig verfügbar sein und möglichst viele angebotene Aufträge annehmen. Sie sind im hohen Maße einseitig abhängig von den Bewertungen der Auftraggeber\*innen. Dies schmälert auch ihre Zufriedenheit mit den Bedingungen in der Plattformökonomie (siehe Schor 2021). Diesen Zusammenhang erklären Andreas Wille und Thilo Scholle von der Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft am BMAS wie folgt:

---

*„Wenn die Existenz von Plattformarbeit abhängt, kommt die Flexibilität von Plattformarbeit nur eingeschränkt zum Tragen. Je größer die Abhängigkeit von Plattformtätigen ist, desto größer ist der Forschung zufolge auch die Unzufriedenheit mit den Bedingungen.“* Andreas Wille, Interview 2022

---

Die zum Teil internationale Konkurrenz um Aufträge begünstigt in vielen Bereichen der Plattformarbeit ein **Lohndumping**. Die oft schlechte Bezahlung führt wiederum dazu, dass Plattformarbeiter\*innen zum Teil mehr arbeiten müssen, um ein ähnliches Einkommen wie reguläre Arbeiter\*innen zu erzielen (Piasna et al. 2022: 42). So ergab eine internationale Studie der International Labour Organization (ILO), dass Plattformarbeiter\*innen im Bereich der Personenfahrdienste durchschnittlich 65 Stunden pro Woche arbeiten (ILO 2021: 134). Gleichzeitig müssen viele Plattformarbeiter\*innen für die Kosten ihrer **Arbeitsausrüstung** selbst aufkommen, wodurch sich ihre finanzielle Prekarität verschärft. Die geringen Löhne und die mangelnde Übernahme an Arbeitgeberverantwortungen durch Plattformen und Auftraggeber\*innen haben auch zur Folge, dass auf Plattformarbeit angewiesene Personen sich **kaum sozial absichern oder für die Zukunft vorsorgen** können. Von der schwankenden Auftragslage und der schweren Planbarkeit des Einkommens sind sie demnach auch besonders betroffen. Zudem sind die Möglichkeiten, **sich innerhalb der Plattformarbeit professionell weiterzubilden, sehr eingeschränkt**,

sodass insb. geringqualifizierte Plattformarbeit kaum als Sprungbrett in sicherere Beschäftigungen dienen kann. Dieser Aspekt wird dadurch verstärkt, dass durch die **starke Vereinzelung** in der Plattformarbeit der soziale Aspekt von Arbeit kaum erfüllt wird. Durch das digitale Management und die Vereinzelung von Aufträgen kommen viele Plattformarbeiter\*innen nie in Kontakt miteinander und nur schwer in Kontakt mit dem Management der Plattform. Das verringert auch ihre Chancen, sich kollektiv für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen. Dazu stellen Thilo Scholle und Andreas Wille fest:

---

*„Die soziale Funktion von Arbeit ist vor allem bei ortsungebundener Plattformarbeit schwer umzusetzen. Ein Ort des Austausches fehlt, es gibt oft keine funktionierende Interessenvertretung. Auch das algorithmische Management kann sich auf die Wahrnehmung der Arbeit und die Beziehung zu Kolleg\*innen auswirken. Soziale Teilhabe hat natürlich auch mit Entlohnung zu tun. Außerdem findet die Arbeit oft zu Randzeiten statt.“*  
Thilo Scholle, Andreas Wille, Interview 2022

---

Wie stark die Vereinzelung ist, hängt von der Art der Arbeit ab: Während sich Lieferfahrer\*innen im öffentlichen Raum erkennen und bei der Arbeit begegnen können, lernen sich sowohl Plattformarbeiter\*innen, die ohne als solche erkennbar zu sein, an verschiedenen Orten – z. B. als Reinigungs- und Betreuungskräfte in privaten Haushalten – oder von zuhause online arbeiten, wahrscheinlich nie kennen. Zudem, so stellt Moritz Altenried fest, „verhilft der Status und das **Stigma** von Plattformarbeit nicht stark zu einer größeren gesellschaftlichen Anerkennung“ (Moritz Altenried, Interview 2021). Wer nicht nur auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch gesamtgesellschaftlich marginalisiert wird, wird durch Plattformarbeit also meistens nicht die eigenen Chancen verbessern, gesellschaftlich mehr teilzuhaben. Diese Befürchtung hat auch Vincent:

---

*„Ich habe manchmal das Gefühl, dass ich aufpassen muss, diesen Job nicht zu lange zu machen, weil ich sonst darauf hängen bleiben würde. Auf dem Lebenslauf sieht das nicht ideal aus, die meisten Leute werden den Job wahrscheinlich nicht anerkennen. Wenn ich meine Potenziale entfalten möchte, muss ich da so schnell wie möglich raus. Ich glaube, insgesamt ist das eher ein Beruf, der gesellschaftlich ausgrenzt.“* Vincent, Interview 2023

---

Mehr noch: Obwohl Plattformarbeiter\*innen (vermeintlich) Teil einer anonymisierten „Crowd“ sind, sind sie vor **Diskriminierung** nicht geschützt. Diese kann sich z. B. in Form von algorithmischem, durch vorurteilsbehaftete Datensätze und Bewertungs- und Auswahlverhalten der Kund\*innen beeinflusstem Management bei der Auftragsverteilung oder durch Hate Speech im digitalen Raum zeigen (siehe EIGE 2021; Rosenblat et al. 2016; Dubal 2023). Statt „Neutralität“ zu bieten, entwickeln sich also spezifische Formen der Diskriminierung durch digitales und algorithmisches Arbeitsmanagement. Oft haben diejenigen, die besonders abhängig vom

Plattformarbeitsmarkt sind, auch besonders **wenige Ressourcen, um sich gegen diskriminierende und unfaire Behandlungen, Dumpinglöhne oder Verletzungen ihrer Rechte zu wehren.**

Durch eine besondere Abhängigkeit von Plattformarbeit, die besonders für diejenigen Gruppen entsteht, die auf dem regulären Arbeitsmarkt marginalisiert werden, entsteht also auch eine besondere **Vulnerabilität** in der Plattformarbeit und eine besondere Betroffenheit von den Nachteilen dieser Arbeitsformen. Obwohl sich Plattformarbeit für diese Personen als einzige oder bessere Alternative im Vergleich zu anderen Formen prekärer Arbeit darstellt, sind doch viele durch die fehlenden Regulierungen und die daran gekoppelten oft schlechteren Arbeitsbedingungen nur noch weiter in die Prekarität getrieben. Dabei besteht die Gefahr, dass sich das Versprechen der Flexibilität zu einem einseitigen Vorteil auf Seiten der Plattformen und Auftraggeber\*innen entwickelt und Arbeitsschutz, soziale Sicherung und Mitbestimmung unterwandert werden können.<sup>17</sup> Johanna Wenckebach fasst dies wie folgt zusammen:

---

*„Vulnerable Gruppen haben eine besonders hohe Schwelle und besonders wenige Ressourcen, um ihre Rechte durchzusetzen. Durch Scheinselbstständigkeit wird dieser Effekt noch verstärkt. Plattformbetreiber vertuschen in Recruitment-Strategien oft die Nachteile der Selbstständigkeit und heben dafür Flexibilität hervor. (Schein-)Selbstständigkeit bedeutet aber nicht gleich Flexibilität oder Autonomie im Sinne der Beschäftigten.“*  
Johanna Wenckebach, Interview 2022

---

Aufgrund dieser Vulnerabilität und der prekären Bedingungen in vielen Bereichen der Plattformarbeit wird von verschiedenen Seiten die Forderung laut, **Plattformarbeit nicht als „Lösung“ für das Problem der mangelnden Teilhabemöglichkeiten im regulären Arbeitsmarkt** zu sehen. Wiebke Frieß und Iris Nowak identifizieren für Menschen mit Beeinträchtigungen das Problem, dass mit der Assimilation in die „Sonderarbeitswelt“ Plattformarbeit Probleme individualisiert werden, „während gesellschaftliche Strukturen stabilisiert und reproduziert werden. [...] Zugänge zu Crowdwork zu verbessern, heißt tatsächlich ‚nur‘, einen Arbeitsmarkt für Menschen mit Beeinträchtigungen weiter zu öffnen, auf dem in der Regel sehr geringe Löhne bezahlt werden, zu wenig Jobangebote vorhanden sind und keine soziale Absicherung gewährleistet ist.“

---

<sup>17</sup> Mira Wallis erklärt, wie auch die Heterogenität von Plattformarbeiter\*innen und deren Einstiegsgründen den Geschäftsmodellen von Plattformen zugutekommt: „Der Plattformkapitalismus macht es sich zunutze, dass Menschen aus verschiedensten Gründen an einen bestimmten Ort gebunden sind. Plattformunternehmen beziehen die unterschiedlich gelagerten Formen von Immobilität und Prekarität ebenso in ihre Anwerbestrategien neuer Arbeiter\*innen ein wie deren Wünsche nach Flexibilität, Autonomie und Vereinbarkeit von Lohnarbeit und reproduktiven Tätigkeiten. Ihr Geschäftsmodell beruht aber oftmals nicht ausschließlich auf der Nutzbarmachung lokal unterschiedlicher Reproduktionsbedingungen. Es geht also nicht nur um den Preis der Arbeitskraft, sondern auch um ihre ‚Heterogenität‘ [...]“. Als Beispiel nennt sie, dass günstig und flexibel eine Arbeiter\*innenschaft mit diversen Kenntnissen von Sprachen und kulturellen Praktiken z. B. für Übersetzungen und KI-Training angeboten werden kann. (Wallis 2021: 248).

