Jg. 27, Nr. 2-2020: Plattformökonomie und Arbeitsbeziehungen: Digitalisierung zwischen imaginierter Zukunft und empirischer Gegenwart, 2020
wurde mit IP-Adresse 141.051.082.202 aus dem Netz der UB Kassel am März 8, 2022 um 14:20:44 (UTC) heruntergeladen.
Das Weitergeben und Kopieren dieses Dokuments ist nicht zulässig.

Samuel Greef, Wolfgang Schroeder und Hans Joachim Sperling[*]

Plattformökonomie und Crowdworking als Herausforderungen für das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen[**]

Zusammenfassung

Mit den Prozessen der Digitalisierung in Wirtschaft und Gesellschaft entstehen neue Konstellationen von Arbeit. Dazu tragen digitale Plattformen bei, die Dienstleistungs- und Arbeitstätigkeiten vermitteln. Mit diesen – unter dem Begriff Crowdwork bekannten – Arbeitsformen gehen Probleme in der Regulation von Arbeit einher. Der Beitrag erörtert die Herausforderungen der Plattformökonomie für das bislang stabil-robuste System der Arbeitsbeziehungen in Deutschland. Dazu werden die Charakteristika der Dreiecksbeziehung bei digitalen Plattformen zur Vermittlung von Arbeit, die Heterogenität von Plattformen und die divergenten Formen von Crowdworking systematisiert. Auch wenn deren langfristige Relevanz vielfach noch ungewiss ist, konfrontiert die plattformvermittelte Arbeit die etablierten Akteure und Institutionen der Arbeitsbeziehungen mit neuen Herausforderungen. Diese Herausforderungen auf der Mikro-, Meso- und Makroebene werden im Beitrag identifiziert und analysiert. Anschließend werden die Regulierungsoptionen aus der divergenten Sicht der unterschiedlichen Akteure (Crowdworker, Gewerkschaften, Staat) rekonstruiert und in ihrer Reichweite und Relevanz für Mitbestimmung und Tarifautonomie diskutiert.

Schlagwörter: Plattformökonomie, Crowdwork, Digitalisierung, Regulierung

Platform Economy and Crowdworking as Challenges for the German Model of Industrial Relations

Abstract

With the processes of digitalization in economy and society new constellations of work arise. Digital platforms that mediate service and work activities contribute to this. These forms of work – known

* Dr. Samuel Greef, Universität Kassel, Fachbereich 05 Gesellschaftswissenschaften, Nora-Platiel-Str. 1, D-34109 Kassel, E-Mail: greef@uni-kassel.de.
Prof. Dr. Wolfgang Schroeder, Universität Kassel, Fachbereich 05 Gesellschaftswissenschaften, Nora-Platiel-Str. 1, D-34109 Kassel, E-Mail: wolfgang.schroeder@uni-kassel.de.
Dr. Hans Joachim Sperling, Kooperierendes Mitglied des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI), Georg-August-Universität, Friedländer Weg 31, D-37085 Göttingen.
E-mail: hsperli@gwdg.de.

** Artikel eingegangen am 22.10.2018. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 31.10.2019

under the term crowdwork – are accompanied by problems in the regulation of work. This article discusses the challenges of the platform economy for the stable and robust system of industrial relations in Germany. To this end, the characteristics of the triangular relationship on digital platforms for the mediation of work, the heterogeneity of platforms and the divergent forms of crowdworking are systematized. Even if their long-term relevance is often still uncertain, platform-mediated work confronts the established actors and institutions of industrial relations with new challenges. These challenges at the micro, meso and macro levels are identified and analysed in this article. Subsequently, the regulatory options are reconstructed from the divergent views of the various actors (crowdworkers, trade unions, state). Also, their scope and relevance for co-determination and collective bargaining autonomy are discussed.

Keywords: Platform economy, Crowdwork, Digitalisation, Regulation. JEL: J5

Jg. 27, Nr. 2-2020: Plattformökonomie und Arbeitsbeziehungen: Digitalisierung zwischen imaginierter Zukunft und empirischer Gegenwart, 2020
wurde mit IP-Adresse 141.051.082.202 aus dem Netz der UB Kassel am März 8, 2022 um 14:20:44 (UTC) heruntergeladen.
Das Weitergeben und Kopieren dieses Dokuments ist nicht zulässig.

1 Einleitung

Die Digitalisierung erweist sich als ein globaler Megatrend, der Arbeitsgesellschaft und Erwerbsarbeit massiv verändern wird. Damit gehen auch weitreichende Konsequenzen für die Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen einher. Über die Performanz und die Perspektiven des deutschen Modells der Arbeitsbeziehungen ist spätestens seit den 1970er Jahren – vor dem Hintergrund eines „Strukturbruchs“[1] – intensiver diskutiert worden. „Umbrüche und Kontinuitäten“ markierten dabei stets den Spannungsbogen, unter dem die Veränderungen von Akteuren und Institutionen verortet und die Zukunftsfähigkeit des deutschen Modells angesichts sich verändernder Rahmenbedingungen und Herausforderungen beurteilt werden (Abel & Sperling, 2001).

Die „Industriellen Beziehungen“ haben zuletzt 2016 anhand des Konzepts der „Konfliktpartnerschaft“ die Arbeitsbeziehungen in Deutschland thematisiert und kontroverse Sichtweisen versammelt. Pointiert attestieren Streeck (2016), Dörre (2016) und Kädtler (2016) dem deutschen Modell eine unaufhaltsame Erosion und Abwicklung. Demgegenüber argumentieren Rehder (2016), Schroeder (2016) und Müller-Jentsch (2016) für dessen weiterhin wirksame Prägekraft. Gleichwohl betonen alle Diskutanten und Diskutantinnen übereinstimmend eine Heterogenisierung und „Ausdifferenzierung der industriellen Beziehungen in Segmente unterschiedlicher Spielart“ (Müller-Jentsch, 2016, S. 524). Dabei wird ein Bild von zwei (Dörre, 2016) oder drei Welten (Schroeder, 2016) gezeichnet, wobei in dem gegenüber dem industriellen stark angewachsenen Dienstleistungssektor die Achillesferse des deutschen Modells der Arbeitsbeziehungen gesehen wird.

Auf der Agenda der Debatten über die Zukunft der Arbeit geht es einerseits um die durch Digitalisierung ausgelösten (und prognostizierten) Veränderungen von Produktionsarbeit in den industriellen Kernsektoren. Bei den unter dem Label Industrie 4.0[2] diskutier-

1 Der sozioökonomische Strukturbruch (Doering-Manteuffel & Raphael, 2012, S. 12ff.) lässt sich durch vier Punkte kennzeichnen: den Zusammenbruch des Bretton-Woods-Systems (1971), die Ölpreiskrise (1973), den Übergang von einer eher nachfrage- zu einer angebotsorientierten Wirtschaftspolitik und den evidenten Rückbau des Sozialstaats (Schroeder & Greef 2016, S. 245).

2 Hierunter wird insbesondere die Vernetzung des gesamten Produktions- und Wertschöpfungsprozesses verstanden. Cyber-physische Systeme vernetzen sowohl Werkstück, Maschine und Menschen als auch Produk-

ten Umwälzungen werden dabei – aus einer die sozio-technischen Wechselwirkungen berücksichtigenden Perspektive – auch Herausforderungen und Gestaltungsoptionen der betrieblichen und tariflichen Akteure in den Blick genommen (Botthof & Hartmann, 2015, S. VI). Andererseits gewinnt Digitalisierung als Innovationstreiber in relevanten Sektoren der Dienstleistungsökonomie zunehmend an Bedeutung für eine Neugestaltung von Arbeit, Organisation und Interessenvertretung.[3] Neue Begriffe und Konzepte wie das „Crowdsourcing" von Tätigkeiten auf „digitalen Arbeitsplattformen", die Aufgaben als „Cloudwork", „Online-Arbeit" oder „Gig-Work" an „Crowdworker" vermitteln, verweisen auf weitreichende Transformationen der Regulierung von Arbeit. Obwohl vielfach die Auswirkungen der dort entstehenden neuen Formen der Erwerbsarbeit in der Plattformökonomie noch ungewiss sind, generiert die Digitalisierung von Arbeit bereits jetzt neue Konstellationen von Beschäftigung, Managementstrategien und Interessenvertretung. Offen ist, inwieweit es sich dabei um disruptive Veränderungen handelt, die Akteurs- und Institutionengefüge aufsprengen und sich herkömmlichen sozialpartnerschaftlichen Aushandlungsformen und politischer Regulierung verweigern.

Werden die Debatten über die sozialen, ökonomischen und politischen Bedeutungen und Folgen digitaler Arbeitswelten mittlerweile im internationalen Kontext geführt, so spielen dennoch die nationalen Kontexte industrieller Beziehungen eine nicht unerhebliche Rolle beim Umgang mit den Herausforderungen der Digitalisierung. „Die bange Frage lautet, was vom deutschen System der sozialen Marktwirtschaft insgesamt noch übrig bleibt, falls die Disruptionen der Digitalisierung bislang tragfähige Strukturen und Institutionen ins Wanken bringen" (Jürgens, Hoffmann, & Schildmann, 2017, S. 9). Der folgende Beitrag fokussiert deshalb das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen und beschreibt und analysiert, in welcher Weise die Akteure und Institutionen mit den neuen Geschäfts- und Organisationsmodellen der digitalen Plattformen umzugehen verstehen. Kann eine Einbettung der Plattformökonomie in die soziale Marktwirtschaft mit ihren Grundpfeilern der Mitbestimmung und Tarifautonomie gelingen oder trägt die Digitalisierung zu einer weiteren Erosion des vormals stabil-robusten deutschen Modells der Arbeitsbeziehungen bei?

2 Crowdworking und Plattformen als neue Herausforderungen für die Arbeitsbeziehungen

Der amerikanische Wissenschaftsjournalist Jeff Howe (2006) hob den einprägsamen Begriff „Crowdsourcing" (kombiniert aus „crowd" und „outsourcing") aus der Taufe und brachte ihn 2006 in Umlauf.[4] Seitdem erlebte dieser eine erstaunliche Karriere in den Me-

tionsstandorte miteinander. Immer kleinere und leistungsfähigere Sensoren ermöglichen es, nicht nur jedes Produkt, sondern bereits dessen einzelne Komponenten zu vernetzen (Internet of Things).

3 Ausgangspunkte der Veränderungen sind hier insbesondere leistungsfähigere IT-Systeme, hocheffiziente Algorithmen und riesige Datenmengen (Big Data).

4 „Hobbyists, part-timers, and dabblers suddenly have a market for their efforts, as smart companies in industries as disparate as pharmaceuticals and television discover ways to tap the latent talent of the crowd. The labor isn't always free, but it costs a lot less than paying traditional employees. It's not outsourcing; it's crowdsourcing" (Howe, 2006).

Jg. 27, Nr. 2-2020: Plattformökonomie und Arbeitsbeziehungen: Digitalisierung zwischen imaginierter Zukunft und empirischer Gegenwart, 2020
wurde mit IP-Adresse 141.051.082.202 aus dem Netz der UB Kassel am März 8, 2022 um 14:20:44 (UTC) heruntergeladen.
Das Weitergeben und Kopieren dieses Dokuments ist nicht zulässig.

dien und wurde von Ökonomen und Ökonominnen sowie Sozialwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern adaptiert. Er bezeichnet dabei eine Konstellation, in der Unternehmen einzelne Arbeitsaufgaben aus dem Betriebskontext herauslösen und zur Vergabe an Crowdworker auf internetbasierten Plattformen ausschreiben. In der Folge entstehen so durch die Digitalisierung neue Formen der Arbeitsorganisation und der Beschäftigung, eine veränderte Arbeitsteilung zwischen Unternehmen sowie zwischen Unternehmen und Plattformbetreibern (Greef et al., 2017, S. 15; De Stefano, 2016, S. 3ff.).

Mit den digitalen Plattformen einerseits und den Crowdworkerinnen und Crowdworkern andererseits treten zwei neue Akteure in den Arenen der Arbeitsbeziehungen auf, die sich traditionellen Definitionen von Betrieb und Arbeitnehmern nicht umstandslos fügen. Um die Differenzen und Anschlussfähigkeiten gegenüber herkömmlichen Kategorien und Konstellationen zu identifizieren, ist daher eine vertiefende Darstellung von Plattformen und plattformvermittelter Arbeit erforderlich.

