
Same same but different: Perspektiven der Sozialpartnerschaft in der Plattformökonomie zwischen Atomisierung und Institutionalisierung

FABIAN BECKMANN UND FABIAN HOOSE

Fabian Beckmann, Ruhr-Universität Bochum, E-Mail: fabian.beckmann@rub.de

Fabian Hoose, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen, E-Mail: fabian.hoose@uni-due.de

Zusammenfassung: Die Arbeitsformen in der Plattformökonomie stellen etablierte Akteure und Institutionen der Arbeitsbeziehungen vor große Herausforderungen. Plattformarbeit bricht mit zentralen Merkmalen regulärer Beschäftigung, da sie jenseits arbeitsvertraglicher Bindungen und physischer Betriebe geleistet wird und volatil in individuelle Erwerbsarrangements eingebettet ist. Während die bisherige Forschung vor allem Institutionalisierungsprozesse bei Essenslieferdiensten empirisch beleuchtet und Organisierungspotentiale theoretisch hergeleitet hat, verfolgt der Beitrag zwei Ziele: Zum einen werden die strukturellen Herausforderungen sozialpartnerschaftlicher Arrangements bei Plattformarbeit herausgearbeitet und Konfliktgegenstände, Prozesse der (De-)Institutionalisierung sowie Akteurskonstellationen dargestellt. Zum anderen wird auf Basis einer Online-Erhebung unter Plattformselbstständigen in Deutschland explorativ beleuchtet, welche Problemwahrnehmungen und Organisierungspräferenzen sich in dieser Erwerbsgruppe finden und in welchem Maße sich hieraus Implikationen für zukünftige Formen kollektiver Arbeitsregulierung ableiten lassen. Die Ergebnisse lassen substanzielle Organisierungspotentiale vermuten, obgleich die Markt- und Informationsmacht der Plattformunternehmen mehrheitlich unkritisch gesehen wird. Mittelfristig dürfte die kollektive Regulierung von Plattformarbeit mehr durch Segmentierung als durch flächendeckende Institutionalisierung charakterisiert sein und somit den Entwicklungspfad der „analogen“ Arbeitswelt folgen.

Summary: The forms of work in the platform economy pose major challenges to established actors and institutions of industrial relations. Since platform work is performed beyond contractual ties and physical enterprises and is often part of volatile employment patterns on an individual level, it breaks with key features of regular employment. While previous research has mainly focused on empirical studies of institutionalization

→ JEL classification: A14, J50, J51, J83

→ Keywords: platform work, gig work, regulation, trade unions, labor market institutions, industrial relations

processes in food delivery services, this article has two aims: First, it identifies the structural challenges of industrial relations and collective interest representation in platform work and discusses conflicts, processes of (de)institutionalization and actor constellations. Second, based on an online survey amongst platform self-employed in Germany, it explores the problem perceptions and organizing preferences of this group of workers and the implications for future forms of collective labor regulation. The findings suggest considerable organizing potential, although the market and information power of platform companies is perceived uncritically by the majority. In the medium term, given the structural peculiarities of this area of employment, the collective regulation of platform work is likely to be characterized by general segmentation and selective institutionalization, and hence, follow the paths of the "analogue" working world.

I Einleitung

Plattformarbeit erfährt im Zuge des digitalen Wandels von Arbeit große Aufmerksamkeit und wird als Gefährdung für die etablierten Institutionen der Erwerbsregulierung betrachtet. Die neuen Arbeitsformen in der Plattformökonomie treffen in Deutschland auf ein System der Arbeitsbeziehungen, dessen Erosions- und Segmentierungstendenzen seit langem diskutiert werden. Sinkende Tarifbindungen, die Zunahme mitbestimmungsfreier Zonen, eine (Mitglieder)-Krise von Verbänden, Union Busting und infolgedessen eine Polarisierung zwischen gut regulierten Arbeitsmarktkernen und prekär-unregulierten Rändern sind Krisenindikatoren der kollektiven Regulierung von Erwerbsarbeit (Beckmann/Spohr 2022: 167 ff.).

Das Aufkommen plattformvermittelter Arbeit verschärft diese Krisenszenarien. Die Substitution langfristiger arbeitsvertraglicher Bindungen durch temporäre Interaktionsbeziehungen (Drahokoupil/Vandaele 2021), die „Entbetrieblichung“ bei gleichzeitiger Transnationalisierung von Arbeitszusammenhängen (Nullmeier 2022), das Aufkommen von Plattformunternehmen als neue Arbeitsmarktakeure (Pongratz 2022), die Zunahme hybrider Erwerbsarrangements (Ilsøe et al. 2021) und eine interessenplurale Crowd (Hoose/Haipeter 2021) rütteln an den institutionellen Grundfesten des deutschen Modells. Die Forschung in diesem Themenfeld hat inzwischen einige detailscharfe Fallstudien vorgelegt, die hybride Akteursallianzen wie „Fairtube“ (Hertwig/Witzak 2022) betrachten, mehrheitlich aber Arbeitskämpfe und Institutionalisierungsprozesse bei Essens- und Lebensmittellieferdiensten in den Blick nehmen (Ewen 2023). Obgleich so konzeptionelle Zugriffe und empirische Einsichten gewonnen werden konnten, bleiben gerade mit Blick auf die branchenspezifischen Fallstudien Fragen nach der Verallgemeinbarkeit von Institutionalisierungsprozessen unklar. Vor allem die Arbeiten zu Lieferdiensten behandeln insofern einen Spezialfall der Plattformarbeit, als die Plattformunternehmen hier in den vergangenen Jahren auf arbeitsvertragsbasierte Beschäftigungsmodelle umgestiegen sind und inzwischen keine Aufträge mehr an Solo-Selbstständigkeiten vermitteln (Ewen et al. 2022).

Der vorliegende Beitrag baut auf diesen Forschungsperspektiven auf und verfolgt zwei Ziele: Zum einen sollen die strukturellen Herausforderungen kollektiver Erwerbsregulierung im Feld der Plattformarbeit herausgearbeitet werden, wobei wir auf Konfliktgegenstände, Prozesse der (De-) Institutionalisierung sowie die Akteurskonstellationen eingehen. Zum anderen wird auf Basis einer Online-Befragung des Projektes „Plattformökonomie und soziale Sicherung: Arbeits- und Sicherungsorientierungen digitaler Selbstständiger zwischen De- und Re-Institutionalisierung

(PlaSoSi)¹ explorativ beleuchtet, welche Problemwahrnehmungen und Organisationspräferenzen sich in dieser Erwerbsgruppe finden. Abschließend wird diskutiert, welche Implikationen sich für zukünftige Formen kollektiver Arbeitsregulierung von Plattformarbeit ableiten lassen.

2 Neue Arbeitsformen in der Plattformökonomie

Digitale (Arbeits-) Plattformen organisieren mehrseitige Märkte (Kirchner 2019) und bringen Angebot und Nachfrage durch ein digital gesteuertes Matching zusammen. Plattformarbeit umfasst all jene durch digitale Technologien ermöglichte Formen von Erwerbsarbeit, bei der Erwerbstätige entweder kleinere (micro-tasks) oder größere (macro-tasks) Arbeitsaufträge (sogenannte „gigs“) über hierauf spezialisierte Arbeitsplattformen vermittelt bekommen oder aber anderweitige digitale Plattformen (z. B. Social Media Plattformen) zum selbstständigen Gelderwerb nutzen, wobei die Tätigkeiten ortsgebunden („gig work“) oder ortsungebunden („Crowdwork/Cloudwork“) erledigt werden können. Schätzungen zur quantitativen Verbreitung von Plattformarbeit divergieren aufgrund unterschiedlicher Konzeptionalisierungen und Operationalisierungen stark. Innerhalb der Europäischen Union gingen 2021 schätzungsweise 28 Millionen Menschen Plattformarbeit nach, wobei ein Anstieg auf 43 Millionen im Jahr 2025 prognostiziert wird (Barcevičius et al. 2021). Für Deutschland gehen Urzì Brancati et al. (2020) von einem Anteil von 5,7% der Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15–64 Jahre) aus, die bezahlte Plattformtätigkeiten ausüben.

Die Regulierungsherausforderungen von Plattformarbeit ergeben sich aus Entgrenzungsprozessen, die bei Plattformarbeit zusammenlaufen. Die *organisationale* Entgrenzung umfasst allen voran die Substitution von langfristig arbeitsvertraglichen Bindungen durch formal selbstständige Tätigkeiten in temporären Interaktionsbeziehungen zwischen Plattformarbeitenden, Auftraggeber:innen und dem Plattformunternehmen. Groen et al. (2021) zufolge werden in der Europäischen Union neun von zehn „gigs“ auf solo-selbstständiger Basis erbracht. Die Plattformunternehmen stellen somit in aller Regel formal keine Arbeitgeber:innen dar, obgleich ihre Strukturierungsleistungen weit über die Rolle eines neutralen „Matchmakers“ hinausgehen (Kirchner 2019). Damit eng gekoppelt ist die *organisational-räumliche* Entgrenzung. Die Mehrheit der Tätigkeit in der Plattformökonomie wird online erledigt und erfordert keinen Raumbezug. Plattformarbeit ist – speziell in seinen *ortsungebundenen* Formen – eine anonymisierte und individualisierte Form von Erwerbsarbeit (Nullmeier 2022).

Zu guter Letzt zeigen sich durch Plattformarbeit auch auf Individualebene *erwerbsbiografische* Entgrenzungen, indem Entwicklungen wie der Trend zum Multijobbing und zu Erwerbshybridisierungen verstärkt werden (Fachinger 2018). Plattformarbeit ermöglicht niedrigschwellige Nebenbeschäftigungen, deren Verbreitung insgesamt am deutschen Arbeitsmarkt seit der Jahrtausendwende stark zugenommen hat (Klinger/Weber 2019). Gleichzeitig verflüssigen sich die Grenzen zwischen abhängiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit und hybride Erwerbsarrangements gewinnen an Bedeutung (Ilsøe et al. 2021). Nicht zuletzt dehnen sich damit digital ermöglichte Zusatzverdienste in Graubereiche des Arbeitsmarktes aus: Sei es, dass hier bezahlte

1 Das Projekt wird gefördert im Rahmen des Fördernetzwerkes Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (FIS) des BMAS und hat eine Laufzeit von 12/2021 bis 11/2024.

Dienstleistungen in Form von Schwarzarbeit erbracht werden (Jaehrling 2020) oder sei es, dass es in der Plattformökonomie zu Scheinselbstständigkeiten kommt (Schneider-Dörr 2022)².

3 Herausforderungen sozialpartnerschaftlicher Regulierungen von Plattformarbeit

3.1 Konfliktgegenstände

Die umrissenen Entwicklungen gehen mit erwerbsbezogenen Risiken für Plattformarbeitende einher, die vom solo-selbstständigen Erwerbsstatus über die Arbeitsbedingungen bis hin zur Markt- und Kontrollmacht der Plattformunternehmen reichen. Bezogen auf den Erwerbsstatus wird auf eine unzureichende soziale Absicherung der Plattformarbeitenden verwiesen (Joyce et al. 2019). Dies gilt im Besonderen für Wohlfahrtsregime wie dem deutschen, deren soziale Sicherungsinstitutionen auf abhängiger Beschäftigung beruhen. Durch ihren formalen Erwerbsstatus als (Solo-)Selbstständige hat das Gros der Plattformarbeitenden keinen oder erschwerten Zugang zu den gesetzlichen Sozialversicherungen, wodurch die Verantwortlichkeit für soziale Sicherung individualisiert oder auf andere sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse externalisiert wird (Beckmann/Hoose 2022).

Plattformarbeit ist vor allem im Bereich einfacher Dienstleistungstätigkeiten durch geringe Entlohnung geprägt, hier sind (näherungsweise) Stundenlöhne von unter 5 Euro weit verbreitet (Freudenberg et al. 2019). Zudem wird kritisch auf intransparente Entlohnungsstrukturen und das Risiko unbezahlter Arbeit etwa durch unrechtmäßig vorenthaltene Zahlungen oder unbezahlte Nachbesserungsarbeit verwiesen (Gerber 2020: 187). Auch Arbeitszeiten sind Gegenstand von Kritik: Zwar werden die Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitsgestaltung studienübergreifend als wichtiges Motiv zur Ausübung von Plattformarbeit hervorgehoben, gleichzeitig sind unter Plattformarbeitenden sowohl überlange wöchentliche Arbeitszeiten als auch Randlagen stärker verbreitet als unter abhängig Beschäftigten (Urzi Brancati 2020). Dies ist nicht zuletzt der allgegenwärtigen Kontrolle und Bewertung der Arbeit sowie der Kurzfristigkeit der Arbeitsaufgaben geschuldet (Hünefeld et al. 2021).

Hinzu kommt die problematische Rolle der Plattformen. Diese befinden sich im Spannungsverhältnis zwischen maximaler Ablehnung des Status als Arbeitgeber:in einerseits und ihren realen Handlungspraktiken andererseits. Vielfach wurde gezeigt, wie stark sie in die Preisfindung, das Matching von Angebot und Nachfrage sowie die Kontrolle der Arbeitsprozesse eingreifen (Duggan et al. 2020, 127). Dennoch verweigern sie den Arbeitgeber:innenstatus bislang oft erfolgreich – sowohl durch ihr auf Solo-Selbstständigkeit beruhendes Arbeitsmodell als auch durch ihre diskursiven Praktiken, mithilfe derer sie sich von „konventionellen“ Arbeitgeber:innen abzugrenzen versuchen (Beckmann/Hoose 2022).

2 An dieser Stelle sei auf u. a. die Regulierungsbestrebungen für Plattformarbeit auf europäischer Ebene verwiesen (Europäische Kommission 2021): Mit dem Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit wird insbesondere auf das Problem der Misklassifikation von Plattformarbeitenden als Selbstständige gezielt und es werden Kriterien zur Einordnung von Plattformarbeitenden als abhängig Beschäftigte entwickelt – wenngleich im Richtlinienentwurf selbst darauf verwiesen wird, dass das Gros der Plattformarbeitenden richtigerweise als formal Selbstständige klassifiziert sei.

3.2 De-Institutionalisierung der Arbeitsregulierung und segmentierte Re-Institutionalisierung

Obgleich die geschilderten Konfliktgegenstände prinzipiell die Notwendigkeit kollektiver Regulierungen nahelegen, zeigt sich Plattformarbeit bislang als weitgehend unregulierte Form von Erwerbsarbeit jenseits von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen, Sozialversicherungsschutz und Mindestlöhnen. Plattformarbeit ist Produkt einer De-Institutionalisierung der Arbeitsregulierung. Die Institutionen der Arbeitsregulierung beruhen im deutschen Modell auf historisch gewachsenen Normalitätsvorstellungen von *beruflicher* Arbeit, die vom Haushalt getrennt in *Betrieben* im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses auf Basis eines *Arbeitsvertrages* geleistet wurde (Offe 2000). Wenngleich in den vergangenen Jahrzehnten atypische Beschäftigungsformen stark angestiegen und für bestimmte Arbeitsmarktsegmente mitunter prägend wurden, hat sich bislang jedoch nicht in gleichem Maße die institutionelle Regulierung von Arbeit diesen veränderten Realitäten angepasst (Mückenberger 2010).

Auch Plattformarbeit bricht mit den skizzierten Institutionen. Marktzugänge sind nur selten durch formale Berufszertifikate reguliert und Arbeitsverträge sowie physische Betriebe mit sozialer Interaktion unter Kolleg:innen die Ausnahme. Die Folge ist eine Verlagerung von Regulierung auf die individuelle Ebene – ein Prozess, den Dukes und Streeck (2023) diesseits und jenseits der Plattformökonomie als konstitutiv für die Entwicklung von Arbeitsrecht und -regulierung seit den 1980er-Jahren ansehen. Diese *Individualisierung der Arbeitsregulierung* führt zu verstärkten Machtasymmetrien zwischen Auftraggeber:innen und Plattformunternehmen auf der einen und den Plattformarbeitenden auf der anderen Seite. Dies liegt insbesondere in den schwachen Machtressourcen der meisten Plattformarbeitenden begründet. Als Selbstständige besitzen sie zumeist keine nennenswerten strukturellen Machtressourcen und verfügen nicht über eingespielte politische Repräsentationsmöglichkeiten (Poell et al. 2022, 118). Durch die häufig individualisierten Arbeitsprozesse und das Fehlen physischer und virtueller Räume zum Austausch ist auch die Organisationsmacht in der Regel ebenso schwach ausgebildet wie die institutionelle, die an den oben skizzierten normativen Bezugspunkten des kollektiven Arbeitsrechts scheitert.

Dennoch finden sich auf Plattformarbeitsmärkten Initiativen und kollektive Regulierungserfolge (Duggan et al. 2020; Hoose/Haipeter 2021), die bislang jedoch eher die Ausnahme darstellen und sich hinsichtlich ihrer *Akteurskonstellationen* und *Institutionalisierungsgrade* unterscheiden. Mit Blick auf die Akteurskonstellationen lassen sich bottom-up-Initiativen von top-down-Initiativen unterscheiden. Hiermit einhergehend stellen sich Fragen nach der Einbindung der etablierten Akteure (allen voran Gewerkschaften). Hinsichtlich des Institutionalisierungsgrades finden sich sowohl informelle Verabredungen und Zugeständnisse (soft law) als auch institutionalisierte Regulierungen (hard law).

Insbesondere wegen der z.T. problematischen Arbeitsbedingungen bei Plattformarbeit hat sich dieses Feld in den vergangenen Jahren zu einem wichtigen Gegenstand gewerkschaftlicher Initiativen entwickelt. So hat die Gewerkschaft ver.di ihre Selbstständigenberatung auf das Thema der Plattformarbeit erweitert (Haipeter/Hoose 2019). Aktiv zeigte sich auch die IG Metall mit der Initiative „Fair Crowd Work“. Die Initiative bietet über ihren Internetauftritt detaillierte Informationen zu verschiedenen Plattformen an. Wichtiger Anknüpfungspunkt für die Initiative war der Code of Conduct „Grundsätze für bezahltes Crowdsourcing / Crowdworking“, der im Jahr 2015 von einigen Plattformen in Deutschland vereinbart worden war, um den schlechten Ruf der Plattformen zu verbessern. Darüber hinaus hat sich die 2017 von den Unterzeichnerunternehmen

des Code of Conduct und der IG Metall eingerichtete Ombudsstelle für Einzelbeschwerden von Plattformbeschäftigten als wichtiges Arbeitsgremium etabliert (Heiland 2022).

Neben diesen durch etablierte Gewerkschaften initiierten Projekten gab es in der Plattformwirtschaft einige ‚Grass Roots‘-Arbeitskonflikte. So hat bspw. eine 2018 als „YouTubers Union“ bekannt gewordene Protestaktion von Content Creator:innen auf der Social Media Plattform YouTube einige Aufmerksamkeit erhalten (Niebler 2020). Die Initiative wurde von YouTuber:innen ins Leben gerufen und richtete sich gegen Änderungen der Regeln und Algorithmen der Plattform. Mittlerweile wird die Initiative im Rahmen des Ende 2020 gegründeten Vereins FairTube e.V. von der IG Metall unterstützt (Hoose/Haipeter 2021, 169 f.).

Die meisten der von Plattformarbeitenden ausgehenden Initiativen und weitreichendsten Regulierungserfolge haben sich in Deutschland jedoch bei den Lieferdienst-Plattformen entwickelt. Die physische Präsenz vor Ort ist hier ein Grund dafür, dass Plattformarbeitende untereinander leichter kommunizieren und sich so über geteilte Problemlagen austauschen können (Heiland 2019). Initiativen wie ‚Lieferrn am Limit‘ (Hoose/Haipeter 2021, 152) konnten auch durch Unterstützung der Gewerkschaft NGG Erfolge erzielen, die in einigen Fällen in Betriebsratsgründungen bei Lieferdienstplattformen bestanden. Vergleichbare Verläufe nahmen auch andere Initiativen bei Lieferdiensten, wie etwa der Protest bei ‚Gorillas‘, einer Plattform für die Lieferung von Supermarktwaren. Auch die Fahrer:innen bei Gorillas organisierten ihren Protest zunächst von unten nach oben, indem sie sich zum „Gorillas Workers Collective“ (GWC) zusammenschlossen. Im Verlauf der Auseinandersetzung mit der Plattform wurden die Fahrer und das GWC dann vom anarchosyndikalistischen Gewerkschaftsbund FAU und später auch von NGG und ver.di unterstützt. Wie Ewen et. al. (2022) feststellen, zeigen die Initiativen jedoch eine insgesamt kritische Haltung gegenüber den traditionellen Gewerkschaften und erzielen auch gewisse Erfolge durch flexiblere und situativere Protestaktionen in der Gig-Economy.

4 Empirische Einblicke in Abhängigkeitswahrnehmungen und Organisationspräferenzen von Plattformselbstständigen

Im Folgenden weiten wir die genannten Perspektiven und nehmen die grundsätzlichen Problemwahrnehmungen und Organisationspräferenzen von Plattformtätigen in den Blick. Hierfür beleuchten wir zunächst die wahrgenommene Abhängigkeit von den Plattformunternehmen, bevor wir uns den Organisationspräferenzen von Plattformarbeitenden widmen und analysieren, welche Subgruppen sich eine kollektive Organisation ihrer Interessen wünschen.

4.1 Datengrundlage

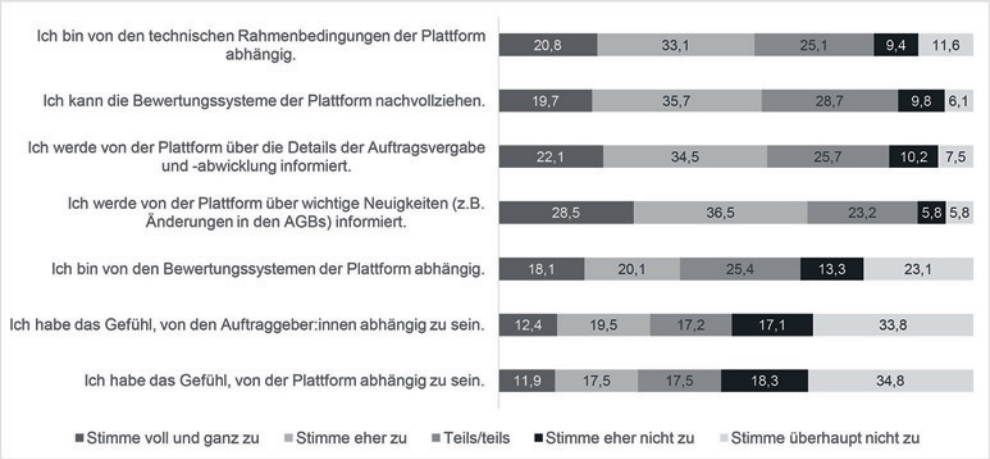
Unsere Ausführungen beziehen sich auf Daten, die im Rahmen des vom Fördernetzwerk Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (FIS) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales geförderten Forschungsprojektes „Plattformökonomie und soziale Sicherung. Arbeits- und Sicherungsorientierungen digitaler Selbstständiger zwischen De- und Re-Institutionalisierung“ erhoben wurden. Die Datengrundlage stellt eine Online-Befragung dar, die Ende 2022 durchgeführt wurde. Für die Befragung wurde ein ISO-zertifiziertes Online-Access-Panel genutzt, über welches Plattformselbstständige akquiriert wurden, die in den letzten zwölf Monaten über Plattformen durch (1) Vermietung von Wohnraum, den (2) Verkauf von selbst-hergestellten, gebrauchten oder neuen Waren, durch (3) bezahlte Arbeitsaufträge über Online-Plattformen und/oder durch (4) die

Erstellung von eigenem Content über Social-Media-Plattformen Geld verdient hatten. Außerdem musste diese Tätigkeit auf *selbstständiger* Basis ausgeführt werden, d. h. ohne Arbeitsvertrag mit einer Plattform. Insgesamt nahmen 719 Plattformselbstständige an der Befragung teil. Das Sample ist hinsichtlich grundlegender soziodemografischer Merkmale vergleichbar mit anderen Untersuchungen von Plattformarbeitenden (Urzi Brancati et al. 2020; Piasna et al. 2022)³. So finden sich im Sample mehr Männer als Frauen und Personen unter 40 Jahren sind im Vergleich zur gesamten Erwerbsbevölkerung überrepräsentiert. Ebenso ist das berufliche Ausbildungsniveau und das mittlere Nettoäquivalenzeinkommen überdurchschnittlich.

4.2 Wahrnehmung von Abhängigkeit

Voraussetzung kollektiver Interessenorganisation ist die geteilte Wahrnehmung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Mit Blick auf den Adressaten von Forderungen hat die bisherige Forschung den ambigen Charakter der Plattformunternehmen herausgearbeitet, die sich nicht als Arbeitgeber:innen betrachten, gleichzeitig weitreichende Strukturierungs- und Kontrollleistungen erbringen (Duggan et al. 2020).

Abbildung 1: Wahrgenommenen Abhängigkeit der Plattformselbstständigen von technischen Infrastrukturen und Kontrollmechanismen der Plattformunternehmen



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung; n=675 – 704; fehlende Werte beruhen auf Item-Nonresponse oder „weiß nicht“-Angaben.

Abbildung 1 gibt einen Überblick über Befunde hinsichtlich der wahrgenommenen Abhängigkeit der Plattformselbstständigen von technischen Infrastrukturen und Kontrollmechanismen der Plattformunternehmen. Die Mehrheit der befragten Plattformselbstständigen stimmt der Aussage zu, von den technischen Rahmenbedingungen der Plattform abhängig zu sein. Gemischter fällt das Urteil zur Abhängigkeit von den Bewertungssystemen der Plattform aus, die von 38 Prozent

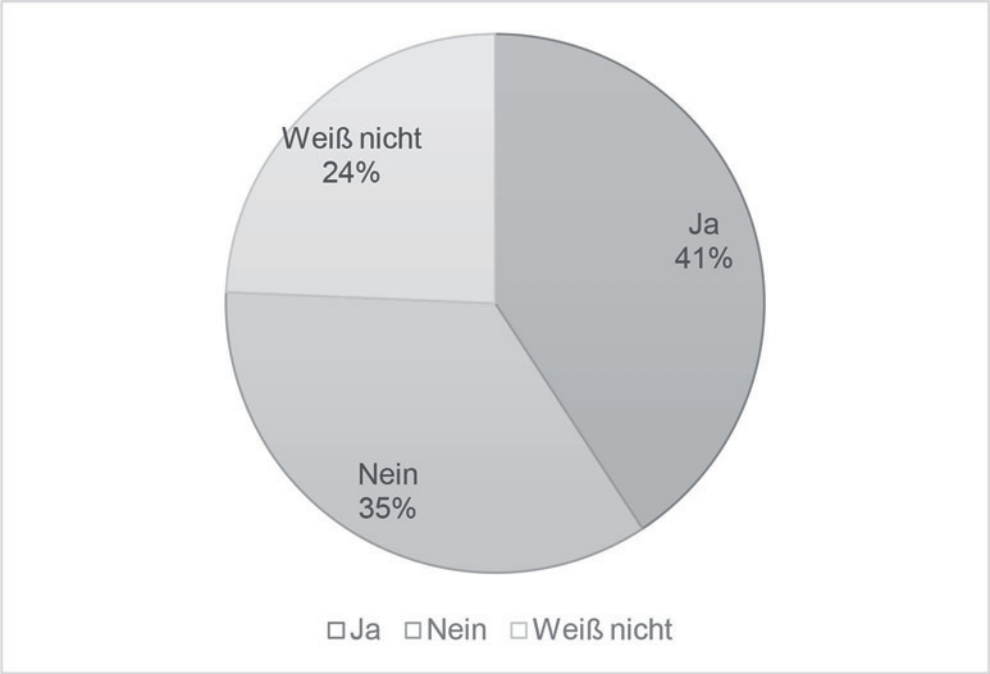
3 Dennoch sind an dieser Stelle keine Aussagen über die Repräsentativität der Daten möglich, da verlässliche Daten über die Grundgesamtheit der in Deutschland tätigen Plattformselbstständigen fehlen und somit nicht bekannt ist, inwieweit das Online-Access-Panel diese Grundgesamtheit abzubilden vermag.

bejaht und von rund 36 Prozent nicht als solche aufgefasst wird. Ersichtlich ist zudem, dass im Gesamturteil mehr Befragungspersonen die Aussage ablehnen als ihr zustimmen, von der Plattform abhängig zu sein. Gleiches gilt für die Abhängigkeit von den Auftraggeber:innen. Relativ positiv fällt zudem die Beurteilung der Transparenz der Plattformen aus, sowohl mit Blick auf Informationen über Neuigkeiten als Details zur Auftragsvergabe und -abwicklung. Hier finden sich jeweils lediglich 11 bis 18 Prozent, die diese Transparenz kritisch beurteilen. Relativ unkritisch fallen auch die Urteile zu den Bewertungssystemen der Plattformen aus, die mehrheitlich mindestens ambivalent, wenn nicht als nachvollziehbar beurteilt werden. In Summe bestätigen die Befunde vorherige Studien (Gerber 2020), wonach Plattformarbeitende mehrheitlich keine kritische Haltung gegenüber den Plattformen und den von ihnen genutzten Technologien und Geschäftspraktiken aufweisen. Zur Einordnung dieser Befunde ist zu berücksichtigen, dass 65 Prozent der Befragten mindestens eine Beschäftigung mit Sozialversicherungspflicht und/oder Verbeamtung als Haupterwerbstätigkeit ausüben. Dies reduziert die ökonomische Abhängigkeit von der Plattformselbstständigkeit und eröffnet günstige Exit-Optionen bei Unzufriedenheiten. Es ist jedoch ebenfalls zu konstatieren, dass die Unterschiede in den wahrgenommenen Abhängigkeiten zwischen Befragten mit mindestens einer weiteren Erwerbstätigkeit neben der Plattformarbeit und jenen, die ausschließlich mit Plattfortmtätigkeiten ein Erwerbseinkommen erzielen, gering und insgesamt nicht einheitlich ausfallen.

4.3 Organisationspräferenzen

Ob und in welchem Ausmaß sich Plattformarbeitende einen kollektiven Zusammenschluss zur Artikulation ihrer Interessen wünschen, ist bislang eine offene Frage. Wie in Abbildung 2 ersichtlich, geben in der Befragung 41 Prozent an, sich einen solchen Zusammenschluss zu wünschen. Keine Präferenz hierfür haben mit 35 Prozent weniger Befragungspersonen. Rund ein Viertel ist unentschlossen. Trotz der oben beschriebenen häufig ungünstigen Rahmenbedingungen sowie der prinzipiell hohen Interessenpluralität unter Plattformselbstständigen erweist sich somit ein substantieller Teil der Befragten offen gegenüber kollektiver Interessenartikulation.

Abbildung 2: „Würden Sie sich einen Zusammenschluss (z.B. einen Verband oder eine Initiative) wünschen, der sich für die Interessen von Plattformarbeitenden einsetzt (z.B. die Arbeitsbedingungen)?“



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung; n=719.

In einem letzten Analyseschritt beleuchten wir auf multivariater Basis, was eine Organisationspräferenz unter Plattformselbstständigen begünstigt. Hierbei integrieren wir Variablen aus drei Dimensionen in die Analyse: (1) Sozialstrukturelle Merkmale, (2) Merkmale der Plattformarbeit und (3) grundsätzliche Regulierungspräferenzen der befragten Plattformarbeitenden. Die Ergebnisse der binär logistischen Regression finden sich in Tabelle 1.

Tabelle 1: Prädiktoren für Präferenz eines kollektiven Zusammenschlusses unter Plattformselbstständigen

Prädiktoren	Exp(B)
Sozialstrukturelle Merkmale	
Alter	1,003
Geschlecht: männlich	,641*
Migrationshintergrund	0,924
Beruflicher Abschluss: keiner	0,949
Beruflicher Abschluss: noch in Ausbildung	0,393
Beruflicher Abschluss: Berufliche Ausbildung	0,495
Beruflicher Abschluss: Hochschulabschluss	0,546
Nettoäquivalenzeinkommen	1
Weitere Erwerbstätigkeit(en) neben Plattformarbeit	1,243
Merkmale Plattformarbeit	
Durchschnittliche monatliche Arbeitszeit	1,010**
Durchschnittlicher monatlicher Verdienst	1
Zufriedenheit mit Plattformarbeit	0,99
Angewiesenheit auf Plattformarbeitseinkommen	1,465*
Wahrgenommene Abhängigkeit von Plattform	0,896
Wahrgenommene Abhängigkeit von Auftraggeber:innen	0,913
Regulierungspräferenz	
Bereitschaft zur Abgabe von Sozialversicherungsbeiträgen von Plattformarbeitseinkommen	1,020***
Präferenz Arbeitsvertrag	1,151
Nagelkerkes R²	0,185

Binär logistische Regression; *Quelle:* eigene Berechnung und Darstellung; *p ≤ 0,05; **p ≤ 0,01; ***p ≤ 0,001; n=521; Alter aufsteigend in Jahren; Arbeitszeit aufsteigend in Stunden; Verdienst aufsteigend in Euro; Zufriedenheit mit Plattformarbeit aufsteigend auf 11-er-Skala von 0 – 10; Angewiesenheit auf Plattformarbeitseinkommen aufsteigend von (1) Das Geld ist für mich eher unwichtig, (2) ich brauche das Geld nicht unbedingt, erfülle mir damit Extrawünsche, (3) ich brauche das Geld unbedingt, um den Lebensunterhalt zu bestreiten; Wahrgenommene Abhängigkeiten auf Ser-Skala absteigend; Abgabe von Sozialversicherungsbeiträgen prozentual aufsteigend.

Hinsichtlich der *sozialstrukturellen Merkmale* zeigt sich einzig für das Geschlecht ein signifikanter Zusammenhang zur Wahrscheinlichkeit des Wunsches nach einem kollektiven Zusammenschluss. Weibliche Befragte weisen eine signifikant höhere Organisationspräferenz auf, was möglicherweise auf die Klumpung in bestimmten Tätigkeitsfeldern der Plattformarbeit zurückzuführen ist. Mit Blick auf die *Plattformarbeitsmerkmale* zeigt sich, dass mit höheren monatlichen Arbeitszeiten in der Plattformarbeit der Wunsch nach einem kollektiven Zusammenschluss signifikant ansteigt. Ein ähnlicher Effekt kann überdies für die Angewiesenheit auf das Plattformarbeitseinkommen nachgewiesen werden. Beide Prädiktoren unterstreichen, dass mit steigender zeitlicher und finanzieller Bedeutung der Plattformarbeit auch ein stärker ausgeprägter Wunsch nach kollektiver Interessenartikulation einhergeht. Überraschenderweise wiegen diese Effekte auch stärker als subjektive Indikatoren: weder die Arbeitszufriedenheit in der Plattformtätigkeit noch die wahrgenommene Abhängigkeit von Plattform und Auftraggebenden hat einen signifikanten Effekt auf den Wunsch nach kollektivem Zusammenschluss.

Zu guter Letzt zeigt sich, dass die Organisationspräferenz auch mit der *grundsätzlichen Bereitschaft für regulatorische Eingriffe* in die Plattformarbeit einhergeht. So findet sich ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen der Bereitschaft, vom Plattformarbeitseinkommen Beiträge für die soziale Absicherung abzuführen, und dem Wunsch nach kollektivem Zusammenschluss. Dieser Befund deutet darauf hin, dass organisierungswillige Plattformarbeitende grundsätzlich

einer stärkeren Institutionalisierung von Plattformarbeit positiv gegenüberstehen. Dies setzt, so zeigt die Analyse ebenfalls, aber nicht zwangsläufig die Überführung von formal selbstständige in abhängige Erwerbsarbeit voraus: während sich in der Befragung nur 14 Prozent einen Arbeitsvertrag mit der Plattform wünschen, bevorzugen 86 Prozent eine Fortführung dieser Tätigkeiten in Selbstständigkeit.

5 Fazit und Diskussion: Atomisierung und Institutionalisierung

Viele Formen der Plattformarbeit kollidieren mit den erwerbsregulierenden Institutionen des deutschen Systems der Arbeitsbeziehungen. Insbesondere in verschiedenen Spielarten der ortsungebundenen Plattformarbeit fehlen betriebsähnliche Strukturen und langfristige arbeitsvertragliche Bindungen. Diese organisationale und soziale Entbettung verstärkt strukturelle Machtasymmetrien zwischen den Plattformunternehmen und Auftraggebenden sowie den Plattformarbeitenden und begünstigt eine de-institutionalisierte Individualisierung der Arbeitsbeziehungen. „Plattformen vereinigen so Funktionen und Leistungen mehrerer klassischer Institutionen und dies, so unsere These, ist eine wichtige Ursache ihrer enormen Machtfülle“ (Hertwig/Papsdorf 2022, 100).

Die dieser Machtfülle entgegentretenden Organisationsinitiativen weisen sowohl hinsichtlich ihrer Akteurskonstellationen als auch ihrer Institutionalisierungsgrade eine große Varianz auf. Die bislang weitreichendsten Erfolge konnten im Bereich der Essenslieferdienste erzielt werden, wo die Institutionalisierung auf Basis der rechtlich verankerten betrieblichen Mitbestimmung möglich war. Jenseits von Essenslieferdiensten bleiben bisherige Initiativen wenig verrechtlicht und auf die Mitwirkungsabsichten der Plattformen angewiesen. Gleichwohl gehen die häufig unter starker Mitwirkung etablierter Gewerkschaften ins Leben gerufenen Initiativen einen proaktiven Weg basierend auf der Annahme, dass die disruptiven Wirkungen von Plattformarbeit gestaltbar sind.

Unsere empirische Analyse fokussierte auf wahrgenommene Abhängigkeiten in der Plattformarbeit und Organisationspräferenzen, um die Basis für kollektive Interessenartikulation von Plattformarbeitenden abschätzen zu können. Dabei zeigte sich ein gemischtes Stimmungsbild hinsichtlich der wahrgenommenen Abhängigkeit von den technischen Infrastrukturen und Geschäftsmodellen der Plattformunternehmen. Nicht per se werden Plattformen als die natürlichen Gegenspieler:innen der Plattformatigen betrachtet. Gleichwohl konnten wir substanzielle Organisierungspotentiale unter Plattformselbstständigen identifizieren, so dass prinzipiell Ansatzpunkte sowohl für selbst gegründete Initiativen als auch für Vorhaben etablierter Player bestehen.

In Summe erscheint eine Einbindung sämtlicher Spielarten von Plattformarbeit in die Strukturen der institutionalisierten Arbeitsbeziehungen dennoch vorerst wenig realistisch. Die Analyse weist diesbezüglich auf drei zentrale Herausforderungen hin. *Erstens* erfordern vor allem die entbetrieblichten, auf Solo-Selbstständigkeit beruhenden Formen von Plattformarbeit verstärkte Aufmerksamkeit, da hier die etablierten Institutionen ohne weitreichende institutionelle Modifikationen in vielen Fällen keine Regulierungs- und Schutzfunktion werden ausbilden können. Folglich müssen diese Formen von Plattformarbeit stärker ins öffentliche Bewusstsein gerückt und in die Strategieplanungen der Gewerkschaften einbezogen werden. Wie die etablierten Institutionen der Arbeitsbeziehungen, aber auch andere Akteure, hier Interessen organisieren und wirksam vertreten können, ist noch eine offene Frage. Wie aufgezeigt werden konnte, lassen sich jedoch bereits heute neue Organisationsformen und -modelle identifizieren, die dies erproben.

Zweitens wird kollektive Regulierung davon abhängen, inwiefern stabile Akteurskonstellationen etabliert werden können. Angebotsseitig werden sich lose Zusammenschlüsse von Plattformarbeitenden mehr oder weniger stark institutionalisieren müssen, wenn sie als potenzieller Verhandlungspartner in Betracht kommen wollen. Eine ebenso große Herausforderung ist die Organisation der Plattformunternehmen, die bislang – zumeist erfolgreich – den Status als Arbeitgeber:in vermieden haben und kaum Bereitschaft zur kollektiven Organisation erkennen lassen. Möglich ist, dass diesbezüglich der Druck steigen wird, wenn „konventionelle“ Unternehmen Wettbewerbsvorteile von Plattformunternehmen problematisieren, die sich aus der strategischen Aushöhlung erwerbsregulierender Institutionen ergeben. Allerdings besteht das Risiko, dass derlei Externalisierungspolitiken „Schule machen“ und zu einer Nivellierung von Schutzstandards auf unterem Niveau führen. Gleichzeitig deuten der von Plattformunternehmen unterzeichnete Code of Conduct und die unter Mitarbeit der IG Metall eingerichtete Ombudsstelle für Beschwerden von Plattformarbeitenden den Bedarf und die Möglichkeit sozialpartnerschaftlich-orientierter Arrangements an, die als Blaupause für weitergehende Kooperations- und Regulierungsversuche fungieren könnten.

Drittens folgt aus den Ausführungen, dass sich die Sozialpartnerschaft bei neuen Arbeitsformen in der Plattformökonomie in absehbarer Zeit ähnlich darstellt wie im „konventionellen“ Arbeitsmarkt: geprägt durch eine Segmentierung der kollektiven Arbeitsregulierung und eine tendenzielle Polarisierung zwischen gut geschützten Kernsegmenten und unregulierten prekären Randzonen. Ähnlich der „drei Welten der Arbeitsbeziehungen“ (Schroeder 2016) im konventionellen Arbeitsmarkt könnten sich so auch in der Plattformökonomie – den strukturellen Besonderheiten dieses Erwerbsfeldes zum Trotz – verschiedene Spielarten von Konflikt und Kooperation in der kollektiven Regulierung von Erwerbsarbeit herausbilden und die Arbeitsbeziehungen durch eine grundsätzliche Atomisierung bei gleichzeitig selektiver Institutionalisierung charakterisiert sein.