(Frieß & Nowak 2021: 262, 269). Johanna Wenckebach schließt aus diesem für alle marginalisierten Gruppen gültigen Argument den Appell:

---

*„Ich sehe ein Problem in dem Argument, dass Plattformarbeit Menschen Zugang zum Arbeitsmarkt verschafft, die sonst davon ausgeschlossen oder dort stark benachteiligt sind. Es kann nicht sein, dass eine volatile Prekarität die Lösung ist für Integrationsprobleme in andere Bereiche der Arbeitswelt. Das ist besonders gefährlich, wenn der Druck auf andere Arbeitsbereiche mit besseren Bedingungen, sich diesen Menschen mehr zu öffnen und Anpassungen zu ermöglichen, dann abnimmt, weil man sagt: ‚Die können ja Plattformarbeit machen.‘ Es darf nicht zu einer ‚Abschiebung‘ marginalisierter Gruppen in einen parallelen Arbeitsmarkt kommen.“*

*Johanna Wenckebach, Interview 2022*

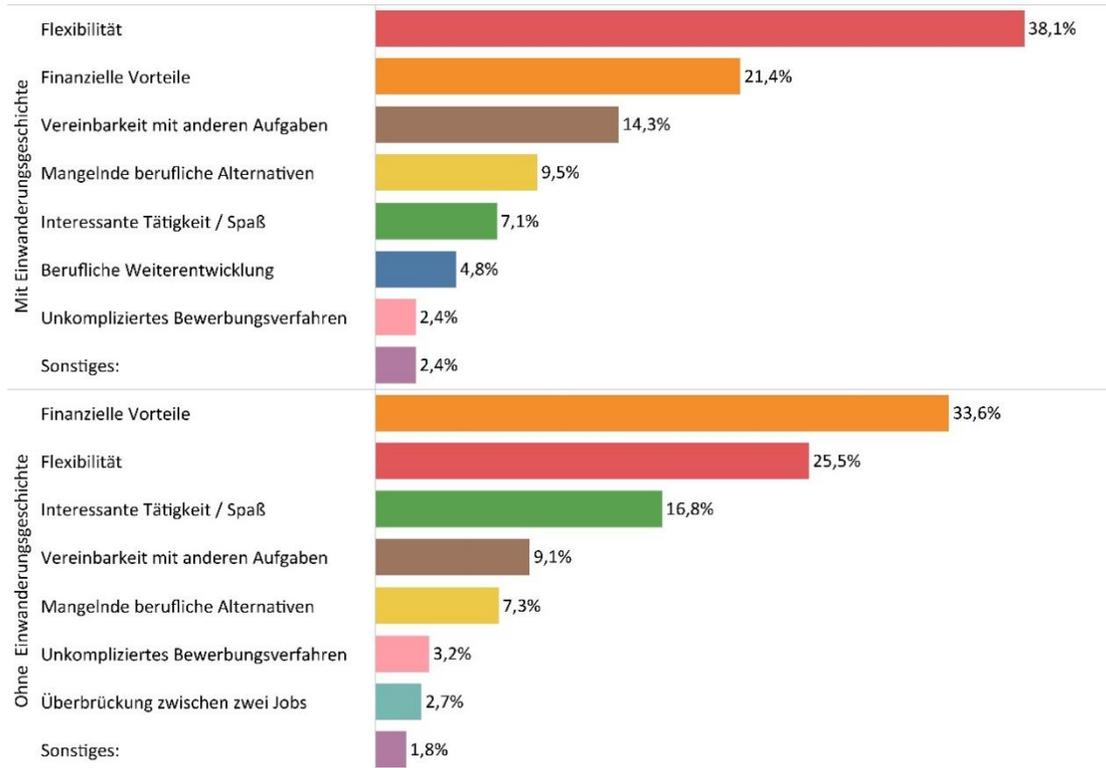
---

Stattdessen müssen auch auf dem regulären und besser abgesicherten Arbeitsmarkt Wege zur Flexibilisierung und zum besseren Zugang für marginalisierte Gruppen geschaffen werden. Dies hätte auch eine positivere Wirkung auf die gesamtgesellschaftliche Teilhabe dieser Gruppen. Auf die prekären Bedingungen und regulatorischen Herausforderungen in der Plattformarbeit gehen wir in einer weiteren Publikation detailliert ein (Hampel & Krause 2023). Die **Ambivalenz der Chancen und Risiken** für vulnerable bzw. auf dem Arbeitsmarkt marginalisierte Gruppen wird im Folgenden am Beispiel der bestehenden Erkenntnisse zur Situation von Migrant\*innen und Frauen in der Plattformarbeit demonstriert.

### 6.1 Migrant\*innen in der Plattformarbeit

Viele Migrant\*innen haben u. a. wegen Sprachbarrieren, legaler Restriktionen (Beschäftigungsverboten), Diskriminierung und fehlender formaler Anerkennung ihrer Qualifikationen einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt. Plattformarbeit ist in vielen Migrant\*innen-Communities als schneller Zugang zu dringend benötigter Erwerbsarbeit bekannt, bei dem diese Hürden in einem schnellen Onboarding-Prozess zunächst größtenteils wegfallen. Insbesondere bei ortsgebundenen Formen von Plattformarbeit – Liefer- und Transportdiensten, haushaltsnahen Dienstleistungen usw. – reicht oft ein schneller, automatisierter Bewerbungsprozess, um mit der Arbeit zu starten. Dies sind auch die Formen von Plattformarbeit, die oft als Ersatz für eine normale Beschäftigung genommen werden und in denen der Anteil von Migrant\*innen besonders hoch ist (Piasna et al. 2022: 29f., 38). Viele Plattformen für ortsgebundene Aufträge sind auf die Arbeitskraft von Migrant\*innen und insbesondere Neueingewanderten angewiesen. (siehe Altenried 2021b; Fairwork 2022: 13; Schaupp 2021; van Doorn et al. 2020; van Doorn 2023)

Alternativen zu plattformvermittelter Arbeit – oft in denselben Branchen wie Transport, Reinigung oder Pflege – sind oft ähnlich prekär oder gar prekärer, z. B. weil sie in einem informellen und unregulierten Rahmen stattfinden. Plattformarbeit wirkt im Vergleich zu ihnen unabhängiger und flexibler und wird von vielen als Einstieg oder Zwischenschritt auf dem Weg zu einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung gesehen.



**Abbildung 3: Haupteinstiegsgründe von Plattformarbeiter\*innen mit und ohne Einwanderungsgeschichte in Prozent**

Antworten auf die Frage: „Warum sind Sie in die Plattformarbeit eingestiegen? Wählen Sie den wichtigsten Grund aus“ in Prozent. Aufgeteilt nach Plattformarbeiter\*innen, die nach Deutschland eingewandert sind (n=42) und Plattformarbeiter\*innen ohne Einwanderungsgeschichte (n=220). Eigene Berechnungen und Darstellung nach Umfrage 2022 © Minor

Das zeigt sich auch in unserer Befragung: Unter den befragten Plattformarbeiter\*innen, die nach Deutschland eingewandert sind, war der Anteil derjenigen, die wegen der Flexibilität, der Vereinbarkeit mit anderen Aufgaben und dem Mangel an beruflichen Alternativen in die Plattformarbeit einstiegen, größer als unter denjenigen ohne Einwanderungsgeschichte. Hingegen spielten finanzielle Vorteile und das inhaltliche Interesse bzw. der Spaß an einer Tätigkeit für Eingewanderte wesentlich seltener eine Rolle bei der Entscheidung für Plattformarbeit als für Nichteingewanderte (siehe Abbildung 3).<sup>18</sup>

Als das erhoffte Sprungbrett in eine reguläre Beschäftigung dient Plattformarbeit allerdings nur selten. Eher verbleiben viele Migrant\*innen oft länger in der Plattformarbeit als ursprünglich geplant. Das liegt u. a. daran, dass die Arbeitserfahrung über Plattformen von anderen Arbeitgeber\*innen häufig noch nicht als solche anerkannt wird und keine Weiterbildung oder

<sup>18</sup> Zu ähnlichen Ergebnissen kam auch eine Studie des European Institute für Gender Equality nach einer Umfrage im Jahr 2020. Auch hier spielte das zusätzliche Einkommen für Eingewanderte eine geringere Rolle als für Nicht-Eingewanderte. Für eingewanderte Frauen war demnach die zeiträumliche Flexibilität ein überdurchschnittlich hoher Motivationsfaktor, während eingewanderte Männer überdurchschnittlich häufig in die Plattformarbeit einstiegen, weil sie eine andere Arbeit verloren hatten, u. a. infolge der Covid-19-Pandemie. (EIGE 2021: 40).