2.1 Die Plattformökonomie

Digitale Plattformen umfassen eine Vielfalt von Modellen und Konzepten internetbasierter Information, Koordination und Aktivität (Kenney & Zysman, 2016, S. 61f.).[5] Gemeinsames Kennzeichen der Plattformökonomie ist dabei eine Dreiecksbeziehung, die sie von klassischen zweiseitigen Märkten unterscheidet. Zwischen Kaufenden und Verkaufenden, zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer, zwischen Unternehmen und Erwerbstätigen treten die Plattformen bzw. die Plattformbetreiber als dritter Akteur (Langley & Leyshon, 2017, S. 9f.).[6] Obwohl sich diese Plattformen in der Regel als ausschließliche „Vermittler" zwischen Angebot und Nachfrage verstehen, können sie tatsächlich – nicht zuletzt über ihre „Allgemeinen Geschäftsbedingungen" (AGB) – erheblichen Einfluss auf die (Vertrags-)Beziehungen zwischen denjenigen, die die Plattform nutzen, und auf die Bedingungen der Nutzung nehmen (Greef et al., 2017, S. 17f.). Die Crowdworker und Crowdworkerinnen stehen damit in einem doppelten Abhängigkeitsverhältnis. Weder können sie über die AGB der Plattform verhandeln noch Einfluss auf die Vertragsbedingungen der über die Plattform vermittelten Aufträge nehmen. Auftragsgestaltung und -inhalte, die Höhe der Bezahlung und die Abnahme obliegen dem Auftraggeber. Das Dreiecksverhältnis ist damit durch ein erhebliches Machtungleichgewicht gekennzeichnet, an dessen oberem Ende der Plattform-

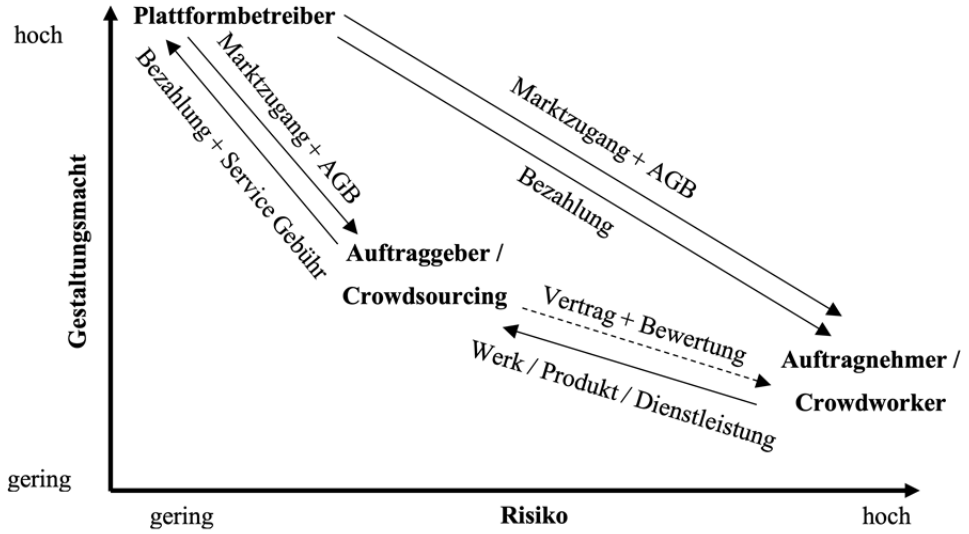
5 Ein Großteil der Plattformen und auch der generierten Umsätze entfällt auf Handelsplattformen im weiteren Sinne. Die Marktplätze von Amazon, eBay oder Netflix dienen primär dem Verkauf oder der Vermietung von Waren, indem sie zwischen jenen, die verkaufen, und jenen, die kaufen, vermitteln. Plattformen wie Facebook, Youtube oder Google handeln mit der Aufmerksamkeit ihrer Nutzerinnen und Nutzer, wenn sie Werbung an diese verkaufen (Greef et al., 2017, S. 16). Andere Plattformen wie Wikipedia vermitteln Informationen und/oder bieten Möglichkeiten für Nutzer und Nutzerinnen, als Prosumenten selbst zum User-generated-content beizutragen.

6 Eine spezifische Form stellt das unternehmensinterne Crowdsourcing dar, bei dem ein Unternehmen Aufträge exklusiv für, auch global verteilte, Betriebsangehörige ausschreibt. Hierzu zählte etwa die wieder eingestellte IBM-Plattform „Liquid", die eine flexiblere Organisation von Arbeit etablieren sollte. Tatsächlich wäre damit neben einer geschrumpften, weiterhin festangestellten Kernbelegschaft ein Stamm an freien Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entstanden, der über die interne Plattform um Projekte konkurriert hätte (Boes Kämpf, Langes, Lühr, & Steglich, 2014, S. 12).

Jg. 27, Nr. 2-2020: Plattformökonomie und Arbeitsbeziehungen: Digitalisierung zwischen imaginierter Zukunft und empirischer Gegenwart, 2020
wurde mit IP-Adresse 141.051.082.202 aus dem Netz der UB Kassel am März 8, 2022 um 14:20:44 (UTC) heruntergeladen.
Das Weitergeben und Kopieren dieses Dokuments ist nicht zulässig.

betreiber und am unteren Ende der Crowdworker steht.[7] Genau umgekehrt verhält es sich beim Risiko.[8]

Abbildung 1: Dreiecksbeziehung in der Plattformökonomie: Arbeits- oder Dienstleistungsplattformen



Quelle: Eigene Darstellung.

Im Fokus dieses Beitrags stehen ausschließlich sogenannte Dienstleistungs- oder Arbeitsplattformen und nicht die gesamte Plattformökonomie. Die hier ebenfalls anzutreffende Dreiecksbeziehung ist in Abbildung 1 skizziert. Es erfolgt also eine Begrenzung auf jene plattformvermittelten Aktivitäten, bei denen es sich um bezahlte Arbeiten und Dienstleistungen handelt, die über das Internet vermittelt, koordiniert und kontrolliert sowie honoriert werden. Diese Art des „Verrichten(s) von Arbeitsaufträgen, die von Unternehmen ausgelagert, über Internetplattformen an Internetnutzer und Internetnutzerinnen (die Crowd) ausgeschrieben werden und in Arbeits- oder Kreativprozesse münden, die in der Regel außerhalb klassischer Beschäftigungsverhältnisse erbracht werden", werden als „Crowdworking" bezeichnet (Al-Ani & Stumpp 2018, S. 241). Aber auch unter dieser Engführung bleiben noch hinreichend unterschiedliche Formen von „Arbeitsplattformen zur Vermittlung von bezahl-

7 Die Stellung von Anbietern und Nachfragern kann sich je nach betrachtetem Plattformbereich unterscheiden. Während etwa Amazon der kaufenden Partei einen erheblichen Schutz gegenüber der verkaufenden Partei einräumt, befinden sich diejenigen, die auf Dienstleistungsplattformen Aufträge annehmen, in der Regel in erheblicher Abhängigkeit von den Auftraggebern.

8 Häufig findet ein Risikoübergang auf die Crowdworker und Crowdworkerinnen statt. Diese sind etwa dem Risiko der Nichtbezahlung bei Unzufriedenheit des Auftraggebers oder von Reparaturkosten (da sie häufig nicht nur ihre Arbeitskraft, sondern auch eigene Produktionsmittel wie Auto, Fahrrad oder PC einsetzen) ausgesetzt.

Jg. 27, Nr. 2-2020: Plattformökonomie und Arbeitsbeziehungen: Digitalisierung zwischen imaginierter Zukunft und empirischer Gegenwart, 2020
wurde mit IP-Adresse 141.051.082.202 aus dem Netz der UB Kassel am März 8, 2022 um 14:20:44 (UTC) heruntergeladen.
Das Weitergeben und Kopieren dieses Dokuments ist nicht zulässig.

ten Dienstleistungen“ übrig, die eine weitere Typologisierung von Crowdworking erforderlich machen (Schmidt 2016, S. 6).

2.2 Crowdworking

Die schon klassische Definition von Howe (2006), der die crowd als eine „undefined, gernerally large group of people“ charakterisiert, trägt mit ihrer bewussten Vagheit den heterogenen Ausprägungen der Profile von Crowdworkern Rechnung. Weder ist Crowdwork ein Beruf im traditionellen Sinn, ebenso wie „crowdsourcing is not an industry, it’s currently an undefined space“ (Bratvold, 2011). Den typischen Crowdworker, die typische Crowdworkerin gibt es nicht, wie Altenried (2017, S. 184f.) anschaulich illustriert. In der Literatur sind unterschiedliche Vorschläge der Systematisierung von Crowdworking zu finden, die mitunter an einer Differenzierung der Plattformen ansetzen.[9]

Wir orientieren uns im Folgenden auf der ersten Ebene an der tätigkeits- und arbeitsortbezogenen Typologie von Schmidt (2016, S. 5f.). Diese ergänzen wir um eine Komplexitäts- und Kompetenzsystematik (De Groen, Maselli, & Fabo, 2016, S. 2 und Durward, Blohm, & Leimeister, 2016, S. 48). Denn im Hinblick auf Arbeitsorganisation und Arbeitsbeziehungen erweisen sich Typisierungen nach dem Niveau der angebotenen und ausgeführten Arbeitsleistungen hinsichtlich Komplexität und Kompetenz (einfache Mikrotask – komplexe Projektarbeit) sowie dem Ort der Leistungserbringung (online/ortsunabhängige Cloudwork – offline/ortsabhängige Gig-Work) als überaus relevant. Aus der Kombination dieser zwei Dimensionen ergeben sich damit vier Subkategorien von Crowdwork.[10] Für die Kombination aus onlinebasierter Einfacharbeit (Mikrotask plus Cloudwork) hat sich dabei der eigenständige Begriff Clickwork etabliert.

Tabelle 1: Typologie des Crowdworking

Crowdworking		Ort der Tätigkeit	
		Cloudworking Online (ortsunabhängig)	*Gig-Working* Offline (ortsabhängig)
Komplexität der Tätigkeit	Gering (*Mikrotasks*)	*Clickworking* (Amazon Mechanical Turk, clickworker)	*Microjobbing* (Streetspotr, App-Jobber)
	Mittel (*Makrotasks*) bis hoch (*Projekte, Kreativwettbewerbe*)	*High-Qualified Cloudwork* (Elance-Odesk, Jovoto)	*(Qualified) Gig-Work* (Uber, Deliveroo, Taskrabbit)

Quellen: Schmidt, 2016, S. 5f.; De Groen et al., 2016, S. 2; Durward et al., 2016, S. 48; eigene Darstellung.

Die weltweit agierende Plattform „Amazon Mechanical Turk“ (MTurk) gehört zu den ersten etablierten Plattformen. Sie gilt als Flaggschiff[11] all jener Plattformen, die Routine- und

9 So systematisieren etwa Leimeister, Durward & Zogaj (2016, S. 18) anhand der Schwerpunkte der über die Plattform vermittelten Tätigkeiten zwischen Mikrotask-, Marktplatz-, Design-, Testing- und Innovationsplattformen. Al-Ani & Stumpp (2018, S. 246) unterscheiden aus einer Zielperspektive zwischen Effizienz-, Innovations- und Problemlösungs- sowie Vermittlungsplattformen.

10 Diese Typisierung in vier Feldern findet sich etwa auch in einer Studie des ZEW (2017, S. 17).

11 Ihre Popularität verdankt sich auch einer Reihe von Studien (etwa Irani, 2015).

Jg. 27, Nr. 2-2020: Plattformökonomie und Arbeitsbeziehungen: Digitalisierung zwischen imaginierter Zukunft und empirischer Gegenwart, 2020
wurde mit IP-Adresse 141.051.082.202 aus dem Netz der UB Kassel am März 8, 2022 um 14:20:44 (UTC) heruntergeladen.
Das Weitergeben und Kopieren dieses Dokuments ist nicht zulässig.

