

## Abhängige Unabhängige? Arbeiten unter den Bedingungen der Plattformökonomie

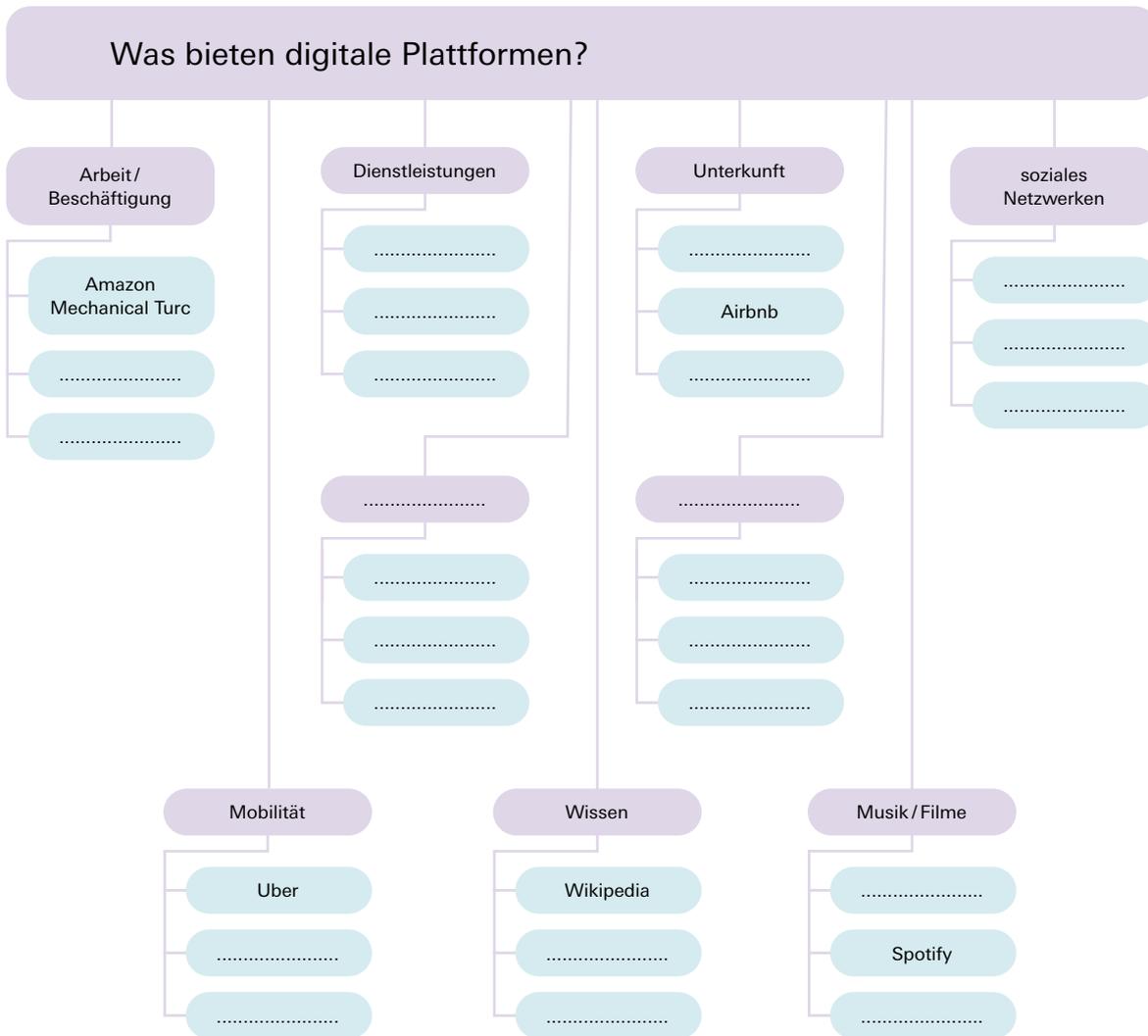
### M1 Digitale Plattformen = digitale Marktplätze



1 – 7, 9: picture alliance  
8: imago-images / phototek

- A1** a) Benennt die in M1 dargestellten Plattformen und beschreibt das Geschäftsmodell jeder einzelnen Plattform.  
b) Tauscht euch darüber aus, welche Plattform von euch oder eurer Familie bereits genutzt worden ist.  
c) Klärt, welche Gemeinsamkeit die dargestellten Angebote haben.  
d) Recherchiert für jede Plattform, zu welchem Unternehmen sie gehört.