Qualifizierung stattfindet. Durch die Vereinzelung bei der plattformvermittelten Arbeit fällt zudem der integrative Aspekt von Arbeit weg: Plattformarbeit ist oft nicht mit der Chance verbunden, soziale Beziehungen aufzubauen, die lokale Sprache zu lernen, Netzwerke zu knüpfen oder an ehrenamtliche und politische Strukturen angebunden zu werden. Dieses Muster beobachtet auch Moritz Altenried in seiner Forschung zu migrantischer Plattformarbeit:

---

*„Offline Gig Economy ist hier in Deutschland größtenteils migrantisch. Niemand kommt hierher, um für Plattformen zu arbeiten, aber diese Option ist Menschen als Einstieg ins Arbeitsleben bekannt. Insofern gehören Plattformen zu einer Migrationsinfrastruktur. Es ist allerdings nicht das langfristige Ziel der Menschen, in der Plattformarbeit zu bleiben. Die meisten wollen qualifikationsadäquat arbeiten, bleiben dann aber viel länger dabei als geplant. Das kann an fehlenden oder schlechteren Alternativen liegen.“*  
Moritz Altenried, Interview 2022

---

Den häufig prekären Bedingungen in der Plattformarbeit sind Migrant\*innen nicht nur wegen mangelnder Alternativen besonders stark ausgeliefert, sondern auch, weil es ihnen oft an Ressourcen fehlt, um ihre Rechte durchzusetzen. Dazu erklärt Johanna Wenckebach:

---

*„Oft kennen Migrant\*innen mangels Ressourcen ihre Rechte (bzgl. Scheinselbstständigkeit, Lohn, Krankheitstagen, Sozialversicherung, Rente) nicht ausreichend, und das fällt ihnen zum Nachteil. Durch diese unverschuldete Unwissenheit begeben sie sich dann in eine Abhängigkeit von schwammigen und schwachen Arbeitsverträgen.“* Johanna Wenckebach, Interview 2021

---

Hinzu kommt, dass Verträge und AGB von den Plattformen oft nur in schwer verständlichem Deutsch zur Verfügung gestellt werden und es an Netzwerken und Geld zur Finanzierung von Verfahren fehlt, um in Streitfällen die eigenen Rechte durchzusetzen. Sprachbarrieren erschweren zudem die Kommunikation mit Kolleg\*innen und Management in Konfliktfällen. Für viele hängt zudem der Aufenthaltsstatus von der Arbeit ab, was ihre Abhängigkeit und Schutzlosigkeit gegenüber unfairer Behandlung durch Plattformen und Auftraggeber\*innen noch erhöht.<sup>19</sup>

## 6.2 Frauen in der Plattformarbeit

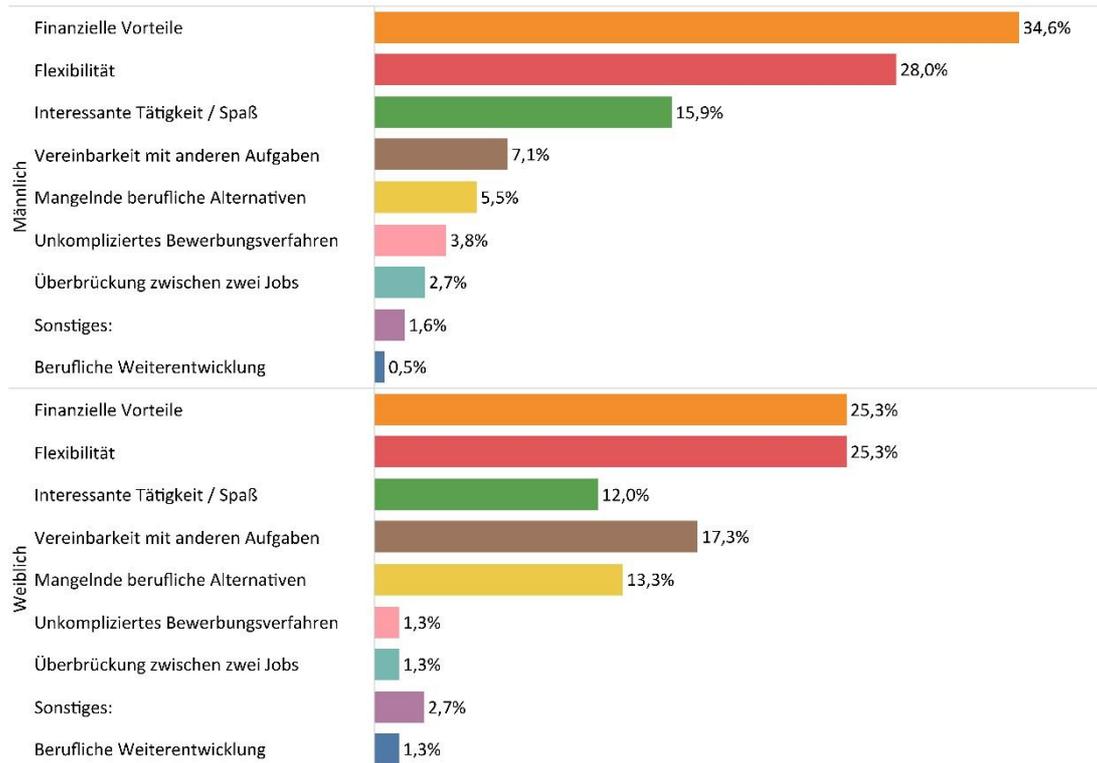
Frauen sind im Vergleich zu Männern in der Plattformarbeit weniger sichtbar. Während Männer die große Mehrheit der Taxi- und Lieferdienstfahrer\*innen ausmachen, die durch ihre Sichtbarkeit im öffentlichen Raum und mediale Aufmerksamkeit für Protestbewegungen zur

---

<sup>19</sup> Für einen Beispielfall siehe ein Interview mit zwei eingewanderten Lieferfahrer\*innen bei Schaupp 2021. Siehe auch Fairwork 2022: 13.

„implizierten Norm für On-Demand-Plattformen“ werden (Ecker et al. 2021: 126), übernehmen Frauen eher in den privaten Räumen der Auftraggeber\*innen pflegerische und haushaltsnahe Dienstleistungen sowie im eigenen Zuhause plattformvermittelte ortsungebundene Aufträge (Ecker et al. 2021: 122; Hensel 2020: 19f.; ILO 2021: 137f.; Piasna et al. 2022: 26ff., Rani et al. 2022: 15). Zwar ist der Plattformarbeitsmarkt laut einer Studie des European Institute for Gender Equality weniger geschlechtssegregiert als der traditionelle (EIGE 2021: 40f.); die dennoch bestehenden vergeschlechtlichten Raum- und Sichtbarkeitsstrukturen in der Plattformarbeit ergeben sich aber aus geschlechtsspezifischen Gründen und wirken sich auch auf Ungleichheiten in der Plattformarbeit aus. So geben in mehreren Befragungen Frauen häufiger an als Männer, wegen der Vereinbarkeit mit sozialen Reproduktionsaufgaben und aufgrund der zeitlichen Flexibilität Plattformarbeit zu betreiben (EIGE 2021: 40, 100; Berg et al. 2018: XVI; Piasna et al. 2022: 28; Rani et al. 2022: 16; Wallis 2021: 234). Auch in unserer Befragung gaben Frauen wesentlich häufiger an, Plattformarbeit vor allem wegen der Vereinbarkeit mit anderen Aufgaben (17,3 % im Vergleich zu 7,1 % bei Männern) oder mangelnder beruflicher Alternativen (13,3 % im Vergleich zu 5,5 % bei Männern) nachzugehen (siehe Abbildung 4).

Dass Frauen Plattformarbeit oft betreiben, weil sie sich daneben um Kinder, zu pflegende Angehörige und den Haushalt kümmern müssen und es auf dem regulären Arbeitsmarkt an Alternativen zur Vereinbarung dieser Aufgaben mit dem Berufsleben fehlt, führt zu einer besonders starken Vermischung zwischen „dem Arbeitsplatz als Sphäre der Produktion und dem Zuhause als Sphäre der sozialen Reproduktion“ (Wallis & Altenried 2018: 25). Plattformarbeiterinnen können Plattformarbeit tendenziell weniger umfangreich betreiben als Männer, arbeiten häufig zu Randzeiten (abends/nachts) und erhalten dadurch auch weniger lukrative Aufträge und schlechtere Bezahlung (Pesole et al. 2018: 4; Rani et al. 2022: 15; Wallis 2021: 240).



**Abbildung 4: Haupteinstiegsgründe von Plattformarbeiter\*innen nach Geschlecht in Prozent**  
 Antworten von Plattformarbeiter\*innen auf die Frage: „Warum sind Sie in die Plattformarbeit eingestiegen? Wählen Sie den wichtigsten Grund aus“ in Prozent. Aufgeteilt nach Geschlecht. Frauen: n=75. Männer: n=182. Eigene Berechnungen und Darstellung nach Umfrage 2022 © Minor

Auch zeigt sich die Zweischneidigkeit von Plattformarbeit in vergeschlechtlicher Form in vielen Aspekten der Plattformarbeit.<sup>20</sup> Während Plattformarbeit mehr Gleichstellung durch Anonymität und dadurch weniger geschlechtsspezifische Diskriminierung verspricht; spielt Gender-Profilung bei der Verteilung, Bewertung und Bezahlung von Aufträgen in der Plattformarbeit ebenso eine Rolle wie außerhalb dessen (siehe EIGE 2021). So bedienen Plattformen zur Vermittlung von Reinigungsdiensten in ihren Werbestrategien das Klischee der zuverlässigen und leichthändigen Putzfrau (Hensel 2020: 32). Dem Argument, dass Plattformen durch die Regulierung sonst unregulierter Bereiche mehr Sicherheit schaffen, steht die Tatsache entgegen, dass Frauen bei ortsgebundener Plattformarbeit in privaten Haushalten anderer oft unbeobachtet möglichen Übergriffen ausgeliefert sind. Diese Gefahr spitzt sich, wie Johanna Wenckebach erklärt, durch die Abhängigkeit von einseitigen Bewertungssystemen auf den Plattformen, zu:

<sup>20</sup> Eine ausführliche Zusammenfassung der bestehenden Studien zu Chancen und Risiken für Frauen in der Plattformarbeit findet sich bei Hensel 2020: 25–55.

