

RESEARCH REPORT SERIES

IZA Research Report No. 86

**Industrial Relations and Social
Dialogue in the Age of Collaborative
Economy (IRSDACE)**

– DEUTSCHE KURZFASSUNG –

IZA

Nikos Askitas

Werner Eichhorst

Benedikt Fahrenholtz

Nicolas Meys

Margard Ody

NOVEMBER 2018

Einleitung

In Deutschland besteht ein auffälliger Unterschied zwischen der medial bzw. inzwischen auch politisch vermittelten Relevanz der Themenkomplexe „Platform Economy“, „Sharing Economy“, „Gig Economy“ oder „Crowdworking“ – die häufig zudem nicht trennscharf differenziert, sondern oft generalisierend unter einem dieser Begriffe gefasst werden – und ihrer empirischen Nachweisbarkeit. Derzeit überwiegt vielfach eine eher kritische Wahrnehmung dieser Arbeitsformen, unter dem Aspekt prekärer Beschäftigung, (Selbst-)Ausbeutung, Lohndumping und mangelnder sozialer Absicherung. Eine, zumindest perspektivisch, positivere Einschätzung erscheint aber ebenso legitim: Die fortschreitende Digitalisierung wird in der Tendenz die Entkoppelung von Arbeitsort und Arbeitsinhalt weiter vorantreiben und damit auch neue Bedürfnisse nach virtuellen Arbeitsformen schaffen. Ein zunehmender Fachkräftemangel könnte zudem dafür sorgen, dass sich die unternehmerische Nachfrage nach plattformbasierten Zugriffen auf qualifizierte Crowdworker verstärkt. Auch unter dem Aspekt der, zunehmend wichtiger werdenden, Work-Life-Balance könnten Plattformökonomien an Attraktivität gewinnen, insofern sie individuelle Arbeitszeiten ermöglichen. Derzeit bleibt die weitere Entwicklung in diesem Arbeitsmarktsegment jedoch in hohem Maße spekulativ und das Ausmaß der Plattformwirtschaft in Deutschland noch denkbar gering.

Die vorliegende Studie beleuchtet, als Teil eines mehrere Staaten umfassenden Analyseprojekts im Auftrag der Europäischen Kommission, die aktuellen Ausprägungen der Plattformökonomie in Deutschland und ihre Rezeption auf der Ebene von Gesetzgebung, Politik, Gewerkschaften, Plattformbetreibern und Plattformbeschäftigten. Da die vorliegende Literatur hierzu noch unvollständig ist, wurden im Rahmen des Projekts umfangreiche Interviews mit ausgewählten, anonymisierten „Stakeholdern“ geführt und ausgewertet. Ihre Ausführungen vermitteln ein recht plastisches Bild des gegenwärtigen, noch sehr unreifen Status quo der Plattformökonomie in Deutschland.

Arbeit in der Plattformökonomie: Die Situation in Deutschland

Die Erwerbsarbeit im Rahmen von Plattformökonomie und Crowdworking kann derzeit nur als eine Randerscheinung des deutschen Arbeitsmarktes eingeordnet werden. Kaum ein Prozent aller deutschsprachigen Erwachsenen, (vorwiegend aus der Altersgruppe der 25-44-Jährigen,) führen online akquirierte Arbeitsaufträge durch. Der hohe Anteil Jüngerer überrascht nicht, sondern verdeutlicht vielmehr, dass Crowdworking in Onlineprojekten und Plattformarbeit (bei lokalen Dienstleistungen) vor allem auch als Arbeitsform im Übergangsprozess zwischen Bildungsabschluss und Arbeitsmarkteinstieg zu betrachten ist.

Auch ein Blick in die Arbeitsmarktstatistik bestätigt das Bild einer noch stark limitierten empirischen Relevanz der Plattformökonomie in Deutschland. Ungeachtet der von ihr erzielten öffentlichen Aufmerksamkeit, erreicht die Plattformarbeit in Deutschland bislang bei weitem nicht den quantitativen Stellenwert, wie inzwischen etablierte Formen „atypischer“ Beschäftigung. Geringfügige Beschäftigung, Zeitarbeit, Solo-Selbstständigkeit (offline) und andere Beschäftigungsformen stagnieren derzeit zwar, spielen auf dem deutschen Arbeitsmarkt aber eine markant größere Rolle als jede Form von Crowdworking oder Plattformarbeit.