Literaturverzeichnis

- Barcevičius, E., Gineikytė-Kanclerė, V., Klimavičiūtė, L. und Ramos Martin, N. (2021): Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work. Brussels.
- Beckmann, F. und Hoose, F. (2022): From loopholes to deinstitutionalization: the platform economy and the undermining of labor and social security institutions, in: *Partecipazione e Conflitto* 15 (3), 800–826.
- Beckmann, F. und Spohr, F. (2022): Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik. Grundlagen, Wandel, Zukunftsperspektiven. München, UVK.
- de Groen, W. P., Kilhoffer, Z., Westhoff, L., Postica, D. und Shamsfakhr, F. (2021): Digital labour platforms in the EU. Mapping and business models. Final Report. Luxembourg.
- Drahokoupil, J. und Vandaele, K. (2021): Introduction: Janus meets Proteus in the platform economy, in: Drahokoupil, J. und Vandaele, K. (Hrsg.): *A Modern Guide to Labour and the Platform Economy*. Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 1–31.
- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R. und McDonnell, A. (2020): Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal* 30 (1), 114–132.
- Dukes, R. und Streeck, W. (2023): *Democracy at work. Contract, status and post-industrial justice*. Cambridge, Cambridge University Press.

- Europäische Kommission (2021): Vorschlag für eine RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14450-2021-INIT/de/pdf>.
- Ewen, J., Heiland, H. und Seeliger, M. (2022): Dynamiken autonomer Arbeitskonflikte im digitalen Kapitalismus. Der Fall ‚Gorillas‘, in: Ewen, J., Seeliger, M. und Nies, S. (Hrsg.): Sozialpartnerschaft im digitalisierten Kapitalismus. Hat der institutionalisierte Klassenkompromiss eine Zukunft? Weinheim, Beltz Juventa, 234–257.
- Fachinger, U. (2018): Erwerbshybridisierung: Sozialpolitische (Folge-)Probleme, in: Bührmann, A. D., Fachinger, U. und Welskop-Deffaa, E. M. (Hrsg.): Hybride Erwerbsformen. Wiesbaden, Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 77–106.
- Freudenberg, C., Schulz-Weidner, W. und Wölflé, I. (2019): Soziale Sicherung von Plattformarbeit im internationalen Vergleich – Gute Praxis und Handlungsoptionen für Deutschland. Deutsche Rentenversicherung 4, 365–397.
- Gerber, C. (2020): Crowdworker*innen zwischen Autonomie und Kontrolle. Die Stabilisierung von Arbeitsteilung durch algorithmisches Management. WSI-Mitteilungen 73 (3), 182–192.
- Heiland, H. (2019): Plattformarbeit im Fokus. WSI-Mitteilungen 72 (4), 298–304.
- Heiland, H. (2022): Die Ombudsstelle Crowdwork. WSI-Mitteilungen 75 (6), 457–464.
- Hertwig, M. und Witzak, P. (2022): Hybride Interessenvertretung in der Plattformökonomie. Herausforderungen des „Coalition Building“ bei der Kooperation zwischen IG Metall und YouTubers Union. Zeitschrift für Soziologie 51 (2), 174–192.
- Hoose, F. und Haipeter, T. (2021): Individualisierte Plattformarbeit und kollektive Interessenartikulation, in: Haipeter, T., Hoose, F. und Rosenbohm, S. (Hrsg.): Arbeitspolitik in digitalen Zeiten. Entwicklungslinien einer nachhaltigen Regulierung und Gestaltung von Arbeit. Baden-Baden, Nomos, 143–178.
- Hünefeld, L., Meyer, S.-C. und Backhaus, N. (2021): Digitalization of Employment: Working via Online Platforms, in: Korunka, C. (Hrsg.): Flexible Working Practices and Approaches. Psychological and Social Implications. Cham, Springer, 167–190.
- Ilsøe, A., Larsen T. P. und Bach, E. S. (2021): Multiple jobholding in the digital platform economy: signs of segmentation. Transfer 27 (2), 201–218.
- Jaehrling, K. (2020): Gute Arbeit oder Formalisierung ‚light‘? ‚Grauzonen‘ der Beschäftigung und neue Intermediäre im Arbeitsmarkt Privathaushalt. IAQ-Report 2020–12. Duisburg.
- Joyce, S., Stuart, M., Forde C. und Valizade, D. (2019): Work and Social Protection in the Platform Economy in Europe, in: Advances in Industrial and Labor Relations 25, 153–184.
- Kirchner, S. (2019): Arbeiten in der Plattformökonomie: Grundlagen und Grenzen von „Cloudwork“ und „Gigwork“, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 71 (1), 3–25.
- Klinger, S. und Weber, E. (2019): Deutschland – Nebenjobberland. In: WSI-Mitteilungen 72 (4), 247–259.
- Niebler, V. (2020): ‘YouTubers unite’: collective action by YouTube content creators. Transfer. European Review of Labour and Research 26 (2), 223–227.
- Nullmeier, F. (2022): The Structural Adaptability of Bismarckian Social Insurance Systems in the Digital Age, in: Busemeyer, M. R., Kemmerling, A., Marx, P. und van Kersbergen, K. (Hrsg.): Digitalization and the Welfare State. Oxford University Press, 290–303.
- Offe, C. (2000): Anmerkungen zur Gegenwart der Arbeit, in: Kocka, Jürgen und Claus Offe (Hrsg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt/New York, Campus, 493–501.

- Piasna, A., Zwysen, W. und Drahokoupil, J. (2022): The platform economy in Europe. Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey. Brussels.
- Poell, T., Nieborg, D. B. und Duffy, B. E. (2022): Platforms and cultural production. Cambridge, Polity Press.
- Pongratz, H. J. (2022): Plattformen auf dem Arbeitsmarkt: Digitalisierung und Diversifizierung in der Beschäftigungsindustrie. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 74 (S1), 133–157.
- Schroeder, W. (2016): Konfliktpartnerschaft – still alive. Veränderter Konfliktmodus in der verarbeitenden Industrie. *Industrielle Beziehungen* 23 (3), 374–392.
- Schneider-Dörr, A. (2022): Neue Beschäftigungsformen in der Plattformökonomie, in: Bamberg, E., Ducki, A. und Janneck, M. (Hrsg.): *Digitale Arbeit gestalten. Herausforderungen der Digitalisierung für die Gestaltung gesunder Arbeit*. Wiesbaden, Springer Fachmedien, 97–107.
- Urzi Brancati, C., Pesole, A. und Fernández-Macías, E. (2020): New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey. Luxembourg.