---

*„Wie schon früher wird die Care-Arbeit in Familien auf meist prekär beschäftigte Arbeiter\*innen abgewälzt. Und wie die damaligen Dienstmädchen sind die Plattformarbeiter\*innen in Privathaushalten heute stark abhängig und oft auch schutzlos. Das Problem besteht da auch in der Macht, die Bewertungssysteme ausüben. Wenn eine Frau in einem Haushalt, in dem sie arbeitet, ohne Zeugen belästigt wird, wie kann sie sich dann dagegen wehren? Tut sie es womöglich nicht, um nicht eine schlechte Bewertung zu kassieren? Studien aus den USA haben gezeigt, dass Frauen, die belästigt werden, sich gar nicht melden aus Angst vor schlechter Bewertung und auch aus Angst, aus dem System zu fliegen und keine Aufträge mehr zu bekommen.“  
Johanna Wenckebach, Interview 2022*

---

Auch Altenried, Wallis und Dück sehen zudem das Risiko, dass es durch eine „privatwirtschaftliche Organisation von Tätigkeiten der sozialen Produktion [...] zu einem Verlust demokratischer Kontrolle über zentrale gesellschaftliche Mechanismen sowie zu einer Verschärfung der Arbeitsverhältnisse und zu Qualitätsverlusten innerhalb dieser Bereiche kommt.“ (Altenried et al. 2021b: 18f.) Diese Kritiken begegnen auch dem Argument, dass auf der Konsument\*innenseite mehr Geschlechtergerechtigkeit dadurch entsteht, dass Frauen in Familienkonstellationen von reproduktiven Arbeiten entlastet werden und dadurch gleichberechtigteren Zugang zum Arbeitsmarkt bekommen. Diese Entlastung geschieht aber nur durch eine Verlagerung der Aufgaben auf die „finanziell Armen“ und, so Ursula Huws, „förder[t] somit unmittelbar die Entwicklung einer Form der Arbeit, die durch noch schlechtere Bedingungen gekennzeichnet ist“ (Huws 2021: 87). Während für einige Frauen Plattformarbeit den Zugang zum Arbeitsmarkt und damit mehr Emanzipation erleichtert, verfestigen und reproduzieren sich – so Isabell Hensel in einer Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung – gleichzeitig durch ihre besondere Abhängigkeit von dieser Form der Arbeit und die spezifischen digitalen Plattformstrukturen „in besonderer Weise die tradierten, geschlechterstereotypen Wertungen des traditionellen Arbeitsmarktes“ (Hensel 2020: 66).

## 7. Warum regulieren? - Mehr Teilhabe, weniger Prekarität

### Das Wichtigste in Kürze

- Das Prinzip der Risikoabwälzung und der Nicht-Übernahme von arbeitgeberischer Verantwortung gegenüber den Auftragnehmer\*innen stellt die große Frage in den Raum, wie die Chancen und das Innovationspotenzial der Plattformarbeit genutzt werden können, ohne auf Kosten von Arbeits- und Sozialrechten und von einem fairen Interessensausgleich zu gehen.
- Dabei stellen u. a. digitales Arbeitsmanagement, Internationalität und Vereinzelung bestehende Arbeits- und Sozialschutzsysteme vor große Herausforderungen. Diese betreffen aber nicht nur Plattformarbeit, sondern die Zukunft einer von Digitalisierung, Flexibilisierung und hybriden Beschäftigungskonstellationen geprägten Arbeitswelt insgesamt.
- Um prekären Bedingungen entgegenzuwirken und die digitale Transformation der Arbeitswelt positiv zu gestalten, müssen daher adäquate und tragfähige Mechanismen und Regulierungen gefunden werden. Diese müssen sowohl der Heterogenität von Plattformarbeit gerecht werden als auch andere Formen von Arbeit mitdenken.
- Eine Unterwanderung des Arbeits- und Sozialrechtssystems zu verhindern, ist vor allem für diejenigen wichtig, die aufgrund ihrer Marginalisierung auf dem traditionellen Arbeitsmarkt von Plattformarbeit als Erwerbsform besonders abhängig, und aufgrund dieser Abhängigkeit für prekäre Bedingungen besonders vulnerabel sind.

Prekäre Arbeitsbedingungen<sup>21</sup> in der Plattformökonomie entstehen durch Spezifika der Plattformarbeit, die einerseits typische Muster prekärer Arbeit fortsetzen, andererseits wegen der neuen digitalen Instrumente und Geschäftsmodelle nicht durch das bestehende Arbeits- und Sozialrecht abgedeckt werden. Das Geschäftsmodell vieler Plattformen beruht auf Risikoabwälzung und dem Selbstverständnis als Anbieter einer Dienstleistung – der Vermittlung zwischen Auftraggeber\*innen und Auftragnehmer\*innen – und nicht als Arbeitgeber. Auftraggeber\*innen beanspruchen die Arbeitskraft der Plattformarbeiter\*innen nur nach Bedarf, vergeben Kleinstaufträge, und übernehmen ebenfalls **keine Arbeitgeberverantwortung**. Plattformarbeiter\*innen bekommen für diese Stückarbeit oft niedrige Vergütung, sind stark von einer schwankenden Auftragslage abhängig und oft nicht sozial abgesichert. Dass technische Innovation genutzt wird, um mit der Aufteilung von Arbeit arbeitgeberische Verantwortung zu umgehen, sieht Johanna Wenckebach daher als Gefahr für einen fairen Interessensausgleich:

---

<sup>21</sup> Zur Definition prekärer Arbeitsbedingungen siehe Fußnote 15.

---

*„Das Prinzip, ohne Arbeitsverträge Arbeit in kleinstmöglichen Teilen zu vergeben, ist eine Verschärfung des kapitalistischen Systems durch Digitalisierung.“ Johanna Wenckebach, Interview 2022*

---

Die Befürchtung, dass durch Plattformarbeit ein „digitaler Schattenarbeitsmarkt“ (DGB 2021: 1) oder ein „Zwei-Klassen-Arbeitsmarkt“ (Fairwork 2022: 12) entsteht, teilen auch andere Interessenvertreter\*innen der Arbeiter\*innen.

Ob bestehende Sozial- und Arbeitsrechte durch das Plattformmodell unterlaufen werden, hängt stark mit der Frage zusammen, ob Plattformarbeiter\*innen tatsächlich – so wie meist formell der Fall – Selbstständige sind; und auch, ob sie aufgrund der damit vermuteten unternehmerischen Eigenständigkeit wirklich nicht auf Arbeits- und Sozialschutz angewiesen sind. Die vorangegangenen Schilderungen haben gezeigt, in welcher **Abhängigkeit** und Vulnerabilität sich viele Plattformarbeiter\*innen befinden, wenn es ihnen an Alternativen auf dem Arbeitsmarkt mangelt. Neben dieser wirtschaftlichen Abhängigkeit stellt sich aber auch konkret die Frage, ob die digitale Vermittlung durch Plattformen die Arbeitsbedingungen der Plattformarbeiter\*innen in einer Weise steuert, die arbeitgeberischer Weisung und Kontrolle gleichzusetzen ist. Diese Frage hängt wiederum mit den Instrumenten des **digitalen bzw. algorithmischen Arbeitsmanagements** zusammen, mit denen die Plattformen bei der Vermittlung operieren: die Vergabe von Aufträgen, Bezahlungen, Bewertungssysteme und auch Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Sperrung eines Kontos sind (halb) automatisiert (siehe Kapitel 2). Wie dieses algorithmische Management funktioniert und welche personenbezogenen Daten dabei auf welche Weise verarbeitet werden, ist den Plattformarbeiter\*innen dabei meistens nicht bekannt oder verständlich und die Auswirkungen auf ihre Arbeitsbedingungen daher nicht von ihnen anfechtbar. Denn Plattformen haben zumeist als einzige Vertragspartei den Zugang zu allen über sie zusammenfließenden Daten und zur Funktionsweise der Algorithmen. Dadurch entsteht eine **Wissenshierarchie**, die die Abhängigkeit der Arbeiter\*innen von den Plattformen enorm steigert: Digitales Arbeitsmanagement wird unsere Arbeitswelt auch jenseits digitaler Plattformen zunehmend prägen. Die Frage, inwieweit dadurch Abhängigkeit im Sinne eines Beschäftigungsverhältnisses entsteht und wie Arbeiter\*innen vor entstehendem Ungleichgewicht und vor einer missbräuchlichen Nutzung ihrer **Daten und Überwachung** geschützt werden sollen, wird damit immer dringlicher.

Die durch digitale Organisation ermöglichte **Vereinzelung** von Aufträgen führt, wie bereits erwähnt, außerdem dazu, dass Plattformarbeiter\*innen meist isoliert voneinander arbeiten und sich **nicht kollektiv organisieren können**, um ihre Arbeitsbedingungen zu verhandeln. Insbesondere bei ortsungebundenen Arbeiten maximiert sich dieses Problem durch die **internationale Dimension** von Plattformarbeit. Diese erschwert es auch, zwischen den nationalen Arbeits- und Sozialschutzsystemen zu **einheitlichen Standards** zu kommen, gerichtliche Zuständigkeiten zu klären, und eine **zuverlässige und transparente Datenlage** über Plattformarbeit zu schaffen, die für Gerichtsverfahren, aber auch tragfähige politische Entscheidungen und für die Einbindung in Steuer- und Sozialsysteme vonnöten wäre.

Um prekären Bedingungen entgegenzuwirken und die digitale Transformation der Arbeitswelt, für die die Plattformarbeit zukunftsweisend steht, positiv zu gestalten, müssen adäquate und

tragfähige Mechanismen und Regulierungen gefunden werden. Eine Unterwanderung des Arbeits- und Sozialrechtssystems zu verhindern, ist – das haben unsere vorhergehenden Ausführungen gezeigt – vor allem für diejenigen wichtig, die aufgrund ihrer Marginalisierung auf dem traditionellen Arbeitsmarkt von Plattformarbeit als Erwerbsform besonders abhängig, und aufgrund dieser Abhängigkeit für prekäre Bedingungen besonders vulnerabel sind.