Unterstützungstätigkeiten im unteren bis mittleren Qualifikationsbereich an Crowdworker vermitteln, die als Clickworker benannt werden. Es handelt sich in der Regel um monotone Einfacharbeit in der Form von Kleinstaufträgen (repetitive Mikrotasks), die auch von einer Vielzahl anderer Plattformen angeboten werden. In Deutschland ist der Intermediär clickworker.de der größte Anbieter im Bereich Mikrowork.[12] Dementsprechend kategorisieren Leimeister et al. (2016, S. 18) sie als „Microtask-Plattformen".

Al-Ani & Stumpp (2015b, S. 9) charakterisieren diese Art von Plattformen dagegen als Teil von „Effizienzplattformen", die Aufträge von Unternehmen als kleinteilige Arbeitspakete vergeben. Diese „reichen von wenig komplexen Aufgaben, wie sie etwa die bekannte Plattform Mechanical Turk anbietet, bis hin zu Korrekturen von Studienarbeiten, Softwaretests und sogar komplexen Arztgutachten". Aus dieser Perspektive sind auf solchen Plattformen also sowohl Mikro- wie Makrotasks vorzufinden.

Daneben bestehen Plattformen, die fast ausschließlich komplexe und fachlich anspruchsvollere Auftragsangebote offerieren, insbesondere in den Bereichen Design, Grafik, Forschung und Entwicklung. Diese definieren Al-Ani & Stumpp (2015b, S. 9) als Innovationsplattformen: „Hier werden von Auftraggebern zu lösende Probleme oder Zielsetzungen quasi als Wettbewerbe eingestellt und die ‚Sieger' mit einer Prämie entlohnt. Hierunter fallen wissenschaftliche Problemlösungs-Plattformen wie Innocentive, Kreativplattformen wie jovoto und Softwareentwicklungsplattformen wie TopCoder". Leimeister et al. (2016, S. 19f.) unterteilen diese Gruppe von Plattformen noch einmal und grenzen dabei Innovationsplattformen von Designplattformen ab, wobei letztere dadurch gekennzeichnet sind, dass der Wettbewerb zwischen den Crowdworkern und Crowdworkerinnen durch eine Vorauswahl von Vorschlägen eingeengt wird.

Alle bisherigen Typen von Plattformen zeichnen sich gleichermaßen dadurch aus, dass die von ihnen vermittelten Arbeitsaufträge ortsunabhängig (und häufig auch zeitunabhängig) geleistet werden. Pongratz & Bormann (2017, S. 159) plädieren deshalb dafür, statt von Crowdwork von Online-Arbeiten zu sprechen, „wenn der gesamte Arbeitsprozess online und entsprechend den Regularien einer Internet-Plattform abgewickelt wird: von den anfänglichen Instruktionen bis zum Transfer der Ergebnisse und ihrer Evaluation". Wir sprechen in diesem Fall von Cloudwork. Damit wird diese Arbeitsform abgrenzbar von zwar online über digitale Plattformen vermittelten, aber offline erbrachten Dienstleistungen. Diese werden mit dem Label Gig-Work belegt. Sie „wurden in ihrer heutigen Form erst durch die weite Verbreitung von Smartphones mit entsprechender Geo-Lokalisierung möglich" (Schmidt, 2016, S. 19). Prominent geworden sind hier – neben dem Personenbeförderungsdienst Uber – Plattformen, die Restaurantbestellungen digital vermitteln und gleichzeitig einen Lieferservice für die teilnehmenden Restaurants anbieten, der häufig per Fahrrad ausgeführt wird. Zu den bekanntesten Plattformbetreibern in Deutschland zählen Lieferando, Delivery Hero (der seine Angebote unter den Markennamen Foodora, Lieferheld und Pizza.de Ende 2018 an den niederländischen Konkurrenten Takeaway verkaufte) und, bis zu seinem Rückzug vom deutschen Markt im August 2019, Deliveroo. Während erstere Plattformen ihre Fahrerinnen und Fahrer als Mini-, Midi-Jobber oder Werkstudierende anstellen, gelten diese bei Deliveroo als Solo-Selbstständige.

12 Siehe dazu etwa die Fallstudie bei Vogl (2018, S. 49–62).

Jg. 27, Nr. 2-2020: Plattformökonomie und Arbeitsbeziehungen: Digitalisierung zwischen imaginierter Zukunft und empirischer Gegenwart, 2020
wurde mit IP-Adresse 141.051.082.202 aus dem Netz der UB Kassel am März 8, 2022 um 14:20:44 (UTC) heruntergeladen.
Das Weitergeben und Kopieren dieses Dokuments ist nicht zulässig.

2.3 Vermessung der Crowdworking-Landschaft

Der Auftritt der Plattformen als neuer Arbeitsmarktakteur hat in den letzten Jahren global wie auch in Deutschland an Bedeutung zugenommen, ohne dass bislang zuverlässige Daten zu diesem Segment vorhanden sind. Deshalb beruht die Diskussionsgrundlage bislang weitgehend auf einigen verfügbaren Kurzstudien, Schätzungen und Hochrechnungen.[13] Da es sich bei den Plattformbetreibern häufig um global agierende Wirtschaftsakteure handelt, die Arbeitsaufträge global über Landesgrenzen hinweg ausschreiben und vergeben, ist zudem eine nationale Zuordnung erschwert.

Weltweit gab es 2016 circa 2.300 Crowdworking-Plattformen, davon circa 65 von Deutschland aus betriebene (Jürgens et al., 2017, S. 36). Die IG Metall (2017a) sowie Mrass & Peters (2017, S. 10) gehen von 32 in Deutschland aktiven Crowdworking-Plattformen aus. Der 2011 gegründete Deutsche Crowdsourcing Verband, der sich als „führendes Kompetenzzentrum für crowdbasierte Geschäftsmodelle in Deutschland" annonciert, veröffentlicht keine Mitgliederzahlen.

Da es sich bei plattformvermittelter Arbeit um ein Dreiecksverhältnis zwischen Plattformbetreiber, Auftraggeber und Auftragnehmer handelt, ist auch Ausmaß und Umfang der Auftraggeber, bei denen es sich in aller Regel um Unternehmen handelt, bei der Beurteilung des Stellenwerts von Crowdworking von Relevanz. Auch hierzu ist die Datenlage höchst unvollständig und basiert auf Erkenntnissen aus Befragungen von Unternehmen, die ein unzuverlässiges Bild ergeben. Nach einer Studie des ZEW (2016b, S. 6) sind es vor allem Mediendienstleister, aber auch hier nur 6,2 %, die bereits Crowdsourcing nutzen, und 2,5 %, die eine Nutzung planen. In der IKT-Branche liegt dieser Anteil noch niedriger bei 5,2 % und 0,3 %. Allerdings steigt die Bekanntheit von Crowdsourcing rasant an. Insgesamt geben nur noch 22,5 % der Unternehmen der „Informationswirtschaft" an, von Crowdworking noch nicht gehört zu haben, im Jahr 2014 waren es noch knapp 45 % (ebd., S. 4). Nach einer Studie von Al-Ani, Stumpp, & Schildhauer (2014, S. 23) nutzen in Deutschland dagegen bereits knapp ein Fünftel (19 %) der Unternehmen die Crowd in mindestens einer Unternehmensfunktion. Vorwiegend in den Funktionen Kundenservice, Marktforschung und Marketing (48–51 %), etwas weniger in den Unternehmensbereichen Entwicklung, Human Resources und Vertrieb (36–43 %) und am seltensten in der Produktion (26 %) (S. 16). Auch relevante deutsche Großunternehmen (wie Siemens, Daimler, Deutsche Telekom, Deutsche Bahn) gehören zu den Nutzern von Plattformdiensten.

Valide Daten zum Umfang der Personen, die plattformbasierte Arbeitstätigkeiten ausführen, sind ebenfalls nur schwer zu ermitteln. Crowdworking wird von der offiziellen Arbeitsmarktstatistik nicht erfasst. Eine „bessere Datengrundlage" durch eine „neue öffentliche Arbeitsweltberichterstattung", wie sie das Weißbuch Arbeit 4.0 des BMAS (2017, S. 191) vorschlägt, liegt noch nicht vor. Der Ausweis der auf Plattformen tätigen Personen hat es zudem mit einer spezifischen Besonderheit dieser Form der Arbeitskraftverausgabung zu tun. Zwischen den Zahlenangaben der auf Plattformen (nach unterschiedlichen Regularien) registrierten Personen und jenen, die dann auch temporär in unterschiedlichen Zeiträumen und -intervallen aktiv tätig sind, klafft in der Regel eine erhebliche Lücke. Diese ergibt sich

13 Ein umfassender Überblick über die empirische Datenlage zu plattformbasierter Erwerbsarbeit findet sich in einer Studie des ZEW (2017).

Jg. 27, Nr. 2-2020: Plattformökonomie und Arbeitsbeziehungen: Digitalisierung zwischen imaginierter Zukunft und empirischer Gegenwart, 2020
wurde mit IP-Adresse 141.051.082.202 aus dem Netz der UB Kassel am März 8, 2022 um 14:20:44 (UTC) heruntergeladen.
Das Weitergeben und Kopieren dieses Dokuments ist nicht zulässig.

aus der Latenz und Kontingenz des Arbeitseinsatzes. Zudem können Crowdworker auf verschiedenen Plattformen registriert und für diese tätig sein. Folgt man einer jüngst vorgenommenen Schätzung, die plausibel erscheint, sind derzeit in Deutschland etwa eine Million Menschen auf Crowdworking-Plattformen registriert (Mrass & Peters, 2017, S. 19), von denen allerdings nur 100.000 bis 300.000 regelmäßig aktiv sind (Pongratz & Bormann, 2017). Deutlich höhere Zahlen weist Serfling (2018, S. 16f.) in einer BMAS-geförderten Studie aus: die Zahl der aktiven Crowdworkerinnen und Crowdworker liegt demnach bei 4,8 % der Wahlberechtigten (ca. 2,9 Millionen), zusätzlich 2,9 % (ca. 1,8 Millionen), die in der Vergangenheit als Crowdworker gearbeitet haben und 3 % (ca. 1,9 Millionen), die sich vorstellen können, in Zukunft als Crowdworker zu arbeiten. Allerdings handelt es sich auch bei dieser Untersuchung um eine Hochrechnung, wenngleich auf einer breiteren Basis als in bisherigen Studien.[14]

Auch wenn keine belastbaren Zahlen über das gesamte Ausmaß des vergleichsweise neuen Phänomens der plattformvermittelten Arbeit vorliegen, kann davon ausgegangen werden, dass Cloud- und Gig-Working aufgrund der voranschreitenden Digitalisierung der Arbeits- und Lebenswelten weiter an Bedeutung gewinnen, womit die Relevanzfrage jedoch noch nicht entschieden ist. Denn einerseits sehen Beobachtende und Kommentierende in plattformvermittelter Arbeit absehbar weiterhin noch ein Nischen- und Randphänomen (Greef et al., 2017, S. 73). Andererseits werden bereits jetzt mögliche Potentiale für einen grundlegenden Wandel postuliert. So sehen Boes, Kämpf, Langes, & Lühr (2015, S. 84) die Gefahr, dass die Konkurrenz durch „Arbeitskräfte im Informationsraum“ Druck auf regulierte Arbeitsverhältnisse ausübt, der sich „strukturell auf das System der Regulierung der Arbeit als Ganzes auswirkt und auch die nachgelagerten Institutionen wie das Sozialversicherungssystem erfasst“. Inwieweit die Akteure der Arbeitsbeziehungen die Herausforderungen dieser Arbeitsinnovationen aufgreifen und bearbeiten, wird über Richtung und Gestaltung dieses Wandels mit entscheidend sein und deshalb in den beiden nächsten Abschnitten erörtert.

3 Crowdwork jenseits von Betrieb und Normalarbeitsverhältnis

Drei Ankerpunkte machen, bei allen Differenzierungen und Abweichungen, über Jahrzehnte den stabilen Kern des deutschen Systems der Arbeitsbeziehungen aus. Der erste ist der Betrieb bzw. das Unternehmen als räumlich, ökonomisch-rechtlich und sozial verortete Form der Organisation. Der zweite Anker liegt im Normalarbeitsverhältnis, das unbefristet und sozialversicherungspflichtig ist und in der Regel in Vollzeit ausgeübt wird. Vielfältige Entwicklungen der letzten Jahrzehnte haben zu einer Destabilisierung dieses zwar weiterhin bestehenden Kerns beigetragen und Tendenzen einer Erosion befördert. Kennzeichen der Erosion sind die Zunahme atypischer Beschäftigung (Bäcker & Schmitz, 2016) und die Hybridisierung von Erwerbsformen und -verläufen (Kay, Schneck, & Suprinovic, 2018, S.

14 Allerdings führt das methodische Setting der Studie als offene Internet-Umfrage, die 380.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer generieren konnte, wahrscheinlich zu einer Überschätzung des Phänomens. Siehe dazu auch den „Anhang: Forschungsmethodische Reflexionen“ in Pongratz & Bormann (2017, S.179–181).

Jg. 27, Nr. 2-2020: Plattformökonomie und Arbeitsbeziehungen: Digitalisierung zwischen imaginierter Zukunft und empirischer Gegenwart, 2020
wurde mit IP-Adresse 141.051.082.202 aus dem Netz der UB Kassel am März 8, 2022 um 14:20:44 (UTC) heruntergeladen.
Das Weitergeben und Kopieren dieses Dokuments ist nicht zulässig.

16). Drittens eine betriebliche Interessenvertretung, die mit der branchenbasierten Gewerkschaftsorganisation verbunden ist, sowie ein Management, das in Arbeitgeberverbänden und Tarifverträgen regulative Instrumente zur Ordnung des Wettbewerbs sieht.

Zurückgehende Mitgliederzahlen in den Gewerkschaften und weniger Betriebsratsgremien sowie Verbandabstinenz und Tarifflucht auf Seiten der Unternehmen sind Zeichen strukturellen Wandels. Ob eine weiter fortschreitende Digitalisierung von Ökonomie und Arbeit diese Entwicklungen weiter verstärken und vorantreiben wird, ist noch nicht abschließend geklärt. Keller & Seifert (2018, S. 286) gehen davon aus, dass sich die „Relationen zwischen traditionellem NAV und atypischer Beschäftigung (…) weiter verschieben". Die Entwicklung wird dabei dadurch forciert, dass mit dem Auftreten von digitalen Plattformen und Crowdworkern neue Akteure in den Arenen der Arbeitsbeziehungen auftreten, die mit traditionellen Merkmalszuschreibungen von Betrieb und Arbeitnehmer zunächst nicht kompatibel scheinen.

Die arbeitsvermittelnden Plattformen konstituieren keinen exklusiven betrieblichen Raum, sondern mit der anfangs beschriebenen Dreiecksbeziehung einen virtuellen Raum, der über digitale Infrastrukturen vermittelt wird. Die Plattform tritt als Intermediär zwischen auftraggebenden Unternehmen und Crowdworkern, die weder räumlich noch organisatorisch in abgrenzbaren Einheiten integriert sind. Die Plattformökonomie radikalisiert damit die Erosion und Auflösung des Betriebs, die aufgrund von Dezentralisierung, Outsourcing und Vermarktlichung bereits vor dem Aufkommen des Internets in Gang gekommen ist (Bahnmüller, 2003; Kotthof, 1995). Dies hat Konsequenzen für die soziale Integration von Arbeit und damit von Arbeitsorganisation und Arbeitsbeziehungen.

Dabei sprechen die bereits oben angeführten Unterscheidungen von Typen der Arbeitsplattformen nach dem Grad der Komplexität der dort vermittelten Aufgaben und dem Ort der Tätigkeit gegen ein einheitliches sozialstrukturelles Bild. Dies gilt sowohl in sozial- und arbeitsrechtlicher als auch in arbeitsorganisatorischer und arbeitsinhaltlicher Hinsicht.

Die Plattformen, die in komplexen Arbeitsfeldern von Design, Grafik, Forschung und Entwicklung angesiedelt sind, adressieren ihre digital vermittelten Arbeitsaufträge in Bereichen, in denen professionelle Standards der Rekrutierung wie dem Arbeitseinsatz zumeist zugrunde liegen. Entsprechend dem inhaltlich-fachlichen Zuschnitt der Plattformen adressieren diese genau die Arbeitskräfte, die in dem entsprechenden Arbeitsbereich über fachlich-berufliche Kompetenz verfügen, die bei der Registrierung abgefragt und bewertet werden. Bei den auf diesen Plattformen aktiven Personen handelt es sich einerseits um Beschäftigte, die zusätzliche Aufgabenpakete annehmen und abarbeiten, um zusätzliche Einkommen zu generieren und/oder inhaltliche Arbeitsherausforderungen zu meistern.[15] Andererseits handelt es sich bei den Online-Arbeitenden auf diesen Plattformen um Freelancer und Selbständige, die Aufträge akquirieren und auf diesem Weg Kontakte zu Auftraggebern anbahnen und Marktreputation aufbauen.[16] Die übliche vertragliche Form ist die des Werk- oder Dienstleistungsvertrags, die keine Arbeitsverhältnisse begründen. Je nach Aufgaben- und Vertragsgestaltung sind hier teilweise hohe Verdienstchancen möglich. Leimeister et al. (2016, S. 43) weisen ein Maximaleinkommen auf Makrotask-Plattformen

15 Der Anteil an Vollzeitangestellten auf Design-Plattformen liegt bei 33 % (Leimeister et al., 2016, S. 42).

16 Dementsprechend liegt der Anteil an freiberuflich Tätigen und Selbstständigen unter den Cloudworkern auf Design-Plattformen bei 53 % (Leimeister et al., 2016, S. 42).

Jg. 27, Nr. 2-2020: Plattformökonomie und Arbeitsbeziehungen: Digitalisierung zwischen imaginierter Zukunft und empirischer Gegenwart, 2020
wurde mit IP-Adresse 141.051.082.202 aus dem Netz der UB Kassel am März 8, 2022 um 14:20:44 (UTC) heruntergeladen.
Das Weitergeben und Kopieren dieses Dokuments ist nicht zulässig.

von monatlich 10.000 Euro aus, der Mittelwert von 400 bis 600 Euro zeugt jedoch von deutlichen Einkommensvarianzen.

Quantitativ weitaus mehr ins Gewicht fallen all jene Online-Arbeitenden, die auf einfachen Plattformen registriert und auf ihnen aktiv sind, die deshalb auch zumeist im Zentrum der öffentlichen, wissenschaftlichen und politischen Aufmerksamkeit stehen. Die Schwierigkeit, Reichweite und Ausmaß der auf diesen oft global agierenden Plattformen aktiven Personen zu bestimmen, ist bereits oben vermerkt worden. Auch Daten zum sozialstatistischen Profil (wie beruflicher Status, Erwerbsbeteiligung, Alter, Geschlecht, Qualifikation) von Personen auf Mikrotask-Plattformen sind nur in groben Umrissen zu erlangen. Im Vergleich mit allen Erwerbstätigen ist der Anteil von Männern (65 %) und Jüngeren (62 % unter 30 Jahren) unter diesen Crowdworkern und Crowdworkerinnen (deutlich) höher (ZEW, 2016a, S. 29).

Evident ist aufgrund der Datenlage auch, dass Clickworker und Clickworkerinnen mehrheitlich nicht in Vollzeit arbeiten.[17] Auch ihr arbeits- und sozialrechtlicher Status ist nicht kongruent mit dem Status von Normalarbeitsverhältnissen. Anders als bei Aktivitäten auf Open-Source-Plattformen (wie GitHub) oder Open-Knowledge-Plattformen (wie Wikipedia), die von freiwilligem, ehrenamtlichem Engagement getragen werden, handelt es sich zwar um erwerbsorientierte Tätigkeiten. Allerdings werden diese in der Regel nicht zur Sicherung des Lebensunterhalts ausreichen, der daher hauptsächlich aus anderen Quellen bestritten wird (Pongratz & Bormann, 2017, S. 160). Dementsprechend liegt das monatliche Einkommen aus Mikrotasks im Median bei 87 Euro und im Mittelwert bei 144 Euro (Leimeister et al., 2016, S. 43). Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine Studie des ZEW (2016a), die Crowdworker und Crowdworkerinnen auf deutschen Mikrotask-Plattformen befragt hat. Bei 68 % der Befragten liegt das durchschnittliche wöchentliche Nettoeinkommen unter 5 Euro und nur bei 3,3 % über 20 Euro (S. 36). Dementsprechend liegt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auf Plattformen bei 78 % der Befragten bei unter 2 Stunden (S. 35).

Die Eintrittsbarrieren für eine Tätigkeit auf den Einfach-Plattformen sind gering, arbeitsmarkttheoretisch handelt es sich um das Segment der Jedermannstätigkeiten. Besonders in globaler Hinsicht wird betont, dass die Plattformen Personengruppen einen niedrigschwelligen Zugang zu Erwerbsmöglichkeiten eröffnen, die üblicherweise nur schwer oder gar nicht Zugang zu Arbeitsmärkten finden (Personen in peripheren Räumen, mit Erwerbseinschränkungen unterschiedlichster Art, etc).[18] Aus anderer Sicht wird die Erschließung bisher ungenutzter Arbeitskraftressourcen als neues Moment kapitalistischer „Landnahme“ interpretiert, als eine „In-Wert-Setzung bis dahin nicht kapitalistisch organisierter Sphären der Gesellschaft“ (Boes et al., 2015, S. 79). Sie ermöglicht es Unternehmen, die verschiedenen Formen „gesellschaftlicher Arbeit und privater Betätigung“, die im oder mit Unterstützung des Internets stattfinden, in Produktionsprozesse und Wertschöpfungsketten einzubinden (ebd.).

17 Nach Leimeister et al. (2016, S. 41) liegt der Anteil an Vollzeitangestellten bei den Clickworkern bei 22 %, derjenige der freiberuflich Tätigen und Selbstständigen bei 9 %. Studierende und Schülerinnen und Schüler machen dagegen mit einem Anteil von 52 % die Mehrheit aus.

18 Leimeister et al. (2016, S. 40) weisen einen Anteil von 6 % von Arbeitssuchenden sowie 4 % von Hausfrauen/Hausmännern und Rentnerinnen und Rentnern an Cloudworkern nach. In der Befragung des ZEW (2016a, S. 27) sagen 21 % der befragten Crowdworkerinnen und Crowdworker auf Mikrotask-Plattformen, dass sie derzeit eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit haben, und weitere 61 %, dass sie generell eine solche anstreben.

Jg. 27, Nr. 2-2020: Plattformökonomie und Arbeitsbeziehungen: Digitalisierung zwischen imaginierter Zukunft und empirischer Gegenwart, 2020
wurde mit IP-Adresse 141.051.082.202 aus dem Netz der UB Kassel am März 8, 2022 um 14:20:44 (UTC) heruntergeladen.
Das Weitergeben und Kopieren dieses Dokuments ist nicht zulässig.

4 Plattform und Crowdwork in den Arenen der Arbeitsbeziehungen

Die Gewerkschaften haben sich in den letzten Jahren vermehrt auf das Terrain der digitalen Plattformbetreiber und der dort Arbeitenden begeben. Dass Crowdworker und Crowdworkerinnen keine geborenen Gewerkschaftsmitglieder sind und nicht zur Kernklientel gehören, ist wenig überraschend. Erstaunlich ist dagegen, dass die deutschen Gewerkschaften bereits zu einem frühen Zeitpunkt, als sich die Konturen der arbeitsvermittelnden digitalen Plattformen abzeichneten, dieses neue Phänomen aufgegriffen haben. Dabei sind insbesondere die IG Metall und ver.di zu nennen, die bereits seit Mitte der 2000er Jahren kontinuierlich das Thema Crowdworking aufgreifen, Antworten auf die Herausforderungen suchen und gleichzeitig versuchen, dies mit einer möglichen Organisationsperspektive zu verknüpfen (Schroeder, Greef, & Schreiter 2017, S. 12f.).[19]

Angesichts der Ausbreitung neuer (atypischer) Beschäftigungsformen von Telearbeit und Leiharbeit in den 1970er und 1980er Jahren hatten die deutschen Gewerkschaften strategisch noch mit Ignoranz, Entdeckung und Ernüchterung reagiert (Aust & Holst, 2006). Heute thematisieren Gewerkschaften Digitalisierung und Plattformarbeit unter dem Motto „Risiko und Chance" und begründen gewerkschaftliche Gestaltungsansprüche. Exemplarisch formuliert im Rahmen des Verbundprojekts „Cloud und Crowd", an dem IG Metall und ver.di beteiligt sind: „In der Tat erleben wir einen technologischen Umbruch, der althergebrachte Formen von Arbeit radikal verändert und neue Chancen eröffnet. Damit einhergehen jedoch auch individuelle und kollektive Risiken. (…) Gewerkschaften haben die Aufgabe, den digitalen Wandel im Interesse der Beschäftigten zu gestalten."[20] Dabei nehmen sie die verschiedenen Arenen der Mikro-, Meso- und Makroebene der Arbeitsbeziehungen in den Blick.

4.1 Arbeitsplatz- und Betriebsebene, betriebliche Mitbestimmung

Betrieblicher Mitbestimmung bei Plattformen und Online-Arbeit fehlen zunächst die Anknüpfungspunkte, weil Arbeitnehmer und Betrieb fehlen. Mit der Auflösung der räumlichen und organisatorischen Einheit, in der Arbeitsprozesse koordiniert und kontrolliert werden, verliert in der digitalen Arbeitswelt der Betrieb als „zentraler Ort der Regulierung der konkreten Arbeitsbedingungen" seine Prägekraft für die Arbeitsbeziehungen (Trinczek, 2010, S. 841). Er lässt damit betriebliche Interessenvertretungsstrukturen obsolet erscheinen, wie sie mit dem Betriebsrat über lange Jahrzehnte in Deutschland etabliert sind. Ohne Betrieb und Belegschaft im herkömmlichen Sinn entfallen die Grundlagen der Aktivität eines Betriebsrates, der Interessen der Belegschaft zu vertreten hat wie gleichermaßen dem Wohl des Betriebes verpflichtet ist und deshalb zu einer (vertrauensvollen) Zusammenarbeit verpflichtet ist.

Die Sekundärmacht des Betriebsrates als institutionelle Machtressource der Beschäftigten basiert auf der Primärmacht von Arbeitskräften aufgrund ihrer Fähigkeit, Kooperation

19 Die Aktivitäten reichen dabei von Tagungen, Buchpublikationen und der Etablierung von Projekten bis hin zur Unterstützung von Selbstregulierungsbestrebungen.

20 Zitat aus dem Projektflyer „Cloud und Crowd. ver.di und IG Metall gemeinsam für Gute Digitale Arbeit."

Jg. 27, Nr. 2-2020: Plattformökonomie und Arbeitsbeziehungen: Digitalisierung zwischen imaginierter Zukunft und empirischer Gegenwart, 2020
wurde mit IP-Adresse 141.051.082.202 aus dem Netz der UB Kassel am März 8, 2022 um 14:20:44 (UTC) heruntergeladen.
Das Weitergeben und Kopieren dieses Dokuments ist nicht zulässig.

zu verweigern. Über diese darauf basierende collective action verfügen die auf Plattformen aktiven Arbeitskräfte freilich in nur geringem Ausmaß. Dies trifft besonders auf Cloudworker zu. Gig-Workern dagegen, wie sich am Beispiel der Fahrradbringdienste zeigt, bietet die Ortsbezogenheit der Dienstleistungserbringung teilweise Treffpunkte[21], die dann als Ausgangspunkt für kollektive Aktionen dienen können. Über diese Fälle hinaus spricht die hohe Fluktuation, die sich unter den auf Plattformen Registrierten findet, aber eher dafür, dass Abwanderung (exit) als eine naheliegende Option von den Kontingenzarbeitern und -arbeiterinnen genutzt wird, um Kritik und Unzufriedenheit an Vertrags- und Arbeitsbedingungen auszudrücken.

Aber auch die Handlungsalternative Widerspruch (voice) ist nicht ausgeschlossen, wie Erfahrungen deutlich machen, die in Internetforen und sozialen Medien, in denen Erfahrungen, Kritik und Forderungen kommuniziert werden, zum Ausdruck kommen. Hinzu kommen unterschiedliche Formen von Selbstorganisation. Al-Ani & Stumpp (2015a, S. 32) haben Ansätze der Selbstorganisation von Crowdworkern und Crowdworkerinnen in den USA dokumentiert und kommentiert – so sind „nun auch Tendenzen der Formierung von Crowdworkern erkennbar, die ein gewisses Gegengewicht zu Unternehmen und ihren intermediären Plattformen schaffen. Hier sind zwei große Handlungsebenen zu erkennen. Peers organisieren sich selbst und gründen eigene Gewerkschaften bzw. kooperieren mit traditionellen Arbeitnehmervertretern. Auf einer zweiten quasi ‚proto-gewerkschaftlichen' Ebene organisieren sich Crowdworker und nutzen die Mechanismen der P2P-Kollaborationen[22], indem sie Feedback zu einzelnen Plattformen generieren und diese so zu einer Änderung ihres Verhaltens bewegen wollen".

Einerseits engagieren sich Gewerkschaften in Kooperationen mit Wissenschaftlern in Forschungsprojekten[23] und Rechtsgutachten (Bayreuther, 2018) sowie eigenen Recherchen und Befragungen in den neuen Feldern von Plattformökonomie. Andererseits initiierten sie eigene Plattformen zur Information, Beratung und zum Austausch von Erfahrungen. Da eine eindeutige Zuordnung der Plattformökonomie zu traditionellen Wirtschaftszweigen nicht einfach möglich ist, haben die beiden größten Einzelgewerkschaften IG Metall und ver.di ihren Anspruch auf organisationspolitische Zuständigkeit geltend gemacht und entsprechende Initiativen gestartet und ausgebaut, die teilweise auch kooperieren.

Kritik- und Gestaltungspotentiale gezielt an Plattformbetreiber oder Auftraggeber zu adressieren, die sozial-räumlich nicht in Erscheinung treten, erweist sich als organisatorische Hürde. Aufgrund der Virtualität des Arbeits- und Leistungsverhaltens finden Beteiligungs- und Gestaltungsansprüche und Forderungen keinen sozial-organisatorischen Ansprechpartner, wie es im traditionellen System der Arbeitsbeziehungen in Deutschland Betriebsräte darstellen. Da zudem Betriebsräte traditionell eine ausschlaggebende Rolle bei der Mitgliederwerbung spielten, sehen sich Gewerkschaften in der Mitgliederpolitik bei der

21 Diese „Meeting Points" werden von den Plattformen teilweise selbst vorgeschlagen, da sie sich „in der Nähe zu beliebten Restaurants [befinden], die für die Riders als ideale Aufenthaltsorte während der Wartezeit auf einen neuen Auftrag" identifiziert wurden (Degner & Kocher, 2018, S. 250).

22 Peer-to-peer-Produktion (auch Commons oder Allmende) bezieht sich auf die gemeinschaftliche Erstellung von Gütern in einem spezifischen „Gefüge von Sozialstrukturen und -prozessen" jenseits des Marktes und damit auf kollektives Handeln (Helfrich & Bollier, 2015, S, 14).

23 Dazu gehört etwa das Projekt „Herausforderung Cloud und Crowd", das IG Metall und ver.di im Verbund mit drei Universitäten und der andrena objects ag durchführen (www.cloud-und-crowd.de/projekt).

Jg. 27, Nr. 2-2020: Plattformökonomie und Arbeitsbeziehungen: Digitalisierung zwischen imaginierter Zukunft und empirischer Gegenwart, 2020
wurde mit IP-Adresse 141.051.082.202 aus dem Netz der UB Kassel am März 8, 2022 um 14:20:44 (UTC) heruntergeladen.
Das Weitergeben und Kopieren dieses Dokuments ist nicht zulässig.

Plattformökonomie auf neue Methoden der Mitgliedergewinnung verwiesen, die zudem dadurch erschwert ist, dass die Crowdworker und Crowdworkerinnen aufgrund ihrer Heterogenität und einer „Gleichzeitigkeit multipler Erwerbsformen" als Zielgruppe schwer einzugrenzen sind (Pongratz & Bormann, 2017, S. 175). Nichtsdestotrotz hat die IG Metall auf ihrem Gewerkschaftstag 2015 die Satzung dahingehend überarbeitet, dass es jetzt auch Solo-Selbstständigen möglich ist, Mitglied in der Gewerkschaft zu werden (Schroeder et al., 2017, S. 12).[24] Über Erfahrungen bei der Gewinnung von Mitgliedern im Bereich der Plattformökonomie liegen bislang jedoch keine Erkenntnisse vor.

Welche Bedeutung die sozial-räumliche Dimension von Beteiligung und Mitbestimmung hat, verdeutlichen Entwicklungen im Sektor der plattformvermittelten Dienstleistungsarbeiten, die offline ausgeübt werden, wo mit der Arbeitstätigkeit der digitale Raum verlassen wird. Exemplarisch für diese Form plattformvermittelter Arbeitsaufgaben, die an festgelegten Örtlichkeiten erfolgen, sind die global wie auch in Deutschland aktiven Online-Plattformen für Essensbestellungen und Lieferungen. Spektakulär kam es bei Deliveroo (zum damaligen Zeitpunkt mit 1.500 Fahrerinnen und Fahrern in 15 Städten vertreten) 2018 zu Gründungen von Betriebsräten. Daraufhin ließ das Unternehmen nicht nur vor der Betriebsratsgründung viele befristete Arbeitsverträge auslaufen, sondern verlängert auch später die Verträge der gewählten Betriebsräte nicht weiter, so dass die Geschäftsgrundlage der Betriebsratsarbeit nicht mehr gegeben war (Zander, 2018, S. 17f.).

Was im Feld der Plattformökonomie als untypisch erscheinen muss, erklärt sich aus der Vorgeschichte der Mobilisierung und Selbstorganisation der relevanten Akteursgruppe der Fahrradkuriere. Diese sind teils mit festen, teils mit befristeten Verträgen oder als Freelancer auf den Plattformen registriert und erhalten digital vermittelt Arbeitsaufträge: Essensbestellungen auszuliefern. Kritik an Arbeits- und Entlohnungsbedingungen artikulierten die Fahrradkuriere und -kurierinnen über eigene Vernetzungsplattformen („Liefern am Limit"), organisierten neue Formen des Protestes in Form von Flashmobs. Sie wurden so öffentlich sichtbar im urbanen Raum (nicht nur aufgrund ihrer pinken oder türkisen Uniformierung) und organisierten Treffen und Versammlungen, die sowohl von der DGB-Einzelgewerkschaft NGG (Nahrung-Genuss-Gaststätten) als auch von der anarcho-syndikalistischen Basisgewerkschaft FAU (Freie Arbeiterinnen- und Arbeiter-Union) mitinitiiert und unterstützt wurden. In Berlin initiierte die FAU mit der „Deliverunion" gewissermaßen eine Branchenorganisation, wobei deren Proteste „von Deliveroo bislang jedoch keine Beachtung erfahren" (Degner & Kocher 2018, S. 252).

Im August 2018 gab Deliveroo bekannt, sich aus zehn Städten wieder zurückzuziehen und sich auf die verbleibenden fünf Großstädte (Berlin, Hamburg, Köln, Frankfurt, München) zu konzentrieren. Ein Jahr später folgt dann überraschend der vollständige Rückzug vom deutschen Markt. Im Zuge dessen schlossen sich Fahrradkuriere in Berlin zum selbstverwalteten Lieferkollektiv „Amras" (auch „Kolyma-2") zusammen. Perspektivisch geht es ihnen um die Gründung einer Genossenschaft mit transparenten Löhnen und fairen Arbeitsbedingungen (Nickel, 2019, S. 32).

24 Bei ver.di ist die Mitgliedschaft von Solo-Selbstständigen bereits zum Fusionszeitpunkt 2001 aufgrund entsprechender Mitgliedschaftstradition in der IG Medien möglich gewesen. Ver.di organisiert circa 30.000 Solo-Selbständige und betreibt ein „Beratungsnetzwerk für Solo-Selbständige – mediafon.net".

Jg. 27, Nr. 2-2020: Plattformökonomie und Arbeitsbeziehungen: Digitalisierung zwischen imaginierter Zukunft und empirischer Gegenwart, 2020
wurde mit IP-Adresse 141.051.082.202 aus dem Netz der UB Kassel am März 8, 2022 um 14:20:44 (UTC) heruntergeladen.
Das Weitergeben und Kopieren dieses Dokuments ist nicht zulässig.

Wie auch Erfahrungen in anderen europäischen Großstädten dokumentieren (siehe dazu Animento, Di Cesare, & Sica, 2017; Vandaele, 2018), spielten Ansätze einer Selbstorganisation der Fahrradkuriere und -kurierinnen eine wesentliche Rolle, die sich auf die Sichtbarmachung im öffentlichen Raum ebenso stützten wie auf ein Bewusstmachen ihrer Primärmacht im Arbeitsprozess. Im Hinblick auf die kollektive Repräsentanz von Crowdworkern illustriert der Fall der Fahrradkuriere als kontingente Gig-Worker eine „possible co-existence or combinations of mainstream trade unions and other unions and union-like organisations defending platform workers' needs and interests" (Vandaele, 2018, S. 4). Ob es aufgrund der Aktivitäten der syndikalistischen FAU in diesem Feld zu einer Reaktivierung syndikalistischer Akteure im deutschen Kontext kommt, bleibt fraglich. Bereits seit den 1950er Jahren ist das Verhältnis von betrieblicher Interessenvertretung und Gewerkschaften „längst nicht mehr in dem Maße von syndikalistischen Bestrebungen überschattet, die ihn [den Betriebsrat; d. Verf.] in den zwanziger Jahren so häufig als aktiven Interessengegner der offiziellen Gewerkschaftspolitik erscheinen ließen" (Blume, 1964, S. 140).

Einfacher gestaltete sich die betriebliche Regulierung im Fall des internen Crowdsourcings, wenn bereits Betriebsratsstrukturen bestehen. Bekannt geworden sind in jüngster Zeit die internen Plattformen bei Bosch und Gasag, die durch Betriebsvereinbarungen geregelt sind. Der Gesamtbetriebsrat von Bosch hat eine Pilotvereinbarung zum internen Crowdsourcing abgeschlossen, die auf eine Stärkung der Mitbestimmungsmöglichkeiten der Nutzerinnen und Nutzer abzielt (Moser, 2018, S. 9). Beim Berliner Energiedienstleister Gasag ist im Rahmen des vom BMBF geförderten Projektes „ICU – Internes Crowdsourcing in Unternehmen. Arbeitnehmergerechte Prozessinnovationen durch digitale Beteiligung von Mitarbeiter/innen" eine Konzernbetriebsvereinbarung im April 2018 abgeschlossen worden. Die Vereinbarung postuliert in der Präambel u. a.: „Die ‚Lebende Konzernbetriebsvereinbarung' für plattformbasiertes internes Crowdsourcing eröffnet der Arbeitskultur und dem IC neue Handlungsfelder. Konzernleitung und Konzernbetriebsrat verstehen die Vereinbarung als Einstieg in einen nach vorne offenen ganzheitlichen Prozess der vorausschauenden Arbeitsgestaltung. Beide Partner verpflichten sich auf ein kooperatives Veränderungsmanagement auf Augenhöhe, das sowohl ergebnisorientiert wie fachlich und methodisch agil organisiert wird" (zitiert nach Otte & Schröter, 2018, S. 7). Die Betriebsvereinbarung zielt auf eine Modernisierung des betrieblichen Vorschlagswesens und befindet sich in der Pilot- und Experimentierphase, deren Verlauf bislang nicht dokumentiert ist.

4.2 Sektorale Ebene

Ansätze, auf der Mesoebene aktiv zu werden, gibt es ebenfalls. So hat die IG Metall 2015 die Internetplattform faircrowd.work eingerichtet und 2017 grundlegend überarbeitet. Auf ihr können nicht nur einschlägige Nachrichten abgerufen werden, sondern insbesondere besteht die Möglichkeit, Bewertungen von aktuell 12 Plattformen abzurufen. Diese bestehen zum einen aus einer rechtlichen Einordnung der Fairness der Allgemeinen Geschäftsbedingungen anhand von fünf Kriterien.[25] Zum anderen findet eine Bewertung der Plattformen

25 Nichtzahlung, Änderung der AGB, Gewährleistungspflichten, Kontaktverbot/Meldepflicht zu Auftraggebern, Kontaktverbote/Meldepflicht zu anderen Crowdworkern der Plattform.

Jg. 27, Nr. 2-2020: Plattformökonomie und Arbeitsbeziehungen: Digitalisierung zwischen imaginierter Zukunft und empirischer Gegenwart, 2020
wurde mit IP-Adresse 141.051.082.202 aus dem Netz der UB Kassel am März 8, 2022 um 14:20:44 (UTC) heruntergeladen.
Das Weitergeben und Kopieren dieses Dokuments ist nicht zulässig.

nach ebenfalls fünf Kriterien[26] auf Basis von Interview-Berichten dort tätiger Crowdworker und Crowdworkerinnen statt.

Auf den gewerkschaftlich initiierten Internetforen, die als soziale Medien zur Information und Beratung sowie zum Erfahrungsaustausch von Crowdworkern fungieren, artikulieren diese individuelle Erfahrungen mit Plattformarbeit. Die Berichte erfahren vielfältige kritische Kommentierungen im Hinblick auf Modalitäten der Auftragsvergabe, der Bezahlungshöhe und -modalitäten, der mangelnden Transparenz und fehlender Kommunikationswege sowie einer fehlenden sozialen Sicherung. Die Gewerkschaften schaffen hiermit eine Angebotsstruktur für den Austausch unter Crowdworkern und Crowdworkerinnen (und damit auch eine Ausgangsbasis für eine mögliche Organisierung), die so von den Plattformen in der Regel nicht geboten oder sogar aktiv verboten wird. Gegenhuber et al. (2018, S. 8) stellen in ihrer Studie fest, dass sich die ermöglichte Partizipation von Crowdworkern auf Plattformen zumeist auf Information und allenfalls Melden/Bewerten beschränkt, aber kaum Raum für Diskussion oder gar Abstimmung geboten wird.

Anknüpfung an tarifliche Regelungen wäre eine Option, die aber eher unwahrscheinlich ist. Eine verbandliche Organisation von Plattformbetreibern als Arbeitgeberverband ist weniger vorstellbar. Keimzelle einer verbindlichen vertraglichen Regelung könnte jedoch der vom Deutschen Crowdsourcing Verband unterstützte „Code of Conduct" (Testbirds, 2017) sein. Er stellt Grundsätze einer fairen Zusammenarbeit zwischen Plattformen und Crowdworkern und Crowdworkerinnen auf. Bislang haben ihn acht deutsche Betreiber unterzeichnet, auf deren Plattformen mehr als zwei Millionen Menschen registriert sind. Die IG Metall unterstützt die Selbstverpflichtung der Plattformbetreiber und wirkte aktiv an der Weiterentwicklung der im CoC festgelegten Leitlinien mit (IG Metall, 2017a). In einem weiteren Schritt wurde im November 2017 eine paritätisch besetzte Ombudsstelle eingerichtet, die nicht nur die Einhaltung des CoC überwacht, sondern auch bei Streitigkeiten zwischen den Plattformen, Crowdworkern und Auftraggebern vermittelt (IG Metall, 2017b).

4.3 Staatliche Ebene

Die Entwicklungen in der Plattformökonomie verstärken eher den Trend zur Schwächung von betrieblicher Mitbestimmung und tarifvertraglicher Regelungen. Kann staatliche Regulierung hier etwas bewirken? In den letzten Jahren gibt es Anzeichen, dass staatliche Regulierung hier wirksam werden kann. Der gesetzliche Mindestlohn ist der prominente Beleg für eine erfolgreiche staatliche Intervention in Bereichen mit schwacher tariflicher Regelungsfähigkeit, auch wenn ein Teil der Gewerkschaften einem solchen Eingriff in die Tarifautonomie zunächst sehr kritisch gegenüberstand. Dessen Akzeptanz lag nicht nur die Anerkennung gewerkschaftlicher Durchsetzungsschwäche im Niedriglohnbereich zugrunde. Vielmehr steht dahinter das Konzept einer staatlichen Stabilisierung der im Kern weiterhin auf autonomer Tarifpolitik basierenden Regelung der Arbeitsbeziehungen (Schroeder, Futh, & Schulze 2016, S. 137). Entsprechend gibt es jetzt auch verschiedene gewerkschaftliche Forderungen an den Staat (auch auf europäischer Ebene), um die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in diesem neuen Feld zu stützen und zu gestalten, die deutlich auf eine

26 Bezahlung, Kommunikation, Evaluation, Aufgaben, Technik.

Jg. 27, Nr. 2-2020: Plattformökonomie und Arbeitsbeziehungen: Digitalisierung zwischen imaginierter Zukunft und empirischer Gegenwart, 2020
wurde mit IP-Adresse 141.051.082.202 aus dem Netz der UB Kassel am März 8, 2022 um 14:20:44 (UTC) heruntergeladen.
Das Weitergeben und Kopieren dieses Dokuments ist nicht zulässig.

Stabilisierung der Kerninstitutionen des deutschen Modells der Arbeitsbeziehungen abzielen.

Auf der inhaltlichen Ebene spielen dabei vier Dimensionen eine Rolle, in denen sich Gewerkschaften auf der einen und Arbeitgeber- sowie Branchenverbände auf der anderen Seite in ihren Perspektiven auf Regulierungsbedarfe häufig diametral gegenüberstehen (siehe Tabelle *2*).[27] Diese vier Dimensionen beziehen sich erstens auf den Beschäftigungsstatus und damit auf die Einordnung von Crowdworkern zwischen Solo-Selbstständigen und abhängig Beschäftigten. Die zweite Dimension betrifft den Verdienst, weil gesetzliche Regelungen von Mindestlöhnen bei der freien Vertragsgestaltung von Selbstständigen nicht greifen. Drittens geht es um die soziale Absicherung, da bestehende gesetzliche Regelungen und Rechte an den Arbeitnehmerstatus geknüpft sind. Die vierte Dimension bezieht sich auf Mitbestimmung und Interessenvertretung. Betriebliche Mitbestimmungsrechte sind an den Betriebsbegriff gekoppelt und das Kartell- und Wettbewerbsrecht beschränken die Selbstorganisation von Selbstständigen (Greef et al., 2017, S. 70ff.; Schroeder et al., 2017, S. 14).

Tabelle 2: Regulierungsperspektiven der Sozialpartner auf Crowdworking

	Gewerkschaften	Arbeitgeber-/Wirtschafts-/Branchenverbände
Beschäftigungsstatus	Rechtliche Klärung notwendig, ob es sich bei Crowdworkern um Selbstständige handelt (sachliche/wirtschaftliche Abhängigkeit). Dafür ist Klärung des Status von Plattformen oder Auftraggeber in Bezug auf Arbeitgeberfunktion nötig. Wenn Crowdworker keine Arbeitnehmer sind, dann evtl. speziellen arbeitsrechtlichen Status schaffen (in Deutschland gibt es bereits arbeitnehmerähnliche Personen).	Crowdworker stehen als Solo-Selbstständige nicht in persönlicher Abhängigkeit zu Plattformen oder Auftraggebern. Kein Regulierungsbedarf, da bestehende Regelungen zur Abgrenzung von abhängiger Beschäftigung und Selbstständigkeit, von Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträgen sowie Scheinselbstständigkeit ausreichend sind.
Soziale Absicherung	Verpflichtende Altersvorsorge einführen bzw. Bürgerversicherung/Erwerbstätigenversicherung schaffen. Dabei die Plattformen und/oder Auftraggeber zur Finanzierung der Beiträge heranziehen.	Selbstständige sind eigenständig und selbstbestimmt für Absicherung verantwortlich. Eine Versicherungspflicht ist beschäftigungsfeindlich und daher allenfalls eine Vorsorgepflicht auf Mindestsicherungsniveau vorstellbar.
Verdienst	Einführung von Mindestentgelten bzw. einer Vergütungsordnung auf Niveau des Mindestlohns bzw. ortsüblicher Entgelte traditioneller Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Qualifikation. Gewinnbeteiligung an Umsätzen durch Urheberrecht. Mindestanforderungen für AGB, für deren Einhaltung die Plattformen haftbar sind.	Leistungserbringung erfolgt selbstständig und das Honorar unterliegt damit der freien Vertragsgestaltung.
Mitbestimmung und Interessenvertretung	Ausweitung des Betriebsbegriffs, damit Crowdworking und Fremdvergabe unter Mitbestimmungspflicht fallen. Zusätzlich die Selbstorganisation von Crowdworkern und Crowdworkerinnen erleichtern, indem Gewerkschaften Zugang zu Plattformen erhalten und Ausnahmen im Wettbewerbsrecht, die Solo-Selbstständigen kollektive Verhandlungen ermöglichen.	Keine Ausweitung der Mitbestimmung notwendig, da das Phänomen Crowdworking eine zu geringe Relevanz besitzt.

Quelle: Eigene Zusammenstellung.

27 Die Darstellung basiert auf einer von uns durchgeführten qualitativen Inhaltsanalyse der zentralen Dokumente von Gewerkschaften sowie Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden in Deutschland. Auf Gewerkschaftsseite wurden 29 Dokumente von dbb, DGB und den Mitgliedsgewerkschaften identifiziert und ausgewertet, die eine Positionierung zum Thema Crowdwork enthielten. Auf Arbeitgeberseite konnten bei 12 von 25 Verbänden insgesamt 25 Dokumente identifiziert und in die Auswertung aufgenommen werden.

Jg. 27, Nr. 2-2020: Plattformökonomie und Arbeitsbeziehungen: Digitalisierung zwischen imaginierter Zukunft und empirischer Gegenwart, 2020
wurde mit IP-Adresse 141.051.082.202 aus dem Netz der UB Kassel am März 8, 2022 um 14:20:44 (UTC) heruntergeladen.
Das Weitergeben und Kopieren dieses Dokuments ist nicht zulässig.

Diese vier Dimensionen finden sich in zentralen gewerkschaftlichen Dokumenten wieder und begründen umfassende Regulierungsnotwendigkeiten (etwa IG Metall et al., 2016). Grundlegend ist, dass Gewerkschaften Crowdworkerinnen und Crowdworker als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verstehen, die wirtschaftlich von der Plattform bzw. von den Auftraggebern abhängig sind. Mit einer diesem Umstand rechnungtragenden Neudefinition oder Anpassung des Arbeitnehmerbegriffs würden sich die Fragen nach der sozialen Absicherung und dem Mindestlohn erübrigen. Ohne Arbeitnehmerstatus von Crowdworkern oder Arbeitgeberstatus der Plattformbetreiber müsste dagegen eine verpflichtende soziale Absicherung für Crowdworker geschaffen werden. Bei deren Finanzierung sollten die Auftraggeber und/oder die Plattformbetreiber mit eigenen Beiträgen herangezogen werden. Die Arbeitsbedingungen könnten über die AGB adressiert werden. Während die Gewerkschaften bereits über die Fairness von AGB gegenüber Crowdworkern aufklären, fordern sie zusätzlich AGB-Mindeststandards, für die der Plattformbetreiber haftbar gemacht werden kann. Wie diese gegenüber internationalen Plattformen durchgesetzt werden können, wird dabei nicht adressiert. Mit Blick auf den Verdienst von Crowdworkern und Crowdworkerinnen wird die Etablierung von Mindesthonoraren oder Vergütungsordnungen gefordert, um eine Unterschreitung des bestehenden Mindestlohnniveaus und bei Gig-Work des ortsüblichen Lohnniveaus zu verhindern.

Bezogen auf die Mitbestimmung erachten die Gewerkschaften eine Re-Definition des Betriebsbegriffs als notwendig. Dieser sollte zum einen auf Crowdworker und Crowdworkerinnen – ebenso wie auf andere Beschäftigtengruppen, die durch Vergabe bislang nicht an den Betrieb als territorialer Einheit gebunden sind – ausgeweitet werden. So würden diese Gruppen, weil sie zur betrieblichen Wertschöpfung beitragen, auch unter die bestehenden betrieblichen Mitbestimmungsrechte fallen. Zum anderen sollten die bestehenden Rechte des Betriebsrats gestärkt werden, indem dieser beim Crowdsourcing genauso wie bereits beim Outsourcing einzubinden wäre. Auf der Ebene der organisierten Interessenvertretung müssten schließlich die rechtlichen Rahmenbedingungen derart angepasst werden, dass das Kartellrecht nicht der gewerkschaftlichen Organisierung und das Wettbewerbsrecht der tarifvertraglichen Regulierung entgegenstände.

Wenig verwunderlich unterscheidet sich die Unternehmensverbands- und Arbeitgeberperspektive in allen vier Dimensionen deutlich. Es finden sich nicht nur Gegenpositionierungen, sondern auch explizite Deregulierungsforderungen, um die unternehmerische Flexibilität sicherzustellen. Insbesondere fordern sie ein flexibilisiertes Arbeitszeitregime. Starre Arbeitszeitregelungen seien einer digitalen, teilweise ortsungebundenen Arbeitswelt nicht mehr angemessen. Direkt auf Crowdworking bezogen wird vielfach schlicht keine Notwendigkeit für eine Regulierung gesehen.

Crowdworkerinnen und Crowdworker sind nach Auffassung der Arbeitgeberseite Selbstständige, die flexibel, unabhängig und selbstbestimmt arbeiten. Die bestehenden gesetzlichen Regelungen, die Selbstständige und abhängig Beschäftigte abgrenzen, Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträge regeln oder Scheinselbstständigkeit verhindern sollen, sehen die Verbände als ausreichenden Kriterienkatalog für die Statuserfassung von Crowdworkern an. Da diese generell als Selbstständige einzuordnen seien, seien sie für ihre soziale Absicherung selbst verantwortlich und könnten ihren Verdienst durch die Vertragsgestaltung mitbestimmen. Mindeststandards, Verdienstordnungen oder eine Erweiterung

Jg. 27, Nr. 2-2020: Plattformökonomie und Arbeitsbeziehungen: Digitalisierung zwischen imaginierter Zukunft und empirischer Gegenwart, 2020
wurde mit IP-Adresse 141.051.082.202 aus dem Netz der UB Kassel am März 8, 2022 um 14:20:44 (UTC) heruntergeladen.
Das Weitergeben und Kopieren dieses Dokuments ist nicht zulässig.

der sozialen Absicherung sind aus Sicht der Unternehmen und Arbeitgeber weder notwendig noch angemessen. Allenfalls kämen in Ausnahmefällen ein Mindestsicherungsniveau für besonders schutzbedürftige Personen in Betracht.

5 Fazit

Die Plattformökonomie und plattformvermittelte Arbeit erhöhen den Druck auf das ohnehin von Erosionstendenzen betroffene deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen. Gleichwohl steht eine grundsätzliche weitere Entwicklung und Ausbreitung des Phänomens des Crowdworking keinesfalls fest. Die Gewerkschaften haben jedoch frühzeitig erkannt, dass sie die Entwicklungen der Digitalisierung im Sinne eines Chancen- und Risikendiskurses aufgreifen müssen, wenn sie Gestaltungspotentiale entfalten wollen.

Die Positionierung der Sozialpartner in der Digitalisierungsherausforderung zeichnet sich durch die grundsätzlich positive Herangehensweise aus. Insbesondere treten die Gewerkschaften von Anfang an nicht als Digitalisierungsverweigerer auf. Nicht zuletzt ist es auch ihr Verdienst, dass die Herausforderungen der Digitalisierung nicht mehr nur unter einer auf technologische Fragen verengten Perspektive diskutiert werden. Stattdessen geht es auch um gesellschaftliche und soziale Anforderungen für eine nachhaltige Gestaltung der Digitalisierung – insbesondere der Arbeitswelt. Die Gewerkschaften haben hier sehr frühzeitig damit begonnen, eigene Positionen und Vorschläge zu entwickeln und voranzutreiben.

Die vielfältigen Aktivitäten von IG Metall und ver.di mit Bezug auf die Plattformökonomie zeigen deutlich, dass diese neue Form der Arbeit als große Herausforderung wahrgenommen wird. Dabei spielt es keine Rolle, dass es sich beim Crowdworking bislang empirisch nur um ein Randphänomen handelt. Vielmehr handelt es sich bei den mit der Plattformökonomie einhergehenden arbeitsweltbezogenen Veränderungen insbesondere um normative Herausforderungen. Unbearbeitet könnten diese sich letztlich auch auf andere Bereiche der Arbeitswelt auswirken. Eine solche Diffusion hätte das Potential, das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen nachhaltig zu gefährden.

Perspektivisch zielen daher die Regulierungsvorstellungen auch nur bedingt auf Cloud- und Gig-Worker allein. Sie adressieren, insbesondere in der Frage der Neubestimmung des Betriebs- und Arbeitnehmerbegriffs, vielmehr die mit Solo-Selbstständigkeit einhergehenden Herausforderungen im Allgemeinen. Insbesondere auf der Ebene der sozialen Innovation bestehen dabei in der Gestaltungsperspektive bekannte Interessendivergenzen zwischen den Sozial- und Konfliktpartnern fort. Umso stärker fordert hier gerade im Bereich des Crowdworking die Gewerkschaftsseite ein regulierendes Eingreifen von staatlicher Seite. Die Gestaltungsperspektive der Gewerkschaften beruht hier also nur bedingt auf eigenen Gestaltungsmöglichkeiten und kapriziert sich in der Folge verstärkt auf Thematisierungskompetenzen.

Der Druck scheint jedoch derzeit noch nicht stark genug, um die Bundesregierung zum Handeln zu veranlassen, der Koalitionsvertrag ist hier zurückhaltend. Es dominiert die Sicht auf eine Experimentierphase, in deren Verlauf sich zeigen wird, ob die internetbasierte Dienstleistungsökonomie zu einem stabilen Element der sozialen Marktwirtschaft deutscher

Jg. 27, Nr. 2-2020: Plattformökonomie und Arbeitsbeziehungen: Digitalisierung zwischen imaginierter Zukunft und empirischer Gegenwart, 2020
wurde mit IP-Adresse 141.051.082.202 aus dem Netz der UB Kassel am März 8, 2022 um 14:20:44 (UTC) heruntergeladen.
Das Weitergeben und Kopieren dieses Dokuments ist nicht zulässig.

Prägung werden kann und die digitalen Arbeitswelten ihren Platz im deutschen System der Arbeitsbeziehungen finden können.

Literatur

Abel, J., & Sperling, H. J. (Hrsg.) (2001). *Umbrüche und Kontinuitäten. Perspektiven nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen*. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.

Al-Ani, A., & Stumpp, S. (2015a). *Arbeiten in der Crowd. Generelle Entwicklungen und gewerkschaftliche Strategien*. Expertise Mai 2015. Berlin: ver.di.

Al-Ani, A., & Stumpp, S. (2015b). *Motivationen und Durchsetzung von Interessen auf kommerziellen Plattformen. Ergebnisse einer Umfrage unter Kreativ- und IT-Crowdworkern*. Berlin: HIIG.

Al-Ani, A., & Stumpp, S. (2018). Übergangsphänomen Crowdworking: Die Dinge, die da kommen werden. In A. D. Bührmann, U. Fachinger & E. M. Welskop-Deffaa (Hrsg.), *Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen* (S. 239–264). Wiesbaden: Springer.

Al-Ani, A., Stumpp, S., & Schildhauer, T. (2014). *Crowd Studie 2014: Die Crowd als Partner der deutschen Wirtschaft*. Berlin: HIIG.

Altenried, M. (2017). Die Plattform als Fabrik. Crowdwork, Digitaler Taylorismus und die Vervielfältigung von Arbeit. *Prokla, 47* (184), 175–192.

Animento, S., Di Cesare, G., & Sica, C. (2017). Total Eclipse of Work? Neue Protestformen in der gig economy am Beispiel der Foodora Streiks in Turin. *Prokla, 47* (184), 271–290.

Aust, A., & Holst, H. (2006). Von der Ignoranz zur Organisierung? Gewerkschaftliche Strategien im Umgang mit atypisch Beschäftigten. *Industrielle Beziehungen, 13* (4), 291–313.

Bäcker, G., & Schmitz, J. (2016). *Atypische Beschäftigung in Deutschland. Ein aktueller Überblick*. Düsseldorf: HBS.

Bahnmüller, R. (2003). *Dezentralisierung, Vermarktlichung und Shareholderorientierung im Personalwesen. Folgen für die Stellung und das Selbstverständnis des Personalwesens und die Interaktionsmuster mit dem Betriebsrat. Ein Literaturbericht*. Tübingen: FATK.

Bayreuther, F. (2018). *Sicherung der Leistungsbedingungen von (Solo-)Selbständigen, Crowdworkern und anderen Plattformbeschäftigten*. Frankfurt: Bund-Verlag.

Blume, O. (1964). *Normen und Wirklichkeit einer Betriebsverfassung*. Tübingen: J.C.B. Mohr.

BMAS (2017). *Weißbuch Arbeiten 4.0*. Berlin: BMAS.

Boes, A., Kämpf, T., Langes, B., & Lühr, T. (2015). Landnahme im Informationsraum. Neukonstituierung gesellschaftlicher Arbeit in der „digitalen Gesellschaft". *WSI Mitteilungen*, 68 (2), 77-85.

Boes, A., Kämpf, T., Langes, B., Lühr, T., & Steglich, S. (2014). *Cloudworking und die Zukunft der Arbeit. Kritische Analysen am Beispiel der Strategie Generation Open von IBM*, Kassel: BTQ.

Botthof, A., & Hartmann E. A. (Hrsg.) (2015). *Zukunft der Arbeit in Industrie 4.0*. Wiesbaden: Springer Vieweg.

Bratvold, D. (31. August 2011). The Top Five Crowdsourcing Mega-trends. Abgerufen von https://businessesgrow.com/2011/08/31/the-top-five-crowdsourcing-mega-trends

De Groen, W. P., Maselli, I., & Fabo, B. (2016). *The Digital Market for Local Services: A one-night stand for workers? An example from the on-demand economy (CEPS Special Report No. 133)*. Brüssel: CEPS.

De Stefano, V. (2016). *The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"* (Conditions of work and employment series, 71). Geneva: ILO.

Degner, A., & Kocher, E. (2018). Arbeitskämpfe in der „Gig-Economy"? Die Protestbewegungen der Foodora- und Deliveroo-„Riders" und Rechtsfragen ihrer kollektiven Selbstorganisation. *Kritische Justiz, 51* (3), 247–265.

Jg. 27, Nr. 2-2020: Plattformökonomie und Arbeitsbeziehungen: Digitalisierung zwischen imaginierter Zukunft und empirischer Gegenwart, 2020
wurde mit IP-Adresse 141.051.082.202 aus dem Netz der UB Kassel am März 8, 2022 um 14:20:44 (UTC) heruntergeladen.
Das Weitergeben und Kopieren dieses Dokuments ist nicht zulässig.

Doering-Manteuffel A, & Raphael, L. (2012). *Nach dem Boom. Perspektiven auf die Zeitgeschichte seit 1970*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Dörre, K. (2016). Die neue Konfliktformation. Klassen-Kämpfe in fragmentierten Arbeitsbeziehungen. *Industrielle Beziehungen, 23* (3)*,* 348–365.

Durward, D., Blohm, I., & Leimeister, J. M. (2016). Prinzipal Forms of Crowdsourcing and Crowd Work. In FEPS (Hrsg.), *The Digital Economy and the Single Market. Employment Prospects and working conditions in Europe* (S. 39–55). Brüssel: FEPS.

Gegenhuber, T., Ellmer, M., & Scheba. C. (2018). *Partizipation von Crowdworkerinnen auf Crowdsourcing-Plattformen. Bestandsaufnahme und Ausblick.* Düsseldorf: HBS.

Greef, S., Schroeder W., Akel A., Berzel A., D'Antonio O., Kiepe L., … Sperling H.-J. (2017). *Plattformökonomie und Crowdworking: Eine Analyse der Strategien und Positionen zentraler Akteure (Forschungsbericht 500).* Berlin: BMAS.

Helfrich, S., & Bollier, D. (2015). Ouvertüre. In S. Helfrich, D. Bollier & Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.), *Die Welt der Commons. Muster gemeinsamen Handelns* (S. 13-23). Bielefeld: transcript.

Howe, J. (6. Januar 2006). The Rise of Crowdsourcing. *Wired*. Abgerufen von https://www.wired.com/2006/06/crowds

IG Metall, Arbeitskammer Österreich, ÖGB, HK, Unionen, International Brotherhood of Teamsters Local 117, & Service Employees International Union (2016). *Frankfurt Paper on Platform-Based Work. Proposals for platform operators, clients, policy makers, workers, and worker organizations*. Frankfurt.

IG Metall (2017a). *IG Metall zieht positive Zwischenbilanz des Crowdworking-Projektes*. Abgerufen von https://www.igmetall.de/28-2017-25480.htm

IG Metall (2017b). *IG Metall: Ombudsstelle für Crowdworking-Plattformen vereinbart*. Abgerufen von https://www.igmetall.de/docs_2017_11_8_Presseinformation_OmbudsstelleCrowdworking_ef5ebcd3b52f834a38b64ec80377aee518d11009.pdf

Irani, L. (2015). Difference and Dependence among Digital Workers: The Case of Amazon Mechanical Turk. *South Atlantic Quarterly*, *114 (1),* 225–234.

Jürgens, K., Hoffmann, R., & Schildmann, C. (2017). *Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft"*. Bielefeld: transcript.

Kädtler, J. (2016). Konfliktpartnerschaft – zwischen Auslaufmodell und sozialer Innovation. *Industrielle Beziehungen*, *23* (3), 334–347.

Kay, R., Schneck, S., & Suprinovic, O. (2018). Erwerbshybridisierung – Verbreitung und Entwicklung in Deutschland. In D. Bührmann, U. Fachinger & E. M. Welskop-Deffaa (Hrsg.), *Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen* (S. 15–50). Wiesbaden: Springer VS.

Keller, B., & Seifert, H. (2018*).* Atypische Beschäftigungsverhältnisse in der digitalisierten Arbeitswelt. *WSI Mitteilungen, 71* (4), 279–287.

Kenny, M., & Zysman, J. (2016). The Rise of the Platform Economy. *Issues in science and technology*, *32* (3), 61–69.

Kotthoff, H. (1995). Betriebsräte und betriebliche Reorganisation. Zur Modernisierung eines „alten Hasen". *Arbeit*, *4* (4), 425–447.

Langley, P., & Leyshon, A. (2017). Platform capitalism: The intermediation and capitalisation of digital economy circulation. *Finance and society*, 3 (1), 11–31.

Leimeister, J. M., Durward, D., & Zogaj, S. (2016). *Crowd Worker in Deutschland. Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen*. Düsseldorf: HBS.

Moser, S. M. (2018). „Nicht nur Technik vernetzt sich". Interview mit Betriebsrätin Constanze Kurz über Digitalisierung und Mitbestimmung. *Info*, *2,* 9.

Jg. 27, Nr. 2-2020: Plattformökonomie und Arbeitsbeziehungen: Digitalisierung zwischen imaginierter Zukunft und empirischer Gegenwart, 2020
wurde mit IP-Adresse 141.051.082.202 aus dem Netz der UB Kassel am März 8, 2022 um 14:20:44 (UTC) heruntergeladen.
Das Weitergeben und Kopieren dieses Dokuments ist nicht zulässig.

Müller-Jentsch, W. (2016). Konfliktpartnerschaft und andere Spielarten industrieller Beziehungen. *Industrielle Beziehungen*, *23* (4), 518–531.

Mrass, V., & Peters, C. (2017). *Crowdworking-Plattformen in Deutschland*, Working Paper Series, 16. Kassel: Universität Kassel.

Nickel, S. (14. September 2019). »Arbeit ist immer politisch«. *Die Woche*, S. 32.

Otte, A., & Schröter, W. (2018). Lebende Konzernbetriebsvereinbarung als soziale Innovation. Internes Crowdsourcing in der GASAG-Gruppe. Bedeutung – Bewertung – Wortlaut. Abgerufen von http://www.blog-zukunft-der-arbeit.de/wp-content/uploads/2018/07/Lebende_KBV_Otte_Schroeter.pdf

Pongratz, H. J., & Bormann, S. (2017). Online-Arbeit auf Internet-Plattformen. Empirische Befunde zum „Crowdworking" in Deutschland. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien, 10 (2),* 158–181.

Rehder, B. (2016). Konflikt ohne Partnerschaft? Arbeitsbeziehungen im Dienstleistungssektor. *Industrielle Beziehungen*, *23* (3), 366–373.

Schmidt, F. A. (2016). *Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie – Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork*. Bonn: FES.

Schroeder, W. (2016). Konfliktpartnerschaft – still alive. Veränderter Konfliktmodus in der verarbeitenden Industrie. *Industrielle Beziehungen, 23* (3), 374–392.

Schroeder, W., Futh, S. F., & Schulze, M. (2016). Der Weg zur Forderung nach einem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn – Gewerkschaftliche Deutungs- und Präferenzkonflikte. In C. Strünck & D. Sack (Hrsg.), *Verbände unter Druck: Protest, Opposition und Spaltung in Interessenorganisationen* (S. 135–154). Wiesbaden: Springer VS.

Schroeder, W., & Greef, S. (2016). Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen nach dem Boom. In A. Doering-Manteuffel, L. Raphael & T. Schlemmer (Hrsg.), *Vorgeschichte der Gegenwart. Dimensionen des Strukturbruchs nach dem Boom* (S. 245-270). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Schroeder, W., Greef, S., & Schreiter, B. (2017). *Shaping Digitalisation. Industry 4.0 – Work 4.0 – Regulation of the Platform Economy*. Stockholm: FES.

Serfling, O. (2018). *Crowdworking Monitor Nr. 1. September 2018.* Kleve: Hochschule Rhein-Waal.

Streeck, W. (2016). Von Konflikt ohne Partnerschaft zu Partnerschaft ohne Konflikt: Industrielle Beziehungen in Deutschland. *Industrielle Beziehungen, 23* (1), 47–60.

Testbirds (2017). Code of Conduct. Grundsätze für bezahltes Crowdsourcing / Crowdworking. München. Abgerufen von http://www.crowdsourcing-code.de/documents/9/Code_of_Conduct_DE.pdf

Trinczek, R. (2010). Betriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen. In F. Böhle, G. G. Voß, & G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 841–872). Wiesbaden: VS Verlag.

Vandaele, K. (2018). *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe*. Brüssel: ETUI.

Vogl, E. (2018). C*rowdsourcing-Plattformen als neue Marktplätze für Arbeit. Die Neuorganisation von Arbeit im Informationsraum und ihre Implikationen*. Augsburg und München: Rainer Hampp Verlag.

Zander, I. (2018). Naturtalent der Mitbestimmung. *Mitbestimmung*, *3*, 16–18.

ZEW (2016a). *Befragung zum sozioökonomischen Hintergrund und zu den Motiven von Crowdworkern. Endbericht* (Forschungsbericht 462). Berlin: BMAS.

ZEW (2016b). *Nutzung von Crowdworking durch Unternehmen: Ergebnisse einer ZEW-Unternehmensbefragung* (Forschungsbericht 473). Berlin: BMAS.

ZEW (2017). *Plattformbasierte Erwerbsarbeit: Stand der empirischen Forschung* (Forschungsbericht 498). Berlin: BMAS.

Jg. 27, Nr. 2-2020: Plattformökonomie und Arbeitsbeziehungen: Digitalisierung zwischen imaginierter Zukunft und empirischer Gegenwart, 2020
wurde mit IP-Adresse 141.051.082.202 aus dem Netz der UB Kassel am März 8, 2022 um 14:20:44 (UTC) heruntergeladen.
Das Weitergeben und Kopieren dieses Dokuments ist nicht zulässig.