Die Bereitschaft von Gesetzgeber und Rechtsprechung zum gestaltenden Eingriff in die deutsche Plattformlandschaft hat sich dennoch bereits an einigen markanten Stellen manifestiert: Der Fahrdienst-Anbieter Uber sah sich in Deutschland aufgrund gerichtlich monierter Wettbewerbswidrigkeit und des Verstoßes gegen das deutsche Personenbeförderungsgesetz zum kompletten Marktrückzug gezwungen. Auch die Unterkunftsvermittlung Airbnb steht unter Druck – hier sind es kommunale Regelungen zur Wohnraumzweckbestimmung, mit denen verstärkt versucht wird, das Airbnb-Angebot zu regulieren.

Plattformarbeit als Herausforderung für die Arbeitsbeziehungen

In der aktuellen deutschen Diskussion dominieren Versuche, das Plattformphänomen entlang der geltenden Arbeitsbeziehungen zu organisieren. Dabei offenbaren sich einerseits Defizite der geltenden Gesetzeslage, die den neuen Beschäftigungsformen bislang nur sehr eingeschränkt gerecht wird. Andererseits zeigt die „Kollision“ von traditionellen Arbeitsbeziehungen und Plattformarbeit, wo deren Schwachstellen und Probleme aus Arbeitnehmersicht zu suchen sind.

Daraus ergibt sich für die meisten in Crowdwork und Plattformarbeit Erwerbstätigen, eine arbeits- und sozialrechtlich eher ambivalente Konstellation. Als klassische „Arbeitnehmer“ mit Weisungsgebundenheit treten sie nicht auf – das schränkt ihr Schutzniveau von vornherein ein, so dass zentrale Vorschriften wie etwa Kündigungsschutz und Mindestlohn für sie keine Anwendung finden können. Als „arbeitnehmerähnliche Personen“ kommen sie nur in Frage, wenn sich ihre wirtschaftliche Abhängigkeit vom Plattformbetreiber tatsächlich nachweisen lässt und über die Hälfte des erzielten Einkommens von dieser Plattform vermittelt wurde. Selbst dann greift nur ein geringes Schutzniveau. Als „Heimarbeiter“ wären sie vergleichsweise bessergestellt, doch erfüllen sie nicht das zentrale Kriterium, Aufträge entgegenzunehmen – sie bewerben sich vielmehr über eine Plattform darum. Nur dann, wenn ein Plattformbetreiber mit seinen Auftragnehmern reguläre Beschäftigungsverträge eingeht, stellen sich diese Probleme nicht. Als weiterer nachteiliger Aspekt, kommt eine häufig nicht gesetzeskonforme Ausgestaltung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) von Crowdworking-Portalen und Plattformanbietern hinzu. Die insgesamt diffuse rechtliche Ausgangslage von Plattformbeschäftigten lässt den Bedarf an Beratung und Interessensvertretung einerseits, an Institutionen wie Betriebsräten andererseits steigen.

Neben der Frage einer angemessenen Interessensvertretung und dem Aspekt fairer Entlohnung stehen Plattformarbeiter vor allem hinsichtlich ihrer Sozialversicherung vor erheblichen Herausforderungen. Als abhängig Beschäftigte wären sie in vollem Umfang sozialversichert, als Selbstständige sind sie für ihre Absicherung weitgehend allein verantwortlich. Eine „Zwischenlösung“ ist nach deutschem Recht nicht vorgesehen, das sich an dieser Stelle als zu starr erweist. Demzufolge sind Plattformarbeiter mit nur geringem Einkommen, das zugleich ihren Hauptverdienst darstellt, von hohen Unterversicherungsrisiken bedroht. Das Problem wird zwar dadurch entschärft, dass viele Plattformbeschäftigte durch eine weitere sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit kranken- und rentenversichert sind. Doch bleibt auch dann der gravierende Nachteil, keine zusätzlichen Rentenanwartschaften über die

Plattformarbeit zu erzielen. Unter bestimmten Voraussetzungen können Plattformarbeiter eine Versicherungspflicht selbst beantragen, doch dürfte diese Möglichkeit vielfach unbekannt sein und aufgrund begrenzter Plattformeinkommen kaum genutzt werden.

Die Sichtweise der Gewerkschaften

Generell gehen die Gewerkschaften durchweg von einem deutlichen Bedeutungsgewinn dieser neuen Arbeitsformen aus und leiten daraus ihren Mitgestaltungsanspruch ab. Entsprechend öffnen sie sich zusehends für neue Mitglieder aus diesem Arbeitsmarktsegment.

Im Zentrum gewerkschaftlicher Forderungen, steht zum einen die Festsetzung von Mindeststandards für die Plattformarbeit, etwa in Form von modifizierten Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGBs) und Mindesthonoraren. Um ihre eigene Rolle als Arbeitnehmervertretungen auch in der Plattformökonomie zu untermauern, fordern die deutschen Gewerkschaften zum anderen eine Neudefinition des Arbeitnehmerbegriffs (Arbeitnehmerähnliche, Solo-Selbstständige, Heimarbeiter) und Betriebsbegriffs (Plattformen als Unternehmer, nicht nur Vermittler oder Marktplatz).

Auf dieser Grundlage sollten Plattformarbeiter als abhängige Beschäftigte in den Schutzbereich des Arbeitsrechts einbezogen und zugleich ihre betriebliche Mitbestimmung organisiert werden. Als dritten Kernbereich adressieren die Gewerkschaften die soziale Sicherung von Plattformarbeitern, v.a. deren umfassende Einbeziehung in die vorhandenen Sicherungssysteme, und betonen die dazu erforderliche Sozialabgabepflicht der Plattformbetreiber. In praktischer Hinsicht fordern die Gewerkschaften einen generellen Zugang zu Plattformen, um eine Interessensvertretung organisieren zu können. Im Übrigen, plädieren die Gewerkschaften für europäische und internationale Rahmenvereinbarungen, um den begrenzten Gestaltungsspielraum nationaler Gesetzgebung auszuweiten.

Auch die europäische und internationale Komponente der Regulierung von Plattformökonomien wird von gewerkschaftlicher bzw. gewerkschaftsnaher Seite zunehmend thematisiert. Hier liegen die Herausforderungen aus gewerkschaftlicher Sicht primär in der grenzüberschreitenden Tätigkeit von Online-Portalen, die es ihnen potenziell leicht macht, Mindestlohn- und Arbeitszeitbestimmungen, Steuern und Abgaben zu umgehen. Das gewerkschaftsnaher Hans-Böckler-Institut plädiert in diesem Zusammenhang für eine Abgabepflicht der Plattformunternehmen nach dem Bestellerprinzip, das den jeweiligen Wohnort des Auftraggebers nicht den Firmensitz des Plattformbetreibers zum Maßstab für Besteuerung und Sozialabgaben macht.

Die Perspektive der Arbeitgeber

Auf Arbeitgeberseite wird bislang grundsätzlich kein umfassender Regulierungsbedarf für die Plattformwirtschaft in Deutschland erkannt. Vor dem Hintergrund der sich derzeit noch entwickelnden Branche warnen die etablierten Arbeitgeberverbände vielmehr vor präventiven Eingriffen des Gesetzgebers in einen womöglich chancenreich aufstrebenden Markt, die seine Potenziale im Keim ersticken könnten. In der Rolle von Plattformarbeitern als Solo-

Selbstständigen sehen sie, vor allem die selbst gewählte, hochgradig unabhängige und individuell zugeschnittene Form von Erwerbsarbeit und nicht einen arbeitsrechtlich unsicheren Status. Allenfalls für besonders schutzbedürftige Gruppen könne eine Regulierung in Frage kommen.

Entsprechend lehnen die traditionellen Arbeitgeberverbände die von Gewerkschaftsseite vorgebrachten Regulierungsvorschläge durchweg ab und erachten die bestehenden Regelwerke als ausreichend. Insbesondere sei die Ausweitung von Arbeitnehmerbegriff und Arbeitnehmerrechten auf Crowdworker nicht sachgerecht. Abgelehnt wird dabei explizit auch die Definition von Mindeststandards, Mindesthonoraren und einer generellen Sozialversicherungspflicht für Crowdworker. Denkbar ist allerdings aus Sicht einiger Verbände eine obligatorische, frei wählbare (Mindest-)Altersvorsorge, um der Solidargemeinschaft keine Lasten aufzubürden und Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden

Die Haltung des Zentralverbands des Deutschen Handwerks stellt dabei insoweit eine Besonderheit dar, als dieser Verband auf Grund der Tatsache, dass Plattformarbeiter u.a. die strengen Qualifizierungsvorschriften der Handwerks unterlaufen können, sehr dezidiert eine Unterbietungskonkurrenz zwischen den zugelassenen Handwerksbetrieben und den Plattformarbeitern kritisiert und daraus einen Regulierungsbedarf ableitet, um reguläre Beschäftigung zu schützen und gleiche Wettbewerbschancen zu gewährleisten. Der Verband erachtet eine gezielte Regulierung für erforderlich und weicht damit von der mehrheitlichen Position der deutschen Arbeitgeberverbände ab.

Seitens der deutschen Berufs- und Selbstständigenverbände gibt es derzeit keine einheitliche Position zur Plattformökonomie. Dort wo bestimmte Berufsgruppen unmittelbar durch die Konkurrenz von Plattformarbeit beeinträchtigt werden, plädieren deren Interessensgruppen deutlicher für die Regulierung von Sozialversicherung und Mindesthonoraren.

In Übereinstimmung mit der Einschätzung der anderen Arbeitgeberverbände betrachtet auch der „Deutsche Crowdsourcing Verband“ (DCV) die Plattformarbeit als freiberufliche Tätigkeit. Der Verband plädiert für Selbstregulierung als geeigneten Rechtsrahmen innerhalb der Crowdsourcing-Branche und ist daher auch einer der Unterzeichner des „Code of Conduct“ Gemeinsam mit Betreibern von Crowdsourcing Plattformen begründete der DCV 2017 einen Schlichtungsausschuss für die „Crowd Community“ („Crowdsourcing Code of Conduct – Ombudsstelle“).

Die Rolle staatlicher Akteure

Die Regierungen auf Bundes- und Landesebene nehmen sich in sehr unterschiedlicher Intensität des Themas der Plattformökonomie an. Federführend ist auf Bundesebene das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), das mit der Initiierung des Grün- und Weißbuch-Diskussionsprozesses „Arbeiten 4.0“ eine umfassende Bestandsaufnahme der digitalen Arbeitswelt unter Beteiligung von Tarifpartnern, Verbänden, Unternehmen und der Wissenschaft organisiert und dokumentiert hat. Mit dem Weißbuch wurde eine neue Form der Arbeitsmarktberichterstattung initiiert, die in stärkerem Maße auf die Veränderung von „Arbeitswelten“ fokussiert sein soll, um auf diese Weise frühzeitiger Trends zu erkennen

und eine solidere Datengrundlage als Ausgangsbasis für Politikentscheidungen zu etablieren. Außerdem schlägt das Weißbuch explizit vor, Selbstständige wie abhängig Beschäftigte in die gesetzliche Rentenversicherung einzubeziehen. Diese Position wird auch im Koalitionsvertrag von Anfang 2018 wiederholt. Auch soll die Rolle der Sozialpartnerschaft gestärkt werden.

Im Vergleich dazu beschränkt sich der analog vom Bundesministerium für Wirtschaft (BMWi) betriebene Diskussionsprozess Grün- und Weißbuch „Digitale Plattformen“ weitgehend auf Wettbewerbs- und ordnungspolitische Aspekte, klammert aber den eigentlichen Arbeitsmarkt aus. An anderer Stelle werden jedoch neben Zivil-, Datenschutz- und Produkthaftungsrecht auch arbeitsrechtliche Konsequenzen der „Industrie 4.0“ aus Sicht des BMWi thematisiert. Im Kern wird diskutiert, das Heimarbeitsgesetz auf Crowdworker auszudehnen, arbeitnehmerähnliche Erwerbstätige durch Reformen des Betriebsverfassungsgesetzes an der betrieblichen Mitbestimmung zu beteiligen und Selbstständige in die Sozialversicherung zu integrieren, um der nachlassenden Bedeutung des tradierten Arbeitsverhältnisses in Zeiten von „Industrie 4.0“ Rechnung zu tragen.

Die Sichtweise der Plattformbetreiber

Das Selbstverständnis der Plattformbetreiber in Deutschland variiert stark, in Abhängigkeit von ihrem jeweiligen Geschäftsmodell und der angesprochenen Zielgruppe von Plattformarbeitern. Überwiegend negieren sie einen umfassenden Regulierungsbedarf und betonen ihre Rolle als reiner Vermittler oder Technologieanbieter mit dem Ziel geringerer Transaktionskosten. Damit befinden sie sich im Einklang mit vergleichbaren internationalen Akteuren, die sich ebenfalls nur als Matching-Dienstleister, also als vermittelnde Instanz zwischen Nachfrage und Angebot, begreifen, so dass Auftragnehmer keinesfalls als ihre Arbeitnehmer zu sehen seien.

Zu unterscheiden ist in diesem Zusammenhang zwischen Plattformen für komplexe und einfache Dienstleistungen. Plattformbetreiber zu Vermittlung komplexer Dienste stellen häufig ihre Funktion ins Zentrum, Marktzugangsbarrieren für Selbstständige und Freiberufler abzubauen und mit neuen Beschäftigungsformen Begrenzungen von Raum und Zeit aufzuheben. Gerade letzteres werten diese Plattformunternehmen als einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung von Fachkräftemangel, von regionalen Mismatch-Konstellationen auf dem Arbeitsmarkt und Strukturwandel sowie von zeitlichen und Mobilitätshemmnissen, etwa bei gesundheitlichen Einschränkungen oder familiären Verpflichtungen von Crowdworkern.

Plattformen, die im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien oder in Kreation und Design tätig werden, sehen ihren Vorteil einerseits darin, stark nachgefragte Dienstleistungen vermitteln zu können, für die der Markt angemessene Preise zu zahlen bereit ist, so dass auch die Plattformen selbst „faire“ Honorare bieten oder gar Qualifizierung und Aufstiegsmöglichkeiten anbieten können. Andererseits komme die Plattformökonomie dem Bedürfnis vieler gut qualifizierter Erwerbstätigen oder auch von Studierenden nach maximaler Individualisierung ihrer Arbeit nach. Zum Dritten profitierten Plattformen und Plattformarbeiter davon, dass sich das Machtgefüge, aufgrund des Fachkräftemangels, zugunsten der Auftragnehmer verschiebe und sich zusehends Unternehmen um die Dienste von Crowd-Spezialisten bewerben würden.

Hier treffen sich, aus Sicht solcher Plattformen, die Interessen von Fachexperten, die in flexiblen Teams webbasiert zusammenarbeiten und sich in der Community austauschen und weiterbilden wollen, mit den Interessen von (vor allem kleinen und mittleren) Unternehmen, die nicht über die nötigen internen Ressourcen verfügen, im Wettbewerb um Fachkräfte potenziell chancenlos sind, über die Plattform aber bedarfsgerecht auf ein Netzwerk von Fachleuten zurückgreifen können.

Viele Möglichkeiten zur Erwerbsarbeit seien dabei erst mit den neuen technischen Möglichkeiten zur Plattformarbeit entstanden. Dem Aspekt der Fairness nähern sich die Plattformen dabei wiederum technologiegestützt, indem sie die umfassende Nutzung von Algorithmen nicht nur zum Matching von Auftraggeber und Auftragnehmer nutzen, sondern auch zur Leistungs- und Vergütungsbewertung bis hin zur Ermöglichung von Aufstiegschancen. Damit wird die Technologie selbst zum Argument gegen Regulierungsbedarf.

Zugleich zeigt sich, dass Plattformen ihr eigenes Geschäftskonzept marktorientiert und unter Ausnutzung sich wandelnder technologischer Möglichkeiten, aber ebenso auch mit Blick auf die Zufriedenheit von Plattformarbeitern kontinuierlich anpassen, um ihre Erfolgchancen zu vergrößern und nicht vom Markt überholt zu werden. Weit davon entfernt, bereits eine eigene Branche darzustellen, sehen sich die Plattformen durch den technologischen Wandel doppelt herausgefordert: Zum einen wird künstliche Intelligenz (KI) bestimmte Arbeitsinhalte, die bislang plattformbasiert erledigt werden konnten, zukünftig potenziell rein maschinell abwickeln können (z.B. Texterstellung, Übersetzungs- und einfachere Programmierarbeiten, Sprach- und Bilderkennung), so dass sich die Vermittlung von Arbeit über Plattformen durch die eigene Arbeit an dieser Stelle selbst überflüssig werden machen könnten. Zum anderen geraten sie dadurch unter Druck, sich selbst permanent in Frage zu stellen und technischen wie inhaltlichen Anpassungsbedarf zu antizipieren.

Generell scheinen in Deutschland Anbieter hochwertiger Plattformarbeit eher bereit zu Selbstverpflichtungen oder moderater Regulierung, wenn es etwa um Mindesthonorare, soziale Absicherung, Mitbestimmung oder vergleichbare Aspekte geht. So sind auch unter den Unterzeichnern des „Code of Conduct“ fast durchgängig Anbieter von komplexen Crowdfunding-Tätigkeiten anzutreffen. Im Bereich einfacher Plattformarbeit betonen Anbieter häufig den Zusatznutzen ihres Angebots in Form der Vermeidung und der besseren Kontrollmöglichkeit von Schattenwirtschaft, votieren gegen eine Sozialversicherungspflicht von Beschäftigten, zeigen sich aber mitunter offen für Modelle, die eine Beitragspflicht der Auftraggeber vorsehen, die damit faktisch eine Arbeitgeberrolle übernehmen würden.

Die Sichtweise der Plattformbeschäftigten

Im Vergleich zur strukturellen Zusammensetzung sind die konkreten Erfahrungen der Plattformarbeitenden vergleichsweise wenig erforscht. Die entscheidenden Beweggründe für Plattformarbeit liegen in der inhaltlichen, zeitlichen und örtlichen Flexibilität der Tätigkeit sowie in der Möglichkeit zusätzliches Einkommen zu erzielen. Umfragen zeigen aber auch eine Reihe von negativen Aspekten der Plattformarbeit wie Rechtsunsicherheit oder niedriger Bezahlung. Primär kritisieren die Befragten die Plattformen, das Marktverhalten der Kunden und das Unterbieten von anderen Plattformarbeitern die ebenfalls nach Aufträgen streben.

Je anspruchsvoller die Arbeit, desto größer fällt jedoch die Zufriedenheit mit Plattformen aus. Dies stimmt auch mit den Erkenntnissen überein, die aus Interviews mit Plattformarbeitern gewonnen wurden. Dies dürfte in unmittelbarem Zusammenhang mit der empfundenen Motivation zur Tätigkeit auf Plattformen stehen – hier stehen nicht nur bei kreativ und im IT-Bereich tätigen Plattformarbeitern, sondern auch bei anderen Freelancer-Plattformen mit hohen Qualifikationsanforderungen die Freude an vielfältiger Arbeit, Verdienstmöglichkeiten, neue Herausforderungen, Möglichkeiten zur Weiterbildung und die Gewinnung neuer Kunden im Vordergrund.

Dementsprechend werden an traditionelle Gewerkschaften aus dieser Beschäftigtengruppe laut Befragungen meist Erwartungen formuliert, die sich von der klassischen Interessensvertretung deutlich unterscheiden. Sie werden eher als beratende und bei Bedarf konfliktlichlichtende Instanz gesehen. Allerdings ist dabei zu berücksichtigen, dass in diese Interpretation auch die oft fehlende gewerkschaftliche Präsenz und die häufig kurze Dauer der Plattformarbeit der Befragten eine Rolle spielt. Auch könnten Crowdworker ihre eigene Selbstorganisationsbereitschaft und -fähigkeit und die Durchsetzungsstärke ohne gewerkschaftlichen Rückhalt tendenziell überschätzen. Daraus könnten sich Kooperationsperspektiven zwischen Crowdworker-Interessensgruppen und traditionellen Gewerkschaften ergeben.

Auf der Ebene einfacher qualifizierter Dienstleistungen, die über Plattformen organisiert werden, spielen Aspekte wie Konkurrenz- und Preisdruck sowie schlechte Bezahlung, unbezahlter Aufwand und fehlende soziale Absicherung – bei eher geringen inhaltlichen Ansprüchen – eine zentrale Rolle aus Sicht der Plattformarbeiter. Beklagt wird auch das Fehlen von Kundenbindung und persönlichen Kontakten. Essenskuriere gelten trotz inzwischen bei einem deutschen Plattformbetreiber erfolgter erster Betriebsratsgründungen als besonders unzufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen.

Schlussfolgerungen

Die Plattformwirtschaft stellt bislang nur ein kleines, allerdings wachsendes Segment des Arbeitsmarktes in Deutschland dar. Die bisher verfügbaren empirischen Belege deuten auf eine erhebliche Vielfalt plattformbasierter Aktivitäten und Geschäftsmodelle hin. Vorhandene Studien vermitteln hinsichtlich der persönlichen Motivation der Plattformarbeiter einerseits eine generell positive Beurteilung der Plattformarbeit als eine sehr flexible und oft autonome Form der Arbeit, die zugleich die Möglichkeit eines zusätzlichen Verdiensts bietet. Andererseits werden unsichere Arbeitsbedingungen, schlechte Bezahlung und unzureichende soziale Absicherung moniert. In Übereinstimmung mit der Aufgabenkomplexität und Qualifikationsanforderungen bestehen erhebliche Unterschiede in den Arbeitsbedingungen.

Vor diesem Hintergrund lassen sich die Industriebeziehungen in der Plattformwirtschaft bisher bestenfalls als im Entstehen begriffen bezeichnen. Trotz einer generellen Tendenz der Plattformbetreiber strengere Regulierungen zu vermeiden, besteht mittlerweile eine gewisse Bereitschaft einiger Plattformen und ihrer Verbände, sich an einem Sozialdialog zu beteiligen und auf eine Diskussion über Standards im Bereich der Plattformarbeit einzulassen. Auf Ebene der Plattformbeschäftigten sind zugleich erste Schritte hin zu einer kollektiven

Interessensartikulation und Organisation erkennbar. Die Natur der Plattformwirtschaft macht es allerdings eher unwahrscheinlich, dass sie künftig stark von traditionellen Form des Sozialdialogs und der Tarifpartnerschaft geprägt sein wird. Im Bereich hochwertiger Plattform-Dienstleistungen zeichnet sich indes bereits ab, dass die Plattformbetreiber durch Selbstverpflichtungen und spezifische Angebote in einen Wettbewerb um knapper werdende Fachkräfte treten werden.

Für die Politik stellt sich die Herausforderung, ein, sich im Entstehen befindliches, Arbeitsmarktsegment nicht durch Überregulierung in seiner Entwicklung zu behindern, zugleich aber die Entwicklung durch behutsame Steuerung in auch sozialpolitisch effiziente Bahnen zu lenken. Dabei sollte es vor allem um die Durchsetzung von Mindeststandards, um Fragen der Besteuerung, vor allem aber um innovative Wege gehen, die Beschäftigten in die Sozialversicherungen einzubeziehen. Nicht zuletzt wird es aber auch darum gehen müssen, die Arbeitsgesetzgebung, die bisher fast ausschließlich die „normale“ Beschäftigung regelt, auf die Plattformwirtschaft auszuweiten, um arbeitsrechtlich mit den Entwicklungen Schritt zu halten und den Status dieses Segments aufzuwerten, aber auch zu vermeiden, dass gerade im Bereich einfacher Tätigkeiten in einer „Grauzone“ zwischen Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung eine Umgehung von etablierten Standards praktiziert wird.