Hierbei kann Plattformarbeit **nicht (nur) als vereinzelter Bereich angegangen werden, sondern gemeinsam mit vielen anderen Formen von Arbeit**, mit denen die Plattformökonomie zusammenhängt und Merkmale teilt. Dazu gehören u. a. solo-selbstständige und geringfügige Beschäftigungen, bei denen die soziale Sicherung oft nicht ausreicht; oder Subunternehmens- und Arbeitnehmerüberlassungsstrukturen, bei denen Verantwortlichkeiten für die Einhaltung von Arbeitsrechten oft unklar sind und es an funktionierenden Kommunikationskanälen zur Klärung von Problemen mangelt. So vergleicht Oliver Roethig von der Europäischen Dienstleistungsgewerkschaft UNI Europa die Gefährdung, die von der Plattformökonomie für das europäische Sozialmodell ausgeht, mit der durch Zeitarbeitsfirmen um die letzte Jahrhundertwende, der durch Kollektivverhandlungen begegnet werden konnte (Roethig 2022). Auch diverse Beschäftigungsformen, die von einem hohen Internationalisierungs- und Digitalisierungsgrad gekennzeichnet sind, stellen ähnliche regulatorische Herausforderungen an die Politik wie Plattformarbeit. Moritz Altenried, Julia Dück und Mira Wallis sehen Plattformarbeit in einer „lange[n] Geschichte prekärer und flexibler Arbeit [...], die nicht zuletzt auch die Geschichte migrantischer und feminisierter Arbeit ist. Gerade im Zusammentreffen dieser Geschichte und Gegenwart von Prekarisierungs- und Flexibilisierungsstrategien sowie der Effizienz digitaler Technologien und algorithmischen Managements liegt die gesellschaftliche Sprengkraft von Plattformarbeit.“ (Altenried et al. 2021b: 14). Neben diesen **Parallelen und Kontinuitäten in verschiedenen Formen von prekärer Arbeit**, müssen Regulierungen aber auch den Plattformarbeiter\*innen gerecht werden, die von der Flexibilität profitieren und echte Selbstständige sind und bleiben wollen. Hier stellt sich die übergreifende Frage, wie Arbeits- und Sozialschutzsysteme **flexiblen und hybriden Erwerbskonstellationen** gerecht werden und Arbeiter\*innen statusunabhängig schützen können.

## Ausblick

In der Plattformökonomie werden digitale Infrastrukturmöglichkeiten genutzt, um Arbeitsaufträge aller Art „on demand“ mit einem hohen Maß an Flexibilität und Effizienz zwischen Kund\*innen und Arbeiter\*innen zu vermitteln. Dies kann eine Vielzahl von Tätigkeiten betreffen und auch die Geschäftsmodelle der digitalen Arbeitsplattformen variieren zum Teil stark. Plattformökonomie verspricht durch die zeiträumliche Flexibilität bei der Auftragsausführung und niedrigschwellige Registrierungs- und Bewerbungsverfahren auch neue Zugänge zu Arbeit. Warum Menschen sich für diese Arbeitsformen entscheiden und in welchen Beschäftigungs- und Erwerbskonstellationen Plattformarbeit eingebettet ist, unterscheidet sich dabei stark: Während sie für einige einen netten Nebenerwerb oder ein Standbein in der Selbstständigkeit darstellt, ist sie für andere die einzig zugängliche Form von Arbeit und daher die Grundlage für ihren Lebensunterhalt.

Plattformarbeit ist nicht nur aufgrund des starken Wachstums der Plattformökonomie bedeutend, sondern auch, weil ihre wesentlichen Merkmale für die Zukunft der Arbeit wegweisend sein werden: Dazu gehören Digitalisierung und algorithmisches Arbeitsmanagement, Internationalisierung und die Aufteilung von Arbeit in Kleinstaufträge. Aus der Perspektive der Arbeiter\*innen bedeutet dies, dass sich diese zunehmend in flexibilisierten und hybriden Beschäftigungskonstellationen befinden, Berufs- und Privatleben sich stärker überlappen und der soziale Faktor von Arbeit durch die kaum stattfindenden persönlichen Kontakte zu Kolleg\*innen, Vorgesetzten und Kund\*innen stark geschwächt ist. Dass in der Regel weder Plattformen noch Auftraggeber\*innen sich bei plattformvermittelter Arbeit als Arbeitgeber\*innen sehen und ein Großteil der Plattformarbeiter\*innen formell selbstständig ist, führt darüber hinaus zu Defiziten in der arbeits- und sozialrechtlichen Absicherung. Plattformarbeiter\*innen erhalten für ihre Stückarbeit oft nur niedrige Vergütungen, sind stark von einer schwankenden Auftragslage abhängig und oft nicht sozial abgesichert. Die Auswirkungen algorithmischen Arbeitsmanagements auf ihre Arbeitsbedingungen sind ihnen dabei meist weder ersichtlich noch von ihnen beeinflussbar. Die starke Vereinzelung von Plattformarbeiter\*innen und ihr Selbstständigenstatus führen außerdem dazu, dass sie sich kaum kollektiv organisieren können, um ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Diese Charakteristika und Bedingungen sind vor allem für diejenigen verheerend, deren Lebensunterhalt von plattformvermittelter, bezahlter Dienstleistungsarbeit abhängt. Dabei handelt es sich meist um Personen, die auf dem traditionellen Arbeitsmarkt – und oft auch gesamtgesellschaftlich – marginalisiert sind: darunter Migrant\*innen, Menschen mit Beeinträchtigungen und Krankheiten, Menschen mit zu pflegenden Angehörigen oder einem hohen Maß an unbezahlter reproduktiver Arbeit (oft Frauen) und Menschen ohne (anerkannte) Qualifizierungen und Berufserfahrungen. Plattformarbeit bietet ihnen eine Teilhabe am Arbeitsmarkt. Wer von dieser Teilhabemöglichkeit aufgrund mangelnder Alternativen besonders abhängig ist, ist aber auch im Kontext der oft prekären Bedingungen der Plattformarbeit besonders vulnerabel. Die zeiträumliche Flexibilität, die als Vorteil von Plattformarbeit für viele von ihnen der wichtigste Grund ist, diese Form der Arbeit zu wählen, geht mit der Abhängigkeit verloren. Zudem haben diese Gruppen oft kaum Ressourcen, um ihre Rechte gegenüber Plattformen und Auftraggeber\*innen durchzusetzen.

Es bedarf also neuer Regulierungsinstrumente, um einerseits Innovationspotenzial für die positive Transformation der Arbeitswelt zu nutzen und andererseits eine Unterwanderung des Arbeits- und Sozialrechtssystems zu verhindern. Dabei müssen der **Heterogenität** des Phänomens Plattformarbeit, der Plattformarbeiter\*innen und der diversen Beschäftigungs- und Erwerbskonstellationen, in denen Plattformarbeit betrieben wird, Rechnung getragen und auch über die Plattformarbeit hinaus Lösungen für die Zukunft der Arbeit gefunden werden. Diese Herausforderung wurde von politischen Entscheidungsträger\*innen, Interessenvertretungen von Arbeiter\*innen und auch den Plattformen bereits erkannt. So hat sich beispielsweise das BMAS mit einem **Eckpunktepapier Faire Arbeit in der Plattformökonomie** Ziele zur politischen Regulierung gesetzt (BMAS 2020). Auf EU-Ebene wird mit der **Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit** ein einheitlicher Regulierungsrahmen zur Statusklärung und zur Regulierung von algorithmischem Management in der Plattformarbeit verhandelt, der zu einem internationalen Vorbild werden könnte (Europäischer Rat 2022; Europäische

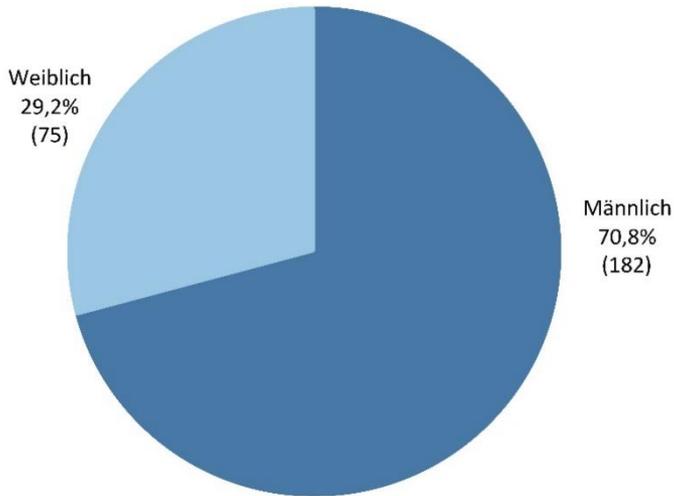
Kommission 2021a, b). **Gewerkschaften** bringen sich mit Handlungsempfehlungen in die Debatte ein (DGB 2021; Fair Crowd Work 2016). Plattformen entwickeln gemeinsame **Selbstverpflichtungen** in Form von Code of Conducts oder Chartas, mit denen sie sich selbst dazu anhalten, einen Beitrag für faire Arbeitsbedingungen zu leisten (Testbirds 2017; World Economic Forum 2020).

Wir geben einen umfassenden Überblick über die Herausforderungen, Handlungsfelder und verschiedenen Lösungsansätze der Regulierung von Plattformarbeit in einer weiteren Studie (Hampel & Krause 2023). Dabei zeigt sich, dass es für die komplexen Herausforderungen in der Plattformarbeit kein Einheitsrezept gibt, um den heterogenen Formen der Plattformökonomie und Bedarfen der Plattformarbeiter\*innen gerecht zu werden.

Insbesondere für Gruppen, die von dieser Arbeit abhängig und dadurch für prekäre Bedingungen besonders vulnerabel sind, ist die Frage nach fairen Arbeitsbedingungen ein Schlüssel zu **gesamtgesellschaftlicher Teilhabe- und Chancengerechtigkeit**. Daher ist es unumgänglich, sich weiter und tiefergehend mit der Situation von Plattformarbeiter\*innen auseinanderzusetzen und gemeinsam mit den verschiedenen Akteuren und Instrumenten zukunftsweisende Lösungen zu finden.