**M2 Angebote der Plattformökonomie**



**M3 Was sind digitale Plattformen?**

1 Digitale Plattformen verändern seit etwa einem Jahr-  
 zehnt, wie Menschen konsumieren, ihre Freizeit ver-  
 bringen und arbeiten. Diese Entwicklung geht auf  
 eine Reihe von Ereignissen und Dingen zurück: Al-  
 5 len voran ist das Internet – gerade als mobiles Inter-  
 net – zu nennen. Im Grunde genommen ist das In-  
 ternet selbst die Plattform aller Plattformen, da es in  
 seiner Ausgestaltung als Web 2.0 die Voraussetzungen  
 schafft, dass man sich als Privatperson oder Un-  
 10 ternehmen daran beteiligt und dort Aktivitäten jed-  
 weder Art nachgeht. [...]

Ebenso wichtig sind die Endgeräte, insbesonde-  
 re das Smartphone, das mit einer Fülle an zusätzli-  
 15 cher Ausstattung wie Sensoren, Mikrofonen, Geoda-  
 tenlokalisierung, Kamera und mehr dafür sorgt, dass  
 die ganze Welt des Internets verfügbar ist und umge-  
 kehrt, dass Nutzer/innen ebenfalls verfügbar sind.

Dadurch wird die Verarbeitung, Speicherung und  
 Übertragung von Daten und Informationen mit  
 20 technischer Hilfe zu extrem geringen Kosten in gro-  
 ßem Umfang möglich und berührt dadurch alle For-  
 men menschlicher Arbeit, die schon immer direkt  
 oder indirekt mit Informationen und Daten verbun-  
 den war [...].

25 So ermöglichen es Plattformen wie Airbnb, Uber,  
 Deliveroo, Helpling, upwork, Facebook, Spotify in  
 Sekundenschnelle auf eine Vielzahl von Annehm-  
 lichkeiten wie Urlaub, Transport, Essen, Arbeitskräfte  
 30 aller Art, Informationen und Musik zurückgreifen zu  
 können.

Bei allen Unterschieden, die diese Plattformen im  
 Detail haben, liegen ihnen viele Gemeinsamkeiten

Fortsetzung S. 3

zugrunde: Sie stellen Dienstleistungen, Gegenstände und Informationen bereit, ohne selbst Eigentümer einer Ferienwohnung zu sein wie im Fall von Airbnb oder ohne eine/n Arbeitnehmer/in anstellen zu müssen wie im Fall von upwork. Sie nutzen stattdessen Aktiva wie Wohnungen, Fahrzeuge oder die Arbeitskraft eines Menschen, die sonst unausgelastet wären.  
 40 Genauer gesagt ermöglichen sie es, diese zu nutzen,

denn die Plattformen sehen sich als Vermittler/innen und das Internet erweist sich dabei als der mächtigste Mechanismus, um Angebot und Nachfrage perfekt zusammenzubringen. [...]

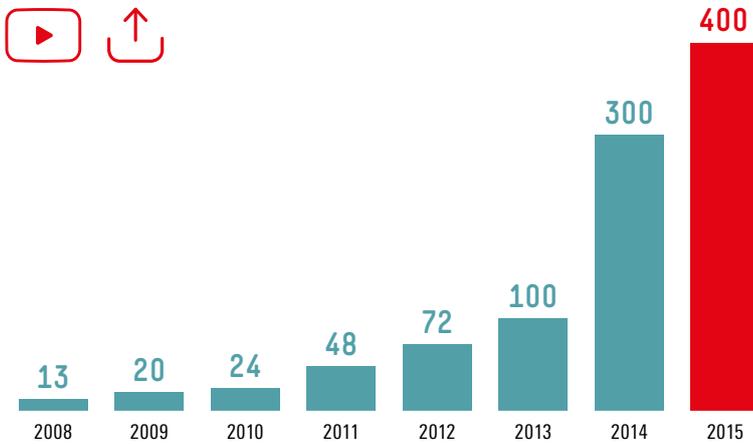
Andreja Schneider-Dörr, Erwerbsarbeit in der Plattformökonomie, Working Paper Forschungsförderung, Nr. 116/2019

**M4 Plattformarbeit**

**a) Entwicklung**

Grafik 1

Durchschnittlicher Upload von Videomaterial bei YouTube pro Minute, weltweit, in ausgewählten Monaten\*, 2008 bis 2015 (in Stunden)



\* von 2008 bis 2014 jeweils im Monat Mai, im Jahr 2015 der Monat Juli

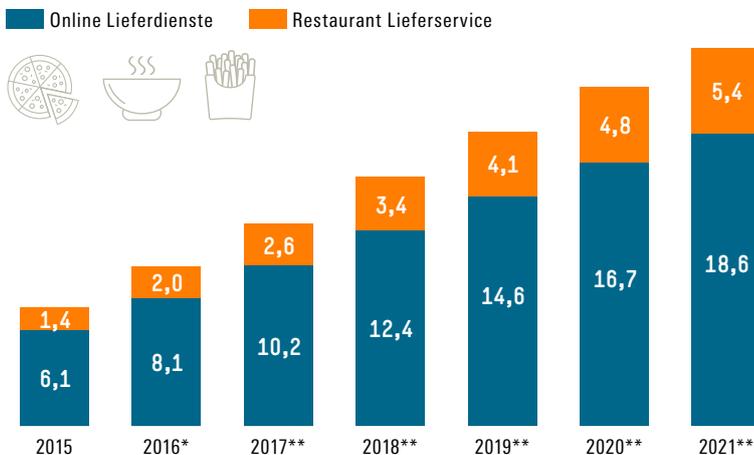
YouTube © Statista 2015, Grafik zum Download: [bit.do/bsue18](http://bit.do/bsue18)

Hans Böckler Stiftung

Grafik 2

**Essen per Mausclick boomt**

Personen in Deutschland, die online bei Essens-Lieferdiensten bestellen, in Mio.



\* Vorläufig \*\* Prognose

Statista Digital Market Outlook, Grafik zum Download: [bit.do/bsue19](http://bit.do/bsue19)

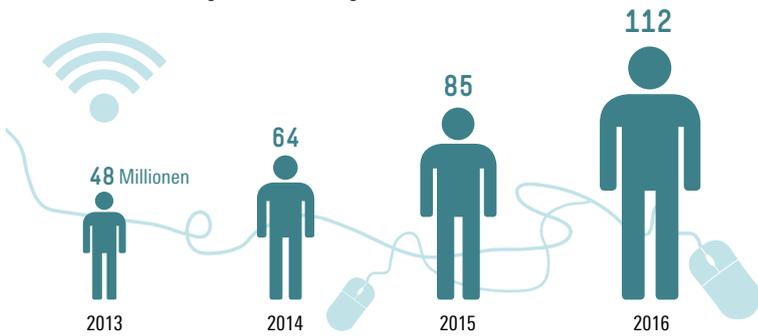
Hans Böckler Stiftung

**A2** a) Formuliert anhand von M3 mit eigenen Worten, was mit dem Begriff „digitale Plattform“ gemeint ist.  
 b) Ergänzt die Mindmap M2 um Plattformen, die ihr in den erwähnten Märkten (z. B. Arbeit, Mobilität, Wissen) kennt.  
 c) Fallen euch weitere Märkte ein, in denen sich auf der Angebotsseite digitale Plattformen etablieren?  
 d) Nennt, ausgehend von M3, die Ursachen, die zu einer Ausweitung der digitalen Plattformen geführt haben.

Grafik 3

## Die Klickarbeiterschaft wächst

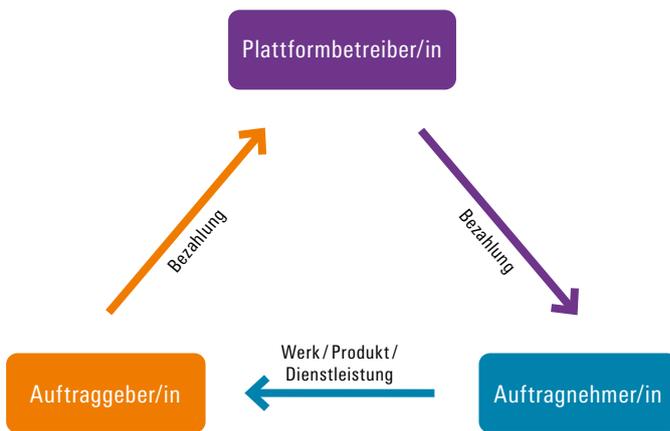
So viele Crowdworker gab es schätzungsweise weltweit ...



Böckler Impuls 15/2017 Grafik zum Download: [bit.do/impuls0909](http://bit.do/impuls0909)

Hans Böckler  
Stiftung

### b) Arbeitsprozess



vgl. Greef et al., Plattformökonomie und Crowdfunding:  
Eine Analyse der Strategien und Positionen zentraler Akteure,  
Bundesministerium für Arbeit und Soziales, November 2017

Hans Böckler  
Stiftung

**A3** a) Analysiert die beiden Grafiken in M4a (ggf. arbeitsteilig). Erläutert die jeweils dargestellte Entwicklung.  
b) Erläutert das Schaubild M4b am Beispiel einer selbst gewählten Plattform. Stellt Überlegungen zum typischen Arbeitsalltag der Auftragnehmer/in auf. Würdet ihr später gerne für den Plattformbetreiber arbeiten? Begründet eure Einschätzung.

**M5 Die App als Boss?**

1 Böckler Schule spricht mit Joanna Bronowicka, Soziologin an der Europäischen Universität Viadrina, die zu den Arbeitsbedingungen bei den Essenslieferdiensten Deliveroo und Foodora geforscht hat.<sup>1</sup>



**Böckler Schule:** Frau Bronowicka, Sie haben Fahrradkuriere von Deliveroo und Foodora interviewt. Viele junge Leute arbeiten als Kuriere. Was macht den Job so interessant für sie?

**Joanna Bronowicka:** Es ist sehr einfach, einen Job als sogenannter Rider zu bekommen. Es gibt keine Voraussetzungen, jeder kann Rider werden. Übrigens ist die Gruppe sehr divers. Es gibt tatsächlich viele junge Leute, aber auch ältere nehmen den Job gern an, Studierende, Migranten und Migrantinnen, gut Ausgebildete, die eine einfache Arbeit suchen. Viele möchten flexibel arbeiten. Außerdem haben uns viele Rider gesagt, dass sie den Job attraktiv finden, weil man keinen Boss und keine Kollegen hat. Die soziale Kommunikation ist sehr begrenzt, man muss sich also nicht emotional mit anderen Menschen auseinandersetzen.

**BS:** Was genau haben Sie untersucht?

**JB:** Ein Schwerpunkt unserer Arbeit war die Frage, wie autonom die Rider in ihrer Arbeit sind. Autonomie ist in Deutschland ein zentrales Element bei der Definition von selbstständiger Arbeit. Arbeitet man selbstständig, ist man laut Gesetz frei, Inhalt, Zeit und Ort der Arbeit selbst zu bestimmen. Ist das nicht der Fall, gilt man als Arbeitnehmer und nicht als selbstständig.

**BS:** Sie haben sich dazu die App näher angeschaut, mit der die Lieferdienste ihre Kuriere koordinieren. Sie sagen, dass die Firma dabei ihre Fahrer kontrolliert. Wie funktioniert das?

**JB:** Die Rider empfangen die Aufträge über ihr Smartphone. Nehmen sie einen Auftrag an, klicken sie bei jedem Arbeitsschritt – wenn sie den Auftrag bestätigen, wenn sie das Essen im Restaurant abholen oder wenn sie es beim Kunden abliefern. Außerdem werden sie per GPS automatisch getrackt. Aus diesen Daten wird eine Statistik erstellt, die bestimmte Verhaltensweisen belohnt und andere bestraft.

**BS:** Zum Beispiel?

**JB:** Oberflächlich betrachtet haben die Rider die Möglichkeit, auszuwählen, wann und wo sie arbeiten möchten. Aber bestimmte Verhaltensweisen können erhebliche Konsequenzen haben. Angenommen, ein Fahrer trägt sich für eine Schicht am Montag um 14 Uhr ein, weil da in der Regel viel Essen bestellt wird. Kann er die Schicht nicht antreten, weil er zum Beispiel krank ist, einen Unfall hatte oder ein wichtiger Termin dazwischenkam, verschlechtert sich seine Statistik. Das nächste Mal wird es für ihn dann schwierig, nochmal eine lukrative Schicht zu buchen, weil sich Fahrer mit einer besseren Statistik Schichten zuerst aussuchen können.

**BS:** Sie argumentieren in Ihrer Studie, dass die Fahrer bei Deliveroo<sup>2</sup> nicht selbstständig, sondern beschäftigt sind.

**JB:** Das oben beschriebene Beispiel zeigt, die Fahrer sind eben nicht – wie das bei Selbstständigen der Fall ist – wirklich autonom bei der Wahl ihrer Arbeitszeiten. Hinzu kommt auch: Alle nutzen dieselbe App, alle arbeiten nach denselben Regeln, tragen die gleiche Kleidung. Man kann das diskutieren, aber unsere Schlussfolgerung ist, dass die Integration der Rider in die App gleichzeitig deren Integration in die Firma bedeutet. Auch demnach wären Rider also keine Selbstständigen, sondern Beschäftigte.

**BS:** Gibt es eine allgemeine Schlussfolgerung, die Sie für Arbeitende auf anderen digitalen Plattformen ziehen können?

**JB:** Die digitalen Plattformen sind natürlich nicht alle gleich. Uber und Helpling zum Beispiel haben andere Apps. Aber mindestens zwei Dinge haben solche Plattformen gemeinsam: Die Arbeitenden generieren durch ihre Arbeit Daten, mit denen die Firma sie kontrolliert. Und es ist nicht möglich, mit Chef und/oder Kollegen zu kommunizieren. Beides erhöht die Unsicherheit dieser Jobs.

1 Deliveroo hat sich mittlerweile vom deutschen Markt zurückgezogen. Auch die pinkfarbenen Boxen von Foodora sind verschwunden – das Unternehmen wurde von Lieferando übernommen.

2 Während die Fahrer bei Foodora angestellt waren, arbeitete Deliveroo nur mit Freelancern.

Link zur Studie: Ivanova, M./J. Bronowicka/E. Kocher/A. Degner, Foodora and Deliveroo: The App as a Boss?, Working Paper Forschungsförderung 107, Hans-Böckler-Stiftung, 2018, [www.boeckler.de/pdf/p\\_fofoe\\_WP\\_107\\_2018.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_107_2018.pdf)

**M6** Wer ist Arbeitnehmer/in?

Die wissenschaftliche Direktorin des Hugo-Sinzheimer-Instituts (HSI), Dr. Johanna Wenckebach, erklärt, wie digitale Geschäftsmodelle einen zentralen Rechtsbegriff aushöhlen. [...] Das Gespräch führte Kay Meiners.



Foto: Hans-Böckler-Stiftung / Anna Weise

**Magazin Mitbestimmung:** Wer genau ist ein Arbeitnehmer, aus juristischer Sicht?

**Johanna Wenckenbach:** Eine Definition steht erst seit 2017 im BGB [Bürgerliches Gesetzbuch]. Davor hat die Rechtsprechung den Begriff entwickelt – darauf hat der Gesetzgeber zurückgegriffen. Arbeitnehmer ist, wer weisungsgebunden und fremdbestimmt arbeitet, in persönlicher Abhängigkeit vom Arbeitgeber. Dessen Weisungsrecht betrifft „Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit“ – so steht es im Gesetz. Umgekehrt begründet der Arbeitnehmerstatus den Zugang zu allen wesentlichen Schutzrechten. Ob Mindestlohn, Kündigungs- oder Arbeitsschutz, die Anwendung von Tarifverträgen oder Mitbestimmungsrechte – alles hängt am Arbeitnehmerstatus. Auch der Zugang zur Sozialversicherung.

**MM:** Ist die Definition im Gesetz praxistauglich?

**JW:** Sie orientiert sich am Normalarbeitsverhältnis. Doch die Jobs in der Plattformökonomie – also für Firmen wie Uber, Upwork oder Lieferando – passen nicht immer in dieses Bild. Das betrifft zum einen das Merkmal der Weisungsgebundenheit. Was ist, wenn die Arbeitsaufträge nicht mehr von einer Person erteilt werden, innerhalb einer Arbeitsorganisation, sondern von einer App? Meiner Meinung nach bleibt die Weisungsgebundenheit dann auch bestehen. Die bisherige Definition berücksichtigt auch nicht ausreichend die wirtschaftliche Abhängigkeit von Erwerbstätigen in Abgrenzung zu unternehmerischem Handeln an einem freien Markt. Dass Einzelne persönlich ihren Status einklagen müssen, verhindert eine effektive Rechtsdurchsetzung.

**MM:** Die Plattformen erlauben es, Arbeit erheblich flexibler einzusetzen.

**JW:** Der Preis der Flexibilität ist, dass Arbeit zunehmend wie eine Ware behandelt wird. Arbeitskraft wird nur bezahlt, wenn sie in Anspruch genommen wird. In einem normalen Arbeitsverhältnis werden auch Phasen, in denen Beschäftigte krank werden, Urlaub machen oder Mutterschutz beanspruchen, mitbezahlt. Der Arbeitgeber muss Verantwortung übernehmen, denn er übt auch Macht aus – Beschäftigte sind von ihm abhängig. Das Vertragsverhältnis ist auf Dauerhaftigkeit angelegt, und über die Sozialversicherung wird auch für das Alter vorgesorgt.

**MM:** Vielleicht geht der Trend weg vom klassischen Arbeitsverhältnis, zu ganz neuen Formen der Kollaboration?

**JW:** In neuen Formen der Arbeit liegen immer auch Chancen. Aber derzeit sehen wir einen Trend zu Prekarität. Das Normalarbeitsverhältnis ist bereits durch Befristungen, Leiharbeit oder Werkverträge unterlaufen worden. Aber jetzt spitzt sich die Lage durch die Geschäftsmodelle der digitalisierten Plattformen noch einmal zu. Die Löhne bewegen sich oft in einem Bereich, wo von Existenzsicherung nicht die Rede sein kann. Diese Unternehmen übernehmen in keiner Weise Verantwortung. Das erzeugt auch Druck auf die anderen Arbeitsverhältnisse.

**MM:** Reden wir über schmutzige Randbereiche der Ökonomie oder auch über den Kern der Wirtschaft?

**JW:** Eindeutig auch über den Kern. Plattformarbeit ist keinesfalls eine Randerscheinung. Auch die Industrie vergibt über Plattformen Aufträge für IT-Entwicklungen oder Designaufträge – die gesamte Wertschöpfungskette ist betroffen.

**MM:** Am Ende wird ein großer Teil der Produktion virtuell geplant und gesteuert. Braucht man dann noch Firmen, so wie wir sie kennen?

**JW:** Auch die Definition des Betriebes – Ein wichtiger Rechtsbegriff für kollektive Rechte wird durch bestimmte Formen der Plattformarbeit unterminiert. Eine Frage ist dann: Wo finden Betriebsratswahlen statt? Nehmen wir den Essenslieferdienst Lieferando, wo sich die Gewerkschaft NGG [Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten] Stück für Stück durchkämpft, um Betriebsräte zu gründen. Mein Kollege Micha Heilmann, der dort als Jurist arbeitet, sagt: Im Grunde ist der Arbeitgeber eine App. Aber irgendwer hat sie programmiert und hat denjenigen, dich sich von ihr steuern lassen, gesagt: Du musst dieser App gehorchen. Das ist der Arbeitgeber, aber der ist für die Menschen überhaupt nicht mehr greifbar. [...]

„Es geht um Schutz, faire Löhne und Beteiligung“, Interview mit HSI-Leiterin Johanna Wenckebach, Kay Meiners, Magazin Mitbestimmung 4/2019

**M7 Was sagt das Gesetz?**

**§ 611a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)**

1 (1) Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer  
im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsge-  
bundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher  
Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann  
5 Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit be-  
treffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesent-  
lichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeits-  
zeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen  
Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der  
10 jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein  
Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung  
aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche  
Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich  
um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die  
15 Bezeichnung im Vertrag nicht an.

**A4** a) Arbeitet aus M5 und M6 die Chancen  
und Risiken der Plattformarbeit a) für Auftrag-  
geber/innen b) für Auftragnehmer/innen heraus.  
Haltet eure Ergebnisse tabellarisch fest.  
b) Erörtert anhand von M6 bis M8 die Aussage  
„Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbegriff müssen  
neu definiert werden. Der Begriff der Arbeit ist  
nicht mehr zeitgemäß.“

**M8 Blick nach Europa**

1 [...] Deliveroo-Fahrer haben schon in mehreren euro-  
päischen Ländern gegen vermeintliche Scheinselbst-  
ständigkeit geklagt – mit unterschiedlichen Ergebnis-  
sen.

5 In Großbritannien klagte die Independent Wor-  
kers Union of Great Britain (IWGB) gegen Deliveroo,  
nachdem der Konzern sie nicht als Gewerkschaft an-  
erkennen wollte. Die Gewerkschaft verlor, weil Fahr-  
erinnen andere Personen ihre Arbeit machen lassen  
dürfen. In den Niederlanden urteilte ein Gericht, dass  
10 ein Student kein regulärer Angestellter von Deliveroo  
war. Allerdings forderte das Gericht auch neue Ge-  
setzgebung: „Wenn Verträge wie die, die von Platt-  
formen wie Deliveroo genutzt werden, als nicht er-  
strebenswert betrachtet werden, sollte das Parlament  
15 Schritte ergreifen.“

In Frankreich und Spanien hatten die Fahrerinnen  
mehr Erfolg. Das französische höchste Gericht  
urteilte im November, dass vom Arbeitgeber einge-  
20 setzte Techniken wie das Verfolgen der Fahrerstand-  
orte und das Bonussystem für erledigte Aufträge ein  
Angestelltenverhältnis konstituieren. Und erst im  
Juli stellte ein Madrider Sozialgericht nach einer Kla-  
ge der Gewerkschaft CNT fest, dass über 500 Fahrer  
25 scheinselbstständig beschäftigt wurden.

Maximilian Henning, Deliveroo: Entlassene Fahrer wollen we-  
gen Scheinselbstständigkeit klagen, netzpolitik.org, 28.08.2019,  
CC BY NC SA 4.0

**ERKLÄRUNGEN**

Die Mitarbeiter/innen von Betrie-  
ben ab fünf Beschäftigten haben das  
Recht, einen **Betriebsrat** zu wählen.  
Er vertritt die Interessen aller Be-  
schäftigten in diesem Betrieb. Dazu  
überwacht er die Einhaltung von Un-  
fall- und Gesundheitsvorschriften,  
kann mitbestimmen, wann die täg-  
liche Arbeitszeit beginnt und endet  
und wie die Pausen geregelt sind.  
Bei der Einstellung oder Entlassung  
von Beschäftigten muss der Betriebs-  
rat vom Arbeitgeber angehört wer-  
den. Die Rechte und Pflichten des  
Betriebsrats sind im Betriebsverfas-

sungsgesetz geregelt. Im öffentli-  
chen Dienst (z. B. Stadtverwaltung,  
Ministerien, staatliche Schulen) heißt  
der Betriebsrat Personalrat.

**Tarifverträge** legen die Standards für  
alle wichtigen Arbeits- und Einkom-  
mensbedingungen fest: Löhne, Ge-  
hälter, Ausbildungsvergütungen, Ar-  
beitszeit, Urlaub und Urlaubsgeld,  
Weihnachtsgeld, Kündigungsfris-  
ten und vieles andere. Tarifverträ-  
ge werden in der Regel zwischen ei-  
ner Gewerkschaft (Vertreter der  
Arbeitnehmer/innen) und einem Ar-  
beitgeberverband abgeschlossen.

Sie gelten für die Mitglieder bei-  
der Tarifvertragsparteien, also für  
die Gewerkschaftsmitglieder und die  
Unternehmen, die Mitglied des Ar-  
beitgeberverbandes sind. Tarifverträ-  
ge mit einzelnen Unternehmen nennt  
man Haus- oder Firmentarifverträge.  
Jemand ist **scheinselbstständig**,  
wenn er/sie für ein Unternehmen ar-  
beitet und dabei als selbstständig  
geführt wird, obwohl die Tätigkeit  
rein rechtlich als abhängige Beschäf-  
tigung angesehen werden muss.

**Querverweis: UE Crowdfunding, UE Datenschutz im Job, UE Mitbestimmung, UE Ständige Erreichbarkeit**