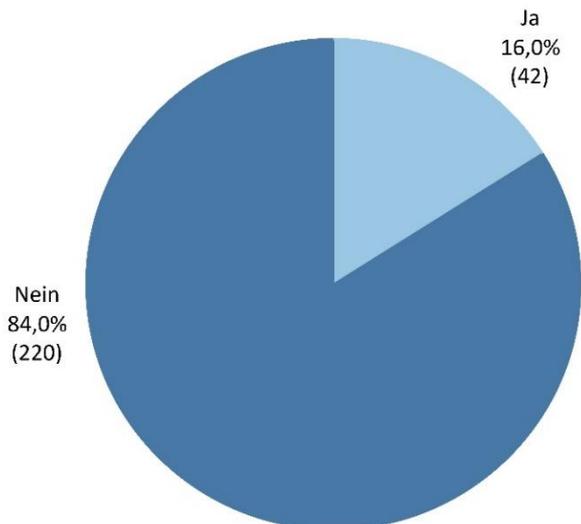
## Anhang

### Beschreibung des Panels der Online-Befragung unter Plattformarbeiter\*innen, 2022



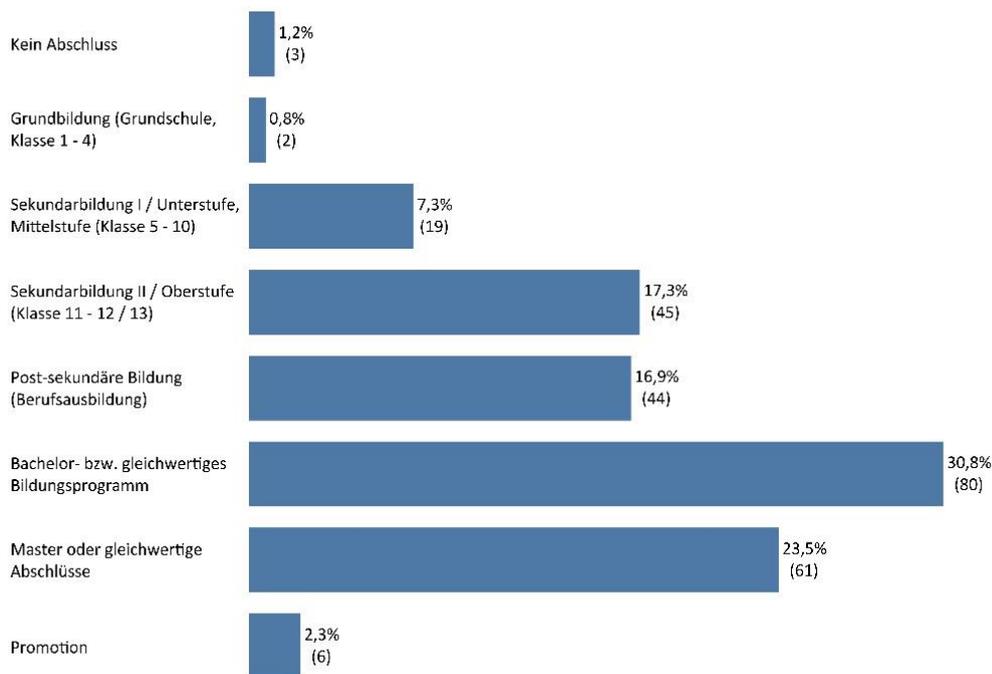
**Abbildung 5: Geschlecht**

Von insgesamt 356 teilnehmenden Personen haben 26 % (94) diese Frage nicht beantwortet. 1 % (5) wollten keine Angaben machen. 72 % (257) haben Angaben zu ihrem Geschlecht gemacht. Davon waren 29 % (75) Frauen und 71 % (182) Männer. Eigene Berechnungen und Darstellung nach Umfrage 2022 © Minor



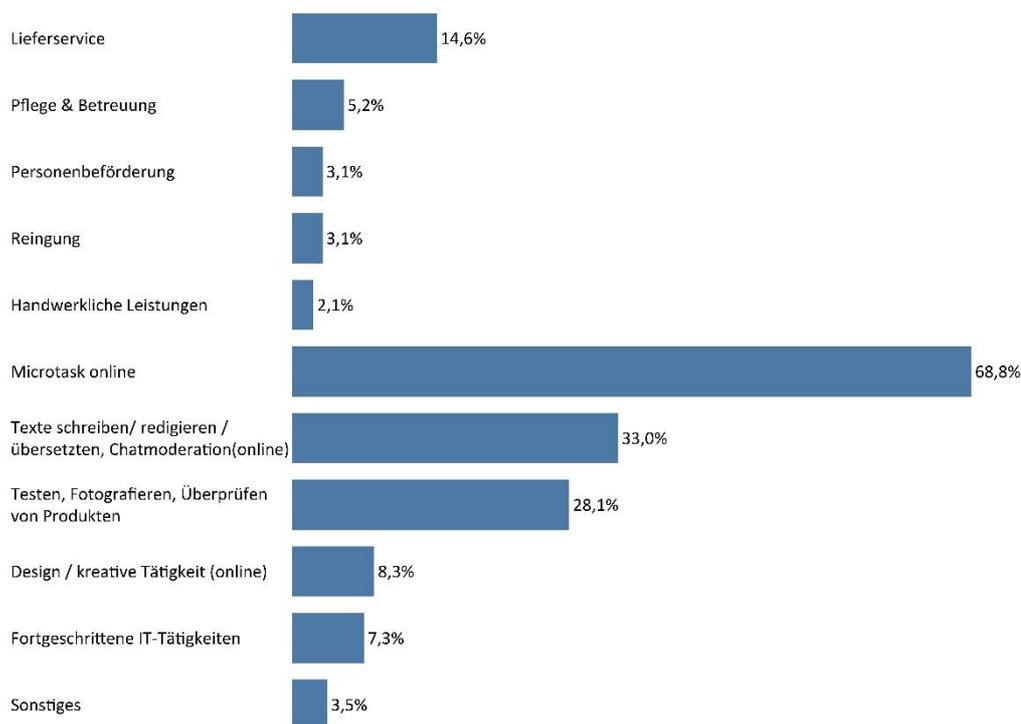
**Abbildung 6: Einwanderung**

Von insgesamt 356 Personen haben 26 % (94) diese Frage nicht beantwortet. 74 % (262) haben Angaben zu ihrer Einwanderungsgeschichte gemacht. Davon sind 16 % (24) nach Deutschland eingewandert. 84 % (220) sind nicht nach Deutschland eingewandert. Eigene Berechnungen und Darstellung nach Umfrage 2022 © Minor



#### Abbildung 7: Höchster Bildungsabschluss

Von insgesamt 356 Personen haben 26 % (94) keine Angaben zu dieser Frage gemacht. 74 % haben diese Frage beantwortet. Von den 74 %, die diese Frage beantwortet haben, hatten 31 % (80) einen Bachelorabschluss bzw. den Abschluss eines gleichwertigen Bildungsprogramms. 23 % (61) Personen haben einen Master oder gleichwertige Abschlüsse. 17 % (44) haben einen Abschluss der Sekundarbildung II (Oberstufe) und 17 % haben einen postsekundären Bildungsabschluss (Berufsbildung). 7 % (19) haben einen Abschluss Sekundarbildung I (Mittelstufe). 2 % (6) haben promoviert. 1 % (2) haben eine Grundausbildung (Grundschole), (2) Vorschulische Erziehung und (2) haben keinen Abschluss. Eigene Berechnungen und Darstellung nach Umfrage 2022 © Minor

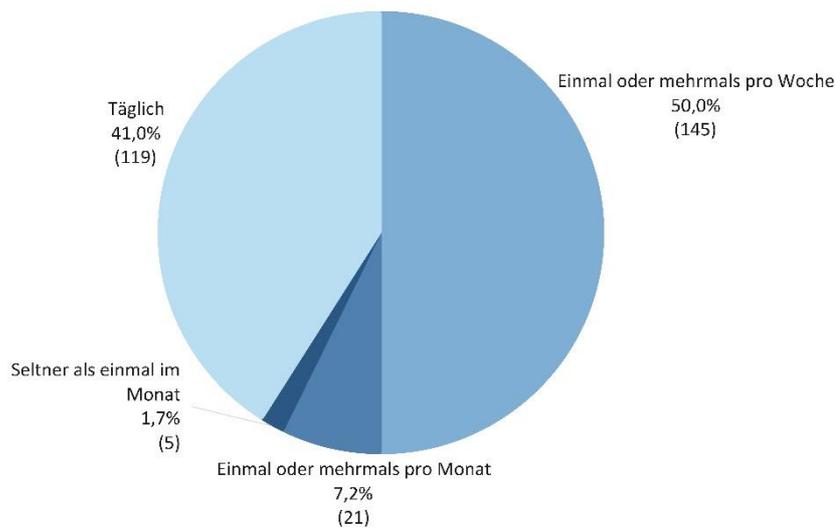


#### Abbildung 8: Art der Plattformarbeit

Von insgesamt 356 Personen haben 22 % (68) keine Angaben zu dieser Frage gemacht. 78 % (288) haben diese Frage beantwortet. Bei dieser Frage war eine Mehrfachantwort möglich, deshalb weicht die Stimmenanzahl von der Zahl der Befragten ab. Viele Befragte gaben an, mehrere Arten von Plattformarbeit auszuführen.

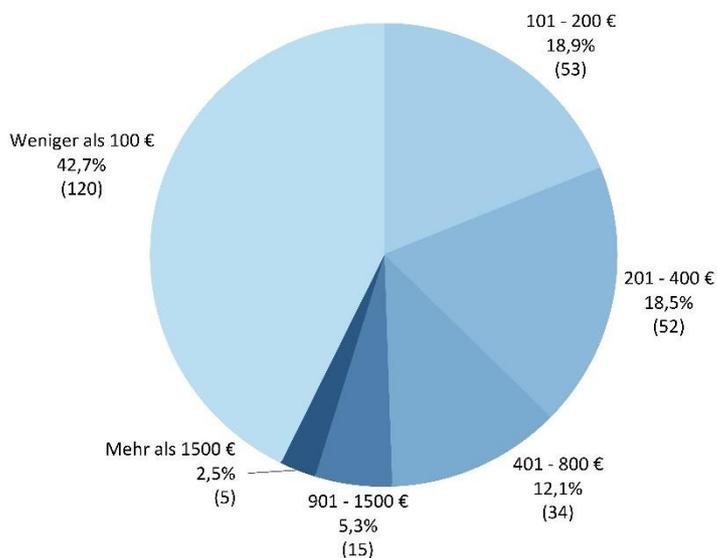
Die Mehrheit der Befragten arbeiten ortsungebunden/online, vorwiegend mit Tätigkeiten im Bereich Microtasking (69 %, n=198), Textproduktion- und -bearbeitung (33 %, n=95) und Produkttesting (28 %, n=81).

Unter den Teilnehmenden, die ortsgebundene Formen von Plattformarbeit ausführen, arbeiteten die meisten in Lieferbereichen (15 %, n=42). Eigene Berechnungen und Darstellung nach Umfrage 2022 © Minor



**Abbildung 9: Häufigkeit/Regelmäßigkeit der Plattformarbeit**

Antworten auf die Frage: „Wie häufig üben Sie Plattformarbeit aus?“ Von insgesamt 356 Personen haben 19 % (66) keine Angaben zu dieser Frage gemacht. 81 % (290) haben diese Frage beantwortet. Von den 81 %, die die Frage beantwortet haben, gaben 41 % (119) Personen an, täglich plattformvermittelt zu arbeiten. 50 % (145) gaben an, einmal oder mehrmals pro Woche über Plattformen zu arbeiten. 7 % (21) gaben an, einmal oder mehrmals pro Woche Plattformarbeit auszuüben und 2 % (5) gaben an, seltener als einmal im Monat zu arbeiten. Eigene Berechnungen und Darstellung nach Umfrage 2022 © Minor



**Abbildung 10: Verdienst durch Plattformarbeit**

Von insgesamt 356 Personen haben 21 % (75) keine Angaben zu dieser Frage gemacht. 79 % (281) Personen haben diese Frage beantwortet. Von den 79 %, die die Frage beantwortet haben, haben 43 % (120 Personen) angegeben, dass sie weniger als 100 € im Monat netto über Plattformarbeit verdienen. 19 % (53) verdienen 101–200 € und auch 19 % (52) verdienen 201–400 €. 12 % (34) verdienen 401–800€, 5 % (15) verdienen 901–1500 € und 2 % (7) verdienen mehr als 1.500 € monatlich netto. Eigene Berechnungen und Darstellung nach Umfrage 2022 © Minor

## Literaturverzeichnis

- Altenried, M., 2021a: Was ist eine Plattform? Politische Ökonomie und Arbeit im Plattformkapitalismus. S. 50–69 in M. Altenried / J. Dück / M. Wallis (Hrsg.), Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Altenried, M., 2021b: Mobile workers, contingent labour: Migration, the gig economy and the multiplication of labour. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 0(0). <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0308518X211054846> (09.02.2023).
- Altenried, M. / Animento, S. / Bojadžijev, M., 2021a: Plattform-Urbanismus: Arbeit, Migration und die Transformation des urbanen Raums. *sub\urban. Zeitschrift für kritische stadtforschung* 9(1): 73–92. <https://zeitschrift-suburban.de/sys/index.php/suburban/article/view/605/933#content> (09.02.2023).
- Altenried, M. / Dück, J. / Wallis, M. (Hrsg.), 2021b: Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Baethge, C. B. / Boberach, M. / Hoffmann, A. / Wintermann, O., 2019: Plattformarbeit in Deutschland: Freie und flexible Arbeit ohne soziale Sicherung. München: Bertelsmann Stiftung. DOI: 10.11586/2019056.
- Baum, F. / Kufner, N., 2021: Widersprüchliche Subjektivierung in der Care-Gigwork. Eine Charakterisierung von Care-Arbeitskraftunternehmer:innen. S. 168–185 in M. Altenried / J. Dück / M. Wallis (Hrsg.), Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Berg, J. / Furrer, M. / Harmon, E. / Rani, U. / Silberman, M. S., 2018: Digital labor platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. Genf: International Labor Organization. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_645337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf) (13.02.2023).
- Bonin, H. / Rinne, U., 2017: Omnibusbefragung zur Verbesserung der Datenlage neuer Beschäftigungsformen. Kurzexpertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Bonn: Institute of Labor Economics. [https://docs.iza.org/report\\_pdfs/iza\\_report\\_80.pdf](https://docs.iza.org/report_pdfs/iza_report_80.pdf) (06.02.2023).
- [BMAS] Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2020: Eckpunkte des BMAS - Faire Arbeit in der Plattformökonomie. [https://www.denkfabrik-bmas.de/fileadmin/Downloads/eckpunkte-faire-plattformarbeit\\_1\\_.pdf](https://www.denkfabrik-bmas.de/fileadmin/Downloads/eckpunkte-faire-plattformarbeit_1_.pdf) (06.02.2023).
- Del Castillo, A. P. / Naranjo, D., 2022: Regulating algorithmic management. In ETUI, The European Trade Union Institute. <https://www.etui.org/publications/regulating-algorithmic-management> (09.02.2023).
- [DGB] Deutscher Gewerkschaftsbund, 2021: DGB-Position zur Plattformarbeit. Regeln für Plattformarbeit. <https://www.dgb.de/++co++f012a364-8c7b-11eb-8bce-001a4a160123> (09.02.2023).
- Dubal, V., 2023: On Algorithmic Wage Discrimination. SSRN. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=4331080](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4331080) (20.02.2023)

- Ecker, Y. / Rowek, M. / Strüver, A., 2021: Care on Demand: Geschlechternormierte Arbeits- und Raumstrukturen in der plattformbasierten Sorgearbeit. S. 112–129 in M. Altenried / J. Dück / M. Wallis (Hrsg.), Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- [Europäische Kommission] Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration, Barcevičius, E., Gineikytė-Kanclerė, V., Klimavičiūtė, L., et al., 2021a: Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work: final. report <https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/454966ce-6dd6-11ec-9136-01aa75ed71a1/language-en> (13.02.2023).
- Europäische Kommission, 2021b: Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit. Brüssel: Europäische Kommission. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0762&from=DE> (13.02.2023).
- Europäischer Rat, 2022: EU-Vorschriften zur Plattformarbeit. <https://www.consilium.europa.eu/de/policies/platform-work-eu/> (06.02.2023).
- [EIGE] European Institute for Gender Equality, 2021: Artificial intelligence, platform work and gender equality. Luxemburg: Publications Office of the European Union. <https://eige.europa.eu/publications/artificial-intelligence-platform-work-and-gender-equality-report> (13.02.2023).
- Fair Crowd Work, 2016: Frankfurter Erklärung zu plattformbasierter Arbeit: Vorschläge für Plattformbetreiber, Kunden, politische Entscheidungsträger, Beschäftigte und Arbeitnehmerorganisationen. [https://www.igmetall.de/download/20161214\\_Frankfurt\\_Paper\\_on\\_Platform\\_Based\\_Work\\_DE\\_1c33819e1e90d2d09e531a61a572a0a423a93455.pdf](https://www.igmetall.de/download/20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_DE_1c33819e1e90d2d09e531a61a572a0a423a93455.pdf) (06.02.2023).
- Fairwork, 2022: Fairwork Germany Ratings 2021: Labour Standards in the Platform Economy. Berlin, Oxford: Fairwork. [https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/04/Fairwork\\_Report\\_Germany-2021\\_EN-revised.pdf](https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/04/Fairwork_Report_Germany-2021_EN-revised.pdf) (09.02.2023).
- Fairwork, 2023: Principles. <https://fair.work/en/fw/principles/> (06.02.2023).
- Frieß, W. / Nowak, I., 2021: Menschen mit Beeinträchtigungen als Crowdworker\_innen – Inklusion in die Prekarität? S. 252–272 in M. Altenried / J. Dück / M. Wallis (Hrsg.), Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Gig Economy Project, 2021: Gig Economy Project – Is sub-contracting becoming the new normal in the platform economy? Brave New Europe. <https://braveneweuropa.com/gig-economy-project-is-sub-contracting-becoming-the-new-normal-in-the-platform-economy> (06.02.2023).
- Gig Economy Project, 2022: The Gig Economy Project - Analysis: Is the party over for food and grocery delivery platforms? Brave New Europe. <https://braveneweuropa.com/the-gig-economy-project-analysis-is-the-party-over-for-food-and-grocery-delivery-platforms> (06.02.2023).
- Guhlich, A., 2016: Helping-Chef im Interview: „Wir sind attraktiv für Flüchtlinge“. Stuttgarter Nachrichten. <https://www.stuttgarter-nachrichten.de/inhalt.helping-chef-im-interview->

wir-sind-attraktiv-fuer-fluechtlinge.fab38900-1fde-48e6-8a7f-f9357e6d07b9.html  
(06.02.2023)

Hampel, A.-E. / Krause, E. L., 2023 (im Erscheinen): Plattformarbeit: Neue Arbeit, alte Regeln? Analyse der regulatorischen Herausforderungen, Handlungsfelder und Lösungsansätze für faire Bedingungen in der Plattformarbeit. Minor Kontor.

Heeks, R., 2019: How Many Platform Workers Are There in the Global South?. <https://ict4dblog.wordpress.com/2019/01/29/how-many-platform-workers-are-there-in-the-global-south> (06.02.2023).

Hensel, I., 2020: Genderaspekte von Plattformarbeit: Stand in Forschung und Literatur. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin, Dritter Gleichstellungsbericht.

Huws, U., 2021: Der Ärger mit dem Haushalt: Digitalisierung und Kommodifizierung von Hausarbeit. S. 70–92 in M. Altenried / J. Dück / M. Wallis (Hrsg.), Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Huws, U. / Spencer, N. H. / Coates, M., 2019: The Platformisation of Work in Europe: Highlights from Research in 13 European Countries. Brüssel: FEPS – Foundation for European Progressive Studies.

Huws, U. / Spencer, N. H. / Syrdal, D. S. / Holts, K., 2017: Work in the European Gig Economy: Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy. Brüssel: FEPS – Foundation for European Progressive Studies.

[ILO] International Labor Organization, 2021: World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Genf: International Labor Organization.

Kläsgen, M. 2022: Lieferdienste: Getir übernimmt Gorillas. Süddeutsche Zeitung. <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/gorillas-getir-uebernahme-1.5712740> (06.02.2023).

Leimeister, J. M. / Durward, D. / Zogaj, S., 2016: Crowd Worker in Deutschland: Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_study\\_hbs\\_323.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_323.pdf) (06.02.2023).

Lücking, S., 2019: Arbeiten in der Plattformökonomie. Über digitale Tagelöhner, algorithmisches Arbeitsmanagement und die Folgen für die Arbeitswelt. Forschungsförderung: Report Nr. 5. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_fofoe\\_report\\_005\\_2019.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_report_005_2019.pdf) (09.02.2023).

Pentzien, J., 2021: Vom Plattform-Kapitalismus zum Plattform-Kooperativismus? Potenziale und Grenzen kooperativer Unternehmungen in der Plattformökonomie. S. 274–292 in M. Altenried / J. Dück / M. Wallis (Hrsg.), Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Pesole, A. / Urzì Brancati, M.C. / Fernandez Macias, E. / Biagi, F. / Gonzalez Vazquez, I., 2018: Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey. Luxemburg: Publications Office of the European Union. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112157> (13.02.2023).

- Piasna, A. / Zwysen, W. / Drahokoupil, J., 2022: The platform economy in Europe. Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey (IPWS). Brüssel: The European Trade Union Institute. <https://www.etui.org/publications/platform-economy-europe> (13.02.2023).
- Pongratz, H. J. / Bormann, S., 2017: Online-Arbeit auf Internet-Plattformen: empirische Befunde zum 'Crowdworking' in Deutschland. AIS-Studien, 10(2), 158–181. [https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/64850/ssoar-ais-2017-2-pong-ratz\\_et\\_al-Online-Arbeit\\_auf\\_Internet-Plattformen\\_empirische\\_Befunde.pdf?sequence=3](https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/64850/ssoar-ais-2017-2-pong-ratz_et_al-Online-Arbeit_auf_Internet-Plattformen_empirische_Befunde.pdf?sequence=3) (09.02.2023).
- Rani, U. / Gobel, N. / Dhir, R. K., 2022: Experiences of women on online labour platforms: insights from global surveys. S. 13–23 in Digital Future Society (Hrsg.), Global perspectives on women, work, and digital labour platforms. A collection of articles from around the world on women's experiences of digital labour platforms. Barcelona: Digital Future Society.
- Roethig, O., 2022: Auch ukrainische Geflüchtete verdienen menschenwürdige Arbeit. Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://www.fes.de/themenportal-flucht-migration-integration/artikel-seite-flucht-migration-integration/auch-ukrainische-fluechtlinge-verdienen-menschen-wuerdige-arbeit-1> (06.02.2023).
- Rosenblat, A. / Levy, K. / Barocas, S. / Hwang, T., 2016: Discriminating Tastes: Customer Ratings as Vehicles for Bias. Intelligence & Autonomy. [https://datasociety.net/pubs/ia/Discriminating\\_Tastes\\_Customer\\_Ratings\\_as\\_Vehicles\\_for\\_Bias.pdf](https://datasociety.net/pubs/ia/Discriminating_Tastes_Customer_Ratings_as_Vehicles_for_Bias.pdf) (09.02.2023).
- Schaupp, S., 2021: Digitale Unterschichtung: Migrantische Arbeit bei Dienstleistungsplattformen. S. 305–324 in N. Mayer-Ahuja / O. Nachtwey (Hrsg.), Verkannte Leistungsträger:innen: Berichte aus der klassengesellschaft. Berlin: Suhrkamp.
- Schor, J. B., 2021: Dependence and Heterogeneity in the Platform Labor Force. Policy Brief Hertie School of Governance. [https://digitalage.berlin/wp-content/uploads/2021/09/Brief-3\\_Schor\\_final.pdf](https://digitalage.berlin/wp-content/uploads/2021/09/Brief-3_Schor_final.pdf) (22.02.2023).
- Serfling, O., 2019: Crowdworking Monitor No. 2. Für das Verbundprojekt „Crowdworking Monitor“. [https://www.hochschule-rhein-waal.de/sites/default/files/documents/2019/05/08/discussion\\_papers\\_in\\_behavioural\\_sciences\\_and\\_economics\\_no5.pdf](https://www.hochschule-rhein-waal.de/sites/default/files/documents/2019/05/08/discussion_papers_in_behavioural_sciences_and_economics_no5.pdf) (09.02.2023).
- Srnicek, N., 2018: Plattform-Kapitalismus. Hamburg: Hamburger Edition.
- Statistisches Bundesamt, 2021: 5 Arbeitsmarkt und Verdienste. Auszug aus dem datenreport 2021. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. [https://www.destatis.de/DE/Service/Statistik-Campus/Datenreport/Downloads/datenreport-2021-kap-5.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Service/Statistik-Campus/Datenreport/Downloads/datenreport-2021-kap-5.pdf?__blob=publicationFile) (06.02.2023).
- Testbirds, 2017: Grundsätze für bezahltes Crowdsourcing / Crowdworking. [https://crowdsourcing-code.com/media/documents/Code\\_of\\_Conduct\\_DE.pdf](https://crowdsourcing-code.com/media/documents/Code_of_Conduct_DE.pdf) (06.02.2023).
- Urzi Brancati, M.C. / Pesole, A. / Fernandez Macias, E., 2020: New evidence on platform workers in Europe. Luxemburg: Publications Office of the European Union. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC118570> (13.02.2023).
- Van Doorn, N., 2023: Liminal Precarity and Compromised Agency. S. 158–179 in I. Ness (Hrsg.), The Routledge Handbook of the Gig Economy. London / New York: Routledge.

- Van Doorn, N. / Ferrari, F. / Graham, M., 2020: Migration and Migrant Labour in the Gig Economy: An Intervention. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3622589](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3622589) (06.02.2023).
- Wallis, M., 2021: Digitale Arbeit und soziale Reproduktion: Crowdwork in Deutschland und Rumänien. S. 228–251 in M. Altenried / J. Dück / M. Wallis (Hrsg.), Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Wallis, M. / Altenried, M., 2018: Zurück in die Zukunft: Digitale Heimarbeit. Ökologisches Wirtschaften 4/2018: 24–27.
- World Economic Forum, 2020: Charter of Principles for Good Platform Work. [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Charter\\_of\\_Principles\\_for\\_Good\\_Platform\\_Work.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Charter_of_Principles_for_Good_Platform_Work.pdf) (06.02.2023).
- Wurster, T., 2023: Was die geplante Richtlinie der EU bedeutet. Netzpolitik. <https://netzpolitik.org/2023/plattformarbeit-was-die-geplante-richtlinie-der-eu-bedeutet/?via=nl> (13.02.2023).

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zukunftsweisende Eigenschaften der Plattformarbeit und damit verbundene Herausforderungen .....	9
Abbildung 2: Haupteinstiegsgründe von Plattformarbeiter*innen in Prozent .....	19
Abbildung 3: Haupteinstiegsgründe von Plattformarbeiter*innen mit und ohne Einwanderungsgeschichte in Prozent .....	28
Abbildung 4: Haupteinstiegsgründe von Plattformarbeiter*innen nach Geschlecht in Prozent	31
Abbildung 5: Geschlecht .....	38
Abbildung 6: Einwanderung .....	38
Abbildung 7: Höchster Bildungsabschluss.....	39
Abbildung 8: Art der Plattformarbeit .....	40
Abbildung 9: Häufigkeit/Regelmäßigkeit der Plattformarbeit .....	41
Abbildung 10: Verdienst durch Plattformarbeit .....	41

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Verschiedene Erhebungen zum Anteil der Plattformarbeiter*innen an der erwerbsfähigen Gesamtbevölkerung in Deutschland und Europa .....	16
---	----

Impressum

Autorinnen:

Anna-Elisabeth Hampel

Eva Luise Krause

Redaktionelle Mitarbeit:

Doritt Komitowski

Samrawit Shibeshi

„Chancengerechte Plattformarbeit“ ist ein  
Projekt von



Alt-Reinickendorf 23

13407 Berlin

Tel.: +49 30 45 79 89 500

E-Mail: [minor@minor-kontor.de](mailto:minor@minor-kontor.de)

[www.minor-kontor.de](http://www.minor-kontor.de)

[www.minor-kontor.de/chancengerechte-plattformarbeit/](http://www.minor-kontor.de/chancengerechte-plattformarbeit/)

Gefördert von der Stiftung Mercator

STIFTUNG  
MERCATOR

© Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung