

Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bayern

DGB

Report Plattformökonomie 2025



Impressum

Herausgeber: DGB-Bezirk Bayern, Neumarkter Straße 22, 81673 München

Homepage: <https://bayern.dgb.de/>

Facebook: www.facebook.de/DGBBayern

Instagram: www.instagram.com/dgbbayern

Verantwortlich: Bernhard Stiedl, Vorsitzender DGB Bayern

Autor: Dr. Heiner Heiland, Georg-August Universität Göttingen

Redaktion: David Schmitt, Herbert Hartinger

Layout: Panzer Design, Passau

München, September 2025

Report Plattformökonomie 2025

Inhalt

1.	Einleitung	5
2.	Formen und Entwicklung der Plattformarbeit	7
	Organisationale Spezifik	7
	Differenzierung	10
	Jüngere Entwicklungen in Deutschland	11
	Regulierung	13
3.	Umfang von Plattformarbeit	16
4.	Untersuchungsdesign	18
5.	Analyse	14
	Struktur der Plattformarbeit in Bayern	20
	Lokal gebundene Plattformarbeit	20
	Lokal ungebundene Plattformarbeit	22
	Struktur der Plattformarbeitenden	23
	Arbeitsbedingungen	24
	Arbeitsprozesse und algorithmisches Management	31
	Plattformarbeit in und nach der Pandemie	33
	Handlungsfähigkeit der Plattformarbeitenden	34
	Fragmentierung	35
	Kommunikation	38
	Mitbestimmung und Gewerkschaften	40
6.	Fazit	42
	Literaturverzeichnis	44

1. Einleitung

Innerhalb weniger Jahre sind Plattformen zu einer wichtigen Grundlage der weltweiten Wirtschaft geworden (Heiland 2018b). Im Jahr 2021 waren sieben der zehn weltweit wertvollsten Unternehmen Teil der Plattformökonomie (BDI 2021, S. 5). Dabei dienen Plattformen nicht allein der Vermittlung von Gütern oder sozialen Beziehungen, sondern organisieren auch Arbeitsbeziehungen. Auf plattformbasierten Online-Arbeitsmärkten werden kleinste Aufgaben auf dem Globus verteilt und wieder zusammengeführt oder unzusammenhängende Dienstleistungen in urbanen Zentren koordiniert. Diese digitale Vermittlung von Arbeit mittels Plattformen erlaubt die räumliche, zeitliche und soziale Entkopplung der einzelnen Arbeitsprozesse. Das Spektrum der Plattformarbeit reicht im städtischen Kontext von Lieferdiensten über Personentransport bis hin zu Reinigungsarbeit und global von Kleinstaufgaben wie Kategorisierung und Produktbeschreibungen über das Testen von Software bis hin zu Designaufträgen und Buchhaltung.

Aktuell sind die Größe und die Relevanz von Plattformarbeit noch von begrenztem Umfang. Doch das Bundesarbeitsministerium geht von einem dynamischen Wachstum aus „und dass sich diese Zunahme sehr rasch vollziehen könnte“ (BMAS 2020, S. 1). Auch die Europäische Union konstatiert eine markante Ausweitung von Plattformen und Plattformarbeit und berechnet, dass bis 2025 die Anzahl der Plattformarbeitenden in der EU auf 43 Millionen steigen wird (Europäischer Rat 2023; Barcevičius et al. 2021). Die Covid-Pandemie sowie die verstärkte Nutzung Künstlicher Intelligenz und die damit verbundene Notwendigkeit große Datenmengen aufzuarbeiten, verstärken diese Entwicklung.

Diese sogenannte Plattformarbeit polarisiert. Während der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB 2021) vor einem „digitalen Schattenarbeitsmarkt“ warnt, beschreibt der Zukunftsrat der Bayerischen Wirtschaft Plattformarbeit als „nur eine moderne und deutlich effizientere Form der klassischen Ausschreibung oder Zeitungsannoncen“, für die noch unklar sei, ob tatsächlich ein Regelungsbedürfnis bestehe (vbw 2017, S. 102–103). Klar ist aber, dass Plattformarbeit

mittlerweile etabliert ist und sich weiterverbreiten wird. Der Blick auf Plattformarbeit mit ihren algorithmischen Formen der Arbeitskoordination und -kontrolle sowie ihrem spezifischen Organisationsmodell ermöglicht eine Perspektive auf eine potentielle Zukunft kapitalistischer Arbeitsgesellschaften, in der Arbeitsprozesse automatisiert gesteuert werden und angestellte Beschäftigung womöglich durch Selbstständigkeit ersetzt wird.

Dabei fügt sich Plattformarbeit in einen allgemeinen Trend der stetigen Zunahme von atypischer Beschäftigung (ILO 2016; Zeid et al. 2024). Diese neue Form der Arbeit weicht vom Normalarbeitsverhältnis ab, da die Arbeitenden oftmals selbstständig sind und damit Marktrisiken und soziale Absicherung selber tragen müssen. Sind Plattformarbeitende angestellt, ist diese Beschäftigung in der Regel unsicher und gering entlohnt. Damit ist Plattformarbeit auch Teil einer zunehmenden Arbeitsmarktpolarisierung. Routineaufgaben mittlerer Lohngruppen fallen im Zuge der Digitalisierung verstärkt Rationalisierungen zum Opfer und zugleich nimmt insbesondere Beschäftigung am unteren sowie oberen Ende der Hierarchie zu (Autor und Dorn 2013; Dauth 2014).

Dieses Aufkommen eines neuen plattformbasierten Arbeitsmodells trifft in Deutschland und insbesondere Bayern auf eine Wirtschaft, die laut volkswirtschaftlicher Studien bereits angesichts voranschreitender Digitalisierung und Dekarbonisierung vor „tiefgreifenden Veränderungen“ steht (Priem 2022, S. iii). Insbesondere die digitale Transformation wird dabei einerseits als „Zukunftsmotor für die bayerische Wirtschaft“ beschrieben (Deloitte 2019, S. 7) und bis 2030 wird ein positives Beschäftigungswachstum projiziert (ifo 2018), doch andererseits wird in weiteren Analysen betont, dass „noch nicht vorhersehbar [sei], ob der bayerische Industrie-arbeitsmarkt vor diesem Hintergrund das hohe Beschäftigungsniveau der letzten Jahrzehnte halten wird“ (Priem 2022, S. 11). Ergänzt wird diese Lage von einer Beschreibung Bayerns als digitalem Vorreiter im nationalen Vergleich und der Kennzeichnung der Bewohner:innen Bayerns als digitale „Poweruser“ durch das

Bayerische Staatsministerium (Deloitte 2019, S. 3). Dies erscheint als Übertreibung, doch zumindest erweist sich Bayern laut einer Sonderauswertung des D21-Digital-Indexes als in allen Aspekten der individuellen Internetnutzung und digitalen Kompetenzen leicht überdurchschnittlich verglichen mit der gesamten Bundesrepublik (D21 2021), sodass die Nutzung von plattformvermittelten Diensten und die Tätigkeit für diese womöglich in Bayern eine leicht stärkere Ausprägung aufweist.

Angesichts dieser Situation lohnt ein gesonderter Blick auf Plattformarbeit in Bayern. Diese Studie untersucht daher, welche Ausprägungen von Plattformarbeit in Bayern relevant sind, wie

diese strukturiert sind und wie die damit einhergehenden Bedingungen sich für die Arbeitenden gestalten. Im Folgenden wird daher das Phänomen Plattformarbeit näher beschrieben und differenziert und es werden jüngere Entwicklungen in Deutschland sowie Regulierungen dargelegt (2.). Daran anschließend wird der Umfang von Plattformarbeit diskutiert (3.) und dann das dieser Analyse zugrundeliegende Untersuchungsdesign beschrieben (4.). In der eigentlichen Analyse (5.) wird die Struktur der Plattformarbeit in Bayern beschrieben und dann die Arbeitsbedingungen, die digital gesteuerten Arbeitsprozess sowie Effekte der Covid-Pandemie beschrieben und abschließend die Handlungsfähigkeit der Plattformarbeitenden diskutiert.

2. Formen & Entwicklung der Plattformarbeit

Plattformarbeit beschreibt entlohnte Arbeit, die über Plattformen vermittelt und organisiert wird. Das Phänomen ist von großer Vielseitigkeit geprägt und demgemäß variieren die offiziellen Definitionen mitunter deutlich voneinander. Entscheidend ist, dass nicht allein das Generieren eines Einkommens im Internet unter Nutzung von Plattformen gemeint ist, worunter sowohl das Verkaufen von selbstgemachten Produkten

als auch Influencertätigkeiten fallen können. Stattdessen steht Arbeit im Fokus. Im folgenden Kapitel wird die Spezifik der Organisationsform Plattform herausgearbeitet, dann verschiedene Formen arbeitsvermittelnder Plattformen differenziert, im Anschluss die jüngeren Entwicklungen in der deutschen Plattformarbeit dargestellt und abschließend auf bestehende und anstehende Regulierungen eingegangen.

Organisationale Spezifik

Digitale Technologien erleichtern Transaktionen, sodass diese häufiger unmittelbar auf Märkten gehandelt und nicht erst innerhalb von Organisationen erzeugt werden (Malone et al. 1987).¹ Plattformen sind die jüngste Manifestation dieser Entwicklung. Sie senken die Kosten für eine Transaktion zwischen verschiedenen Akteuren und organisieren und initiieren auf diesem Weg Austausch, der ohne sie nicht zustande gekommen wäre – beispielsweise verbinden soziale Netzwerke Menschen miteinander. Im Fall von Plattformarbeit steht gemäß dem Namen ‚Arbeit‘ im Fokus. Im Kontrast zu den sonst üblicherweise mittels Plattformen vermittelten Transaktionen (Kommunikation, Verkauf, Mitfahrgelegenheiten u.v.m.) ist Arbeit deutlich komplexer. Diese ist ein unabgeschlossener Prozess, der erst durch die Vermittlung der Plattformen realisiert wird. Darüber hinaus ist Arbeit in der Regel und insbesondere in Deutschland gerahmt von verschiedenen Formen der Regulierung, von Arbeitsschutzgesetzen bis hin zu Tarifverträgen.

In der Regel gehen mit Plattformen nicht grundlegend neue Güter und Dienstleistungen einher, sondern es werden bereits existierende auf neue Art vermittelt. Das Ziel sind Effizienzvorteile, die eine **kleinteiligere und weitreichendere Organisation** ermöglichen. Anstatt eine private Reinigungskraft mittels Zeitungsannonce zu rekrutieren, ist dies spontan mittels App möglich. Oder anstatt Fahrradkurier:innen via Funk zu koordinieren, werden Essenskurier:innen automatisiert mithilfe von Algorithmen Aufträge zugewiesen. Außerdem ist es möglich, die Bindung an spezifische Räume aufzuheben, sodass ein Unternehmen aus München sich problemlos von einer indischen Grafikdesignerin ein Logo entwerfen lassen kann.

¹ In der Praxis ist die Auslagerung auf Märkte komplexer und daher werden die Effekte von Digitalisierung mitunter überschätzt. Doch zweifelsohne sind Auswirkungen vorhanden, die sich aber meist eher inkrementell anstatt revolutionär entwickeln.

Entscheidend für Plattformarbeit ist die **Auslagerung an Privatpersonen**. Es können flexibel und spontan Arbeitskräfte in Anspruch genommen werden, sodass für diese Tätigkeiten nicht länger Mitarbeitende vorgehalten werden müssen und nur die eigentliche Arbeitsleistung entlohnt wird. Demgemäß kennzeichnet eine frühe Beschreibung Plattformarbeit als “act of a company or institution taking a function once performed by employees and outsourcing it to an undefined (and generally large) network of people in the form of an open call” (Howe 2006, S. 1). Konkretisiert wurde der Vorteil dieser Art der Arbeitsbeziehung für Unternehmen vom CEO von CrowdFlower, einer der größten arbeitsvermittelnden Plattformen, der sagte, dass “before the Internet, it would be really difficult to find someone, sit them down for ten minutes and get them to work for you, and then fire them after those ten minutes; but with technology, you can actually find them, pay them the tiny amount of money, and then get rid of them when you do not need them anymore” (Marvit 2014). Und als der CEO von Amazon, Jeff Bezos, 2006 eine eigene Plattform dieser Art vorstellte, bewarb er diese mit den Worten: „You’ve heard of software-as-a-service. Now this is human-as-a-service” (Irani und Silberman 2013, S. 612). Arbeit wird damit auf Knopfdruck abrufbar. In diesem Sinne

stellt Plattformarbeit ein radikalisiertes Outsourcing dar. Mitglieder des Unternehmens sind nur noch das Management und die Verwaltung, und die Durchführenden der im Fokus stehenden Dienstleistungen sind nur noch lose an die Organisation gekoppelt. Plattformen sind damit eine neue organisationale Form, die Interaktionen auf eine spezifische Art und Weise koordiniert (Kirchner und Beyer 2016).

Zentral ist, dass Plattformen nicht die Dienstleistung oder das Produkt selber anbieten, sondern zwischen zwei oder mehreren verschiedenen Gruppen vermitteln bzw. diesen zwei verschiedene Produkte verkaufen (Rochet und Tirole 2003). So bietet eine Zeitung nicht allein tagesaktuelle Informationen für Leser:innen an, sondern zugleich Raum für Werbung. Mit Blick auf Plattformarbeit stellen Arbeitende mit dem Interesse, mittels der Erfüllung von Aufträgen ein Einkommen zu generieren (bspw. durch Personenbeförderung oder das Verfassen von Produktbeschreibungen), und damit die Nachfrage nach entsprechenden Kunden, eine der Seiten dar. Diese bildet die Grundlage für die andere Seite, auf der Akteure angebotene Leistungen nachfragen, wie bspw. die Beförderung von A nach B (siehe Abbildung 1).

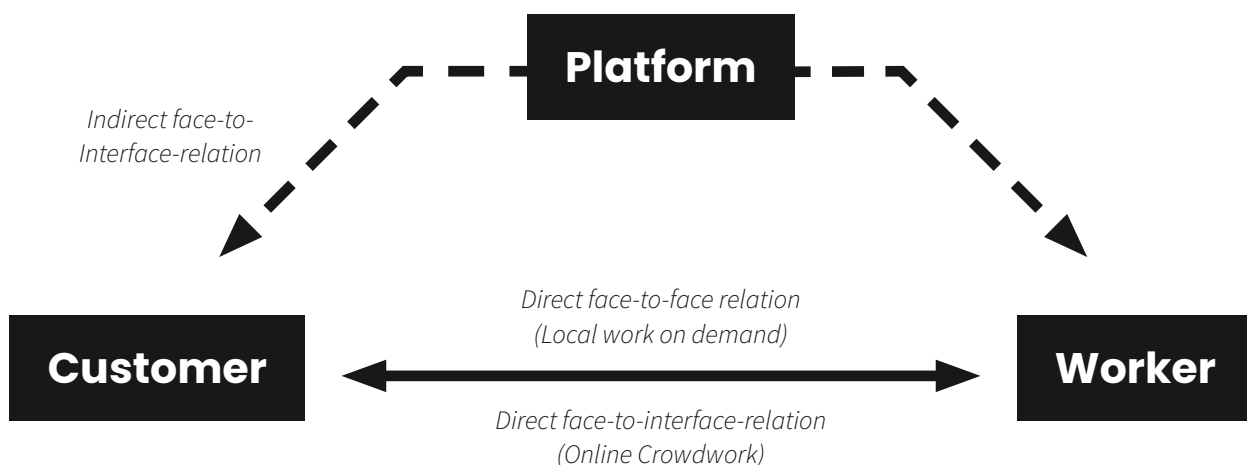


Abbildung 1: Beziehungen auf Plattformen (Heiland 2020b, S. 7)

Der Erfolg des Plattformmodells beruht insbesondere auf positiven Netzwerkeffekten (1.), einer flexiblen Skalierung (2.) und der Finanzierung mit Risikokapital (3.).

Erstens ist entscheidend, dass zwischen den verschiedenen Gruppen, die auf einer Plattform aktiv sind, Interdependenzen bestehen. Je mehr Menschen bspw. ein soziales Netzwerk wie Facebook nutzen, desto wertvoller wird es für weitere Nutzende. Und je mehr Unternehmen auf einer Plattform Arbeitsaufträge anbieten, desto interessanter wird diese für potentielle Arbeitende und vice versa. Damit entsteht ein positiver Netzwerkeffekt. Ein solcher hat aufgrund der Interdependenz ein sich selbst verstärkendes Wachstumspotenzial. Infolge derartiger Effekte neigen mehrseitige Märkte zu oligopolistischen oder monopolistischen Strukturen (Cusumano und Goeldi 2013). Doch diese Hoffnung auf exponentielles Wachstum und Marktbeherrschung, die auch den Kern hoher Bewertungen junger Start-Ups darstellen, kann sich ebenso in ihr Gegenteil verkehren. Denn Netzwerkeffekte können auch negativ wirken. Werden z. B. weniger Aufträge auf einer Plattform angeboten, können sich auch die Arbeitenden von dieser zurückziehen und deren Niedergang beschleunigen. In digitalen Zeiten besteht eine hohe Volatilität der Nutzenden und damit potentiell auch der Monopole (Dolata 2015).

Zweitens ist die **flexible Skalierung** relevant (Shapiro und Varian 2008). Plattformen haben nur sehr begrenzte Fixkosten. Sie sind digitale Infrastrukturen, für die physische Büros allein für die tatsächlichen Organisationsmitglieder von Management und Verwaltung der Plattform notwendig sind. Beispielsweise konnte Uber, die Plattform für Personentransporte, sich innerhalb weniger Jahre fast weltweit ausbreiten, da für das Angebot in einem neuen Land nur ein kleines Managementteam notwendig war und in der Folge die Plattform für die jeweiligen Städte ohne große Kosten und Organisation direkt

aktiviert werden konnte. Entsprechend können Plattformen ihr Angebot sehr flexibel dem Bedarf anpassen (Drahokoupil 2021). Und über den Bedarf verfügen sie über sehr gute Kenntnisse durch das stetige Sammeln relevanter Daten. Je nach Notwendigkeit kann das Angebot erhöht oder reduziert werden, und Kapazitätsgrenzen sind fast ausschließlich abhängig von den lokalen Arbeitsmärkten und der Verfügung über ausreichend selbstständige Fahrer:innen. Infolge der Auslagerung der eigentlichen Arbeit ist diese Flexibilität auch nur sehr begrenzt mit unternehmerischem Risiko verbunden. Ebenso wie die Kosten für Produktionsmittel wird dieses fast ausschließlich von den Arbeitenden getragen (siehe unten).

Drittens bildet die **Finanzierung der Plattformen mit Risikokapital** die entscheidende Grundlage für ihre rasante Entwicklung (Zwick 2022; Langley und Leyshon 2017; Rahman und Thelen 2019; Srnicek 2018, S. 14–38; Staab 2019, S. 74–150). Infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise ab 2007 und den damit einhergehenden niedrigen Zinsen stellten riskante Start-Ups eine gewinnbringende Investitionsmöglichkeit für internationales Kapital dar. In zahlreichen Finanzierungsrunden entwickelten sich Arbeit vermittelnde Plattformen zu einem beliebten Investitionsobjekt, was deren rasante Entwicklung antrieb. Erst in den letzten Jahren und oft erst infolge umfassender Restrukturierungen und Rückzügen aus verschiedenen Märkten schafften es die ersten Plattformen in die Gewinnzone zu kommen (Fairwork 2024, S. 6). Weiterhin ist die Plattformökonomie in weiten Teilen abhängig vom Versprechen zukünftiger Monopole und der damit einhergehenden Profite, die weitere Finanzierungen mit Risikokapital sichern sollen. Anders als bei traditionellen Unternehmen erlaubt es eine solche Finanzierung Plattformen, Defizite über längere Zeiträume zu überbrücken und intensiv auf die Ausweitung auf weitere Märkte und die Gewinnung von Kund:innen zu setzen.

Differenzierung

Plattformarbeit ist vielfältig und mitunter haben verschiedene Ausprägungen, abgesehen vom Organisationsmodell, nur sehr wenig miteinander gemein. Daher wird Plattformarbeit im Folgenden weiter differenziert. Zentrale Kriterien sind zuerst die lokale Gebundenheit und die Qualifikationsanforderungen, sodass vor allem drei Formen von Plattformarbeit existieren: lokale Plattformarbeit sowie die lokal ungebundene professionelle und nicht-professionelle Crowdwork (Fernández-Macías et al. 2023, S. 49–51; Stefano 2016; Howcroft und Bergvall-Kåreborn 2018; Eurofound 2015; Stewart und Stanford 2017; Drahokoupil und Fabo 2016; Schmidt 2017; Eurofound 2018a; Pongratz 2018; Groen et al. 2016; Heiland 2020c, S. 5–6). Es macht einen grundlegenden Unterschied bezüglich Art und Kontrolle der Arbeit, der Sozialstruktur der Arbeitenden sowie der Handlungsmöglichkeiten, ob die Arbeit an einen engen lokalen Raum gebunden ist oder ob sie von jedem Ort der Welt ausgeführt werden kann und ob sie einfache und vom Umfang sehr begrenzte Jedermannstätigkeiten umfasst oder ob sie auf einen engeren Pool an Personen abzielt und nur von kreativen oder hoch qualifizierten Arbeitenden vollbracht werden kann.

1. Lokale Plattformarbeit bezeichnet klassische Aufgaben (meist Dienstleistungen), die in einem engen lokalen Raum verortet sind – in der Regel in urbanen Zentren (Heiland i.E.) – und in einem engen zeitlichen Rahmen vollbracht werden müssen. Diese Kategorie umfasst beispielsweise haushaltsnahe Dienstleistungen wie Reinigung (Helpling), (einfache) Handwerkstätigkeiten (eBay Kleinanzeigen, Taskrabbit, MyHammer), Pflegetätigkeiten (betreut.de), Personen-transport (Uber), Essenslieferungen (Lieferando) oder Prostitution (kaufmich.com). In der Regel nutzen die Arbeitenden bei dieser Art der Plattformarbeit ihre eigenen Arbeitsmittel (wie z.B. Handys, Fahrräder, Werkzeuge u.a.) deren Instandhaltung sie selbstständig gewährleisten müssen. Laut einer jüngeren Umfrage sind in diesem Bereich die fünf meistgenutzten Plattformen: Taskrabbit, MyHammer, eBay Kleinanzeigen, Lieferando und Uber (Fernández-Macías et al. 2023, S. 49–51). Die Forschung insbesondere zu Lieferdiensten und Personentransport ist sehr

ausgeprägt, wohingegen Analysen von plattformvermittelter Pflege und Reinigungsarbeit noch von begrenztem Umfang sind.

2. Professionelle Crowdwork umfasst Arbeit, die ortsungebunden von jedem Ort der Welt verrichtet werden kann, dabei aber inhaltlich komplex ist, spezifische Qualifikationen der Arbeitenden verlangt und meist eine längere Bearbeitungszeit in Anspruch nimmt. Darunter fallen beispielsweise Softwareentwicklung (Fiverr und itjobs.de), Kreativarbeit von Logodesigns bis Fotoediting (Jovoto), Buchhaltung und Projektmanagement (Freelancer) oder Schreib- und Textarbeit (Textbroker). Die entsprechenden Plattformen in diesem Feld bewerben ihre Dienste entweder mit dem Slogan ‚hire freelancers, make things happen‘ (Upwork) oder die Qualität und nicht die Quantität des ‚talent pools‘ und der ‚creative professionals‘ (Jovoto) wird angepriesen. Nicht selten sind bei diesen Tätigkeiten die Arbeitenden nicht allein mit Blick auf die Entlohnung motiviert, sondern einem gering bezahlten Praktikum gleich, hoffen einige sich auf diesem Weg Fähigkeiten anzueignen und ein Portfolio aufzubauen, das auch außerhalb der jeweiligen Plattform die individuelle Verwertbarkeit steigert (Schmidt 2017, S. 17). Die fünf relevantesten Plattformen in Deutschland für Online-Plattformarbeit (professionell und nicht-professionell) sind Freelancer, Clickworker, Upwork, Fiverr und Textbroker (Fernández-Macías et al. 2023, S. 50).

3. Nicht-professionelle Crowdwork, die lokal ungebunden stattfindet. Hierbei werden kleine und Kleinstaufgaben mit kurzer Bearbeitungszeit vermittelt, bei denen zum Beispiel Bilder kategorisiert oder Umfragen ausgefüllt werden müssen. Ebenso werden Aufgaben mit mittlerer Bearbeitungszeit wie bspw. einfache Übersetzungsaufgaben mittels Plattformen vermittelt. Ursprünglich und auch weiterhin gehen viele dieser Aufgaben darauf zurück, dass Künstliche Intelligenz oftmals einfache Kategorisierungsaufgaben (zum Beispiel von Produkten) nicht zufriedenstellend löst (Irani 2015, S. 225; Scholz 2017, S. 20), so dass diese Art der Plattformarbeit auch als ‚artificial intelligence‘ (Mechanical Turk) oder als ‚human-in-the-loop‘ (Figure

Eight) bezeichnet wird. Arbeitende erhalten für derlei Aufgaben oftmals nur Centbeträge, sodass sie angewiesen sind, große Mengen zu erledigen. Auch wenn diese Tätigkeiten keine räumliche Nähe verlangen, verlangen sie nicht selten eine sprachliche oder kulturelle Nähe der Arbeitenden. Frühere Schätzungen gehen davon aus, dass Microwork ein Zehntel von lokal ungebundener Plattformarbeit ausmacht (Kässi und Lehdonvirta 2018; Kuek et al. 2015).

Ergänzend ist Plattformarbeit zu differenzieren hinsichtlich der Art des Beschäftigungsverhältnisses. Denn während ursprünglich Plattformar-

beitende ausschließlich als Selbstständige tätig waren, sind mittlerweile einige Plattformen dazu übergegangen, die Arbeitenden anzustellen – insbesondere in Deutschland, wie im Folgenden gezeigt wird.

Jüngere Entwicklungen in Deutschland

Plattformarbeit ist ein äußerst dynamisches Feld. Innerhalb von gut zehn Jahren haben die Plattformen sich rasant entwickelt und trotz der begrenzten Größe einen nachhaltigen Einfluss auf die deutsche Arbeitsgesellschaft ausgeübt. In diesem kurzen Zeitraum hat sich Plattformarbeit in einigen Bereichen stark verändert, sodass im Folgenden die zentralen Entwicklungen dargelegt werden.

Grundsätzlich weist Plattformarbeit in den letzten Jahren fast durchgehend ein fortlaufendes und **ausgeprägtes Wachstum** auf, das sich nicht selten im zweistelligen Prozentbereich bewegt. Belastbare Zahlen sind allerdings eine Ausnahme, da sie nur von börsennotierten Unternehmen in ihren Geschäftsberichten transparent gemacht werden müssen, was in Deutschland ausschließlich den Fahrdienstvermittler Uber und den Vermittler von Essenslieferungen Takeaway (in Deutschland mit der Plattform Lieferando) betrifft. Dabei sind die Bilanzen von beiden von starkem Wachstum geprägt, wobei insbesondere Takeaways Geschäft zugleich mit Verlusten einhergeht, die durch Risikokapital aufgefangen werden (Lorig und Gnisa 2021, S. 9). Ähnliches galt lange auch für Uber, das aber im Jahr 2023 nach zehn Jahren Betrieb das erste Mal einen operativen Gewinn verzeichnete (Fairwork 2024, S. 6).

Insbesondere lokal gebundene Plattformarbeit ist im gesellschaftlichen Diskurs sehr

präsent und somit besteht über deren Existenz ein großes Bewusstsein. Dies ist einerseits auf die große Sichtbarkeit im öffentlichen Raum von insbesondere Transportdienstleistern und Essenskurier:innen und deren aufsehererregenden Protesten zurückzuführen. Und andererseits werden diese Arbeitsformen oftmals als potentielle prekäre Arbeit der Zukunft verhandelt, sodass sie im Diskurs Relevanz über ihre faktische Verbreitung hinaus erfahren. Crowdwork hingegen ist weitestgehend unsichtbar und wird weit weniger verhandelt. Umfragen zeigen aber, dass bei Unternehmen ein großes Bewusstsein für deren Existenz besteht. Auch wenn Crowdwork noch vor einigen Jahren nur von 3,2% der Unternehmen in der Informationswirtschaft und 1,2% der Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes genutzt wurde, war diese Arbeitsform 78% der befragten Unternehmen in der Informationswirtschaft und 71% im verarbeitenden Gewerbe bekannt und viele gaben an, dies in Zukunft stärker nutzen zu wollen (Ohnemus et al. 2016).

Fern der quantitativen Entwicklung haben einige Plattformen in den letzten Jahren eine **Änderung ihres Organisationsmodells** vollzogen und neue Akteure mit plattformähnlichen Strukturen sind aufgetreten. Es zeigt sich, dass Plattformen ihre unternehmerischen Strategien durchaus an die jeweiligen nationalen Kontexte anpassen. Dies betrifft auch den Kern des Plattformmodells, die Selbstständigkeit der

Arbeitenden. Während beispielsweise Deliveroo, eine Plattform für Essenslieferungen, in den meisten Ländern plattformtypisch allein mit Selbstständigen agierte, stand den Fahrer:innen (Rider) in Deutschland in den ersten Jahren frei, ob sie entweder angestellt oder selbstständig arbeiten wollten. Und gleiches galt auch für den direkten Konkurrenten Foodora. Dies eröffnete den Plattformen die Möglichkeit, mit den angestellten Ridern die notwendigen, aber weniger profitablen Randschichten abzudecken und mit den Selbstständigen flexibel Auftragsspitzen abdecken zu können (Heiland 2022c). Als Rider bei Deliveroo die mit der Anstellung einhergehenden Mitbestimmungsrechte nutzten und einen Betriebsrat wählten, ließ die Plattform alle Verträge von Angestellten auslaufen – und damit auch den Betriebsrat – und arbeitete ausschließlich mit Selbstständigen. Im Kontrast dazu agierte Foodora nur mit angestellten Ridern, um die Planungssicherheit im Arbeitsprozess zu gewährleisten. Deliveroo verließ bald darauf den deutschen Markt und Foodora wurde von der Plattform Lieferando aufgekauft, die ihre Rider anstellt. Lieferando ist daher per Definition nach wie vor eine Plattform, da das Unternehmen weiterhin zwischen zwei unabhängigen Seiten vermittelt – Kund:innen und Restaurants – und nur die dritte Seite der Rider in die Organisation integriert wurde. Damit vermittelt Lieferando aber keine Arbeit mehr und ist nicht länger Teil der Plattformarbeit und durch die Anstellung gelten für die Rider wieder die üblichen Regulierungen von Beschäftigungsverhältnissen inklusive des Mitbestimmungsrechts (Ewen 2023). Dieses Feld wird mit den Unternehmen Wolt und UberEats mittlerweile von weiteren Akteuren bespielt.

Uber, als eines der ersten und idealtypischen Plattformarbeitsunternehmen, betreibt primär die Vermittlung von Fahrdiensten. Seit dem Markteintritt des Unternehmens in Deutschland im Jahr 2013 waren dessen Dienste von gerichtlichen Auseinandersetzungen begleitet. In der Folge vermittelt das Unternehmen entweder nur Mobilitätsdienstleistungen anderer (zum Beispiel örtlich konzessionierte Taxis oder E-Scooter) oder nutzt **Subunternehmen**, deren Funkmietwagen über die Uber-App genutzt werden

können. Die Fahrer:innen sind dabei in der Regel bei Leiharbeitsfirmen angestellt. Uber nutzt damit in Deutschland nicht länger das klassische Modell der Plattformarbeit, greift aber zugleich nicht auf die Anstellung der Arbeitenden zurück, sodass hier nicht eine ähnliche Institutionalisierung wie vor allem im Feld der Essenslieferungen zu konstatieren ist. Analog wendet UberEats die Strategie der Subunternehmen im Bereich der Lieferdienste an, sodass auch hier die Kosten und Risiken für das Unternehmen weitgehend ausgelagert werden. Die Arbeitenden sind zwar angestellt, unterliegen aber durch die prekäre Leiharbeitsstruktur trotzdem ähnlichen Bedingungen wie in der klassischen Plattformarbeit.

Neben diesen Modifikationen der Plattformarbeit hat sich insbesondere der Bereich der Lieferunternehmen in den letzten Jahren sehr dynamisch entwickelt. Der Fokus der jüngeren Unternehmen liegt dabei nicht länger auf der Lieferung vorbereiteter Mahlzeiten, sondern auf der zeitnahen Auslieferung von Waren des alltäglichen Bedarfs (**Quick Commerce**), zum Beispiel Gorillas oder Flink. Insbesondere die Covid-Pandemie mit den einhergehenden Kontaktbeschränkungen bescherte diesem Feld einen Boom, im Rahmen dessen der Lieferdienst Gorillas innerhalb von nur neun Monaten eine Risikokapitalbewertung von über einer Milliarde Euro erreichte. Diese Unternehmen sind keine Plattformen, da sie nicht zwischen verschiedenen Akteuren vermitteln. Sie verkaufen Güter aus ihren eigenen Warenlagern und die Arbeitenden sind angestellt und bekommen die Arbeitsmittel gestellt. Darüber hinaus weisen sie aber starke Überschneidungen mit Lieferplattformen hinsichtlich des Marktsegments, der Kund:innen, der Finanzierung und der Arbeitsprozesse auf (Heiland 2020c, S. 42–45; Europäische Kommission 2021b, S. 10; Fairwork 2022, S. 15). Und in anderen Ländern werden diese Dienstleistungen von klassischen Plattformunternehmen angeboten, sodass ein Übergang zur plattformvermittelten und Solo-Selbstständigen Arbeit grundsätzlich möglich ist.

Allerdings ist für die jüngere Vergangenheit eine **Krise dieses Geschäftsmodells** zu verzeichnen. Während in der Pandemie die Nachfrage nach

Lieferdiensten sehr ausgeprägt war, wirkten sich die gestiegene Inflation und die damit einhergehende Steigerung der Lebenshaltungskosten hemmend auf deren Entwicklung aus. Zeitgleich blieben viele der Unternehmen weiterhin den Beweis schuldig, dass sie Gewinne erwirtschaften können, und parallel stiegen die Zinssätze, was gemeinsam zu einem Rückgang des zur Verfügung stehenden Risikokapitals führte und auch die Finanzierung mittels Krediten verteuerte. Die Folge waren konservativere Unternehmensstrategien, Rückzüge aus verschiedenen Märkten sowie Übernahmen. Exemplarisch ist hier die Entwicklung von Gorillas. Vom schnellsten

Einhorn Europas (sprich in kürzester Zeit eine Marktbewertung von 1 Milliarde Euro erreicht) und mit einer aggressiven Ausweitung in Deutschland, die monatlich zwischen 60 und 90 Millionen Euro kostete (Partington und Pratty 2022), geriet der Erfolg und die Sicherung weiterer Finanzierung mit Risikokapital ins Schlingern, sodass der direkte Konkurrent Getir das Unternehmen im Dezember 2022 kaufte und sich im April 2024 aus dem deutschen Markt zurückzog und damit Gorillas das Geschäft einstellte.

Regulierung

Wie gezeigt läuft Plattformarbeit mit ihrem spezifischen Organisationsmodell den etablierten Regulationsformen zuwider und stellt diese mitunter sogar in Frage. Die EU-Institution Eurofound (2018a, S. 53) hebt demgemäß hervor: “[E]xisting industrial relations and social dialogue structures are often not a good fit with platform work.” Das betrifft insbesondere die Frage der Solo-Selbstständigkeit. Mittels dieser entziehen sich Plattformen den meisten Arbeitsrechten und designen mit ihrer Struktur zugleich die Arbeitsbeziehungen. Resultat ist eine „organisierte Unverantwortlichkeit“ (Löschnigg 2019, S. 39), die sich in einen allgemeinen Trend der Flucht aus dem Arbeitsrecht fügt. Die im deutschen Betriebsverfassungsgesetz festgehaltenen Regulierungen basieren auf einer klar abgrenzbaren Definition eines Betriebs mit spezifischen Akteuren und Hierarchien. Selbstständige Arbeitende sind demnach nicht Teil des Betriebs einer Plattformorganisation und können daher auch nicht die entsprechenden Rechte in Anspruch nehmen – wie beispielsweise Mindestlohn, soziale Absicherung, Mitbestimmung, Arbeitsschutz. Die „formal als Selbstständige eingeordneten Plattformarbeitenden [stehen] zwischen den Grenzen von Organisation (Arbeitsrecht) und Markt (Wirtschaftsrecht) (...). Das Recht steht vor großen Herausforderungen, wenn es diese die alten Arbeitsmarktstrukturen überlagernden Beschäftigungsformen schützen will“ (Hensel 2020, S. 76). Auch dem EU-Recht fehlt es in weiten Teilen an Regelungen, die auf Plattformarbeit anwendbar sind. So existiert

zum Beispiel keine individuelle Definition von Arbeitenden. Was ein:e Arbeiter:in ist, hängt von den jeweiligen nationalen Regelungen ab. Die Plattformen nutzen dieses regulatorische Vakuum und folgen dem Credo „don’t ask permission, ask forgiveness“ (Kenney und Zysman 2016, S. 67), der zufolge sie oft, basierend auf ihrem Erfolg und der ‚normativen Kraft des Faktischen‘ Tatsachen schaffen, die nur schwer rückgängig zu machen sind und denen gegenüber Regulator:innen und Arbeitende nur reagieren können.

Angesichts begrenzter Regulierungen und unklarer Zuständigkeiten bestehender Gesetze wurden plattformvermittelte Arbeitsverhältnisse bereits öfter **vor Gerichten verhandelt**. Im Fokus stand dabei vor allem die Frage der Selbstständigkeit und inwiefern diese Einordnung korrekt ist oder es sich doch eher um eine Anstellung handelt (Gigpedia 2024). Die Frage der Scheinselbstständigkeit ist keine neue (Muller 2014), doch mit Plattformarbeit gewinnt sie aktuelle Relevanz. Wegweisend war besonders ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus dem Dezember 2020, in dem ein Crowdfunder vom Gericht als Arbeitnehmer eingestuft wurde (Klimburg 2020; Kocher 2022, S. 194). Als Grund wurde insbesondere das algorithmisch gesteuerte Bewertungs- und Zuteilungssystem angeführt, das als eine klare Weisung vonseiten der Plattform an den Arbeiter interpretiert wurde. Aus Sicht des DGBs (2021, S. 2) ist das Urteil ein Präzedenzfall, im Zuge dessen algorithmische „Steuerinstrumente als mögliche

Formen der arbeitsrechtlichen Weisung“ gekennzeichnet werden. Allerdings ist zu betonen, dass das Urteil einen Einzelfall behandelt und nicht automatisch verallgemeinerbar ist. Über die Frage der Scheinselbstständigkeit hinaus wurden in der Vergangenheit bereits zahlreiche Urteile betreffend Arbeitsbedingungen, die Ausstattung mit Arbeitsmitteln, Kündigungen und Mitbestimmung geführt, die besonders das Feld der Lieferdienste betrafen (Heiland 2020c, S. 42–45; Europäische Kommission 2021b, S. 10; Fairwork 2022, S. 15).

Die Frage der rechtlichen Regulierung von Plattformarbeit wird rege diskutiert. **Vonseiten der Wirtschaft werden etwaige Eingriffe als Überregulierung** identifiziert und abgelehnt, denn Plattformarbeit ließe sich „gesetzlich nicht fassen“ und wäre nicht regelbar, sodass „[g]esetzlicher oder tariflicher Handlungsbedarf“ nicht gegeben erscheine (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände 2015, S. 5–6). Und auch der Zukunftsrat der Bayerischen Wirtschaft sprach sich 2017 wider einer vorschnellen Regulierung aus und dass ein etwaiges Regulierungsbedürfnis erst mit der Zeit und fallspezifisch sowie innovationsfreundlich zu bewerten sei (vbw 2017, S. 102–103). Demgegenüber erarbeitete das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2020) Vorschläge, um faire Bedingungen in der Plattformarbeit zu etablieren, wohingegen die aktuelle Bundesregierung in ihrem Koalitionsvertrag nur noch von Dialog und einer Verbesserung der Datengrundlage spricht.²

Im Kontrast dazu wird von rechtswissenschaftlicher Seite betont, dass das Arbeitsrecht nicht mit den Entwicklungen Schritt gehalten hätte (Kennedy 2016; Prassl 2018b; Prassl und Risak 2016; Stefano und Aloisi 2019; Cherry 2016). Auch vonseiten der EU wurde in den letzten Jahren deutlich **Regulierungsbedarf kommuniziert**: 2016 warnte die Europäische Kommission (2016, S. 2) vor „regulativen Grauzonen“ und das Europäische Parlament (2017, S. 13) attestierte mit Blick auf Plattformarbeit die deutliche Notwendigkeit einer Gesetzesreform und stellte später fest, dass ein größerer sozialer Schutz von Plattformarbeitenden wünschenswert sei (Europäisches Parlament 2017, S. 10). Und 2021 konstatierte die Europäische Kommission, dass „die bestehenden

Regulierungen für Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse den neuen Realitäten, Chancen und Herausforderungen immer weniger gerecht“ werden (Europäische Kommission 2021a, S. 21). Dabei geht sie davon aus, dass in der EU 5,51 Millionen Plattformarbeitende mit Blick auf ihren Beschäftigungsstatus womöglich falsch klassifiziert sind (ebd., S. 24).

In der Vergangenheit haben unterschiedliche Nationalstaaten unterschiedlich regulativ auf Arbeitsplattformen reagiert (Thelen 2018). Dabei gab es meist nur vereinzelte und **zögerliche Initiativen vonseiten der Gesetzgeber**, was insbesondere auch für Deutschland gilt (Heiland 2020c, S. 43). Zentral ist in dieser Hinsicht allein die Reformierung des Personenbeförderungsgesetzes im Jahr 2021, die auf das Auftreten des plattformbasierten Fahrtenvermittlers Uber und die mit diesem einhergehenden zahlreichen gerichtlichen Auseinandersetzungen und gesellschaftlichen Debatten reagiert. Plattformen für Personentransporte erhalten demnach eine explizite Betriebserlaubnis, doch ihre Fahrer:innen müssen anders als reguläre Taxis nach jeder Fahrt an den Sitz ihres Betriebes zurückkehren. Weitergehende Entwicklungen kommen von der EU. 2016 verabschiedete die EU-Kommission eine Agenda für die „kollaborative Ökonomie“, die den Startschuss darstellte für Bemühungen um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Plattformarbeitende. Seitdem gab es zahlreiche weitere Initiativen. Dabei wurden mitunter Solo-Selbstständige, und damit ein zentraler Teil der Plattformarbeit, nicht berücksichtigt (siehe Richtlinie 2019/1152; Lücking 2019, S. 13; Bednarowicz 2019). Zugleich wurde eine Leitlinie zu Tarifverträgen für Selbstständige verabschiedet, die sicherstellt, dass Solo-Selbstständige, die kollektiv ihre Interessen vertreten, nicht länger als wettbewerbsverzerrendes Kartell gelten (Europäische Kommission 2022).

Zentral ist allerdings eine jüngst verabschiedete **Richtlinie der EU**, die auf Scheinselbstständigkeit und algorithmisches Management in der Plattformarbeit abzielt. Für diese wurde bereits im Dezember 2021 ein Vorschlag vorgelegt, der erst nach langen Verhandlungen und Änderungen vonseiten der Mitgliedsstaaten im Ministerrat im

² „Digitale Plattformen sind eine Bereicherung für die Arbeitswelt, deswegen sind gute und faire Arbeitsbedingungen wichtig. In diesem Sinne überprüfen wir bestehendes Recht und verbessern die Datengrundgrundlagen. Dazu führen wir den Dialog mit Plattformanbietern, -arbeitern, Selbstständigen sowie Sozialpartnern“ (Bundesregierung 2021, S. 57).

April 2024 verabschiedet werden konnte. Das Kernelement der Richtlinie ist die Beweislastumkehr bezüglich der Selbstständigkeit der Arbeitenden. Während bisher Plattformarbeitende vor Gericht erst darlegen mussten, dass ihre Tätigkeit nicht einer selbstständigen entspricht, sondern sie weisungsgebunden und daher als Angestellte einzuordnen sind, müssen nun die Plattformen belegen, dass es sich nicht um ein Arbeitsverhältnis, sondern um eine Kooperation mit tatsächlich Selbstständigen handelt. Darüber hinaus verlangt die Richtlinie die Einrichtung von Kommunikationskanälen für die Arbeitenden und regelt den Umgang mit Algorithmen. Letztere dürfen keine persönlichen Daten mehr verarbeiten, ihre Entscheidungen müssen von Menschen überwacht werden und die genutzten Daten müssen von den Plattformen transparent gemacht werden. Insbesondere die Umkehr der Beweislast bei Selbstständigkeit wurde sehr kontrovers diskutiert, was die Verabschiedung der Richtlinie verzögerte. Auch die Vereinigung der bayerischen Wirtschaft (2021, S. 11) sprach sich explizit gegen eine Regulierung von Plattformarbeit allgemein und insbesondere eine solche „gesetzliche Vermutung der Arbeitnehmereigenschaft“ aus, „da ansonsten das Risiko der unternehmerischen Betätigung von den Plattformselbstständigen auf die Plattform und/ oder den Auftraggeber verlagert würde“. Demgegenüber wurde die Richtlinie vom DGB (2022) mit einer ausführlichen Positionierung und Kommentierung befürwortet.

Trotz der deutlichen Entschärfung in den ihr vorausgehenden Verhandlungen ist die **Richtlinie eine der umfassendsten Regulierungen von Plattformarbeit** und verfügt damit womöglich über eine Wirkkraft weit über die Jurisdiktion der EU hinaus. Die Richtlinie geht auch über die meisten nationalen Regelungen hinaus und bringt regulative Innovationen für die Plattformarbeit. Zugleich ist davon auszugehen, dass die Richtlinie nur begrenzte Effekte auf plattformvermittelte Arbeit in Deutschland haben wird. Besonders in der ortsgebundenen Plattformarbeit agieren bereits viele Plattformen mit angestellten Arbeitenden, sodass Scheinselbstständigkeit hier kein Thema ist. Und auch die Nutzung von Subunternehmermodellen einiger Plattformen oder die verbreitete Praxis umfassender Probezeiten und Kündigun-

gen zu deren Ende wird von der Richtlinie nicht tangiert. Außerdem geben andere Plattformen, wie beispielsweise Helpling oder betreut.de, die Selbstständige nutzen, auf Nachfrage an, dass sie nur Marktplätze und keine Arbeit organisierenden und kontrollierenden Plattformen seien und somit die Richtlinie nicht auf sie zutreffe (Wurster 2023). Demgegenüber geht der Europäische Gewerkschaftsbund (ETUC) davon aus, dass viele der Plattformen unter die Richtlinie fallen (ETUC 2022). Allgemein stehen den Mitgliedsstaaten zwei Jahre für die Implementierung der Richtlinie und dabei einiger inhaltlicher Spielraum zur Verfügung, sodass erst die finale Umsetzung und im Anschluss etwaige rechtliche Auseinandersetzungen darum abzuwarten sind, um die Effekte bewerten zu können.

Eine ergänzende Form der Regulierung ist eine aus Deutschland stammende Selbstverpflichtung von Crowdworkplattformen. Dieser „**Code of Conduct**“ wurde 2015 von der Plattform Testbirds initiiert und mittlerweile von acht deutschen und einer britischen Crowdwork Plattformen unterzeichnet. Sein Ziel ist es, „ergänzend zur Gesetzgebung allgemein gültige Leitlinien für das eigene Handeln im Rahmen von bezahlter Crowdarbeit zu etablieren und so eine Basis für ein vertrauensvolles und faires Miteinander zwischen Plattformbetreibern und Crowdworkern zu schaffen“.³ Die Absicht der unterzeichnenden Plattformen ist es auf diesem Weg, ihren schlechten öffentlichen Ruf zu verbessern und sich von der Konkurrenz abzugrenzen. 2017 wurde gemeinsam von Arbeitnehmer-, Arbeitgeberorganisationen sowie den unterzeichnenden Plattformen eine weltweit erste Ombudsstelle für Crowdwork eingerichtet, die als vorgerichtliche Institution den Code of Conduct umsetzen und Arbeitskonflikte lösen soll.⁴ Diese wird von der Gewerkschaft IG Metall organisiert. Die Ombudsstelle ist ein innovativer Ansatz zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Crowdworker:innen. Allerdings sind ihre Entscheidungen nicht sanktionsbewehrt, sind nur auf die wenigen beteiligten Plattformen beschränkt und lassen strukturelle Probleme unangetastet (siehe Heiland 2022b für eine ausführlichere Analyse).

³ Der Code of Conduct ist unter folgender Adresse zu finden: <https://crowdsourcing-code.de/>

⁴ Siehe <https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de>, wo auch die Jahresberichte zu finden sind.

3. Umfang von Plattformarbeit

Um die Relevanz des Phänomens Plattformarbeit einschätzen zu können, ist dessen tatsächliche Größe von Interesse. Doch eine Quantifizierung dieser neuen Arbeitsform steht vor großen Herausforderungen, handelt es sich doch um ein sich bewegendes Ziel, das den etablierten Erhebungspraktiken zuwiderläuft. Dies gilt für alle beteiligten Gruppen. Angaben zur Menge der existierenden Plattformen (Evans und Gawer 2016; Vaughan und Daverio 2016; Fabo et al. 2017) sind meist vage Schätzungen, die auf prekären Daten basieren (Eurofound 2018b). Plattformen müssen sich nicht zentral als solche registrieren. Ein jüngeres Mapping von Plattformen in Europa geht für Deutschland von 217 Arbeitsplattformen aus, von denen 50 ihr europäisches Hauptquartier in Deutschland haben (Groen et al. 2021). Daten zum Umfang der Kunden von Plattformen sind auf wenige und in erster Linie Crowdwork-Plattformen begrenzt (Kässi und Lehdonvirta 2018). Mit Blick auf die Arbeit ist insbesondere die Anzahl der Plattformarbeitenden von Interesse. Da Plattformarbeit den etablierten Strukturierungen der Arbeitswelt zuwiderläuft, existieren faktisch keine Daten von staatlicher Seite und Ämtern (Eurofound 2018b, S. 12; BMAS 2020, S. 5).

Die Plattformen selber sind nicht zu Angaben über die Anzahl ihrer Arbeitenden verpflichtet. Sie stünden auch selber vor der Herausforderung, zu bestimmen, wer als Arbeiter:in zählt. Denn unter den vielen registrierten Accounts befinden sich oft zahlreiche Plattformtourist:innen, die nach einer einmaligen Anmeldung keiner plattformvermittelten Arbeit nachgegangen sind (Kuek et al. 2015; Carmel et al. 2012). Außerdem ist oftmals die Fluktuation auf Arbeitsplattformen recht hoch, so dass viele einst aktive Accounts brachliegen. Darüber hinaus gibt es Personen, die in Form eines ‚Multihoming‘ auf mehreren Plattformen zugleich angemeldet und aktiv sind. Ergänzend erweist es sich bei Studien zum Umfang von Plattformarbeit als schwierig, den Befragten genau zu erklären, was damit gemeint ist, so dass die erzielten Ergebnisse verzerrt sein können (Bonin und Rinne 2017; Piasna und Drahokoupil 2019).

Während in den Anfängen der Plattformarbeit

noch eine „statistische Leere“ existierte (Schmid-Drüner 2016, S. 19), gibt es mittlerweile verschiedene Untersuchungen, die versuchen, die Anzahl an Plattformarbeitenden zu bestimmen. Die Ergebnisse dieser Erhebungen sind nicht selten sehr divers, und ihre Resultate variieren für Europa zwischen 0,4% und 19% der erwerbsfähigen Bevölkerung (O’Farrell und Motagnier 2019; Eurofound 2018b, S. 12).⁵ Verantwortlich dafür ist unter anderem das breite Spektrum an Definitionen, mit denen Plattformarbeit gefasst wird (Europäisches Parlament 2017, S. 10). Jede Definition zieht andere Grenzen, fokussiert damit unterschiedliche Grundgesamtheiten an Plattformarbeitenden und führt in der Folge zu nur begrenzt vergleichbaren Resultaten: „without a clearer and consensual definition, no reliable measurement of the phenomenon’s dimensional relevance exists“ (Codagnone et al. 2016). Außerdem wurden die Erhebungen in unterschiedlichen Zeiträumen durchgeführt, was angesichts der sehr ausgeprägten Dynamik von Plattformökonomien Vergleiche zusätzlich erschwert. Und viele der Daten werden mit unterschiedlichen Methoden gewonnen, wobei insbesondere Online-Umfragen zur Anwendung kommen, die mit spezifischen Einschränkungen einhergehen (Piasna et al. 2022, S. 7–8; Baur und Florian 2008).

Allgemein ist bezüglich der bestehenden Erhebungen schwer auszumachen, ob die tatsächlichen Zahlen über- oder unterschätzt werden. Denn einerseits wurden die etablierten Instrumente zur Erfassung von Art und Umfang von Arbeitsverhältnissen auf Basis von Normalarbeitsverhältnissen entwickelt. Sie zielen meist auf den Hauptberuf und die primäre Einkommensquelle ab und fassen damit nur begrenzt die oft als Nebentätigkeit verrichtete Plattformarbeit, so dass Unterschätzung droht. Andererseits besteht infolge von Plattformtourist:innen, Multi-Homing, hohen Fluktuationen und der geringen Aktivität vieler Plattformarbeitenden die Gefahr, das Phänomen zu überschätzen.

Eine jüngere Umfrage, die einen Einblick in den Umfang von Plattformarbeit in Deutschland erlaubt, ist die Internet and Platform Work Survey des European Trade Union Institute (ETUI) (Pi-

⁵Siehe auch Hünefeld et al. (2022 S. 172) für eine Gegenüberstellung der verschiedenen Berechnungen des Umfangs von Plattformarbeit in Deutschland in älteren Studien.

asna et al. 2022). In dieser wurden 2021 mittels einer Zufallsstichprobe Personen in 14 EU-Ländern befragt (angesichts der Covid-Pandemie via Telefon). Die Umfrage stellt damit weitestgehend repräsentative Daten zur Verfügung. Für alle untersuchten Länder gehen die Autor:innen davon aus, dass 4,3% der arbeitenden Bevölkerung (18-65 Jahre alt) in der Plattformarbeit tätig sind (Piasna et al. 2022, S. 15). Ein Viertel dieser Plattformarbeitenden (1,1%) ist wöchentlich mehr als 20 Stunden auf Plattformen beschäftigt oder bezieht auf diesem Weg mehr als 50% ihres Einkommens (ebd.). Für Deutschland zeigen die Daten, dass hier 4,4% der arbeitenden Bevölkerung in den letzten zwölf Monaten Plattformarbeit ausgeführt haben, davon 3,2% mindestens monatlich, und für ein Viertel (1,1%) ist dies die primäre Einkommensquelle und Beschäftigung (Piasna et al. 2022, S. 17). In früheren Umfragen zeigte sich noch, dass ein deutlich größerer Teil der Befragten hauptberuflich in traditionellen Beschäftigungsverhältnissen tätig ist (Pesole et al. 2018; Baethge et al. 2019). Dies verweist

womöglich auf eine zunehmende Etablierung von Plattformarbeit im Prekariat. Demnach wird Plattformarbeit zunehmend weniger als Neben-erwerb durchgeführt, sondern ist für das primäre oder einzige Einkommen der Arbeitenden verantwortlich. Dies wird ergänzt durch einen allgemein konstatierten zunehmenden Bevölkerungsanteil, der plattformvermittelter Arbeit nachgeht (BMAS 2020) und eine für die EU prognostizierte Zunahme von Plattformarbeitenden von 28,3 Millionen im Jahr 2022 bis auf 43 Millionen im Jahr 2025 (Barcevičius et al. 2021; Europäischer Rat 2024). Die Art der Plattformarbeit ist unter den Befragten weitestgehend gleichmäßig verteilt. 2,2% gehen ortsunabhängiger und 2,3% ortsabhängiger Plattformarbeit nach – bei letzterem verteilt sich mehr als die Hälfte (1,4%) auf Liefer- und Transporttätigkeiten (Piasna et al. 2022, S. 21). Ältere Studien kamen noch zu dem Ergebnis, dass ortsungebundene Plattformarbeit eine größere Verbreitung aufweise (Serfling 2019; Pesole et al. 2018).

4. Untersuchungsdesign

Angesichts sowohl des begrenzten Umfangs sowie der großen Heterogenität des Feldes der Plattformarbeit umfasst das Untersuchungsdesign der Studie einen explorativen Mixed-Methods-Ansatz, bei dem sowohl qualitative als auch quantitative Methoden genutzt und die jeweiligen Erkenntnisse miteinander verbunden werden. Ziel ist es, auf diesem Weg trotz der erstens prekären Daten- und Informationslage und zweitens des beschränkten Umfangs der Studie ein möglichst breites wie tiefes Bild des Feldes der Plattformarbeit in Bayern und insbesondere der Arbeitsbedingungen der Arbeitenden zu gewinnen. Als zentrale methodische Zugänge kamen eine umfassende Literaturrecherche, leitfadengestützte Interviews mit Expert:innen, Beschäftigten und anderen Akteuren aus dem Feld sowie eine quantitative Online-Erhebung zur Anwendung.

In einem ersten Schritt wurde in einer umfassenden Recherche die existierende Literatur gesammelt. Dabei zeigt sich, dass Plattformarbeit fortlaufend und umfassend wissenschaftlich untersucht wird, aber keine regionalspezifischen Erkenntnisse allgemein sowie speziell zu Bayern existieren. Außerdem existieren keine öffentlichen Statistiken – weder für Deutschland noch für Bayern –, die Auskunft über Plattformarbeit geben (siehe oben). In der Folge kann keine Grundgesamtheit der Beschäftigten in der Plattformarbeit (in Bayern) definiert werden, die als Referenzpunkt für Analysen dient, und es können auch nicht Sekundärdaten für die Untersuchung genutzt werden. Zusätzlich wird die Analyse von der sehr ausgeprägten Dynamik des Feldes erschwert, was dazu führt, dass zahlreiche Studien, die nur wenige Jahre zurückliegen, hinsichtlich zentraler Aspekte bereits veraltet sind.

Als Reaktion auf diese Herausforderungen wurde ein besonderer Fokus auf die Erhebung von Primärdaten gelegt. Zuerst wurde ein umfassendes Mapping von arbeitsvermittelnden Plattformen vorgelegt, die in Bayern aktiv sind oder von in Bayern lebenden Personen genutzt werden. Daran anschließend wurden zwischen September 2022 und Juni 2023 19 Interviews mit verschiedenen Akteuren aus dem Feld der Platt-

formarbeit geführt. Darunter waren 13 Arbeitende in verschiedenen Formen der Plattformarbeit in Bayern (Crowdwork, Essenslieferung, Personentransport, Reinigung, haushaltsnahe Dienste und Pflege) und sechs hauptamtliche Gewerkschafter:innen und Vertreter:innen weiterer Fach- und Interessensorganisationen (beispielsweise IHK). Die Interviewten wurden nach einem theoretischen Sampling (Glaser und Strauss 1998, 51ff.) rekrutiert. Je nach spezifischem Erkenntnisinteresse wurden passende Gesprächspartner:innen recherchiert und angeschrieben oder angerufen. Die Interviews dauerten mindestens 30 Minuten und in der Regel über eine Stunde. Die Gespräche wurden als problemzentrierte Interviews durch verschiedene zuvor ausgearbeitete Leitfäden vorstrukturiert (Witzel 2000; Kurz et al. 2009). Damit wurde auf Vorwissen aus der Literaturrecherche und dem Mapping aufgebaut und Bezug genommen und dieses um die Erfahrungen und Erkenntnisse der Akteure erweitert. Die Leitfäden wurden um offene Nachfragen ergänzt, um den Schwerpunktsetzungen und Themen der Befragten Raum zu geben und gegebenenfalls Hypothesen generieren zu können. Die meisten der Interviews wurden mittels Videokonferenz oder Telefon durchgeführt. Den Befragten wurde Anonymität zugesichert und fast alle Interviews wurden aufgezeichnet und im Nachgang transkribiert. Im Anschluss wurden die Transkripte mittels qualitativer Datenanalysesoftware codiert und ausgewertet (Kuckartz 2016).

Die Interviews erlauben einen aktuellen und gegenstandsbezogenen Einblick und wurden gezielt mit informierten Personen geführt, die über vertiefte Kenntnisse ihres jeweiligen Gebiets verfügen. Mittels eines solch qualitativen Vorgehens ist es aber nicht möglich, die Breite der Beschäftigten und deren individuelle Lagen und Erfahrungen abzufragen – vor allem nicht in einem derart heterogenen Bereich wie der Plattformarbeit. Daher wurde ergänzend eine Online-Umfrage durchgeführt. Für diese wurde ein standardisierter Fragebogen erstellt. Gezielt orientierten sich einige der Fragen am DGB-Index „Gute Arbeit“. Dies erlaubt es, die erhobenen Daten aus der Plattformarbeit mit denen der Beschäftigten in Deutschland allgemein zu ver-

gleichen und somit Aspekte der Arbeitsqualität identifizieren zu können, die spezifisch für Plattformarbeit sind. Der DGB-Index „Gute Arbeit“ ist eine repräsentative Studie zur Messung der Arbeitsqualität. Jährlich werden abhängig Beschäftigte aller Branchen, Regionen, Einkommensklassen, Altersgruppen etc. in Deutschland befragt. Darunter fallen Arbeitnehmer:innen zwischen 15 und 65 Jahren, die mindestens zehn Stunden pro Woche erwerbstätig sind (Auszubildende ausgenommen). Die hier zum Vergleich genutzte Erhebung von 2020 umfasst über 6.000 Befragte (inklusive Oversamples). Die Corona-Pandemie spielte während der Durchführung der Erhebung des DGB-Indexes – zwischen Januar und Mai 2020 – bereits eine gewichtige Rolle.

Die Umfrage unter Plattformarbeitenden fand vom 1. Dezember 2023 bis 19. März 2024 statt. In diesem Zeitraum haben 257 Personen an der Umfrage teilgenommen. Von diesen haben 209 Personen den kompletten Fragebogen beantwortet. Zu erwähnen ist, dass Online-Erhebungen spezifischen Einschränkungen unterliegen, die vor allem die Repräsentativität der Daten

betreffen. Um Repräsentativität zu erlangen, ist entweder eine Vollerhebung oder eine Zufallsstichprobe notwendig. Ersteres ist faktisch unerschaffbar und die zweite Strategie ist aufgrund des Onlinecharakters praktisch unmöglich (Baur und Florian 2008; Blasius und Brandt 2009; Maurer und Jandura 2009). So können die Daten beispielsweise eine Verzerrung aufweisen, da der Link zur Umfrage nur bestimmten Gruppen kommuniziert wird oder von vornherein nur Personen teilnehmen, die eine gewisse digitale Affinität aufweisen. Hinzu kommt, dass aufgrund fehlender amtlicher Statistiken die Grundgesamtheit der Zielgruppe – Plattformarbeitende – nicht bekannt ist. Entsprechend können auch keine Gewichtungen des Datensatzes vorgenommen werden, um eine Repräsentativität zu erreichen oder einer solchen nahezukommen. Dieses Problem ist auch durch eine noch höhere Anzahl an Umfrageteilnehmenden nicht zu lösen (Baur und Florian 2008; McFarland und McFarland 2015). In der Folge liegt der Fokus der Analyse der quantitativen Daten auf der deskriptiven Statistik anstatt auf umfassender Inferenzstatistik.

5. Analyse

Im Folgenden wird zuerst die Struktur der Plattformarbeit in Bayern beschrieben und dabei deren relevantesten Formen erläutert und die Demografie der Arbeitenden beschrieben. Im Anschluss werden verschiedene Aspekte der Arbeitsbedingungen, des digital gesteuerten

Arbeitsprozesses, der Auswirkungen der Covid-Pandemie sowie der Handlungsfähigkeit der Plattformarbeitenden auf Basis der wissenschaftlichen Literatur und den erhobenen Daten diskutiert.

Struktur der Plattformarbeit in Bayern

Plattformarbeit in Bayern ist ebenso vielfältig wie in Deutschland allgemein. Generell sind nur lokal gebundene Formen der Plattformarbeit unmittelbar sichtbar, und da mit diesen ein direkter Kontakt zu einer großen Anzahl an Verbraucher:innen einhergeht, werden diese Arbeitsformen in der Öffentlichkeit stärker thematisiert. Hinzu kommt, dass nur diese Plattformarbeiten durch ihre Bindung an spezifische Räume auch einen unmittelbaren Bezug auf den bayerischen Kontext haben und sich entsprechend auch stärker auf diesen auswirken. Lokal ungebundene Crowdwork hingegen ist weitestgehend unsicht-

bar und nicht von der Ausführung in Bayern abhängig. Gleichwohl stellt sie für einige in Bayern lebenden Menschen eine Beschäftigungsmöglichkeit und Einkommensquelle dar. Im Folgenden werden exemplarisch die zentralsten Felder und Unternehmen der Plattformarbeit in Bayern sowie deren Struktur dargelegt. Diese Aufzählung ist nicht erschöpfend, da Plattformarbeit erstens von einer sehr großen Dynamik geprägt ist und zweitens zahlreiche Grenzfälle existieren, die nur bedingt dem klassischen Modell der Plattformarbeit entsprechen.

Lokal gebundene Plattformarbeit

Sichtbar und bekannt ist mit Blick auf Plattformarbeit vor allem der Personentransport. In Deutschland ist Uber derzeit in 20 Städten aktiv, davon in Bayern nur in Augsburg und München. Ergänzend versucht Uber mit Pilotprojekten sein Angebot auch fern urbaner Zentren verfügbar zu machen, so zum Beispiel in Kirchheim bei München (Salmen 2022). Dabei wird der bestehende ÖPNV durch das Angebot von Uber vor allem in den Randzeiten ergänzt. Kritisiert wird dabei, dass das Unternehmen mit seinem Angebot profitorientiert die Aufgabe der allgemeinen Daseinsvorsorge übernehme (Wochinger 2021). Zusätzlich versucht Uber in weitere Städte zu expandieren, wofür die Plattform aber auf lizenzierte Mietwagenfirmen als Subunternehmen angewiesen ist, die Fahrer:innen und Autos bereitstellen und die Fahrten ausführen. Das Unternehmen wirbt aktiv für solche Kooperationen. Wie dargelegt, weicht Uber damit vom idealtypischen Plattformmodell ab und nimmt eine Zwischenposition ein. Die Fahrer:innen sind zwar angestellt, aber nicht bei der Plattform, sodass letztere flexibel und kostenminimierend agieren kann. Fragen der Arbeitsqualität werden

damit gemeinsam mit dem Kostendruck auf die Subunternehmen ausgelagert. In der Folge existieren für Fahrer:innen Ungleichheiten hinsichtlich der Entlohnung und Arbeitsbedingungen da sie zwar für dieselbe Plattform aber unterschiedliche Subunternehmen fahren (Fairwork 2022, S. 8). Ergänzend erweitert Uber sein Portfolio und übernimmt seit April 2024 auch die Sofort-Lieferung von Bestellungen bei Media Markt oder Saturn innerhalb von 90 Minuten.

Neben dem Feld der Personentransporte sind Lieferdienste die bekannteste und in Deutschland verbreitetste Form der Plattformarbeit. Als erste Plattform begann Foodora 2014 mit der Lieferung zubereiteter Mahlzeiten von Restaurants an Privatpersonen. Kurz darauf folgte Deliveroo. Und auch Lieferando als Plattform, die ursprünglich nur zwischen Kund:innen und Restaurants mit eigenem Lieferservice vermittelte, begann eine eigene Flotte an Fahrer:innen aufzubauen. Nach Marktbereinigungen und Übernahmen verfügt Lieferando aktuell in den meisten Städten über ein Quasi-Monopol auf dem deutschen Markt. Die Plattform bietet

Lieferdienste in fast jeder bayerischen Stadt, allerdings nur in acht Städten mit eigenen Fahrer:innen. Ergänzend bietet Lieferando mittlerweile auch die Lieferung anderer Artikel wie Blumen oder Elektroartikel an. Mit angestellten Fahrer:innen fällt die Plattform in den Grenzbereich der Definition von Plattformarbeit. Unmittelbare Konkurrenz sind die Unternehmen Wolt, mit ebenso angestellten Fahrer:innen in neun bayerischen Städten aktiv, und UberEats, mit einem Angebot in 22 bayerischen Städten mit Fahrer:innen im Subunternehmensmodell.

In den letzten Jahren und insbesondere zu Zeiten der Covid-Pandemie wurde das Geschäftsfeld mit der Lieferung von Waren des alltäglichen Bedarfs ausgeweitet (Quick Commerce), das sich besonders dynamisch entwickelte (Ewen et al. 2022). Auch hier sind die Fahrer:innen angestellt, doch die Unternehmen vermitteln nicht Güter von Dritten, sondern verfügen über zahlreiche dezentrale Warenlager in urbanen Zentren, die eine schnelle Auslieferung gewährleisten sollen. Somit kann hierbei nicht länger von Plattformarbeit die Rede sein, obwohl hinsichtlich des Arbeitsprozesses, der Interessenkämpfe und der Finanzierung durchaus Ähnlichkeiten bestehen, sodass das Feld zumindest am Rande zu erwähnen ist. Prägend und antreibend war für Quick Commerce in Deutschland das Unternehmen Gorillas, das 2021 in deutscher Rekordzeit eine Bewertung von einer Milliarde erreichte, später allerdings vom Konkurrenten Getir übernommen wurde, der sich mittlerweile vom deutschen Markt zurückgezogen hat. Zahlreiche weitere Unternehmen bieten seitdem einen ähnlichen Service wie beispielsweise Flink (sechs Städte in Bayern), Knuspr (zwei bayerische Regionen) oder auch Amazon Fresh (in sechs bayerischen Städten).

Die Plattform Taskrabbit ist ein „**Minijob-Marktplatz**“ und vermittelt als solche Arbeitskräfte für kleinere Montage-, Reparatur- und Hilfsdienste im alltäglichen privaten Kontext. Die Plattform existiert seit 2008 und ist seit 2019 in Deutschland aktiv, in Bayern in sieben Städten (Aschaffenburg, Augsburg, Ingolstadt, Landshut, München, Rosenheim und Wolfratshausen). Die Plattform startete als Start-Up und konnte ein

schnelles Wachstum und fortlaufende Risikokapitalinvestitionen gewinnen. Eine der am häufigsten nachgefragten Tätigkeiten war das Aufbauen von IKEA-Möbeln, und 2017 erwarb IKEA die Plattform und integrierte deren Dienste in sein Angebot. Arbeitende über Taskrabbit agieren als Selbstständige und bieten ihre Arbeit mit ihrem Profil auf der Plattform an. Im Profil werden die angebotenen Tätigkeiten, das Arbeitsgebiet, die zeitliche Verfügbarkeit und Bewertungen bisheriger Kund:innen aufgeführt. Neben Taskrabbit werden ähnliche Tätigkeiten auch über die Plattform Kleinanzeigen (bis Mai 2023 eBay Kleinanzeigen) vermittelt, die aber mehr als ein schwarzes Brett fungiert, bei dem nur gewerbliche Anbieter (Abo-)Gebühren bezahlen. Die Plattform stellt allgemein das Online-Angebot in Deutschland mit der größten Reichweite dar und nimmt nur begrenzten Einfluss auf den Vermittlungsprozess und fügt sich damit nicht in die enge Definition von Plattformarbeit. Taskrabbit ähnlicher ist die bereits 2005 in Deutschland gegründete Plattform MyHammer auf der anspruchsvollere handwerkliche Leistungen vermittelt werden. Nutzer:innen stellen Aufträge ein und erhalten dann Angebote von oftmals professionellen Handwerker:innen (Lorig 2016). Laut Plattform sind auf dieser 75.710 Handwerker aktiv (diese werden nicht nach Regionen oder Städten gegliedert).

Die Plattform Helpling wurde 2014 in Berlin gegründet und vermittelte ursprünglich ausschließlich selbstständige **Reinigungskräfte für private Haushalte**, die über die Plattform nur haftpflichtversichert sind. Mittlerweile bietet Helpling verschiedene Dienste rund um den privaten Haushalt an, von der weiterhin primären Reinigung bis zu Massagen, Möbelaufbau und Gartenarbeit. Außerdem wurden auch Dienstleistungen für Büros ins Portfolio aufgenommen, von Reinigung über Hausmeisterservices bis zu Verpflegung. Helpling ist in 13 Städten in Bayern verfügbar (Bürodienstleistungen nur in München und Nürnberg). Die Arbeitenden bestimmen im Rahmen eines von der Plattform vorgegebenen Korridors selber ihren Stundenlohn, müssen sich dabei aber zusätzlich an den anderen Reinigungskräften auf der Plattform und in ihrer Region orientieren, um sicherzustellen, Aufträ-

ge zu erhalten. Die Plattform nimmt zwischen 26,25 - 43% Provision.⁶ Bei kurzfristigen Absagen werden für die Haushaltshilfen Stornierungsgebühren fällig. Seit 2021 bietet die Helpling einen Premium-Service an, im Rahmen dessen bei Partnerunternehmen festangestellte Reinigungskräfte für eine erhöhte Gebühr gebucht werden können. Helpling schreibt als eine der wenigen Plattformen mittlerweile schwarze Zahlen. Vom Deutschen Industrie-Reinigungs Verband wird den Plattformen vorgeworfen, Lohndumping zu betreiben und an die Stelle von Schwarzarbeit Scheinselbstständigkeit zu setzen (Koutsimpogiorgos et al. 2023). Alternativ vermittelt die Plattform quitt Haushaltshilfen, die dann von den Privatpersonen auf der Basis eines Minijobs angestellt werden. Die Plattform ist demnach allein vermittelnd tätig und berechnet dafür eine Gebühr pro abgerechnete Arbeitsstunde.

Zunehmend mehr Plattformen vermitteln Pflegekräfte (Röper und Schröder 2020). Allgemein hat sich dieses Feld weltweit zwischen 2010 und

2020 fast verzehnfacht – von 28 Plattformen auf 224 (Lorig 2016; ILO 2021a; Murphy et al. 2024). Viele der Plattformen stellen aber eher eine Online-Form gelber Seiten für Pflegedienste dar. Mit Fokus auf das klassische Plattformmodell ist in Deutschland vor allem die Plattform betreut.de von Relevanz. Diese wurde 2007 gegründet und 2012 von der amerikanischen Plattform care.com übernommen. Die Plattform bietet Dienste in der Betreuung von Senior:innen, Kindern und Tieren sowie Nachhilfe und Unterstützung in Haus und Garten. Betreut.de ist in ganz Bayern aktiv, abhängig vom jeweiligen Standort der Arbeitskräfte. Eine genaue Anzahl der auf der Plattform und in Bayern tätigen Personen ist nicht zu ermitteln. Doch zeigte sich bei der Recherche, dass in München und der näheren Umgebung über 5.300 Menschen ihre Dienste über die Plattform anboten. Alternativ vermittelt die Plattform Careship in München und Nürnberg Alltagshilfen für Senior:innen. Die Arbeitenden sind selbstständig tätig.

Lokal ungebundene Plattformarbeit

Die Verbreitung von Crowdwork allgemein sowie in spezifischen Regionen ist noch undurchsichtiger als dies bei lokal gebundener Plattformarbeit der Fall ist. Die Arbeitenden sind erstens nicht sichtbar, und da zweitens der Ausübungsort der Arbeit für diese irrelevant ist, gibt es vonseiten der Plattformen keine Daten über die Verbreitung der Arbeitenden. Allerdings ergeben sich einige regionale Cluster. So entlohnt beispielsweise eine der ersten und größten Plattformen für Mikroaufgaben, Amazon Mechanical Turk, die Arbeitenden nur in US-Dollars oder Amazon-Geschenkkarten, sodass diese Option für Personen aus Bayern nicht interessant ist. Außerdem spielt bei vielen Formen der Crowdwork, insbesondere professioneller, Sprache eine große Rolle, sodass spezifische deutschsprachige Plattformen oder Aufgaben von Personen aus Bayern bevorzugt werden.

Crowdworkplattformen lassen sich gemäß der Art der von ihnen vermittelten Aufgaben differenzieren, die entweder umfassender sind und oft spezifische Qualifikationen erfordern

(professionell) oder kurzweilig sind und ohne gesonderte Kenntnisse ausgeführt werden können (non-professionell). Auf Basis der Interviews sowie der Online-Erhebung sind in Bayern folgende Plattformen von Bedeutung. Professionelle Tätigkeiten wurden von den Befragten insbesondere auf den Plattformen fiverr, freelancer und textbroker ausgeführt.

Fiverr existiert seit 2010 und bietet eine große Vielfalt an Aufgaben. Diese können von Programmierung in verschiedenen Sprachen, über Designaufträge, Webseitenerstellung, Suchmaschinenoptimierung bis hin zu sprachlichen Übersetzungen reichen. Die Arbeitenden müssen in der Regel zwanzig Prozent ihres Umsatzes als Provision an die Plattform abführen. Eine ähnliche Breite an Aufgaben vermittelt die Plattform freelancer, die seit 2009 existiert. Der Fokus liegt auf IT- und Software-Aufgaben, Design, sowie Text- und Contenterstellung. Auftragnehmenden wird eine 10%-Gebühr pro Aufgabe berechnet, die durch den Abschluss einer kostenpflichtigen Mitgliedschaft reduziert werden kann.

² https://www.helpling.de/provisionsliste_ec/ (Abgerufen am 09.02.2024)

Textbroker ist eine deutsche Plattform, die seit 2005 existiert. Sie ist auf die Content-Erstellung fokussiert und vermittelt textbasierte Aufgaben wie beispielsweise Produktbeschreibungen, Artikel oder Übersetzungen. Die durchgeführten Aufträge werden nach Anzahl der Worte, zurückliegender Bewertung der Auftraggebenden sowie der Art der Beauftragung entlohnt. Seit 2019 ist textbroker dem oben genannten Code of Conduct für bezahltes Crowdsourcing beigetreten. Mitglied desselben ist auch die ähnlich funktionierende Plattform content.de, die von einigen Befragten genutzt wurde.

Plattformen für Aufgaben von begrenztem Umfang und Anspruch waren im Sample insbesondere: Clickworker, Testbirds und Crowd Guru. Außerdem führten einige Befragte auch einfachere Aufgaben aus, die über die zuvor genannte Plattform freelancer vermittelt wurden.

Clickworker bietet zahlreiche Aufgaben im Feld des bezahlten Crowdsourcing. Darunter fallen beispielsweise die Kategorisierung von Produkten oder Bildern, die Beantwortung von

Umfragen, die Erstellung und Kuratierung von Trainingsdaten für Künstliche Intelligenz oder einfach Texterstellungen. Die Arbeitenden können sich auf eine große Vielzahl kleiner Aufgaben bewerben, die in der Regel mit wenigen Euro bezahlt werden. Die Plattform wurde 2005 gegründet. Auch die Plattform testbirds vermittelt seit 2011 kleinere Aufträge an Privatpersonen. Inhaltlich geht es dabei aber um das Testen und Generieren von Feedback für Software, Apps und Webseiten, bevor diese veröffentlicht werden. Solche „Usability Tests“ werden mit circa 15 Euro entlohnt. Die Plattform Crowd Guru vermittelt Jobs von begrenztem Umfang, die zum Beispiel Internetrecherchen, Kategorisierung von Daten, Datenbankpflege oder die Erstellung von Texten für Suchmaschinenoptimierung umfassen. Die Plattform gibt an, die Entlohnung auf der Basis des aktuellen Mindestlohnes zu kalkulieren. Alle der drei genannten Plattformen haben den zuvor genannten Code of Conduct unterzeichnet, Testbirds hat diesen 2014 initiiert (Heiland 2022b).

Struktur der Plattformarbeitenden

Hinsichtlich der **Demografie** der Plattformarbeitenden kommen verschiedene Studien zu ähnlichen Ergebnissen (Bonin und Rinne 2017; Pesole et al. 2018; Fernández-Macías et al. 2023; Heiland 2019a; Piasna et al. 2022; Serfling 2019; Urzì Brancati et al. 2020). Allgemein sind Plattformarbeiter:innen überwiegend jung, gut gebildet sowie männlich und zunehmend haben sie einen Migrationshintergrund. So ist in der Internet and Platform Work Survey ein Viertel der Befragten zwischen 18 und 24 Jahre alt (Piasna et al. 2022, S. 23; siehe auch Pesole et al. 2018, S. 18). Das Durchschnittsalter der Interviewten bei den meisten Formen von Plattformarbeit liegt bei Mitte bis Ende 30, wobei Arbeitende im Transport etwas älter und solche im Bereich der Lieferdienste etwas jünger sind (ebd.: 25). Letzteres spiegelt sich auch in einer Umfrage unter deutschen Essenskurier:innen wider, bei der das Durchschnittsalter der Befragten 29 Jahre war (Heiland 2019a, S. 301). Allgemein stellen Männer mit 54% knapp die Mehrheit und insbe-

sondere von den Plattformarbeitenden, die den Hauptteil ihres Einkommens mittels Plattformarbeit erwirtschaften oder hier den größeren Teil ihrer Arbeitszeit investieren, machen Frauen nur 35% des Samples aus (Piasna et al. 2022, S. 26; siehe auch Bonin und Rinne 2017, S. 12; Serfling 2019, S. 1; Urzì Brancati et al. 2020, S. 20–28). Bei den Arten der Tätigkeit reproduzieren sich deutlich bestehende Genderdifferenzierungen. Allgemein werden haushaltsbezogene Dienstleistungen insbesondere von einer weiblichen und migrantischen Arbeitendenschaft ausgeführt und basieren meist auf informellen Arrangements (OECD 2021). Während für die EU davon ausgegangen wird, dass 57% der Haushaltshilfen informell beschäftigt werden, sind es für Deutschland nach der gleichen Analyse 75% (ebd.) und nach anderen Erhebungen sogar 90% (Anger und Enste 2022), woran in der Vergangenheit unterschiedliche Regulierungsinitiativen nur wenig geändert haben (Enste 2019). Plattformen formalisieren diese Arbeitsbeziehungen, rekrui-

tieren für ihre Dienste aber die gleichen sozialen Gruppen (Pulignano et al. 2023; Adascalitei et al. 2023). So werden Tätigkeiten, die vor Ort durchgeführt werden – insbesondere Pflege und Reinigung – zu 64% von Frauen durchgeführt, wohingegen im Transportbereich 82% und bei ortsungebundenen professionellen Tätigkeiten zu 68% Männer tätig sind (Piasna et al. 2022, S. 27; siehe auch Hunt und Machingura 2016).

Mit Blick auf formale Bildung zeigt sich, dass Plattformarbeitende tendenziell über höhere Bildungsabschlüsse als die normale Arbeitsbevölkerung verfügen (Bertscheck et al. 2016, S. 23; Heiland 2019a, S. 301; Pesole et al. 2018, S. 26; Fernández-Macías et al. 2023, S. 47). Und allgemein ist Plattformarbeit – insbesondere in Deutschland – stark von Personen mit Migrationshintergrund geprägt, die in diesem Bereich deutlich stärker vertreten sind als in der allgemeinen arbeitenden Bevölkerung (Fernández-Macías et al. 2023, S. 48; van Doorn et al. 2022; Piasna et al. 2022, S. 29–31; Leo und Grossi 2023). Außerdem sind Plattformarbeitende vor allem in urbanen Zentren und dabei insbesondere in Großstädten wohnhaft (Bertscheck et al. 2016, S. 24). Wobei in Deutschland, im Vergleich zu anderen EU-Ländern der Anteil an Plattformarbeitenden, die fern großer Städte wohnen, größer ist (Piasna et al. 2022, S. 35).

An die Erkenntnisse aus anderen Feldern und Studien schließen auch die Resultate der für Bayern durchgeführten Onlineerhebung an. Das Durchschnittsalter der Befragten liegt bei 27,3 Jahren. Allgemein sind 68% der Teilnehmenden

der Umfrage männlich. Geschlechterunterschiede reproduzieren sich mit Blick auf die Art der ausgeführten Plattformarbeit. So sind in den Bereichen Lieferungen und Personentransport weitaus überwiegend Männer tätig (84%), während sich bei plattformvermittelten Haushalts- und Pflegediensten das Verhältnis umkehrt (78% weiblich; siehe auch Ustek-Spilda et al. 2022). Auch bei der ortsungebundenen Plattformarbeit sind der Umfrage zufolge Männer ausgeprägter aktiv (72%). Das Bildungsniveau unter den Befragten ist vergleichsweise hoch. Fast ein Drittel verfügt über einen universitären Abschluss und fast 60% über die allgemeine Hochschulreife oder äquivalente Abschlüsse. Dabei zeigt sich eine deutliche Korrelation mit dem Migrationshintergrund, über den allgemein viele der Befragten verfügen (52%). Kommen die Umfrageteilnehmenden aus westlichen Ländern, haben sie tendenziell höhere Bildungsabschlüsse, und kommen sie umgekehrt aus der globalen Peripherie, haben sie eher geringere formale Bildung und weisen durchschnittlich auch ein höheres Alter auf. Analog berichtet ein befragter Essenskurier:

„Es gibt verschiedene ethnische Communities unter den Ridern. Zum Beispiel gibt es eine Gruppe mit Pakistanis und Bangladeschis, die sind oft etwas älter und bleiben unter sich. Und dann gibt es auch einige aus südeuropäischen Ländern. Von denen haben viele nach der Uni bei sich keine Arbeit gefunden und jetzt fahren sie hier erstmal Essen aus.“

Arbeitsbedingungen

Angesichts der breiten Kritik gegenüber Plattformarbeit und ihren Arbeitsbedingungen wird zuerst diskutiert, aus welchen Gründen Personen Plattformarbeit nachgehen. Die Vorteile von Plattformarbeit sind insbesondere deren Inklusivität, Anonymität, Flexibilität und ihre Funktion als ergänzende Einkommensquelle. Insbesondere lokal ungebundene Crowdwork erlaubt es Personen, die durch Care-Verpflichtungen, kulturelle Barrieren, oder Behinderungen an zu Hause gebunden sind oder aus anderen

Gründen nicht an normaler Erwerbsarbeit teilnehmen können, ihre über den Tag verteilte freie Zeit mit Erwerbsarbeit zu füllen (Berg 2016; Codagnone et al. 2016). Allgemein schätzen viele der Teilnehmenden der Online-Umfrage insbesondere die Flexibilität der Plattformarbeit. Diese gab ein Großteil als primären Vorteil an (78%). Hinzu kommt, dass Plattformarbeit mitunter für marginalisierte Personen ein „Rettungsanker“ ist, der ihnen Zugang zu einem Erwerbseinkommen erlaubt (Fairwork 2022, S. 13). Crowdwork

² https://www.helpling.de/provisionsliste_ec/ (Abgerufen am 09.02.2024)

ist außerdem in der Lage, durch ihre Anonymität auch diskriminierten Personen einen Zugang zu entweder lokalen oder globalen Arbeitsmärkten zu verschaffen (Graham et al. 2017, S. 146–147; Eurofound 2015). Ebenso wird Crowdwork eine potentielle Rolle bei der ökonomischen Entwicklung ländlicher Regionen beigemessen (Eurofound 2015, S. 116; Raja et al. 2013; World Bank 2013), da die Anforderungen gering sind und damit Menschen aus der globalen Peripherie Zugang zu den Arbeitsmärkten des Nordens erhalten (Horton 2011, S. 10). Einige dieser Aspekte bestätigt auch einer der befragten Crowdworker: „Ich bin psychisch etwas eingeschränkt und kann nicht lange am Stück arbeiten. Hier auf dem Land gibt es für mich nicht viele Optionen. Die Arbeit auf der Plattform kann ich mir weitestgehend frei und flexibel einteilen. Und ich muss nicht einmal das Haus dafür verlassen.“

Darüber hinaus dient Plattformarbeit allgemein mit ihren meist niedrigen Einstiegshürden und angesichts oft hoher Jugendarbeitslosigkeiten Menschen als ein erster Einstieg in den Arbeitsmarkt (Eurofound 2015). Und obwohl die Selbstständigkeit von Plattformarbeitenden oftmals nur dem Schein nach existiert, wird sie von vielen Arbeitenden als Vorteil angesehen, da mit ihr ein freieres Bestimmen über Arbeitszeiten und weniger direkter Kontakt zu Vorgesetzten besteht (Berg 2016; Taylor et al. 2017; Groen und Maselli 2016). Beispielsweise beschreiben plattformvermittelte Pfleger:innen die Vorteile von autonomer Zeiteinteilung und die Erfüllung ihrer arbeitsinhaltlichen Ansprüche infolge ihrer Selbstständigkeit im Kontrast zur abhängigen Beschäftigung in Pflegediensten (Baum und Kufner 2021, 179f.). Und einer der interviewten Kuriere erläutert: „Klar, die App will immer etwas von einem. Aber ich genieße es, dass mir während der Arbeit nicht irgendein menschlicher Boss im Nacken sitzt.“

Für den Bereich der Reinigungs- und Haushaltshilfen kommt insbesondere hinzu, dass diese meist informellen Tätigkeiten durch die Plattformen eine Formalisierung erfahren. Weiterhin arbeiten gemeinhin 90% der privaten Reinigungskräfte unangemeldet und sind damit unmittelbar von ihren Auftraggebern abhän-

gig. Durch die Plattformen sind die Arbeitenden nicht länger von einzelnen privaten Personen abhängig, und zusätzlich tritt eine vermittelnde Instanz in die Arbeitsbeziehungen, die beispielsweise die Zahlungsabwicklung standardisiert und bei Konflikten mediatierend involviert werden kann. Dies wird von einigen Arbeitskräften als ergänzende Sicherheit wahrgenommen (van Doorn 2022). Ähnliches beschreibt auch eine befragte Person:

„Ich hatte schon mal einen Konflikt mit einer Auftraggeberin. Da hat die Plattform versucht zu vermitteln. Das lief letztendlich nicht perfekt befriedigend für mich ab. Ich habe dann nicht die volle Bezahlung erhalten. Aber zumindest habe ich schnell neue Auftraggeber gefunden und konnte mich von der Person fernhalten.“

Gegenüber diesen Vorteilen der Plattformarbeit stehen zahlreiche Nachteile und kritische Aspekte, die im Folgenden näher diskutiert werden. Diese gehen nicht allein auf Plattformarbeit zurück, sondern sind ebenso Teil eines allgemeinen Trends der Prekarisierung von Arbeit und der Zunahme von atypischen Beschäftigungsverhältnissen (Stefano 2016, S. 482; ILO, 2016; Rubery et al. 2018). So hält die Europäische Kommission fest, dass

“the emergence of new digitalised work arrangements is not unrelated to the broader trend of work de-standardisation with the widespread diffusion of non-standard work and to job polarisation with the hollowing out of standard middle level jobs” (Codagnone et al. 2016, S. 52).

Als **atypische Arbeitsform** gehen mit Plattformarbeit eine geringere soziale Absicherung, niedrigere Einkommen und eine reduzierte Arbeitsplatzsicherheit einher – unter anderem auch weil Plattformarbeit nur selten in Vollzeit verrichtet werden kann (Huws et al. 2017). Dies ist insbesondere bei lokal gebundener Plattformarbeit meist auch nicht möglich. Die Nachfrage nach diesen Dienstleistungen ist aufgrund ihrer Kopräsenz und Synchronität an spezifische Tageszeiten und -rhythmen gebunden, sodass Essenslieferungen bspw. insbesondere mittags und abends nachgefragt werden.

Mehrere der Interviewten bestätigen diesen Aspekt der **Arbeitszeit**, wie zum Beispiel ein Essenskurier: „Die Arbeit kann man fast nicht in Vollzeit machen. Man arbeitet meist dann, wenn andere frei haben, wenn sie sich eben Essen bestellen.“ Und bei der Online-Umfrage gaben 74% der Befragten an, dass sie weniger als 50% einer Vollzeitstelle arbeiten, und die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit liegt im Sample bei knapp 61 Stunden. Dabei zeigen sich vor allem Unterschiede zwischen Crowdwork (im Durchschnitt im Monat 36 Stunden) und lokal gebundener Plattformarbeit (durchschnittlich 78 Stunden monatlich). Damit arbeiten die Befragten deutlich mehr Stunden als Plattformarbeitende aus der EU-weiten ETUI-Umfrage (5-6 Stunden pro Woche) (Piasna et al. 2022, S. 42–47), was mutmaßlich auf den deutlich höheren Anteil an angestellten Plattformarbeitenden in Deutschland und im Sample (45%) zurückzuführen ist. Mit Blick auf die Arbeitszeiten ist außerdem relevant, dass insbesondere 71% der Befragten aus dem Felde der lokal gebundenen Plattformarbeit angeben, dass sie sehr häufig oder oft am Wochenende arbeiten – gegenüber 27,2% der laut dem DGB-Index allgemein in Deutschland abhängig Beschäftigten – und 58% der derselben Gruppe sehr häufig oder oft zwischen 18 und 23 Uhr arbeiten (DGB-Index: 33,1%). Ein relevanter Aspekt der Arbeitszeit in der Plattformarbeit sind die für den Arbeitsprozess und dessen Anbahnung oftmals unentlohten Zeiten (Pulignano et al. 2021). Der Internationalen Arbeitsorganisation zufolge verbringen Arbeitende auf Plattformen rund ein Drittel ihrer Zeit ohne Bezahlung (ILO 2021b). Davon betroffen sind insbesondere Crowdworker (Barcevičius et al. 2021, S. 61), wie sich auch in der Online-Umfrage zeigt, in der 76% der Selbstständigen angaben, dass dies oft oder sehr häufig der Fall wäre. Sie verbringen zum Beispiel viel Zeit mit der Suche nach neuen Aufgaben, sie benötigen entgegen ihrer ursprünglichen Erwartung länger für zugeteilte Aufgaben oder von ihnen wird erwartet, diese zu überarbeiten, wie eine Befragte berichtet: „Es gibt regelmäßig so Fälle, da muss man was nacharbeiten, bekommt dafür aber nicht mehr bezahlt. Dadurch sinkt der Stundenlohn dann doch merklich.“ Lokal gebundene Plattformarbeitende sind davon weniger betroffen.

Trotzdem ist dies mitunter ein Thema, wie eine befragte Reinigungskraft erläutert: „Klar, An- und Abfahrt werden nicht bezahlt. Wenn ich auf die andere Seite der Stadt für einen Auftrag muss, dann überlege ich mir das zweimal.“ Und bei dem Essenslieferdienst Lieferando wurde von Betriebsräten vor kurzem und in einigen Städten erfolgreich eingefordert, dass der letzte Auftrag einer Schicht nur in begrenzter Entfernung vom Wohnort liegen darf, damit der unentlohnte Heimweg nicht verlängert wird.

Eng verbunden mit Fragen der Arbeitszeit ist das tatsächliche **Einkommen**. Der Europäische Rat (2023) geht davon aus, dass 55% aller Plattformarbeitenden in der EU weniger als den jeweiligen nationalen Mindestlohn erhalten. Laut der ETUI-Studie verdienen 40% der Personen, die Einkommen über das Internet generieren⁷, weniger als 5% des Medianeinkommens von Vollzeitbeschäftigten und mehr als 90% dieser „Internet-Arbeitenden“ verdienen weniger als 60% des Medianeinkommens (Piasna et al. 2022, S. 43). Und allgemein hebt die ILO hervor, dass Plattformarbeitende mehr Stunden als reguläre Beschäftigte arbeiten, um ein gleichwertiges Einkommen zu erzielen (ILO 2021b). Laut den Untersuchungen der Fairwork Foundation zahlen in Deutschland viele Plattformen Löhne knapp oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns (Fairwork 2022, S. 7). Insbesondere einige Plattformen, die mit Selbstständigen agieren, erfüllen dieses Kriterium nicht und nur wenige Plattformen entlohnen oberhalb des Satzes für Konsumausgaben privater Haushalte, wie er vom Statistischen Bundesamt erhoben wird (ebd.). Ergänzend beschreibt ein Befragter: „Es passiert leicht, dass man weniger als den Mindestlohn verdient. Viele Kollegen verstehen auch nicht, dass da am Ende des Jahres noch steuerliche Abzüge anfallen, und die sind dann über ihren finalen Arbeitslohn nach allen Abzügen recht überrascht.“

Im Zusammenhang mit den flexiblen Arbeitszeiten und nicht selten auftragsabhängigen Einkommen stehen eine **ausgeprägte Varianz und hohe Unvorhersehbarkeit des Einkommens** für viele Plattformarbeitende. Demgemäß geben knapp 76% der Befragten an, dass ihr Monats-

⁷ Die beinhaltet in erster Linie Plattformarbeitende, ergänzt um beispielsweise Influencer oder Personen, die privat Waren online verkaufen.

einkommen oft oder sehr häufig Schwankungen unterliegt, die bis zu 300€ ausmachen können. Und 56% der Befragten geben an, dass ihr Einkommen nicht oder gerade ausreicht. Gleiches gilt laut dem DGB-Index für nur 28% der Beschäftigten in Deutschland. 27% der Teilnehmenden der Online-Umfrage gaben an, dass Sie ergänzend Sozialleistungen wie BAföG, Wohngeld, Kindergeld o.a. beziehen. In einer Umfrage unter Essenskurier:innen war es sogar ein Drittel (Heiland 2019a, S. 303). Außerdem gaben 48% der in der durchgeführten Umfrage Interviewten an, dass sie noch einem Zweitjob nachgehen. Nicht angestellte Plattformarbeitende und ihr Einkommen sind in der Regel unmittelbar an die aktuelle Marktlage gekoppelt. So berichtet eine plattformvermittelte Reinigungskraft, dass im Nachgang der Covid-Pandemie und angesichts eines allgemeinen Mangel an Arbeitskräften, besonders im Bereich der Dienstleistungen, auch weniger Konkurrenz auf der Plattform vorherrschte: „Mitunter gab es mehr Anfragen, als man bedienen konnte, sodass ich meinen Stundensatz erhöhen konnte“.⁸

Die Analyse der Einkommenslage zeigt, dass Plattformarbeit für viele Personen kein volles Erwerbseinkommen bietet, sodass davon auszugehen ist, dass viele der Arbeitenden **plattformvermittelten Tätigkeiten als Nebenerwerb** nachgehen (Pongratz und Bormann 2017; Herr 2018; Berg 2016; Eurostat 2016; Leimeister et al. 2016; Pesole et al. 2018; Baethge et al. 2019). Im erhobenen Sample geben 43% an, dass die Plattformtätigkeit ihr Haupterwerb ist. Unter diesen sind insbesondere Arbeitende in den Bereichen der Kurierdienste und des Personentransports. Ortsungebundene Plattformarbeit wird nur in vereinzelten Fällen und dann auch nur bei professioneller und höher entlohnter Arbeit als Haupterwerb durchgeführt. So zeigt sich auch in anderen Erhebungen, dass mit steigender Entlohnung von Plattformarbeit und den professionellen Anforderungen an die Arbeitenden auch der Anteil der Personen zunimmt, die dieser als Haupterwerb nachgehen (Piasna et al. 2022; Pesole et al. 2018). Und allgemein zeigt sich, dass durchaus Personen plattformvermittelter Arbeit nachgehen, die unbefristet in einem Normalarbeitsverhältnis angestellt sind. Allerdings ist

deren Anteil im Kontrast mit befristet Beschäftigten deutlich geringer (Piasna et al. 2022, S. 36–37). Wird Plattformarbeit im Haupterwerb durchgeführt, ist dies besonders der Fall bei vergleichsweise älteren Personen, die für andere sorgen müssen (Pesole et al. 2018, S. 28) und auch eher bei Personen, die infolge von Migrationshintergrund und geringerer formaler Bildung über weniger alternative Einkommensmöglichkeiten verfügen (Heiland 2019a, 2022c). Oftmals ist Plattformarbeit für viele dort Tätige keine langfristige Beschäftigung. Nur 44% der Befragten der Online-Umfrage können sich vorstellen, diese Arbeit auch noch in fünf Jahren auszuführen. Einer Befragten zufolge hängt dies auch damit zusammen, dass es keine Perspektive gebe, die es ermögliche aufzusteigen, den Verdienst merklich zu erhöhen oder sich beruflich weiterzuentwickeln: „Das ist eine Sackgasse. Damit fängt man an und es ändert sich nichts (...). Wer Alternativen hat, bleibt daher auch nicht lange.“ In einer älteren Umfrage in Deutschland gaben gut zwei Drittel der Befragten an, dass sie maximal nur 12 Monate auf der Plattform aktiv sind (Bertscheck et al. 2016, S. 33). Und bei Essenslieferdiensten war einer Erhebung zufolge die Mehrheit der Befragten noch keine sechs Monate auf der Plattform tätig (Heiland 2019a, S. 303). Als Spezialfall zeigen Baum und Kufer (2021), dass auf Plattformen für Pflegedienste nicht notwendigerweise höhere Löhne gezahlt werden, doch die dort Arbeitenden planen langfristig auf diesem Weg zu arbeiten, insbesondere da die Flexibilität eine bessere Vereinbarkeit mit privaten Verpflichtungen ermöglicht.

Ein weiteres Thema, das mit Plattformarbeit an Relevanz gewinnt, ist die **soziale Absicherung** der Arbeitenden. Davon betroffen sind insbesondere Selbstständige, die auch fern von Plattformarbeiten beispielsweise nur selten in eine obligatorische Rentenversicherung integriert sind oder private Vorsorgemaßnahmen organisieren, oftmals weil sie sich solche nicht leisten können (Hampel et al. 2023, S. 20). Selbstständige Plattformarbeitende sind unmittelbar von der Marktlage und den volatilen Aufträgen abhängig. Krankheit, Pflegeverpflichtungen o.a., die die Übernahme plattformvermittelter Aufträge verhindern, führen direkt zu Einkommensausfällen

⁸ Die Plattform Helpling definiert einen Korridor, im Rahmen dessen die Haushaltshilfen einen Stundenlohn wählen können.

und erschweren eine etwaige Altersvorsorge. Plattformarbeitenden stehen demnach durch ihre meist übliche Selbstständigkeit nicht die Schutz- und Repräsentationsrechte angestellter Arbeitender zur Verfügung (Cherry 2016; Rogers 2016; Stefano 2016; Prassl 2018b; Prassl und Risak 2016). Eine interviewte Gewerkschaftssekretärin erläutert hierzu:

„Soziale Absicherung ist eines der zentralen, aber vielen Plattformarbeitern nur wenig bewussten Themen. Entweder sie sind noch recht jung, machen sich darüber keine Gedanken und planen ohnehin bald, was anderes zu machen. Oder es sind oft migrantische Arbeiter, die von dieser Arbeit abhängig sind. Und bei einigen ist sowohl die Perspektive derart kurzfristig als auch die Anspruchshaltung derart gering, dass sie gar nicht davon ausgehen, im Alter und bei Krankheit Ansprüche zu haben. Die putzen auch noch mit Bronchitis und kaputten Knien bei den Leuten zu Hause.“

Demnach nutzen Plattformen die spezifischen Lebenslagen zahlreicher Personen, um ihre Lohnkosten zu reduzieren. Ähnlich wird Plattformarbeit auch auf anderem Wege quersubventioniert. So verweist die ILO in einer Studie dabei auf die zuvor besprochenen Unterschiede zwischen Personen, die der Plattformarbeit als Haupt- oder als Nebenverdienst nachgehen. Demnach verfügen insbesondere Erstere markant seltener über Sozialversicherungen, wohingegen Nebenerwerbstätige oftmals soziale Absicherung über ihre primären Jobs in Anspruch nehmen (Berg et al. 2018, S. 61). In den Interviews wurde dies besonders bei den lokal ungebundenen Crowdworkern der Fall, die meist über einen anderen Job sozial- und krankenversichert waren.

Zu betonen ist allerdings, dass zwar insbesondere selbstständige Plattformarbeitende von einer geringen sozialen Absicherung geprägt sind, dass aber auch angestellte Plattformarbeitende oft nur ungenügend abgesichert sind. Denn oftmals sind sie nur mit Mini- oder Midijobs angestellt und sind mit ihren Einkommen unter den Grenzen für Beitragspflichten verortet, sodass mit Blick auf das Solidarsystem auch hier wieder

die Allgemeinheit die Arbeitsverhältnisse der Plattformarbeit subventioniert (Schulz-Weidner und Wölflé 2019). Kollektive Entgeltverträge kommen entweder nicht zur Anwendung oder sind meist gar nicht erst existent. So beschreibt ein befragter Taxifahrer: „Das ist doch keine richtige Absicherung. Ich bin auf die Arbeit angewiesen. Das Geld ist ohnehin schon knapp. Da kann ich mir nicht noch leisten, länger krank zu werden. Und da müssen wir über Altersvorsorge gar nicht erst reden.“ Und demgemäß gaben 72% im Sample der durchgeführten Online-Umfrage an, dass sie in den letzten zwölf Monaten mindestens einmal krank gearbeitet haben.

Zu diesen Unwägbarkeiten der Plattformarbeit kommen **individuelle Risiken**, die mit den spezifischen Arbeitsprozessen zusammenhängen. Im Fall von Crowdwork werden vor allem psychosoziale Aspekte und vor allem Stress sowie ergonomische Probleme angeführt, und im Bereich lokaler Plattformarbeit sind beispielsweise Verkehrs- oder Arbeitsunfälle sowie Diebstahl von und Schäden an den Arbeitsmitteln wahrscheinlicher (Schmidt 2017, S. 18). Zum Beispiel berichtet fast die Hälfte von befragten deutschen plattformvermittelten Essenskurieren, dass sie schon einmal in einen Unfall verwickelt waren (Heiland 2019a, S. 303). Und Reinigungskräfte müssen mit den Mitteln und Werkzeugen arbeiten, die ihnen von den Auftraggebern zur Verfügung gestellt werden, ungeachtet dessen, wie angemessen diese sind (Bor 2021, S. 158; Ravenelle 2019, 87ff.). So geben in einer Umfrage unter plattformvermittelten Reinigungskräften zwei Fünftel der Befragten an, dass sie besorgt sind angesichts der Chemikalien, mit denen sie während der Arbeit in Kontakt kommen, und zwei Drittel sind besorgt, einen Arbeitsunfall zu erleiden (Gerold et al. 2022, S. 30). Und ein befragter Arbeiter für Gelegenheitstätigkeiten beschreibt: „Ich musste schon oft mit unangemessenem Werkzeug arbeiten, zum Beispiel mit einem riesigen, schweren Rasenmäher an einem sehr steilen Hang oder so ähnliches.“

Diese genannten Arbeitsrisiken hängen als solche nicht mit Plattformarbeit, sondern mit der jeweiligen Arbeit und ihrer Spezifika zusammen. Doch der Umgang mit diesen Gefahren

wird durchaus durch die plattformspezifische Arbeitsorganisation beeinflusst. Denn viele Plattformarbeitende verzichten angesichts der meist nur kurz- bis mittelfristigen Perspektive sowie der geringen Einkommen oftmals aus Kostengründen auf Versicherungen für solche Fälle (Schmid-Drüner 2016). Außerdem werden durch die Plattformen und deren niederschweligen Einstiegsmöglichkeiten in einigen Bereichen weniger erfahrene und schlechter ausgestattete Arbeitskräfte aktiv. So erhöhte beispielsweise die Berufsgenossenschaft Verkehr angesichts der aufkommenden Essenslieferdienste und der damit einhergehenden Häufung an Unfällen für einige der entsprechenden Gruppierungen die Beiträge. Illustrierend beschreibt ein Essenskurier: „Gerade geht mein Licht nicht zuverlässig. Aber ich habe gerade kein Geld, um das richtig reparieren zu lassen, und sehe es auch nicht ein. Das müsste Lieferando machen, was sie natürlich nicht tun, sondern sie zahlen nur einen mäßigen Aufschlag. Dann fahre ich manchmal ohne Licht.“

Dies verweist auch auf die Tatsache, dass bei vielen Formen der Plattformarbeit die Arbeitenden selber für den Erwerb und die Instandhaltung der **Arbeitsmittel** verantwortlich sind. Einen befragten Crowdworker stellte dies bereits vor Probleme: „Mein PC ist nicht der neueste. Ich kann mir nicht alle zwei Jahre einen Neuen holen. Das stört meist auch nicht. Aber manchmal soll ich Software testen, bei der mein PC an seine Grenzen stößt. Daher werde ich mich nun wohl doch mal nach einem Neuen umschauen müssen.“ Insbesondere im Feld der Lieferdienste waren die Materialpauschalen, die die Rider bei der Nutzung eigener Fahrzeuge erhalten, bereits häufig Gegenstand von Konflikten. Und über die zur Verfügung gestellte Ausrüstung (beispielsweise wetterfeste Kleidung) und deren Qualität gab es bereits zahlreiche Beschwerden (Fairwork 2022, S. 7). Und eine interviewte Reinigungskraft beschreibt, dass sie sich auf eigene Kosten hochwertige Handschuhe kauft, da sie täglich mit vielen unterschiedlichen Putzmitteln in Kontakt kommt und die Auftraggeber meist keine Schutzmittel zur Verfügung stellen.

Wie dargelegt sind in Deutschland mittlerweile

viele der Plattformarbeitenden angestellt – insbesondere bei lokal gebundenen Diensten – und haben damit einen gesetzlichen Anspruch auf Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Mindestlohn etc. Doch wie gezeigt bleibt Plattformarbeit trotzdem weitestgehend eine Form prekärer Arbeit. Neben den allgemeinen Arbeitsbedingungen und der geringen Entlohnung ist dafür auch die nicht selten **ausgeprägte Befristungspraxis** verantwortlich. Im Sample der Online-Umfrage waren nur 13% der Teilnehmenden unbefristet angestellt. Entfristete Verträge sind demnach nicht die Regel und zusätzlich nutzen viele der Unternehmen die sechsmonatige Probezeit umfassend aus. Auf diesem Weg werden Arbeitende, die einen einjährigen Arbeitsvertrag unterschrieben haben, kurz vor Ende der Probezeit gekündigt. Damit entledigen die Plattformen sich insbesondere unliebsamer Beschäftigter, die zum Beispiel Betriebsratskündigungen vorantreiben (Fairwork 2022, S. 18). Außerdem können die Unternehmen damit ihren Pool an Arbeitskräften an die vorherrschende Nachfrage anpassen. Durch die Anstellung der Arbeitenden gewinnen sie Planungssicherheit und anders als gegenüber Selbstständigen verfügen sie über die Weisungsbefugnis und können zum Beispiel auch wenig beliebte Schichten problemlos mit Arbeitskräften abdecken (Heiland 2022c). Und durch die Befristung und Nutzung der Probezeit können sie trotzdem sehr flexibel ihren Pool an Arbeitskräften und damit ihre Lohnkosten an das tatsächlich bestehende Angebot anpassen, wie auch ein befragter Essenskurier aus München beschreibt: „Wir sehen ständig, wie zum Herbst Leute eingestellt werden, und nach einem halben Jahr, nach dem Winter, wenn die Aufträge etwas abebben, werden viele vor dem Ende der Probezeit gekündigt.“

Allerdings zeigt sich auch, dass diese Strategien der Unternehmen nicht an allen Orten ähnlich effektiv sind und **von den Strukturen der lokalen Arbeitsmärkte abhängig** sind (Heiland 2022c). Entscheidend ist für die Plattformen der Zugriff auf einen ausreichend großen und sich stetig erneuernden Pool an Arbeitskräften. Laut dem Statistischen Bundesamt waren im Jahr 2023 in Deutschland 77,2% der Bevölkerung zwischen 15 und 65 Jahren erwerbstätig (Stand

2. April 2024). Diese Erwerbstätigenquote steigt fortlaufend und ist derzeit so hoch wie nie zuvor. Einer der zentralen Faktoren für diese Entwicklung ist die Ausweitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse, so dass von einer prekären Vollerwerbsgesellschaft die Rede ist (Brinkmann und Nachtwey 2014), in der die Arbeitenden hybride Erwerbsstrategien verfolgen (Bührmann et al. 2018; OECD 2019). Infolgedessen bietet die Auflösung von Normalarbeitsverhältnissen und die zunehmende Inklusion von zuvor auf dem Arbeitsmarkt inaktiven Gruppen den Plattformen die Möglichkeit, flexibel auf einen ausreichend großen Pool an Arbeitskraft zurückgreifen zu können – was hinreichend als „Reservearmee-mechanismus“ bekannt ist (Marx 1962, S. 664). Auch hier greift die zuvor angesprochene Differenzierung zwischen den verschiedenen Formen der Plattformarbeit nach lokaler Bindung und Qualifikation. Denn in begrenzten lokalen Räumen steht nur das lokale Angebot an Arbeitskräften zur Verfügung (Jonas 1996; Martin 2000) und darüber hinaus unterliegt diese Art der Plattformarbeit oft starken zeitlichen Schwankungen (bspw. ist die Nachfrage nach Personenbeförderung abends und am Wochenende größer als morgens). In Bestätigung dessen beschreibt ein anderer Essenskurier, dass er in seiner kleineren Stadt nicht eine ähnliche Kündigung nach der Probezeit kennt, sondern eher offene Stellen und einen Mangel an Rädern. Auch höhere Qualifikation ist auf Plattformen ein Distinktionskriterium. Gering qualifizierte Crowdworker stehen nicht nur in einer lokalen, sondern oft in einer globalen Konkurrenz zueinander und sind damit besonders austauschbar. So übersteigt das Angebot an Arbeitskräften auf manchen der Plattformen mitunter die Nachfrage um das Zehnfache (Graham et al. 2017). Als Resultat dieses engen Zusammenhangs von Plattformarbeit mit lokalen Arbeitsmärkten ist festzuhalten, dass lokale und regionale Differenzen zwischen verschiedenen und auch auf ein und derselben Plattform existieren.

Hinsichtlich der allgemeinen **Arbeitsbedingungen lässt sich damit zusammenfassen**, dass Plattformarbeit für einige Arbeitenden Vorteile mit Blick auf flexible Arbeitszeiten und einen niederschweligen Zugang zu Erwerbseinkommen

ermöglicht. Demgegenüber steht eine Vielzahl kritischer Aspekte: Insbesondere lokal gebundene Plattformarbeit findet insbesondere statt, wenn andere frei haben (nachmittags, abends und am Wochenende). Die Einkommen sind in der Regel gering und oftmals nur knapp über dem Mindestlohn – Hochqualifizierte, die über Plattformen hohe Einkommen erzielen, sind in Relation zu prekären Plattformarbeitenden eher selten – und die Einkommen sind oft unsicher und weisen große Varianzen auf. In vielen Fällen wird Plattformarbeit nur als Nebenerwerb ausgeführt. Außerdem geht Plattformarbeit mit einer geringen sozialen Absicherung einher und die Arbeitenden sind verschiedenen Gefahren im Arbeitsprozess ausgesetzt, denen vonseiten der Plattformen oft nur unzureichend begegnet wird. Befristung ist in der Plattformarbeit die Regel und nicht selten werden sechsmonatige Probezeiten ohne sichere Perspektiven vorgegeben. Neben den allgemein sehr großen Varianzen zwischen verschiedenen Plattformen und Formen von Plattformarbeit haben unterschiedlich konstituierte regionale Arbeitsmärkte zur Folge, dass die gleichen Plattformen oftmals lokale Spezifika aufweisen, sodass Generalisierungen lokal spezifischer Erkenntnisse zu kontrollieren sind. Angesichts dieser zahlreichen negativen Aspekte erscheint weniger überraschend, dass sich in der Umfrage nur 58% der Befragten mit ihrer Arbeit in hohem oder sehr hohem Maß identifizieren (DGB-Index 89,5%). Außerdem geben 68% der Befragten der Online-Umfrage an, nicht mit ihrer Arbeit zufrieden zu sein. Und nur 26% des befragten Samples sehen in ihrer aktuellen Arbeitssituation keinen Anlass für Streik oder Protest.

Arbeitsprozesse und algorithmisches Management

Seit jeher sind Arbeitsprozesse mit verschiedenen Formen der Kontrolle verbunden. Während Arbeitende an Autonomie und geringer Vernutzung ihrer Arbeitskraft interessiert sind, versuchen Unternehmen sicherzustellen, dass möglichst effektiv und effizient gearbeitet wird. Plattformarbeit stellt keine neue Arbeitsform als solche dar, sondern verändert nur die Zusammensetzung und Beziehung der involvierten Akteure. Damit einher geht eine besondere Notwendigkeit, Arbeitsprozesse zu kontrollieren. Denn die Arbeitenden sind meist nur lose an die Plattformen gekoppelt, sie sind selbstständig und unterliegen nicht der direkten Weisungsbefugnis der Plattformen, oder sie sind zumindest räumlich verteilt, sodass sie einer direkten Überwachung entzogen sind. Plattformen stellen sich demnach neue Herausforderungen, denen sie mit neuen Instrumenten begegnen. So kommen insbesondere automatisch entscheidende **algorithmische Systeme** zur Anwendung. Diese sind in der Regel grundlegend für Plattformarbeit. Denn die Vermittlung von Arbeit und nicht selten kleinteiligen Aufgaben ist nur effizient und kostengünstig zu koordinieren, wenn dieser Prozess automatisch nach vorgegebenen Parametern abläuft. So beschreibt ein Manager einer Mikro-workplattform, dass das Schreiben einer Mail an eine Arbeiterin bereits mehr kosten würde als die eigentliche Aufgabe, sodass dies notwendigerweise automatisch vonstattengehen müsse (Irani 2015, S. 229–230). Ein solches algorithmisches Management ist in der Plattformarbeit für die Verteilung, Bewertung und Optimierung von Arbeit zuständig (Heiland 2018a). Daher wird im Folgenden gesondert auf die plattformvermittelten Arbeitsprozesse und die mit diesem einhergehenden Kontrollpraktiken eingegangen.

Von den Befragten der Online-Umfrage geben 68% an, dass sie sich gegenüber der Technologie ausgeliefert fühlen – in der plattformvermittelten Kurierarbeit sind es laut einer Umfrage 63% (Heiland 2019a, S. 302). Dieses Gefühl ist unter den abhängig Beschäftigten in Deutschland allgemein mit 39,3% deutlich seltener erlebt.⁹ Trotz dessen geben 78% der befragten Plattformarbeitenden an, dass die mit der Arbeit einhergehende Flexibilität der gewichtigste Vorteil sei, und viele Befragte geben an, die Abwesen-

heit unmittelbarer Vorgesetzter und stattdessen die Arbeitskoordination via App zu schätzen (siehe oben). Solche widersprüchlichen Resultate sind in der Erforschung digitaler Technologien in der Arbeit bekannt und werden als **Autonomie-Kontroll-Paradoxon** bezeichnet (Mazmanian et al. 2013; Ruiner und Klumpp 2020).

Hervorzuheben ist, dass Algorithmen in Arbeitsprozessen nicht allein der Koordination dienen, sondern zugleich auch ein Kontrollinstrument darstellen. Für plattformvermittelte Arbeitsprozesse sind insbesondere drei Aspekte relevant: Erstens sind Algorithmen **Regelungsstrukturen**. Als solche bestimmen sie Korridore, in denen Handlungen zugelassen sind (Hoffmann-Riem 2017, S. 8). Plattformarbeitende erhalten beispielsweise automatisch Aufträge zugewiesen und es gibt klare Vorgaben, wie sie diese zu erledigen haben. Abweichungen sind oft entweder nicht vorgesehen oder bedürfen gesonderter Rechtfertigung. Ein Crowdworker beschreibt: „Das ist alles klar vorgegeben. Auf der Oberfläche der Plattform kann man auch gar nichts anderes machen als das, was von einem verlangt wird.“ Die Anweisungen sind damit unflexibler als juristische Gesetze – woher auch das Diktum „code is law“ stammt (Lessig 2001). Zweitens etablieren Plattformen mittels algorithmischem Management **Kommunikations- und Informationsasymmetrien**. Die Plattformen bestimmen, welche Informationen zu welchem Zeitpunkt an welche Akteure übermittelt werden und auf welchem Weg miteinander kommuniziert werden kann. Entsprechend geben 71% der an der Umfrage teilnehmenden Plattformarbeitenden an, dass sie sehr häufig oder oft von den Plattformen nicht ausreichend Informationen für die Erledigung ihrer Aufgabe erhalten. Außerdem existieren bei vielen Plattformen Strafen für die Nutzung der auf der Plattform geschlossenen Kontakte außerhalb derselben, um zum Beispiel die Geschäftsbeziehung ohne die vermittelnde Plattform und deren Provisionsansprüche fortzuführen. Bei einigen Plattformen wird dies mithilfe algorithmischer Systeme automatisiert überwacht, sodass es zum Beispiel nicht möglich ist (und mitunter sanktioniert wird), im plattformeigenen Chat Emailadressen auszutauschen. Die Kontrolle der Kommunikationskanäle

⁹ Dieser Wert stammt aus dem DGB-Index „Gute Arbeit“ von 2016. Die Frage wurde 2020 nicht erneut gestellt.

wurde in der Vergangenheit auch exemplarisch bei Essenskurierplattformen vollzogen indem Chats zu Betriebsratsgründungen auf der plattformeigenen App erst zensiert wurden und im Anschluss der gesamte Kommunikationskanal geschlossen wurde (Brinkmann und Heiland 2021, S. 130; Brinkmann et al. 2022). Drittens nutzen die Plattformen oftmals **automatisierte Evaluationssysteme**, mittels derer die Leistungen der Arbeitenden bewertet werden. So wird zum Beispiel aufgezeichnet, wie schnell Arbeitende auf Anfragen von Kund:innen reagieren (bei Taskrabbit zum Beispiel innerhalb von 30 Minuten) oder ob sie zuverlässig zu eingetragenen Arbeitsschichten erscheinen. Bei Kurierfahrer:innen werden auch Metriken wie deren Geschwindigkeit aufgezeichnet (Heiland 2022c), wobei diese aktuell nicht immer Teil der Bewertungen sind. Allgemein herrscht bei den Arbeitenden eine große Unsicherheit darüber, welche Daten erhoben und welche von Relevanz sind: „Man weiß ja nicht, was für Daten die sammeln. Ich gehe natürlich davon aus, dass sie alles Mögliche sammeln und dann auch nutzen“, beschreibt ein Rider. In der Folge zeigt sich, dass angesichts der intransparenten algorithmischen Systeme viele Plattformarbeitende sich in vorauseilendem Gehorsam üben (Heiland 2023, 2022a, 2020a). Darüber hinaus binden viele Plattformen die Kund:innen ein, die dazu aufgefordert werden, die Arbeitenden und deren Leistungen zu bewerten – meist mittels eines fünfstufigen Sternensystems (bei Helpling zum Beispiel nach den Kriterien „Freundlichkeit“, „Zuverlässigkeit“ und „Qualität“). Dies führt insbesondere bei eher unspezifischen Aufgaben wie Hilfstätigkeiten, Reinigung und Pflege oftmals zu einem Mehraufwand für die Arbeitenden:

„Das fängt schon an mit der Kommunikation im Vorhinein. Ich versuche immer genau abzuklären, was gemacht werden soll. Für das hin und her Schreiben zahlt mir keiner was. Und trotzdem kommt es dann dazu, dass man einen Schrank aufbauen soll und vor Ort stellt sich heraus, dass dieser einen anderen ersetzen soll, der erst noch weggeräumt werden muss. Da sagt man dann natürlich nicht nein, obwohl ich eigentlich keinen Schrank schleppen wollte. Aber man muss ja auch an seine Bewertung

denken, macht man das nicht, bekommt man dann nur vier Sterne, oder so.“

Folge solcher Bewertungssysteme ist direkte Mehrarbeit für die Plattformarbeitenden sowie zusätzliche Belastung in Form emotionaler Arbeit. Mit Blick auf eine Fünfsternebewertung werden Konflikte mit Kund:innen vermieden, und zusätzlich ist es notwendig, ein einladendes Profil auf der Plattform zu erstellen und die eigene Sichtbarkeit und damit die Aussicht auf Aufträge zu maximieren (Ticona und Mateescu 2018). Für die Kund:innen existiert keine vergleichbare Notwendigkeit. Eine Reinigungskraft erläutert:

„Ja, ich hatte auch schon unangenehme Aufträge, zum Beispiel einen Typ, der unpassende Bemerkungen gemacht hat und ständig hinter mir stand. Auch da habe ich den Job nicht abgebrochen, sondern erst nach Abschluss die Bewertung abgewartet und mich dann bei der Plattform beschwert. Trotzdem habe ich ein paar Wochen später wieder eine Anfrage von ihm bekommen, die ich aber abgelehnt habe.“

Entsprechend bescheinigt der Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung für lokale Plattformarbeitende „eine erhöhte Gefahr sexueller und sonstiger Übergriffe“ und „mangelnde (...) Unterstützung seitens der Plattformbetreibenden“ (BMFSFJ 2021, S. 129).

Festzuhalten ist, dass algorithmisches Management und andere Formen der Bewertung in der Plattformarbeit zentrale Kontrollmechanismen darstellen, mittels derer die Plattformen versuchen, eine konforme, effiziente und effektive Arbeitsleistung der Arbeitenden zu gewährleisten. Auch wenn Autonomie ein zentrales Versprechen der Plattformen ist, ist der eigentliche Arbeitsprozess in der Regel durch enge digitale Schranken und algorithmisches Management bestimmt (Lee et al. 2015; Heiland und Brinkmann 2020; Rosenblat und Stark 2016; Heiland 2019b). Dem Mehr an Autonomie stehen damit umso umfassendere Kontrollmöglichkeiten durch die Plattformen gegenüber, sodass eine ausgeprägte Heteronomie die Folge ist. Außerdem führen die oft zentralen Bewertungs- und

damit verbundenen Rankingmechanismen dazu, dass Plattformarbeitende sich fortlaufenden Bewährungsproben ausgesetzt sehen (Aloisi 2016, S. 671). Darüber hinaus sind Plattformarbeitende oft isoliert von ihren Kolleg:innen (Heiland 2019a; Wood et al. 2019a). Zugleich spiegelt sich in den zahlreichen unterschiedlichen Kontrollmechanismen die Vielfalt der Plattformarbeit wider. Jede Plattform entwickelt und nutzt daher ein spezifisches Set an Instrumenten, um die Arbeitsprozesse zu koordinieren und zu kontrollieren – von umfassender Automatisierung bis hin zu kund:innenbasierten Bewertungs-

mechanismen. Plattformarbeit ist ein junges und spezifisches Feld, in dem Plattformen vor spezifischen Herausforderungen stehen, indem sie verschiedene räumlich verteilte Akteure und ebenso einzelne wie kleinteilige Aufgaben koordinieren müssen. Die Nutzung und Fortentwicklung algorithmischer Systeme zu diesem Zweck ist eine Innovation, die zunehmend auch in anderen Feldern zum Einsatz kommt (Kellogg et al. 2020). Mit algorithmischem Management weist Plattformarbeit daher über ihr eigenes Feld hinaus, was auch zukünftig eine besondere Aufmerksamkeit für diese Aspekte verlangt.

Plattformarbeit in und nach der Pandemie

Die Covid-Pandemie war für viele Bereiche der Plattformarbeit ein Katalysator. Dies zeigt sich auch mit Blick auf die Arbeit (Herzog et al. 2024; Gerber und Wandjo 2023). Eine Untersuchung der EU zeigt, dass ein großer Teil der Plattformarbeitenden infolge der Pandemie entweder mehr Stunden arbeitete oder diese Tätigkeit erst aufgrund von Covid begannen (Barcevičius et al. 2021, S. 46).

An erster Stelle sind hier Lieferdienste zu nennen, die in Zeiten von Ausgangssperren und Kontaktbeschränkungen mitunter zu zentralen Säulen der Versorgung wurden und das Gelegenheitsfenster nutzten und ihr Angebot massiv ausbauten und neue Kund:innen gewinnen konnten (bitkom 2021), wie auch ein Rider beschreibt: „Während Corona war man als Rider oft ganz allein in der Stadt unterwegs. Und es kamen ständig Aufträge rein und es wurden ständig neue Fahrer gesucht“. Während der Pandemie traten in Deutschland einige neue Akteure in den Markt der Lieferdienste ein und besonders die Lieferung von Waren des alltäglichen Bedarfs entwickelte sich sprunghaft. Während zuvor in diesem Feld das Gewinnen und Halten von Arbeitskräften für die Plattformen mitunter eine Herausforderung darstellte (Heiland 2022c), verschärfte sich dies mit dem rasanten Ausbau des Angebots (Gerber und Wandjo 2023, S. 360). In den Bereichen Personentransport, Pflege und Reinigung, in denen unmittelbarer Kontakt unvermeidbar ist, vermeldeten die Plattformen deutliche Rückgänge infolge der pandemiebe-

dingten Einschränkungen (Fidrmuc et al. 2021; Karl und Dehler 2022). Da hier die Soloselbstständigkeit der Regelfall ist, ging der Rückgang der Aufträge nicht zulasten der Plattformen, sondern musste von den Arbeitenden getragen werden (Fairwork 2022, S. 32–34). Allerdings konnte sich nach der Aufhebung der Einschränkungen die Nachfrage schnell erholen und kehrte zu ihrem früheren Ausmaß zurück (Piasna et al. 2022, S. 5). Durch die Möglichkeit, Kapazitäten flexibel und ohne gesonderte Kosten hochzufahren oder zu reduzieren, erwies sich dabei das Plattformmodell für die Unternehmen als besonders krisenresilient (Gerber und Wandjo 2023, S. 361). Gegenstand von Konflikten waren während der Pandemie die Ausstattung der Arbeitenden in lokal gebundenen Formen der Plattformarbeit mit ausreichender und angemessener Schutzausrüstung und PCR-Tests (Fairwork 2022, S. 34). Nicht selten waren die Arbeitenden gezwungen, diese auf eigene Kosten zu besorgen, oder einige Rider begannen eigenständig Desinfektionsgels zu mixen und diese an Kolleg:innen zu verteilen (Labournet 2024).

Mit Blick auf die Nutzung von lokal ungebundener Plattformarbeit gibt es Anzeichen, dass die Pandemie Unternehmen dazu brachte, häufiger abzuwägen, inwiefern Tätigkeiten mittels Plattformen outsourced werden können (CEDEFOP 2020). Und mit einer verstärkten Verbreitung des Online-Einzelhandels nahm auch die Nachfrage nach plattformvermittelter Clickarbeit zu (Sabanova und Badoi 2022). Parallel dazu geht

das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS 2020, S. 1) davon aus, dass durch die Arbeitsmarktkrise infolge der Covid-Pandemie die Verbreitung von Online-Arbeit zunehme. Und allgemein wird Plattformen für ortsungebundene Tätigkeiten attestiert, dass diese aufgrund ihrer pandemiekomplementären Arbeitsprozesse (remote und im Home Office) von der spezifischen Situation profitieren konnten (Gerber und Wandjo 2023; Stephany et al. 2020).

Auch der zuletzt hohen Inflation werden merkliche Effekte auf die Nutzung insbesondere ortsgebundener plattformvermittelter Dienst-

leistung und die Nachfrage nach Plattformarbeit zugerechnet. So haben die gestiegenen Lebenshaltungskosten dazu geführt, dass viele Haushalte gerade bei den Dienstleistungen sparen, die von Plattformen angeboten werden (Lieferung, Reinigung, Taxifahrten etc.). Und gleichzeitig steigt das Angebot an Plattformarbeitenden, da die Möglichkeit, sich flexibel etwas dazuzuverdienen, für viele reizvoll erscheint. Als Resultat konkurriert eine zunehmende Zahl an Plattformarbeitenden um eine abnehmende Zahl an Aufträgen (Fairwork 2024, S. 4–5).

Handlungsfähigkeit der Plattformarbeitenden

Wie dargelegt verfügen Plattformarbeitende über eine geringe autonome Handlungsfähigkeit. Individuell werden ihre Arbeitsprozesse oft umfassend von algorithmischem Management strukturiert. Kollektiv können sie zumindest potentiell in Richtung besserer Arbeitsbedingungen agieren, denn was für die Plattformen durch das Outsourcen der Arbeitenden zu Kostenreduktionen und begrenzter Mitbestimmung führt, rekonstituiert sich in Form zunehmender Komplexität bezüglich der Koordinierung und Kontrolle der Arbeitskräfte und des Arbeitsprozesses. Plattformen verfügen demnach über einen umfassenden Einfluss auf die Arbeitenden und sind doch von diesen und den anderen Akteuren unmittelbar abhängig (Heiland 2020b). Denn besagte Netzwerkeffekte, von denen sich Plattformen rasante Wachstumseffekte erhoffen,

können auch negativ wirken und stellen eine grundlegende Gefahr für Plattformökonomien dar, indem sie Plattformen innerhalb kürzester Zeit in der Bedeutungslosigkeit verschwinden lassen. Arbeitsniederlegungen sind binnen eines Knopfdrucks möglich. Mit Streiks oder deren Androhungen können die Arbeitenden ihre Marktseite beeinflussen und infolge der Interdependenzen auch Auswirkungen auf die anderen Akteure haben. Stehen beispielsweise Arbeitskräfte für Kunden wider Erwarten nicht zur Verfügung, wird also ein Auftrag nicht ausgeführt oder eine Lieferung nicht transportiert, können Abwanderungen der Kunden die Folge sein und somit ein negativer Netzwerkeffekt ausgelöst werden. Trotz dessen sind die Handlungsmöglichkeiten von Plattformarbeitenden in der Praxis beschränkt.

Plattformarbeit in und nach der Pandemie

Grund dafür sind verschiedene Formen der Fragmentierung (Heiland 2020c, 17–27, 2021b, 2022d). Fragmentierung meint an dieser Stelle die aktive Vereinzelung oder die Verhinderung der Kollektivierung. Konkret sind a) rechtliche, b) räumliche, c) organisationale, d) technologische und e) soziale Fragmentierung relevant.

a) **Rechtliche Fragmentierung:** Dies betrifft in erster Linie selbstständige Plattformarbeitende. Selbstständigkeit wird per Definition von Individuen besetzt, die eine individuelle Beziehung mit Auftraggebenden eingehen. Folgenreich ist dies, da der Status als Angestellter den Zugang zu sozialer Absicherung gewährt (Europäisches Parlament 2017, S. 67). Mit Blick auf die Handlungsfähigkeit ist insbesondere relevant, dass Selbstständige keinen Zugang zu Arbeitsschutzmaßnahmen (da diese von den Selbstständigen selbst zu verantworten sind) und kein Recht auf Repräsentation haben, denn Arbeit ist rechtlich geschützt und Unternehmertum nicht (Prassl 2018a, S. 10). Entsprechend beschreibt eine befragte plattformvermittelte Reinigungskraft aus München: „Ich dachte mal, dass ein Betriebsrat für mich hilfreich wäre. Aber der ist ja gar nicht für mich als Selbstständige zuständig.“ Wie sich die von der EU betriebene Aufhebung des Kartellrechts für Solo-Selbstständige auswirkt, die ein kollektives Handeln von Plattformarbeitenden ermöglicht, bleibt zum aktuellen Zeitpunkt noch abzuwarten. Während der Untersuchung konnte in Bayern kein Beleg für einen Zusammenschluss von selbstständigen Plattformarbeitenden gefunden werden.

b) **Räumliche Fragmentierung:** Auch Plattformarbeit findet weiterhin an konkreten Orten statt. Aber sie ist in dem Sinne delokalisiert, als dass der einheitliche Arbeitsraum aufgebrochen und entsprechend der Anzahl der Arbeitenden multipliziert ist. Demnach existierten so viele individuelle und fragmentierte Arbeitsräume, wie Arbeiter:innen auf den Plattformen aktiv sind. Mit der Auflösung von Fabrik

und Büro durch die Plattformen werden Solidarität und kollektives Handeln der Arbeitenden erschwert. Denn diese ergeben sich nicht automatisch aus einer objektiven Klassenlage, sondern müssen in der Praxis und in kontinuierlichen Kommunikationsakten hergestellt werden. Und sind Arbeitende ohne zentrale Orte der Zusammenkunft und damit auch ohne Kommunikation untereinander, können gemeinsame soziale Identitäten nur begrenzt entstehen. Dabei sind diese das verbindende Glied zwischen einer objektiven und geteilten Interessenlage einer sozialen Gruppe und deren kollektivem widerständigen Handeln und damit die Vorbedingung für Letzteres (Fantasia 1989; Jarley 2006). In der Folge wird das Aufkommen von Protesten von Plattformarbeitenden unwahrscheinlicher (Heiland und Schaupp 2021; Lehdonvirta 2016, S. 74; Lehdonvirta und Mezier 2013; Heiland 2021a). Dies trifft besonders auf lokal ungebundene Crowdworker zu, die sich von anderen Arbeitenden isoliert fühlen (Wood et al. 2018). Entsprechend beschreibt ein befragter Crowdworker, dass er fast nie zu „Kolleg:innen“ Kontakt hat. Demgegenüber agieren lokal gebundene Plattformarbeitende in einem engeren lokalen Raum. Trotzdem beschreibt ein Essenskurier, dass es keinen gemeinsamen Feierabend oder eine Kaffeeküche gebe, wo man sich treffe und austausche. Und andere lokale Plattformarbeitende (zum Beispiel Reinigungskräfte) sind aufgrund fehlender Uniformierung und gemeinsamer Plätze im urbanen Raum nicht einmal füreinander identifizierbar.

c) **Organisationale Fragmentierung:** Plattformarbeit standardisiert, moduliert und kodifiziert Arbeit. Komplexe Projekte werden in einzelne Unteraufgaben zergliedert (Malone et al. 2011; Howe 2008). Konzeption und Koordination der Arbeit sind von deren Ausführung streng getrennt und die Arbeitenden auf ihre eigene Arbeit beschränkt. Die Folge ist eine Diffusion der Arbeitenden (Lehdonvirta 2016, S. 68). Damit ändert sich nicht nur

die Organisation der Arbeit, sondern dies wirkt sich auf die sozialen Beziehungen der Arbeitenden aus. Ist Kooperation unter den Arbeitenden nicht mehr notwendig, entfällt auch diese Quelle ihrer Vergemeinschaftung. 94% der Befragten der Online-Umfrage gaben an, dass sie sehr häufig oder oft für ihre Tätigkeiten nicht mit Kolleg:innen zusammenarbeiten müssen. Außerdem werden die Plattformarbeitenden dadurch in unmittelbare Konkurrenz zueinander gesetzt. Die Allokation von Aufträgen oder Arbeitsschichten wird von den Plattformen oft mittels interner Märkte organisiert (Heiland 2022c, 2019b). Währung auf diesen Märkten ist der plattforminterne Status, der von Kundenbewertungen oder Leistungsindikatoren der Plattformen bestimmt wird. In der Folge sind die Arbeitenden angehalten, sich konform zu den Anforderungen der Plattformen zu verhalten, kollektives Handeln wird durch die Konkurrenzsituation erschwert, und Arbeitsniederlegungen o.ä. werden gehemmt, da sie sich negativ auf den individuellen Status auswirken, wie eine Gewerkschaftssekretärin berichtet: „Schon einige Rider meinten zu mir, dass sie nur ungern während der Arbeit protestieren würden, denn das würde sich dann schlecht auf ihre Performancedaten auswirken.“

d) **Technologische Fragmentierung:** Eine weitere Herausforderung für kollektives Handeln von Plattformarbeitenden ist die Fragmentierung des Arbeitsprozesses und der Arbeitenden durch digitale Technologien (siehe oben). Informelles Wissen und Praktiken der Arbeitenden werden durch Digitalisierung für Unternehmen transparent, beeinflussbar und können kooptiert und vereinnahmt werden. Außerdem wird die Zusammensetzung der einzelnen Aufgaben oder Projektteile in der Crowdwork sowie die Koordination des Arbeitsprozesses der lokalen Plattformarbeit von algorithmenbasierten Systemen vollzogen, die in Sekunden automatisierte und möglichst effiziente Entscheidungen treffen. Dies wirkt sich auch auf die Hand-

lungsmöglichkeiten der Arbeitenden aus. Neben einer reduzierten Selbstwirksamkeit minimiert algorithmisches Management auch die Kommunikation der Arbeitenden untereinander, sodass das Entstehen von Vergemeinschaftung und kollektivem Handeln unwahrscheinlich wird. Auch zu den Auftraggebenden und Plattformen besteht meist allein eine technologisch mediatisierte Beziehung. Ähnlich äußern sich auch die in Bayern Befragten, wie beispielsweise ein Crowdworker: „Ich habe bei der Arbeit überhaupt keinen nennenswerten Kontakt zu irgendeinem Menschen. Auch Kommunikation mit Mitarbeiter:innen der Plattform kommt nur vor, wenn es Probleme gibt.“ Besonders im Fall von Microwork ist der Kontakt zwischen Plattformen und Arbeitenden minimal und automatisiert. Durch algorithmisches Management erzeugen Plattformen Informationsasymmetrien zu ihren Gunsten, können mittels der digitalen Technologien den Arbeitsprozess und einzelne Arbeitende minutiös kontrollieren und etwaige widerständige Bewegungen unterdrücken oder deren Akteuren via Knopfdruck den Zugang zur Plattform verwehren.

e) Zur **sozialen Fragmentierung** der Plattformarbeitenden führen ihre hohe Heterogenität, die ausgeprägte Fluktuation und der oft vorherrschende Nebenerwerbscharakter dieser Art der Arbeit. Doch es zeigt sich, dass für viele das mittels Plattformarbeit erzielte Einkommen nicht ihr primäres ist (Heiland 2019a; Pesole et al. 2018; Hall und Krueger 2018; Berg 2016; Eurostat 2016; Groen et al. 2016; Lepanjuuri et al. 2018; Herr 2018; Bertscheck et al. 2016; Leimeister et al. 2016; Eurofound 2019; Pongratz und Bormann 2017; Huws et al. 2017), sodass die Artikulation eventueller Unzufriedenheiten wie auch diese Arbeit allgemein für sie nicht an oberster Stelle steht. Und Frustrationen wird eher durch die Nutzung der niedrigschwelligen Exit-Option begegnet. Eine Folge dessen ist eine hohe Fluktuation, die sowohl für die Plattformen eine Herausforderung

darstellt¹⁰, als auch für etwaige Organisationsbemühungen der Arbeitenden. Zum Beispiel konnten sich nur 31% von befragten Essenskurier:innen vorstellen, diese Arbeit auch noch in fünf Jahren zu machen, und 51% waren bereits aktiv auf der Suche nach einem anderen Job (Heiland 2019a, S. 302). Und darüber hinaus berichteten Manager der entsprechenden Plattformen, dass die durchschnittliche Verweildauer der Kurier:innen mitunter nur zwei Monate betrug (Heiland und Schaupp 2020, S. 58). Als Resultat bleiben besonders Personen auf den Plattformen, die eine höhere ökonomische Abhängigkeit gegenüber dieser Einkommensquelle haben, sodass die Protestbereitschaft abnimmt und der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund oft besonders hoch ist. Für letztere Gruppe kommt hinzu, dass diese von begrenzten Kenntnissen über ihre Rechte geprägt ist (Stewart und Stanford 2017, S. 428). Außerdem besteht, wie bereits zuvor dargestellt, eine sehr hohe Heterogenität der Plattformen sowie ihrer Arbeitenden. So unterscheiden sich Kreativarbeitende, die Plattformen nicht nur als Einkommensquelle, sondern auch für ihr berufliche Entwicklung und zur Sammlung von Erfahrung nutzen (Schmidt 2017), grundlegend von verteilten Crowdworkern für Microjobs, die in globaler Konkurrenz zueinander stehen und diese wiederum von lokal verteilten Arbeitenden. Darüber hinaus sind die einzelnen Gruppen und Arbeitenden auf einzelnen Plattformen ebenso divers (Pongratz und Bormann 2017; e.g. Hua und Ray 2018). Eine solche Heterogenität ist im Feld atypischer Arbeit nicht neu (Hyman 1995), aber trotzdem herausfordernd für die Herausbildung gemeinsamer Identitäten und Interessen.

Dies zeigt sich auch in der Vielfalt ihrer Forderungen. So haben jüngere Gelegenheitsarbeiter:innen ein Interesse an kurzfristigen Verbesserungen wie bspw. Arbeitsschutz oder Unterstützung bei ihren Arbeitsmitteln, wohingegen Arbeiter:innen mit Interesse an einem Vollzeitjob und längeren Perspektiven eher für Aspekte wie Altersvorsorge, bezahlten Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall eintreten (Prassl 2018a, S. 17). In der Folge von Heterogenität, Fluktuation und Nebenerwerbscharakter besteht bei Plattformarbeitenden oft nur ein begrenztes Interesse an Protesten – nicht selten auch, da sie ihre Interessen bereits in ihren anderen Arbeitsverhältnissen gewahrt sehen und kein Interesse an ergänzender Repräsentation zeigen (Eurofound 2018a, S. 33, 2019; Wang et al. 2017, S. 2215).

Zu diesen verschiedenen Formen der Fragmentierung kommt außerdem hinzu, dass viele der Plattformarbeitenden sich **nur begrenzt ihrer Rechte bewusst** sind. In einer Umfrage gaben 46% der befragten Plattformarbeitenden an, dass sie nicht ihre Rechte gegenüber den Plattformen sowie den Auftraggebenden kennen, und nur 38% stimmten (eher) der Aussage zu, diese zu kennen (Loschert et al. 2024, S. 7). Der Mangel an Kenntnissen ist diesen Daten zufolge besonders bei ortsungebundener Plattformarbeit ausgeprägt, die einer stärkeren Fragmentierung unterliegt und wo sich die Arbeitenden daher weniger miteinander austauschen (ebd.). Ähnliche Unkenntnis über die eigenen Rechte wird auch in anderen Analysen betont (Stewart und Stanford 2017, S. 428) und wird ebenso für Kreativarbeiter:innen konstatiert (Hesmondhalgh und Baker 2008), die einen Teil der Crowdworker ausmachen.

¹⁰ So haben unter anderem aus diesem Grund in der jüngeren Vergangenheit verschiedene Plattformen die Arbeiter in das Unternehmen reintegriert und ihnen anstatt der Selbstständigkeit eine Anstellung angeboten (z.B. Instacart, Munchery, Alfred, Book A Tiger).

Kommunikation

Trotz der umfassenden Fragmentierung existieren mitunter **umfassende Kommunikationsstrukturen unter den Plattformarbeitenden**. Die Digitalisierung, die Plattformarbeit und deren Fragmentierung erst ermöglicht, bietet zugleich neue Wege der Kommunikation, mittels derer Arbeiter:innen sich austauschen können. Plattformarbeitende weisen in der Regel eine hohe digitale Affinität auf, sodass Online-Kommunikation eine naheliegende Kontaktmöglichkeit darstellt. Die interaktiven Strukturen des ‚Web 2.0‘ sind besonders geeignet, digitale Gemeinschaften zu etablieren (Tufekci 2017). Diese ermöglichen es, Plattformarbeitenden ihre individuelle Stimme hörbar zu machen und sich mit Gleichgesinnten zusammenzuschließen. Demnach wundert es auch nicht, dass sie, wider der zuvor dargelegten Fragmentierung, ein vergleichsweise hohes Ausmaß an Kontakt untereinander pflegen. Im Sample der durchgeführten Umfrage gaben 63% der ortsgebundenen Plattformarbeitenden an, dass sie mindestens monatlich mit anderen Plattformarbeitenden kommunizieren – bei ortsungebundenen waren es nur 24%. Anderen Studien zufolge nutzen zum Beispiel Crowdworker recht regelmäßig Internetforen, um sich untereinander auszutauschen (Lehdonvirta 2016; Brawley und Pury 2016; Yang et al. 2018; Yin et al. 2016; Gray et al. 2016; Hanrahan et al. 2014; Kittur et al. 2013; Ma et al. 2018; Wang et al. 2017). Es existieren zahlreiche Websites und Foren, in denen verschiedene Gruppen von Arbeitenden zu unterschiedlichen Themen diskutieren. Dabei zeigt sich, dass die verschiedenen Kommunikationskanäle zwar entsprechend der gemeinsamen Themen und Problemen der Arbeitenden differenziert sind, sich darüber hinaus aber in erster Linie an der Nationalität der Arbeitenden orientieren (Wood et al. 2018; Lehdonvirta 2016, 2018; Yin et al. 2016). Durch diese Fragmentierung entlang nationaler Grenzen wird die Entwicklung einer transnationalen Vergemeinschaftung der Crowdworker erschwert. Außerdem kommt hinzu, dass zwar 28 bis 60% von befragten Crowdworkern rege via Online-Foren kommunizieren, aber trotz allem sind 58% von ihnen sich nicht dieser Möglichkeit des gegenseitigen Austauschs und der Unterstützung bewusst (Berg et al. 2018, S. 80). In einer anderen Studie gaben 78% von befragten Crowdworkern an, dass sie keine analogen Kontakte mit anderen

Crowdworkern pflegen (Wood et al. 2018, S. 100), wobei sich aber 58% mindestens wöchentlich via Internet mit ‚Kolleg:innen‘ austauschen (Wood et al. 2018, S. 100–101).

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei lokal gebundener Plattformarbeit. Entgegen des fragmentierenden Arbeitsprozesses gaben beispielsweise nur 7% befragter Essenskurier:innen in Deutschland an, dass sie gar keinen sozialen Kontakt mit ihren Kollegen haben. Und 61% gaben an, sehr häufig oder oft Kontakt zu anderen Rüdern zu haben und ebenso viele Befragte pflegten auch außerhalb der eigentlichen Arbeit Kontakt zueinander (Heiland 2019a, S. 301; Heiland und Schaupp 2021). Infolge der lokalen Gebundenheit ist bei diesen Formen der Plattformarbeit auch offline Kommunikation und damit unmittelbare Vergemeinschaftung zwischen den Plattformarbeiter:innen möglich. Allerdings hängt dies davon ab, ob die Arbeitenden durch ein gemeinsames Branding in der Lage sind, einander zu erkennen und an geteilten Treffpunkten aufeinander zu treffen. Dies trifft besonders auf die Personenbeförderung zu, wo sich Arbeitende oft an zentralen Orten wie zum Beispiel Flughäfen treffen sowie Essenskurier:innen, die meist identische Rucksäcke tragen und in den Zentren ihrer Lieferzonen oder in Restaurants aufeinander treffen (Heiland 2021a; Tassinari und Maccarrone 2019, S. 11; Heiland und Schaupp 2021; Waters und Woodcock 2017; Cant 2019), wie auch ein Befragter beschreibt: „Klar, man ist ja sichtbar und erkennt sich und man tauscht sich auch aus.“ Ähnliches gilt weniger für andere lokal gebundene Plattformarbeitende, die sich selten treffen. Eine Reinigungskraft erläutert: „Ich treffe eigentlich nie jemanden. Man kann einander auch nicht erkennen. Könnte sogar sein, dass ich in der Bahn neben jemand anderem von Helpling sitze, ohne es zu merken.“

Etablieren die Arbeitenden plattformunabhängige (digitale) Kommunikationsstrukturen, können sie mittels dieser Erfahrungen von Missständen teilen, eine gemeinschaftliche Identität entwickeln und solidarisches Handeln organisieren. Derlei Foren haben dann das Potential, zu Keimzellen kollektiver Aktionen zu werden. So werden Strategien online erörtert, Kollegen überzeugt und Proteste geplant (Chen 2018; Heiland und Schaupp

2021; Chesta et al. 2019, S. 834–835; Marrone und Finotto 2019, S. 700–701; Lehdonvirta 2016). Eine Gewerkschaftssekretärin ergänzt: „Ohne diese Chatgruppen wäre es für die Rider unmöglich, sich zu organisieren. Es ist auch wichtig, sich analog zu treffen, aber ganz viel läuft online ab.“

Allerdings existieren auch klare **Grenzen onlinebasierter Organisationsstrategien**. Wie bereits dargelegt, sind Verbreitung und Effektivität solcher Online-Foren aber meist auf einzelne Formen der Plattformarbeit beschränkt. Und allgemein stellt sich die Frage, ob digitale Technologien nur die Kommunikation unter Plattformarbeitenden allgemein ermöglichen und deren Quantität erhöhen oder ob damit auch eine Qualität einhergeht, die analoger Kommunikation gleichkommt. Kommunikation via sozialer Netzwerke scheint zumindest in der Lage zu sein, eine soziale Verbindung unter den Beteiligten zu erzeugen (Grieve et al. 2013) und auch kollektives Handeln zu ermöglichen (Shirky 2011). Doch ebenso zeigt sich, dass es in online Gemeinschaften schwerer fällt, Vertrauen und Commitment zu erzeugen, sodass allein darauf basierende Proteste oft nur beschränkten Erfolg haben (Beyer 2014; Saundry et al. 2007). Und weiterhin wird in der Organizingforschung face-to-face-Kommunikation die höchste Wirksamkeit bezüglich der Organisation von collective action zugesprochen. Online Gemeinschaften erzeugen demnach nur schwache Bindungen, die für ad hoc Problemlösungen gut sind, aber nicht in der Lage sind, strukturelle Herausforderungen anzugehen (Ticona et al. 2018, S. 3). Dies erklärt auch, dass vor allem ortsgebundene Plattformarbeitende, die also auch analoge Beziehungen aufbauen, onlinebasierte Kommunikationskanäle nutzen (Loschert et al. 2024, S. 12).

Außerdem zeigt sich, dass die in Online-Foren und Chats behandelten Themen **in erster Linie funktionale Fragen** der Plattformarbeitenden sind. Angesichts des anonym und automatisiert koordinierten Arbeitsprozesses wenden sich die Arbeitenden an ‚Kolleg:innen‘ um die plattform-spezifischen Regeln zu verstehen (Heiland 2023; Heiland und Schaupp 2021; Wood et al. 2018; La-Plante und Silberman 2016; Rosenblat und Stark 2016; Lee et al. 2015; Maffie 2020; Chan 2019;

Chen 2018; Möhlmann und Zalmanson 2017; Lehdonvirta 2016). Durch dieses Interpretieren der Algorithmen und Strukturen der Plattformen versuchen die Arbeitenden, ihren individuellen Verdienst zu maximieren und ihren Such- und Arbeitsaufwand zu reduzieren. 76% der Teilnehmenden der Online-Umfrage gaben an, dass sie gar nicht, nicht rechtzeitig oder unzureichend über die regelmäßigen Neuerungen der Plattformen informiert würden. Und exemplarisch für die verschiedenen Befragten beschreibt ein Plattformarbeiter: „Ohne die Chatgruppen wäre ich auf der Plattform verloren gewesen. Die Plattform gibt einem nur mangelhafte oder sehr grundlegende Infos. Die ganzen Details und worauf man achten muss, habe ich von Kollegen im Chat erfahren.“ In einigen Bereichen der Crowdwork nutzen Arbeitende mit einem guten plattform-internen Status Online-Foren sogar insbesondere dazu, um Teilaufgaben von ihnen zugewiesenen Jobs an andere Crowdworker weiterzuleiten, sodass neue Machtstrukturen und Abhängigkeiten erzeugt werden, die kollektives Handeln unterminieren (Wood et al. 2018, S. 101; Wood et al. 2019b, 940–942).

Dass die Möglichkeit zur Kommunikation der Plattformarbeitenden untereinander von großer Bedeutung ist und eine Vorbedingung für die Etablierung kollektiver Interessenvertretungen, zeigt sich auch an Artikel 20 der EU-Richtlinie zu Plattformarbeit (siehe oben). Dieser zufolge sind Plattformen dazu verpflichtet, Kommunikationskanäle einzurichten und zu verwalten, die es den Arbeitenden erlauben, frei miteinander zu kommunizieren, „über die digitale Infrastruktur der digitalen Arbeitsplattformen oder über ähnlich wirksame Mittel“ und ohne Zugriff oder Überwachung durch die Plattformen. Welche Auswirkungen diese Vorgabe haben wird, ist allerdings noch weitgehend unklar, denn erstens muss die Richtlinie erst noch innerhalb der nächsten zwei Jahre von den EU-Mitgliedsstaaten in nationale Gesetzgebung implementiert werden, und zweitens müssen im Zuge dessen zahlreiche zentrale Aspekte erst noch definiert werden, die zum Beispiel die Finanzierung, die Moderation, die Infrastruktur, die Zugangsrechte und die Haftung betreffen (Hampel et al. 2024).

Mitbestimmung und Gewerkschaften

Mitbestimmung in der Plattformarbeit ist selten. Zurückzuführen ist dies erstens auf das Plattformmodell als solches, das auf der Vermittlung Selbstständiger fußt, die damit nicht Teil des Unternehmens sind und entsprechend auch kein Recht auf Mitbestimmung haben (siehe oben). Wie gezeigt sind in Deutschland viele Plattformen dazu übergegangen, die Arbeitenden anzustellen, sodass diese nun ihr Recht auf Mitbestimmung in Anspruch nehmen können. Dazu kommt aber als zweiter Punkt, dass Plattformarbeit eine immer noch neue Umbruchsökonomie ist, in der Arbeitsbeziehungen nicht bereits auf lange Traditionen und etablierte Rollenverständnisse der Akteure zurückgreifen können, sondern erst etabliert werden müssen (Heiland und Brinkmann 2020; Heiland 2020c). Entsprechend existieren in Deutschland bisher noch keine Tarifverträge im Kontext der Plattformarbeit und auch allgemein in Europa sind diese eine Seltenheit und eher in den koordinierten Ökonomien Skandinaviens anzutreffen (Heiland 2020c, S. 35–36; Haipeter und Hoose 2022). Mit der Anstellung steht den Plattformarbeitenden die Möglichkeit offen, Betriebsräte zu wählen. Existierend und erfolgreich waren derlei Bemühungen bisher allein im Feld der Lieferdienste. So wurden noch bei den ersten in Deutschland aktiven Lieferplattformen Foodora und Deliveroo Betriebsräte gewählt und später auch beim aktuellen Marktführer Lieferando (bzw. wurden durch die Übernahme Foodoras Betriebsräte übernommen). Für Bayern konnte allein in Nürnberg und im April 2024 auch in München erfolgreich ein Betriebsrat gewählt werden. Bei Letzterem geht die befragte Gewerkschaftssekretärin aber davon aus, dass die Wahl noch vom Unternehmen angefochten wird. Allgemein verhielten sich die Plattformen den Betriebsratsgründungen mindestens indifferent, und in vielen Fällen aber offen feindlich gegenüber Interessenvertretungen der Arbeitenden. Zuletzt waren insbesondere auch die Arbeitskämpfe bei dem plattformähnlichen Lieferunternehmen Gorillas im öffentlichen Fokus, da hier über einen längeren Zeitraum insbesondere in Berlin und mit großer Gegenwehr des Unternehmens gestreikt und Betriebsräte gewählt wurden (Ewen et al. 2022).

Mit der großen Aufmerksamkeit, die der Plattformarbeit von Beginn an medial zuteilwurde, und mit dem vermeintlichen Potential, Arbeitsverhältnisse grundlegend zu transformieren, wurde Plattformarbeit schon früh von einigen Gewerkschaften thematisiert. Dies drückt sich in zahlreichen Informations- und Diskussionsveranstaltungen sowie vielen Veröffentlichungen aus, und zusätzlich zum Beispiel vonseiten der IG Metall mit der Ombudsstelle Crowdwork und der Informationsplattform „Fair Crowd Work“, bei der NGG mit der Unterstützung von Arbeitenden bei Lieferdiensten, bei Verdi mit ihrem Referat für Selbstständige und bei der FAU mit der Begleitung und Organisation von Arbeitskämpfen, insbesondere bei Lieferdiensten. Aktuell ist die Gewerkschaft NGG bei dem Lieferdienst Lieferando bemüht, einen Tarifvertrag zu etablieren, der insbesondere höhere Vergütungen und mehr Urlaub für die Fahrer:innen beinhaltet. Auch nach verschiedenen Warnstreiks und zahlreichen Aktionen kam es bisher noch zu keinem Abschluss. Dabei ist zu erwähnen, dass eine Vernachlässigung von Care-Themen zu beobachten ist, also insbesondere Reinigungs- und Pflegeplattformen, die strukturelle Unsichtbarkeit dieses Feldes reproduziert (Murphy et al. 2024).

Für Gewerkschaften ist Plattformarbeit ein herausforderndes Feld. Sie ist ein sich bewegendes Ziel, das bestehende regulative Dispositive unterminiert und prekärer und umfassend kontrollierter Arbeit Vorschub leistet. Und zugleich steht die Organisation angesichts der dargelegten Fragmentierung der Arbeitenden vor großen Herausforderungen. Entsprechend beschreibt es eine befragte Gewerkschaftssekretärin als einen „Kampf gegen Windmühlen; Windmühlen, die noch klein sind und wenig Wind machen, aber vielleicht schon bald einen Sturm machen“. Damit beschreibt sie, dass Plattformarbeit als solche weiterhin ein Nischenphänomen ist und im Vergleich zu den etablierten und gewerkschaftlich organisierten Bereichen nur eine geringe Bedeutung hat, doch sich zugleich sehr dynamisch entwickelt und daher ein besonderes Augenmerk verdient. Ergänzend geben die Befragten der Gewerkschaften zu bedenken, dass Gewerkschaften über begrenzte Ressour-

cen verfügen, die effizient und effektiv genutzt werden müssen. Neben Pfadabhängigkeiten und institutionellen Trägheiten wenden sich Gewerkschaften oft nur zögerlich Plattformarbeitenden zu, denn „auch bei uns [in der Gewerkschaft] meinen viele, dass sich eine Investition von Ressourcen hier nicht lohnt. Das sind ja meist nur geringfügig Beschäftigte, die nur wenig Mitgliedsbeiträge bringen und auch nicht lange bei der Sache bleiben“. Demgegenüber sehen den Befragten zufolge viele Gewerkschafter:innen erstens den ideellen Aspekt, wonach Plattformarbeitende unbedingt bei ihrem Kampf für Gute Arbeit unterstützt werden müssten, und zweitens sei eine langfristige Perspektive notwendig. Denn die gewerkschaftliche Organisierung von Plattformarbeit bringt viele Arbeitende das erste

Mal mit Gewerkschaften in Kontakt, sozialisiert sie mit Arbeitskämpfen und vermittelt Selbstwirksamkeit. Dabei bestehen Plattformarbeiter:innen aus sozialen Gruppen, die ansonsten nur selten mit Gewerkschaften in Kontakt kommen: jung, migrantisch, studentisch und prekär. Und es zeigt sich, dass Plattformarbeitende wenig negative Einstellungen gegenüber Gewerkschaften aufweisen (Vandaele et al. 2019; Heiland 2019a) und die Gründe für die geringere Gewerkschaftsdichte bei atypischer Arbeit sind in erster Linie struktureller Art (Pulignano et al. 2016). „[T]here is a platform world to win“ (Vandaele 2018, S. 28) formuliert es ein Gewerkschaftsforscher.

6. Fazit

Plattformarbeit ist in Bayern angekommen und spielt hier eine wichtige Rolle. Allgemein kann für Bayern dabei keine spezifische Abweichung von bundesweiten Entwicklungen verzeichnet werden. Plattformarbeit ist in erster Linie – insbesondere in ihrer räumlich gebundenen Ausprägung – ein urbanes Phänomen und damit in den größeren bayerischen Städten verortet und breitet sich insbesondere in Form von Lieferdiensten, aber auch anderen Angeboten zunehmend auch in kleineren Städten und Regionen aus.

Allgemein existiert eine sehr große Diversität der Plattformarbeit, die zahlreiche Arten von Arbeiten umfasst, deren einzige Gemeinsamkeit mitunter die Vermittlung durch Plattformen ist. Am bedeutendsten sind in Bayern vor allem die Felder der Kurierdienste, des Personentransports sowie der haushaltsnahen Leistungen und bei der etwas weniger verbreiteten lokal ungebundenen Plattformarbeit diverse Formen von Softwaretestung, über Textproduktion bis hin zu Designaufgaben.

Wie gezeigt bietet Plattformarbeit den Arbeitenden in Bayern eine sehr niederschwellige und flexible Form der Beschäftigung. Sie ist daher insbesondere von jüngeren Menschen geprägt, die oftmals einen Migrationshintergrund aufweisen. Auch wenn viele der Plattformen in Deutschland mittlerweile die Arbeitenden anstellen – vor allem in den zentralen Bereichen Personenbeförderung und Kurierdienste – und sich damit teilweise vom klassischen Plattformmodell entfernen, ist die Plattformarbeit allgemein von widrigen Arbeitsbedingungen geprägt. Darunter fallen insbesondere unsoziale Arbeitszeiten, geringe Einkommen, geringe soziale Absicherung und Selbstständigkeit oder ausgeprägte Befristung. Ergänzt wird dies durch eine ausgeprägte (algorithmische) Kontrolle der Arbeitsprozesse und eine starke Fragmentierung der Arbeitenden. Dabei weisen all diese Aspekte große Varianzen zwischen den verschiedenen Arbeitsformen und Plattformen auf. Außerdem zeigt sich, dass die Arbeit(sbedingungen) mitunter auch auf einzelnen Plattformen zwischen verschiedenen Städten variieren.

Generalisierungen sind daher nur begrenzt möglich. Trotzdem wird durch die Untersuchung deutlich, dass Plattformarbeit in Bayern eine neuartige Form prekärer Arbeit ist und als solche weder soziale Sicherheit gewährleistet noch zuverlässig den Lebensunterhalt der Arbeitenden sicherstellen vermag. Sie erlaubt es den Arbeitenden, als Selbstständige oder prekär Beschäftigte autonom zu agieren, doch zugleich werden diese über die Marktbedingungen sowie die (algorithmischen) Strukturen der Plattformen umfassend kontrolliert. Sie ist durch ihre Niederschwelligkeit inkludierend, doch zugleich treibt sie eine Arbeitsmarktpolarisierung voran, mit abgesicherter, regulierter und potentiell mitbestimmter Arbeit auf der einen und prekärer, unregulierter und heteronomer Arbeit auf der anderen Seite. Eine solche Prekarisierung und Unterschichtung existierte auch zuvor, doch Plattformarbeit verstärkt diesen Trend bis hin zu einem „Zwei-Klassen-Arbeitsmarkt“ (Fairwork 2022, S. 12), insbesondere auch mit Blick auf ihre dynamische und rasante Entwicklung. Die Zunahme von Beschäftigung in den letzten Jahren in Deutschland und noch ausgeprägter in Bayern wird demnach einerseits besonders von hochqualifizierter, ‚guter‘ Arbeit vorangetrieben (ifo 2018) und andererseits von deren atypischen Beschäftigungen und insbesondere auch Plattformarbeit als deren Kehrseite.

Zusätzlich wirkt Plattformarbeit über ihr eigenes Feld hinaus. Zwar haben sich bisher Befürchtungen einer Ausweitung des Plattformmodells auf viele weitere Bereiche und damit ein Abbau etablierter Regulationsdispositive nur recht begrenzt erfüllt, doch die ebenso mit Plattformarbeit einhergehende und insbesondere in dieser entwickelte algorithmische Arbeitssteuerung ist zunehmend auch in anderen Feldern anzutreffen. Plattformen und ihrer neuartigen Organisation von Arbeit stellen sich spezifische Herausforderungen, die sie durch neue Koordinations- und Kontrollformen lösen, wobei automatisierte algorithmische Prozesse eine zentrale Rolle spielen. Plattformarbeit ist damit ein Labor für Arbeitssteuerung, dessen Resultate verstärkt in anderen Feldern auftauchen.

Ein solches algorithmisches Management steht auch im Fokus von Debatten um zukünftige Regulation. Diese sind in Deutschland bezüglich Plattformarbeit allgemein bisher sehr zaghaft. Von Bedeutung ist daher besonders die jüngst verabschiedete Richtlinie der EU, die den plattformvermittelten Einsatz von (Schein-)Selbstständigen sowie die Nutzung algorithmischen Managements betrifft. Wie sich dies auswirkt, entscheidet sich in den nächsten Jahren, wenn die Richtlinie in nationale Gesetzgebung umgesetzt wird und wenn damit die Deutungskämpfe um die Reichweite der neuen Regelungen einsetzen, sodass das Feld seiner fortlaufend dynamischen Entwicklung treu bleibt.

Abschließend ist hervorzuheben, dass einige Gruppen der Plattformarbeitenden trotz ihrer

ausgeprägten Fragmentierung zugleich eine besonders hohe Protestaktivität aufweisen (Heiland 2020c; Neumann 2023), wobei dies aber insbesondere für lokal gebundene Plattformarbeit gilt. Diese Proteste waren in Bayern bisher weit weniger ausgeprägt. In ihnen ist oftmals eine Vielzahl heterogener Akteure aktiv, die mit innovativen Strategien vorgehen. Damit ist Plattformarbeit aber auch ein Feld gewerkschaftlicher Erneuerung. Etablierte Gewerkschaften begleiten diese Prozesse durchaus, stehen diesen manchmal aber auch skeptisch gegenüber. Fest steht allerdings, dass Plattformarbeit mit ihren spezifischen Bedingungen und sozialen Gruppen für Gewerkschaften sowohl eine Herausforderung als auch eine Chance darstellt, der es sich in Zukunft zu widmen lohnt.

Literaturverzeichnis

- Adascalitei, Dragos; Peciuconis, Vytautas; Rioboo Leston, Irene; Fiore, Anna (2023): Gender differences in motivation to engage in platform work. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Aloisi, Antonio (2016): Commoditized Workers. Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of on-Demand/Gig Economy Platforms. In: *Comparative Labor Law & Policy Journal* 37 (3).
- Anger, Christina; Enste, Dominik (2022): Haushaltsnahe Dienstleistungen (noch?) überwiegend schwarz. Institut der deutschen Wirtschaft e.V. Köln (IW-Kurzbericht, 24).
- Autor, David H.; Dorn, David (2013): The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market. In: *American Economic Review* 103 (5), S. 1553–1597. DOI: 10.1257/aer.103.5.1553.
- Baethge, Catherine Bettina; Boberach, Michael; Hoffmann, Anke; Wintermann, Ole (2019): Plattformarbeit in Deutschland. Bertelsmann Stiftung.
- Barcevičius, Egidijus; Gineikytė-Kanclerė, Vaida; Klimavičiūtė, Luka; Martin, Nuria Ramos (2021): Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work. Publications Office of the European Union. Luxembourg.
- Baum, Franziska; Kufner, Nadja (2021): Widersprüchliche Subjektivierung in der Care-Gigwork Eine Charakterisierung von Care-Arbeitskraftunternehmer:innen. In: Moritz Altenried, Julia Dück und Mira Wallis (Hg.): *Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion*. 1. Auflage. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 168–185.
- Baur, Nina; Florian, Michael J. (2008): Stichprobenprobleme bei Online-Umfragen. In: Nikolaus Jakob, Harald Schoen und Thomas Zerback (Hg.): *Online-Befragung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 109–128.
- BDI (2021): Deutsche digitale B2B-Plattformen. Unter Mitarbeit von Thomas Koenen. Online verfügbar unter <https://bdi.eu/publikation/news/deutsche-digitale-b2b-plattformen-2021>, zuletzt geprüft am 15.03.2023.
- Bednarowicz, Bartłomiej (2019): Delivering on the European Pillar of Social Rights: The New Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union. In: *INDLAW* 48 (4), S. 604–623. DOI: 10.1093/indlaw/dwz021.
- Berg, Janine (2016): Income security in the on-demand economy. Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. Hg. v. International Labour Office. Geneva (Conditions of Work and Employment Series, 74).
- Berg, Janine; Furrer, Marianne; Harmon, Ellie; Rani, Uma; Silberman, M. Six (2018): Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. Hg. v. ILO. International Labour Office. Geneva.
- Bertscheck, Irene; Ohnemus, Jörg; Viète, Steffen (2016): Befragung zum sozioökonomischen Hintergrund und zu den Motiven von Crowdworkern. Hg. v. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung.
- Beyer, Jessica L. (2014): *Expect us. Online communities and political mobilization*. New York: Oxford University Press. Online verfügbar unter <http://www.oxfordscholarship.com/view/10.1093/acprof:oso/9780199330751.001.0001/acprof-9780199330751>.
- bitkom (2021): Corona bewirkt dauerhafte Veränderung beim Kauf von Lebensmitteln. Berlin. Online verfügbar unter <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Corona-bewirkt-dauerhafte-Veraenderung-beim-Kauf-von-Lebensmitteln>, zuletzt geprüft am 12.03.2024.
- Blasius, Jörg; Brandt, Maurice (2009): Repräsentativität in Online-Befragungen. In: Martin Weichbold, Johann Bacher und Christof Wolf (Hg.): *Umfrageforschung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 157–177.
- BMAS (2020): Eckpunkte des BMAS. Faire Arbeit in der Plattformökonomie. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Online verfügbar unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Pressemitteilungen/2020/eckpunkte-faire-plattformarbeit.pdf?__blob=publicationFile&v=2, zuletzt geprüft am 02.10.2023.
- BMFSFJ (2021): Dritter Gleichstellungsbericht. Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/184544/c0d592d2c37e7e2b-5b4612379453e9f4/dritter-gleichstellungsbericht-bundestagsdrucksache-data.pdf>, zuletzt geprüft am 10.02.2024.
- Bonin, Holger; Rinne, Ulf (2017): Omnibusbefragung zur Verbesserung der Datenlage neuer Beschäftigungsformen. IZA Research Report No. 80. Bonn.
- Bor, Lisa (2021): Helping hilft nicht – Zur Auslagerung von Hausarbeit über digitale Plattformen. In: Moritz Altenried, Julia Dück und Mira Wallis (Hg.): *Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion*. 1. Auflage. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 148–167.
- Brawley, Alice M.; Pury, Cynthia L.S. (2016): Work experiences on MTurk: Job satisfaction, turnover, and information sharing. In: *Computers in Human Behavior* 54, S. 531–546. DOI: 10.1016/j.chb.2015.08.031.
- Brinkmann, Ulrich; Heiland, Heiner (2021): Rationalisierung statt Rationalität – Betriebliche Öffentlichkeiten zwischen Refeudalisierung und Revitalisierung. In: Martin Seeliger und Sebastian Seignani (Hg.): *Ein neuer Strukturwandel der Öffentlichkeit?* Baden-Baden: Nomos (Leviathan Sonderband, 37), S. 115–136.
- Brinkmann, Ulrich; Heiland, Heiner; Seeliger, Martin (2022): Corporate Public Spheres between Refeudalization and Revitalization. In: *Theory, Culture & Society* 39 (4), S. 75–90. DOI: 10.1177/02632764221104694.
- Brinkmann, Ulrich; Nachtwey, Oliver (2014): Prekäre Vollbeschäftigung als Zukunftsmodell? In: Gary S. Schaal (Hg.): *Die Ökonomisierung der Politik in Deutschland. Eine vergleichende Politikfeldanalyse*. Wiesbaden: Springer VS, S. 131–150.
- Bühmann, Andrea D.; Fachinger, Uwe; Welskop-Deffaa, Eva M. (Hg.) (2018): *Hybride Erwerbsformen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Bundesregierung (2021): Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP. Online verfügbar unter https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf, zuletzt geprüft am 12.03.2024.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2015): Chancen der Digitalisierung nutzen. Positionspapier der BDA zur Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt.
- Cant, Callum (2019): *Riding for Deliveroo. Resistance in the New Economy*. Cambridge, UK: Polity.
- Carmel, Erran; Hou, Chaoqing; Olsen, Tim (2012): The Human Cloud in China. An Early Inquiry and Analysis. Hg. v. GlobDev 2012. 7.
- CEDEFOP (2020): Online arbeiten und lernen in Coronavirus-Zeiten. European Centre for the Development of Vocational Training. Thessaloniki (Briefing Note).
- Chan, Ngai Keung (2019): “Becoming an expert in driving for Uber”: Uber driver/bloggers’ performance of expertise and self-

presentation on YouTube. In: *New Media & Society* 21 (9), S. 2048–2067. DOI: 10.1177/1461444819837736.

Chen, Julie Yujie (2018): Thrown under the bus and outrunning it! The logic of Didi and taxi drivers' labour and activism in the on-demand economy. In: *New Media & Society* 20 (8), S. 2691–2711. DOI: 10.1177/1461444817729149.

Cherry, Miriam A. (2016): Beyond Misclassification. The Digital Transformation of Work. In: *Comparative Labor Law & Policy Journal* 37 (3), S. 577–602.

Chesta, Riccardo E.; Zamponi, Lorenzo; Caciagli, Carlotta (2019): Labour Activism and Social Movement Unionism in the Gig Economy. Food Delivery Workers Struggles in Italy. In: *PACO* 12 (3), S. 819–844. DOI: 10.1285/i20356609v12i3p819.

Codagnone, Cristiano; Abadie, Fabienne; Biagi, Federico (2016): The Future of Work in the 'Sharing Economy'. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation? Hg. v. European Commission (JRC Science for Policy Report).

Cusumano, Michael A.; Goeldi, Andreas (2013): New businesses and new business models. In: William H. Dutton (Hg.): *The Oxford handbook of internet studies*. Oxford: Oxford Univ. Press, S. 239–261.

D21 (2021): Sonderauswertung Bayern. D21-Digital-Index 2020/2021. Online verfügbar unter https://www.stmd.bayern.de/wp-content/uploads/2021/03/Pr%C3%A4sentation-D21-Studie-Bayernergebnisse_d21.pdf, zuletzt geprüft am 13.03.2023.

Dauth, Wolfgang (2014): Job Polarization on Local Labor Markets. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB Discussion Paper, 14).

Deloitte (2019): Gutachten Digitale Transformation Bayerns angefertigt für das Bayerische Staatsministerium für Digitales.

DGB (2021): DGB-Position zur Plattformarbeit. Deutscher Gewerkschaftsbund. Online verfügbar unter https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Positionen_und_Thesen/DGB-Positionspapier_Plattformarbeit.pdf, zuletzt geprüft am 17.02.2024.

DGB (2022): Position des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zum Richtlinien-Entwurf der EU-Kommission zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen Plattformbeschäftigter. Online verfügbar unter https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Positionen_und_Thesen/DGB-Position-zum-Richtlinien-Entwurf-der-EU-KOM-zur-Plattformarbeit.pdf, zuletzt geprüft am 21.02.2024.

Dolata, Ulrich (2015): Volatile Monopole. Konzentration, Konkurrenz und Innovationsstrategien der Internetkonzerne. In: *Berliner Journal für Soziologie* 24 (4), S. 505–529. DOI: 10.1007/s11609-014-0261-8.

Drahokoupil, Jan (2021): The Business Models of Labour Platforms: Creating an Uncertain Future. In: Jan Drahokoupil und Kurt Vandaele (Hg.): *A Modern Guide To Labour and the Platform Economy*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, S. 33–48.

Drahokoupil, Jan; Fabo, Brian (2016): The platform economy and the disruption of the employment relationship. Hg. v. ETUI. Brüssel (ETUI Policy Brief).

Enste, Dominik (2019): Haushaltshilfe: Keine Entlastung in Sicht. Institut der deutschen Wirtschaft e.V. Köln (IW-Kurzbericht, 42).

ETUC (2022): Uber & Deliveroo fail EU tests on self-employment. European Trade Union Confederation. Online verfügbar unter <https://www.etuc.org/en/pressrelease/uber-deliveroo-fail-eu-tests-self-employment>, zuletzt geprüft am 12.03.2024.

Eurofound (2015): New forms of employment. Publications Office of the European Union. Luxembourg.

Eurofound (2018a): Employment and working conditions of selected types of platform work. Publications Office of the European Union. Luxembourg.

Eurofound (2018b): Platform work: Types and implications for work and employment. Literature review. Publications Office of the European Union. Luxembourg.

Eurofound (2019): On-location client-determined moderately skilled platform work. Employment and working conditions. Hg. v. Eurofound. Publications Office of the European Union. Luxembourg.

Europäische Kommission (2021a): Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work. Unter Mitarbeit von Barcevičius, Egidijus, Gineikytė-Kanclerė, Vaida, Klimavičiūtė, Luka und Nuria Ramos Martin. Hg. v. Publications Office of the European Union. Luxembourg.

Europäische Kommission (2021b): Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit. Brüssel.

Europäische Kommission (2022): Kartellrecht: Leitlinien zu Tarifverträgen für Selbstständige verabschiedet. Online verfügbar unter https://germany.representation.ec.europa.eu/news/kartellrecht-leitlinien-zu-tarifvertragen-fur-selbststandige-verabschiedet-2022-09-29_de, zuletzt geprüft am 12.03.2024.

Europäischer Rat (2023): Spotlight on digital platform workers in the EU. Online verfügbar unter <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/digital-platform-workers/>, zuletzt aktualisiert am 09.02.2024.

Europäischer Rat (2024): EU-Vorschriften zur Plattformarbeit. Online verfügbar unter <https://www.consilium.europa.eu/de/policies/platform-work-eu/>, zuletzt aktualisiert am 18.04.2024.

Europäisches Parlament (2017): The Social Protection of Workers in the Platform Economy. Brüssel.

European Commission (2016): A European agenda for the collaborative economy. Brüssel.

Eurostat (2016): Flash Eurobarometer 438. The use of collaborative platforms. Online verfügbar unter <http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/PublicOpinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/72885>, zuletzt geprüft am 27.03.2020.

Evans, Peter C.; Gawer, Annabelle (2016): The Rise of the Platform Enterprise. A Global Survey. The Center for Global Enterprise.

Ewen, Janis (2023): Schluss mit ausgeliefert? In: *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft* 53 (211), S. 289–304. DOI: 10.32387/prokla.v53i211.2051.

Ewen, Janis; Heiland, Heiner; Seeliger, Martin (2022): Dynamiken autonomer Arbeitskonflikte im digitalen Kapitalismus. Der Fall „Gorillas“. In: Janis Ewen, Sarah Nies und Martin Seeliger (Hg.): *Sozialpartnerschaft im digitalisierten Kapitalismus. Hat der institutionalisierte Klassenkompromiss eine Zukunft?* Weinheim: Beltz, S. 234–258.

Fabo, Brian; Beblavý, Miroslav; Kilhoffer, Zachary; Lenaerts, Karolien (2017): An overview of European platforms. Scope and business models. Luxembourg: Publications Office of the European Union (JRC for science policy report).

Fairwork (2022): Deutschland Ratings 2021. Arbeitsstandards in der Plattformökonomie. Berlin. Online verfügbar unter https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/04/Fairwork_Report_Germany-2021_DE-revised.pdf, zuletzt geprüft am 20.10.2023.

Fairwork (2024): Fairwork Jahresbericht 2023. Die Lage der globalen Plattformökonomie. Berlin, zuletzt geprüft am

12.04.2024.

- Fantasia, Rick (1989): *Cultures of solidarity. Consciousness, action, and contemporary American workers*. Berkeley: University of California Press.
- Fernández-Macías, Enrique; Urzi Brancati, Cesira; Wright, S.; Pesole, Annarosa (2023): *The platformisation of work. Evidence from the JRC Algorithmic Management and Platform Work survey (AMPWork)*. Publications Office of the European Union. Luxembourg.
- Fidrmuc, Jarko; Horky, Florian; Reichle, Philipp; Reck, Fabian (2021): *Sharing Economy und die Pandemiekrise*. In: *ifo Schnellendienst* (74), S. 20–23.
- Gerber, Christine; Wandjo, David (2023): *Auswirkungen von Covid-19 auf arbeitsvermittelnde Plattformen und Ressourcen der Pandemiebewältigung*. In: *Arbeit* 32 (3-4), S. 349–376. DOI: 10.1515/arbeits-2023-0021.
- Gerold, Stefanie; Gruszka, Katarzyna; Pillinger, Anna; Theine, Hendrik (2022): *Putzkraft aus dem Netz. Perspektiven und Erfahrungen von Reinigungskräften in der plattformvermittelten Haushaltsreinigung*. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf (Working Paper Forschungsförderung, 259).
- Gigpedia (2024): *Top Issues Discussed in Gig Court Cases - Jun 2024*. Online verfügbar unter https://gigpedia.org/resources/visuals/2024/top-issues-discussed-in-gig-court-cases-jun-2024-1?utm_source=WageIndicator+Newsletters&utm_campaign=98db81a7a2-EMAIL_CAMPAIGN_2022_08_10_07_32_COPY_01&utm_medium=email&utm_term=0_bd1ac303f1-98db81a7a2-195959991&mc_cid=98db81a7a2&mc_eid=e47a115228, zuletzt aktualisiert am 12.06.2024.
- Glaser, Barney G.; Strauss, Anselm L. (1998): *Grounded theory. Strategien qualitativer Forschung*. Bern: Huber.
- Graham, Mark; Hjorth, Isis; Lehdonvirta, Vili (2017): *Digital labour and development. Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods*. In: *Transfer* 23 (2), S. 135–162. DOI: 10.1177/1024258916687250.
- Gray, Mary L.; Suri, Siddharth; Ali, Syed Shoaib; Kulkarni, Deepti (2016): *The Crowd is a Collaborative Network*. In: Darren Gergle, Meredith Ringel Morris, Pernille Bjørn und Joseph Konstan (Hg.): *CSCW'16. Proceedings & companion of the ACM Conference on Computer-Supported Cooperative Work and Social Computing* : February 27-March 2, 2016, San Francisco, CA, USA. the 19th ACM Conference. San Francisco, California, USA, 2/27/2016 - 3/2/2016. ACM Conference on Computer-Supported Cooperative Work and Social Computing; Association for Computing Machinery; CSCW. New York, NY: Association for Computing Machinery, S. 134–147.
- Grieve, Rachel; Indian, Michaelle; Witteveen, Kate; Anne Tolan, G.; Marrington, Jessica (2013): *Face-to-face or Facebook: Can social connectedness be derived online?* In: *Computers in Human Behavior* 29 (3), S. 604–609. DOI: 10.1016/j.chb.2012.11.017.
- Groen, Willem P. de; Kilhoffer, Zachary; Westhoff, Leonie; Postica, Doina; Shamsfakhr, Farzaneh (2021): *Digital labour platforms in the EU. Mapping and business models : final report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Groen, Willem P. de; Maselli, Ilaria (2016): *The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market*. Centre for European Policy Studies. Brüssel (138).
- Groen, Willem P. de; Maselli, Ilaria; Fabo, Brian (2016): *The digital market for local services: A onenight stand for workers? An example from the on-demand economy*. European Centre for Political Studies. Brussels (CEPS Special Report, 133).
- Haipeter, Thomas; Hoose, Fabian (2022): *Don't GIG Up, Never! Country update – GERMANY*. Fondazione Giacomo Brodolini – FGB. Online verfügbar unter http://www.dontgigup.eu/wp-content/uploads/2022/06/Country%20Update_Germany.pdf, zuletzt geprüft am 03.07.2023.
- Hall, Jonathan V.; Krueger, Alan B. (2018): *An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States*. In: *ILR Review* 71 (3), S. 705–732.
- Hampel, Anna-Elisabeth; Loschert, Franziska; Ebenhöf, Maria (2023): *Soziale Sicherung in der Plattformarbeit. Herausforderungen, Einflussfaktoren und Handlungsansätze*. Minor - Projektkontor für Bildung und Forschung.
- Hampel, Anna-Elisabeth; Loschert, Franziska; Ebenhöf, Maria (2024): *Teilhabe durch Plattformarbeit? Empirische Ergebnisse zu den Zusammenhängen zwischen Plattformarbeit, Arbeitsmarktteilhabe und gesellschaftlicher Teilhabe*. Minor - Projektkontor für Bildung.
- Hanrahan, Benjamin V.; O'Neill, Jacki; Gupta, Neha; Martin, David (2014): *Being a turker*. In: *Proceedings of the 17th ACM conference on Computer supported cooperative work & social computing*, pp. 224-235. *Proceedings of the 17th ACM conference on Computer supported cooperative work & social computing*, pp. 224-235: ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work. Online verfügbar unter <https://www.microsoft.com/en-us/research/publication/being-a-turker/>.
- Heiland, Heiner (i.E.): *Shaping space and being shaped by it. Analysing the socio-spatial dialectic of food delivery platforms*. In: Silvia Rainone und Kurt Vandaele (Hg.): *The Elgar Companion to Regulating Platform Work: Insights from the Food Delivery Sector*: Edward Elgar Publishing.
- Heiland, Heiner (2018a): *Algorithmus = Logik + Kontrolle. Algorithmisches Management und die Kontrolle der einfachen Arbeit*. In: Daniel Houben und Bianca Prietl (Hg.): *Datengesellschaft. Einsichten in die Datafizierung des Sozialen*. Bielefeld: transcript, S. 233–252.
- Heiland, Heiner (2018b): *Review-Artikel: Zum aktuellen Stand des Plattformkapitalismus*. In: *IndBez* 25 (1), S. 128–139. DOI: 10.3224/indbez.v25i1.06.
- Heiland, Heiner (2019a): *Plattformarbeit im Fokus. Ergebnisse einer explorativen Online-Umfrage*. In: *WSI Mitteilungen* 72 (4), S. 298–304. DOI: 10.5771/0342-300X-2019-4-298.
- Heiland, Heiner (2019b): *Reversed Solutionism. Technological and Organisational Control of Crowdwork*. In: *PACO* 12 (3), S. 640–664. DOI: 10.1285/i20356609v12i3p640.
- Heiland, Heiner (2020a): *Die Praxis der Plattformarbeit. Von der Relevanz ethnographischer Analysen digitaler Arbeitskulturen*. In: *Berliner Blätter* (82), S. 17–28. DOI: 10.18452/22133.
- Heiland, Heiner (2020b): *(Ohn)Mächtige Crowd? Heteronomie und Autonomie der Plattformarbeit*. In: Verena Bader und Stephan Kaiser (Hg.): *Datafizierung und Neue Arbeitsweisen – Herausforderungen, Chancen und Zukunftsvisionen für Mitbestimmung und Personalmanagement*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 113–128.
- Heiland, Heiner (2020c): *Workers' Voice in Platform Labour. An Overview*. Hg. v. Hans-Böckler-Stiftung. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (WSI-Study, 21).
- Heiland, Heiner (2021a): *Controlling Space, Controlling Labour? Contested Space in Food Delivery Gig Work*. In: *New Techno-*

logy, *Work and Employment* 36 (1), S. 1–16. DOI: 10.1111/ntwe.12183.

Heiland, Heiner (2021b): Fragmentierte Plattformarbeit. Hürden und Möglichkeiten der Interessenvertretung in Plattform-ökonomien. In: Christoph Schmitz und Hans-Jürgen Urban (Hg.): *Jahrbuch Gute Arbeit 2021. Demokratie in der Arbeit. Eine vergessene Dimension der Arbeitspolitik?* Frankfurt (Main): Bund-Verlag, S. 265–275.

Heiland, Heiner (2022a): Black Box Power. Zones of Uncertainty in Algorithmic Management. In: Emiliana Armano, Marco Briziarelli und Elisabetta Risi (Hg.): *Digital Platforms and Algorithmic Subjectivities*. Westminster: Westminster University Press, S. 75–86.

Heiland, Heiner (2022b): Die Ombudsstelle Crowdwork. In: *WSI-Mitteilungen* 75 (6), S. 457–464. DOI: 10.5771/0342-300X-2022-6-457.

Heiland, Heiner (2022c): Neither Timeless, nor Placeless. Control of Food Delivery Gig Work via place-based Working Time Regimes. In: *Human Relations* 75 (9), S. 1824–1848. DOI: 10.1177/00187267211025283.

Heiland, Heiner (2022d): New Forms of Agency or Atomization? Gig Workers' Power Resources and Fragmentation. In: Immanuel Ness (Hg.): *Platform Labour and Global Logistics. A Research Companion*. London: Routledge, S. 132–149.

Heiland, Heiner (2023): The Social Construction of Algorithms. A Reassessment of Algorithmic Management in Food Delivery Gig Work. In: *New Technology, Work & Employment*. DOI: 10.1111/ntwe.12282.

Heiland, Heiner; Brinkmann, Ulrich (2020): Liefern am Limit. Wie die Plattformökonomie die Arbeitsbeziehungen verändert. In: *Industrielle Beziehungen* 27 (2), S. 120–140. DOI: 10.3224/indbez.v27i2.02.

Heiland, Heiner; Schaupp, Simon (2020): Digitale Atomisierung oder neue Arbeitskämpfe? Widerständiger Solidaritätskulturen in der plattformvermittelten Kurierarbeit. In: *momentum Quarterly* 9 (2), S. 50–67. DOI: 10.15203/momentumquarterly.vol9.no2.p50-6.

Heiland, Heiner; Schaupp, Simon (2021): Breaking Digital Atomisation. Resistant Cultures of Solidarity in Platform-Based Courier Work. In: Phoebe Moore und Jamie Woodcock (Hg.): *Artificial Intelligence, Automation and Work. Making it, Faking it, Breaking it*. Bristol: Bristol University Press, S. 138–148.

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

Herr, Benjamin (2018): *Ausgeliefert. Fahrräder, Apps und die neue Art der Essenzustellung*. Wien: ÖGB Verlag.

Herzog, Lorena; Cooman, Franziska; Gerber, Christine; Wandjo, David (2024): COVID-19 and Platform Work in Germany. Lessons for the New Normal. Weizenbaum Institut (WEIZENBAUM SERIES, 34).

Hesmondhalgh, David; Baker, Sarah (2008): Creative Work and Emotional Labour in the Television Industry. In: *Theory, Culture & Society* 25 (7–8), S. 97–118. DOI: 10.1177/0263276408097798.

Hoffmann-Riem, Wolfgang (2017): Verhaltenssteuerung durch Algorithmen – Eine Herausforderung für das Recht. In: *Archiv des öffentlichen Rechts* 142 (1), S. 1–42. DOI: 10.1628/000389117X14894104852645.

Horton, John J. (2011): The condition of the Turing class: Are online employers fair and honest? In: *Economics Letters* 111 (1), S. 10–12. DOI: 10.1016/j.econlet.2010.12.007.

Howcroft, Debra; Bergvall-Kåreborn, Birgitta (2018): A Typology of Crowdwork Platforms. In: *Work, Employment and Society* 33 (1), S. 21–38. DOI: 10.1177/0950017018760136.

Howe, Jeff (2006): The Rise of Crowdsourcing. In: *Wired Magazine* 14 (6), S. 1–4. Online verfügbar unter <https://www.wired.com/2006/06/crowds/>.

Howe, Jeff (2008): *Crowdsourcing. How the power of the crowd is driving the future of business*. New York: Crown Business.

Hua, Julietta; Ray, Kasturi (2018): Beyond the precariat: race, gender, and labor in the taxi and Uber economy. In: *Social Identities* 24 (2), S. 271–289. DOI: 10.1080/13504630.2017.1321721.

Hünefeld, Lena; Meyer, Sophie-Charlotte; Backhaus, Nils (2022): Digitalization of Employment: Working via Online Platforms. In: Christian Korunka (Hg.): *Flexible working practices and approaches. Psychological and social implications*. Corrected publication. Cham, Switzerland: Springer, S. 167–190.

Hunt, Abigail; Machingura, Fortunate (2016): The rise of ondemand domestic work. Overseas Development Institute (Working Paper, 07).

Huws, Ursula; Spencer, Nell H.; Syrdal, Dag S.; Holts, Kaire (2017): Work in the European Gig Economy. Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, The Netherlands, Switzerland and Italy. Brussels.

Hyman, Richard (1995): Changing Trade Union Identities and Strategies. In: Richard Hyman (Hg.): *New frontiers in European industrial relations*. Reprint. Oxford: Blackwell, S. 108–139.

ifo (2018): Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt. ifo Studie im Auftrag der IHK für München und Oberbayern. Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e.V.

ILO (2016): Non-Standard Employment Around the World. Understanding Challenges, Shaping Prospects. Hg. v. International Labour Office. Geneva.

ILO (2021a): Making decent work a reality for domestic workers. Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). Genf: International Labour Office. Online verfügbar unter <https://search.ebsco-host.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&db=nlabk&AN=3109744>.

ILO (2021b): World employment and social outlook: the role of digital labour platforms in transforming the world of work. International Labour Office. Genf.

International Labour Organization (2016): Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: International Labour Office.

Irani, Lilly (2015): Difference and Dependence among Digital Workers: The Case of Amazon Mechanical Turk. In: *South Atlantic Quarterly* 114 (1), S. 225–234. DOI: 10.1215/00382876-2831665.

Irani, Lilly; Silberman, M. Six (2013): Turkopticon. Interrupting Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk. Hg. v. Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems.

Jarley, P. (2006): Union as Social Capital. Renewal through a Return to the Logic of Mutual Aid. In: *Labor Studies Journal* 29 (4), S. 1–26.

Jonas, Andrew E.G. (1996): Local Labour Control Regimes. Uneven Development and the Social Regulation of Production. In:

Regional Studies 30 (4), S. 323–338.

Karl, David; Dehler, Jessica (2022): Mobility as a Service während der Covid-19-Pandemie : Eine Kurzumfrage zur Nutzungsbereitschaft in Deutschland. In: Eric Sucky, Niels Biethahn, Jan Werner und Alexander Dobhan (Hg.): *Mobility in a Globalised World 2021*, Bd. 26: University of Bamberg Press (Logistik und Supply Chain Management), S. 107–131.

Kässi, Otto; Lehdonvirta, Vili (2018): Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research. In: *Technological Forecasting and Social Change* 137, S. 241–248. DOI: 10.1016/j.techfore.2018.07.056.

Kellogg, Katherine C.; Valentine, Melissa A.; Christin, Angéle (2020): Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control. In: *Academy of Management Annals* 14 (1), S. 366–410. DOI: 10.5465/annals.2018.0174.

Kennedy, Joe (2016): Three Paths to Update Labor Law for the Gig Economy. Hg. v. Information Technology & Innovation Foundation.

Kenney, Martin; Zysman, John (2016): The Rise of the Platform Economy. In: *Issues in Science and Technology* 32 (3), S. 61–69.

Kirchner, Stefan; Beyer, Jürgen (2016): Die Plattformlogik als digitale Marktordnung. In: *Zeitschrift für Soziologie* 45 (5), S. 324–339. DOI: 10.1515/zfsoz-2015-1019.

Kittur, Aniket; Nickerson, Jeffrey V.; Bernstein, Michael; Gerber, Elizabeth; Shaw, Aaron; Zimmerman, John et al. (2013): The future of crowd work. In: Amy Bruckman (Hg.): *Proceedings of the 2013 conference on Computer supported cooperative work. the 2013 conference*. San Antonio, Texas, USA, 2/23/2013 – 2/27/2013. ACM Special Interest Group on Computer-Human Interaction. New York, NY: ACM, S. 1301.

Klimburg, Jörn-Philipp (2020): Can platform workers be employees? An update from Germany. Online verfügbar unter https://theword.iuslaboris.com/hrlaw/insights/can-platform-workers-be-employees-an-update-from-germany?utm_source=social%20media&utm_medium=social_post&utm_campaign=Can%20platform%20workers%20be%20employees%3F%20An%20update%20from%20Germany, zuletzt geprüft am 30.03.2020.

Kocher, Eva (2022): *Digital Work Platforms at the Interface of Labour Law. Regulating Market Organisers*. London: Hart Publishing.

Koutsimpogiorgos, Nikolaos; Frenken, Koen; Herrmann, Andrea M. (2023): Platform adaptation to regulation: The case of domestic cleaning in Europe. In: *Journal of Industrial Relations* 65 (2), S. 156–184. DOI: 10.1177/00221856221146833.

Kuckartz, Udo (2016): *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim: Beltz Juventa.

Kuek, Siou C.; Paradi-Guilford, Cecilia; Fayomi, Toks; Imaizumi, Saori; Ipeiotis, Panos (2015): *The Global Opportunity in Online Outsourcing*. World Bank. Washington.

Kurz, Andrea; Stockhammer, Constanze; Fuchs, Susanne; Meinhard, Dieter (2009): Das problemzentrierte Interview. In: Renate Buber und Hartmut H. Holzmüller (Hg.): *Qualitative Marktforschung*. Wiesbaden: Gabler, S. 463–475.

Labournet (2024): Bessere Arbeitsbedingungen für Lieferando-Rider – und Betriebsratswahlen! Online verfügbar unter <https://www.labournet.de/politik/alltag/gesundheit/gesundheitschutz/bessere-arbeitsbedingungen-fuer-lieferando-rider-und-betriebsratswahlen/>, zuletzt aktualisiert am 03.04.2024.

Langley, Paul; Leyshon, Andrew (2017): Platform capitalism: The intermediation and capitalisation of digital economic circulation. In: *Finance and Society* 3 (1), S. 11–31.

LaPlante, Rochelle; Silberman, M. Six (2016): Building trust in crowd worker forums. Worker ownership, governance, and work outcomes. Hannover (Weaving Relations of Trust in Crowd Work: Transparency and Reputation Across Platforms, workshop at WebSci '16, May 22–25).

Lee, Min Kyung; Kusbit, Daniel; Metsky, Evan; Dabbish, Laura (2015): Working with Machines. The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers. In: Bo Begole, Jinwoo Kim, Kori Inkpen und Woontack Woo (Hg.): *The 33rd Annual ACM Conference*. Seoul. ACM, S. 1603–1612.

Lehdonvirta, Vili (2016): Algorithms that Divide and Unite: Delocalisation, Identity and Collective Action in 'Microwork'. In: Jörg Flecker (Hg.): *Space, Place and Global Digital Work*, Bd. 35. London: Palgrave Macmillan, S. 53–80.

Lehdonvirta, Vili (2018): Flexibility in the Gig Economy. Managing Time on Three Online Piecework Platforms. In: *New Technology, Work & Employment* 33 (1), S. 13–29.

Lehdonvirta, Vili; Mezier, Paul (2013): Identity and self-organization in unstructured work. 1. Aufl. The University of Hertfordshire. Hertfordshire (Working Paper Series).

Leimeister, Jan Marco; Durward, David; Zogaj, Shkodran (2016): *Crowd Worker in Deutschland. Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen*. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.

Leo, Andreina de; Grossi, Tommaso (2023): Regulating platform work: How will this impact migrant workers? European Policy Centre; Friedrich-Ebert-Stiftung. Online verfügbar unter https://www.epc.eu/content/PDF/2023/Regulating_Platform_Work_DP.pdf, zuletzt geprüft am 09.03.2024.

Lepanjuuri, Katriina; Wishart, Robert; Cornick, Peter (2018): The characteristics of those in the gig economy. Hg. v. Department for Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS Research Paper, 2).

Lessig, Lawrence (2001): *Code und andere Gesetze des Cyberspace*. Berlin: Berlin-Verlag.

Lorig, Philipp (2016): *Handwerk als prekäres Unternehmertum. Soloselbstständige zwischen Autonomie und radikaler Marktabhängigkeit*. Frankfurt (Main): Campus.

Lorig, Philipp; Gnisa, Felix (2021): *Arbeitsbedingungen und Interessenhandeln in der ortsgebundenen Plattformökonomie*. Haus der Selbstständigen.

Loschert, Franziska; Hampel, Anna-Elisabeth; Ebenhö, Maria (2024): *Neue Formen, Akteure und Koalitionen der Interessensvertretung in der Plattformarbeit. Hürden und innovative Lösungsansätze*. Minor – Projektkontor für Bildung. Berlin.

Löschnigg, Günther (2019): Austria. In: Isabelle Daugareilh, Christophe Degryse und Philippe Pochet (Hg.): *The platform economy and social law. Key issues in comparative perspective*. Brüssel, S. 37–43.

Lücking, Stefan (2019): *Arbeiten in der Plattformökonomie*. Hans-Böckler-Stiftung (Forschungsförderung Report, 5).

Ma, Xiao; Khansa, Lara; Kim, Sung S. (2018): Active Community Participation and Crowdworking Turnover: A Longitudinal Model and Empirical Test of Three Mechanisms. In: *Journal of Management Information Systems* 35 (4), S. 1154–1187. DOI: 10.1080/07421222.2018.1523587.

Maffie, Michael D. (2020): The Role of Digital Communities in Organizing Gig Workers. In: *Industrial Relations* 59 (1), S. 123–149.

DOI: 10.1111/irel.12251.

Malone, Thomas W.; Laubacher, Robert J.; Johns, Tammy (2011): The Big Idea: The Age of Hyperspecialization. In: *Harvard Business Review* 89 (7/8), S. 56–65.

Malone, Thomas W.; Yates, Joanne; Benjamin, Robert I. (1987): Electronic markets and electronic hierarchies. In: *Commun. ACM* 30 (6), S. 484–497. DOI: 10.1145/214762.214766.

Marrone, Marco; Finotto, Vladi (2019): Challenging Goliath. Informal Unionism and Digital Platforms in the Food Delivery Sector. The Case of Riders Union Bologna. In: *PACO* 12 (3), S. 691–716. DOI: 10.1285/i20356609v12i3p691.

Martin, Ronald L. (2000): Local Labour Markets: Their Nature, Performance, and Regulation. In: Gordon L. Clark, Maryann P. Feldman und Meric S. Gertler (Hg.): *The Oxford Handbook of Economic Geography*. Oxford: Oxford Univ. Press, S. 455–476.

Marvit, Moshe Z. (2014): How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine. Hg. v. The Nation. Online verfügbar unter <https://www.thenation.com/article/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/>, zuletzt geprüft am 21.03.2020.

Marx, Karl (1962): *Das Kapital*. Erster Band: Karl Marx und Friedrich Engels - Werke, Bd. 23. Berlin: Dietz.

Maurer, Marcus; Jandura, Olaf (2009): Masse statt Klasse? Einige kritische Anmerkungen zu Repräsentativität und Validität von Online-Befragungen. In: Nikolaus Jakob, Harald Schönherr und Thomas Zerback (Hg.): *Sozialforschung im Internet. Methodologie und Praxis der Online-Befragung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 61–73. Online verfügbar unter https://doi.org/10.1007/978-3-531-91791-7_4.

Mazmanian, Melissa; Orlikowski, Wanda J.; Yates, Joanne (2013): The Autonomy Paradox. The Implications of Mobile Email Devices for Knowledge Professionals. In: *Organization Science* 24 (5), S. 1337–1357. DOI: 10.1287/orsc.1120.0806.

McFarland, Daniel A.; McFarland, H. Richard (2015): Big Data and the danger of being precisely inaccurate. In: *Big Data & Society* 2 (2), 1–4. DOI: 10.1177/2053951715602495.

Möhlmann, Mareike; Zalmanson, Lior (2017): Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy. Conference Paper.

Muller, Fabienne (2014): Cross-Border Mobility of 'Bogus' Self-Employed Workers: A Lack of Legal Framework Coupled with Protection of Economic Rights. In: *European Labour Law Journal* 5 (3–4), S. 306–321. DOI: 10.1177/201395251400500308.

Murphy, Caroline; Pais, Ivana; Gibbons, Tish (2024): Care-Plattformen. Auswirkungen und Herausforderungen aus der Gewerkschaftsperspektive. Friedrich-Ebert-Stiftung. Brüssel.

Neumann, Denis (2023): Five Years of Platform Labour Protest in Germany - A Summary. Leeds Index of Platform Labour Protest (Leeds Index Country Report, 2).

OECD (2019): *Employment Outlook 2019*. Hg. v. OECD. Paris.

OECD (2021): *Bringing Household Services Out of the Shadows: Formalising Non-Care Work in and Around the House*. OECD Publishing. Paris (Gender Equality at Work).

O'Farrell, Rory; Motagnier, Pierre (2019): Measuring digital platform-mediated workers. In: *New Technology, Work and Employment* 35 (1), S. 130–144. DOI: 10.1111/ntwe.12155.

Ohnemus, Jörg; Erdsiek, Daniel; Viète, Steffen (2016): Nutzung von Crowdfunding durch Unternehmen: Ergebnisse einer ZEW-Unternehmensbefragung. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Berlin (BMAS Forschungsbericht, 473).

Partington, Miriam; Pratty, Freya (2022): Burn rate, layoffs and funding struggles: signs things aren't looking good for Gorillas. sifted. Online verfügbar unter <https://sifted.eu/articles/gorillas-funding-struggles-layoffs>, zuletzt aktualisiert am 12.02.2024.

Pesole, A.; Urzì Brancati, M. C.; Fernández-Macías, E.; Biagi, F.; González Vázquez, I. (2018): Platform Workers in Europe. Evidence from the COLLEEM Survey. Hg. v. European Commission. Luxembourg.

Piasna, Agnieszka; Drahokoupil, Jan (2019): Digital labour in central and eastern Europe. evidence from the ETUI Internet and Platform Work Survey. Hg. v. European Trade Union Institute. Brüssel.

Piasna, Agnieszka; Zwysen, Wouter; Drahokoupil, Jan (2022): The platform economy in Europe. Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey. ETUI. Brussels.

Pongratz, Hans J. (2018): Of crowds and talents: discursive constructions of global online labour. In: *New Technology, Work and Employment* 33 (1), S. 58–73. DOI: 10.1111/ntwe.12104.

Pongratz, Hans J.; Bormann, Sarah (2017): Online-Arbeit auf Internet-Plattformen. Empirische Befunde zum 'Crowdworking' in Deutschland. In: *Arbeits- und Industriesoziologische Studien* 10 (2), S. 158–181.

Prassl, Jeremias (2018a): Collective Voice in the Platform Economy. European Trade Union Confederation. Brüssel.

Prassl, Jeremias (2018b): Humans as a service. The promise and perils of work in the gig economy. Oxford: Oxford University Press.

Prassl, Jeremias; Risak, Martin (2016): Uber, TaskRabbit & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Labour Law of Crowdwork. In: *Comparative Labor Law & Policy Journal* 30 (3), S. 604–619.

Priem, Maximilian (2022): Bayerns Industriearbeitsmarkt in der Transformation – Maßnahmen zur Bewältigung von Dekarbonisierung und Digitalisierung in Bayern bis 2030. Eine Studie im Auftrag der Bayern SPD Landtagsfraktion. DIW Econ. Berlin.

Pulignano, Valeria; Marà, Claudia; Franke, Milena; Muszynski, Karol (2023): Informal employment on domestic care platforms: a study on the individualisation of risk and unpaid labour in mature market contexts. In: *Transfer (Brussels, Belgium)* 29 (3), S. 323–338. DOI: 10.1177/10242589231177353.

Pulignano, Valeria; Ortíz Gervasi, Luis; Franceschi, Fabio de (2016): Union responses to precarious workers: Italy and Spain compared. In: *European Journal of Industrial Relations* 22 (1), S. 39–55. DOI: 10.1177/0959680115621410.

Pulignano, Valeria; Piasna, Agnieszka; Domecka, Markieta; Muszyński, Karol; Vermeerbergen, Lander (2021): Does it pay to work? Unpaid labour in the platform economy. ETUI. Brüssel (ETUI Policy Brief, 15).

Rahman, K. Sabeel; Thelen, Kathleen (2019): The Rise of the Platform Business Model and the Transformation of Twenty-First-Century Capitalism. In: *Politics & Society* 47 (2), S. 177–204. DOI: 10.1177/0032329219838932.

Raja, Siddhartha; Imaizumi, Saori; Kelly, Tim; Narimatsu, Junko; Paradi-Guilford, Cecilia (2013): Connecting to Work. How Information and Communication Technologies Could Help Expand Employment Opportunities. World Bank. Washington DC.

Ravenelle, Alexandra J. (2019): Hustle and gig. Struggling and surviving in the sharing economy. Oakland: University of California Press. Online verfügbar unter <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&db=nlabk&AN=1946501>.

Rochet, Jean-Charles; Tirole, Jean (2003): Platform Competition in Two-Sided Markets. In: *Journal of the European Economic Association* 1 (4), S. 990–1029. DOI: 10.1162/154247603322493212.

Rogers, Brishen (2016): Employment Rights in the Platform Economy. Getting Back to Basics. In: *Harvard Law & Policy Review* (479), S. 480–520.

Röper, Cornelia; Schröder, Jan (2020): Digitale Plattformen in der Pflege. In: *Nachrichtendienst des Deutschen Vereins* 20 (12), S. 568–573.

Rosenblat, Alex; Stark, Luke (2016): Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. In: *International Journal of Communication* (10), S. 3758–3784.

Rubery, Jill; Grimshaw, Damian; Keizer, Arjan; Johnson, Mathew (2018): Challenges and Contradictions in the 'Normalising' of Precarious Work. In: *Work, Employment and Society* 32 (3), S. 509–527. DOI: 10.1177/0950017017751790.

Ruiner, Caroline; Klumpp, Matthias (2020): Arbeitskräfte zwischen Autonomie und Kontrolle. Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeitsbeziehungen in der Logistik. In: *Industrielle Beziehungen* 27 (1), S. 141–158.

Sabanova, Inga; Badoi, Delia (2022): Online platforms and platform work. The complex European landscape. Friedrich-Ebert-Stiftung, Brüssel.

Salmen, Anna-Maria (2022): Kirchheim geht auf Distanz zu Uber. *Süddeutsche Zeitung*. Online verfügbar unter <https://www.sueddeutsche.de/muenchen/landkreismuenchen/uber-taxi-kirchheim-maximilian-boeltl-1.5623413?reduced=true>, zuletzt aktualisiert am 08.02.2024.

Saundry, Richard; Stuart, Mark; Antcliff, Valerie (2007): Broadcasting discontent?freelancers, trade unions and the Internet. In: *New Tech Work Empl* 22 (2), S. 178–191. DOI: 10.1111/j.1468-005X.2007.00192.x.

Schmid-Drüner, Marion (2016): The Situation of Workers in the Collaborative Economy. Hg. v. European Parliament.

Schmidt, Florian A. (2017): Digital Labour Markets in the Platform Economy. Hg. v. Friedrich-Ebert-Stiftung.

Scholz, Trebor (2017): *Überworked and underpaid. How workers are disrupting the digital economy*. Cambridge, UK, Malden, MA: Polity Press.

Schulz-Weidner, Wolfgang; Wölfl, Ilka (2019): Lücken in der Alterssicherung von Plattformarbeitern und Selbstständigen – ein Vergleich. In: *Deutsche Rentenversicherung* (4), S. 399–413. Online verfügbar unter https://dsv-europa.de/lib/Heft_4-2019_Schulz-Weidner_Woelfle.pdf, zuletzt geprüft am 08.03.2024.

Serfling, Oliver (2019): *Crowdworking Monitor No. 2*. Hg. v. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Kleve.

Shapiro, Carl; Varian, Hal R. (2008): *Information rules. A strategic guide to the network economy*. 17. [Nachdr.]. Boston, Mass.: Harvard Business School Press.

Shirky, Clay (2011): The political power of social media: Technology, the public sphere, and political change. In: *Foreign Affairs* 90 (1), S. 28–41.

Srnicke, Nick (2018): *Plattform-Kapitalismus*. Hamburg: Hamburger Edition.

Staab, Philipp (2019): *Digitaler Kapitalismus. Markt und Herrschaft in der Ökonomie der Unknappheit*. Berlin: Suhrkamp (Edition suhrkamp).

Stefano, Valerio de (2016): The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. In: *Comparative Labor Law & Policy Journal* 37 (3), S. 471–504. DOI: 10.2139/ssrn.2682602.

Stefano, Valerio de; Aloisi, Antonio (2019): Fundamental labour rights, platform work and human rights protection of non-standard workers. In: Janice Bellace und Beryl ter Haar (Hg.): *Research Handbook on Labour, Business and Human Rights Law*: Edward Elgar Publishing, S. 359–379.

Stephany, Fabian; Dunn, Michael; Sawyer, Steven; Lehdonvirta, Vili (2020): Distancing Bonus Or Downscaling Loss? The Changing Livelihood of Us Online Workers in Times of COVID-19. In: *Tijdschrift voor economische en sociale geografie* 111 (3), S. 561–573. DOI: 10.1111/tesg.12455.

Stewart, Andrew; Stanford, Jim (2017): Regulating work in the gig economy: What are the options? In: *The Economic and Labour Relations Review* 28 (3), S. 420–437. DOI: 10.1177/1035304617722461.

Tassinari, Arianna; Maccarrone, Vincenzo (2019): Riders on the Storm: Workplace Solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the UK. In: *Work, Employment and Society* 165 (3), 35–54. DOI: 10.1177/0950017019862954.

Taylor, Matthew; Marsch, Greg; Nicol, Diane; Broadbent, Paul (2017): *Good Work. The Taylor Review of Modern Working Practices*. London.

Thelen, Kathleen (2018): Regulating Uber: The Politics of the Platform Economy in Europe and the United States. In: *Perspectives on Politics* 16 (4), S. 938–953. DOI: 10.1017/S1537592718001081.

Ticona, Julia; Mateescu, Alexandra (2018): Trusted strangers: Carework platforms' cultural entrepreneurship in the on-demand economy. In: *New Media & Society* 20 (11), S. 4384–4404. DOI: 10.1177/1461444818773727.

Ticona, Julia; Mateescu, Alexandra; Rosenblat, Alex (2018): Beyond Disruption. How Tech Shapes Labor Across Domestic Work & Ridehailing. Hg. v. Data & Society.

Tufekci, Zeynep (2017): *Twitter and tear gas. The power and fragility of networked protest*. New Haven, London: Yale University Press.

Urzi Brancati, Cesira; Pesole, Annarosa; Fernández-Macías, Enrique (2020): New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey. Hg. v. Publications Office of the European Union. Luxembourg.

Ustek-Spilda, Funda; Bertolini, Alessio; Alyanak, Oguz; Howson, Kelle; Graham, Mark (2022): Gender and care work platform operational models: setting a research agenda. In: *Digital Futures Society* (Hg.): *Global perspectives on women, work, and digital labour platforms. A collection of articles from around the world on women's experiences of digital labour platforms*. Barcelona, S. 66–72.

van Doorn, Niels (2022): Liminal Precarity and Compromised Agency. In: Immanuel Ness (Hg.): *The Routledge Handbook of the Gig Economy*. London: Routledge, S. 158–179.

van Doorn, Niels; Ferrari, Fabian; Graham, Mark (2022): Migration and Migrant Labour in the Gig Economy: An Intervention. In: *Work, Employment and Society*, 095001702210965. DOI: 10.1177/09500170221096581.

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

Vandaele, Kurt; Agnieszka, Piasna; Drahokoupil, Jan (2019): Unwilful ignorance. Attitudes to trade unions among Deliveroo riders in Belgium. Hg. v. ETUI. Brussel (ETUI Policy Brief, 6).

Vaughan, Robert; Daverio, Raphael (2016): Assessing the size and presence of the collaborative economy in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

vbw (2017): Neue Wertschöpfung durch Digitalisierung. Analyse und Handlungsempfehlungen. Zukunftsrat der Bayerischen Wirtschaft.

vbw (2021): Ampel-Koalitionsvertrag. Bewertung durch die vbw. Vereinigung der bayerischen Wirtschaft. München.

Wang, Xinyi; Zhu, Haiyi; Li, Yangyun; Cui, Yu; Konstan, Joseph (2017): A Community Rather Than A Union. In: Gloria Mark, Susan Fussell, Cliff Lampe, m.c. schraefel, Juan Pablo Hourcade, Caroline Appert und Daniel Wigdor (Hg.): Proceedings of the 2017 CHI Conference Extended Abstracts on Human Factors in Computing Systems - CHI EA '17. the 2017 CHI Conference Extended Abstracts. Denver, Colorado, USA, 06.05.2017 - 11.05.2017. New York, New York, USA: ACM Press, S. 2210–2216.

Waters, Facility; Woodcock, Jamie (2017): Far From Seamless: a Workers' Inquiry at Deliveroo. Hg. v. Viewpoint Magazine. Online verfügbar unter <https://www.viewpointmag.com/2017/09/20/far-seamless-workers-inquiry-deliveroo/>, zuletzt aktualisiert am 20.09.2017, zuletzt geprüft am 11.08.2019.

Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. In: Forum Qualitative Sozialforschung 1 (2), Art. 22.

Wochinger, Max (2021): Uber expandiert ins Münchner Umland - Taxiverband entrüstet: „Das ist Gift fürs Gewerbe“. Merkur. München. Online verfügbar unter <https://www.merkur.de/lokales/muenchen-lk/unterhaching-ort29619/uber-expandiert-ins-umland-91122534.html>, zuletzt aktualisiert am 12.03.2024.

Wood, Alex J.; Graham, Mark; Lehdonvirta, Vili; Hjorth, Isis (2019a): Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. In: Work, Employment and Society 33 (1), S. 56–75. DOI: 10.1177/0950017018785616.

Wood, Alex J.; Graham, Mark; Lehdonvirta, Vili; Hjorth, Isis (2019b): Networked but Commodified: The (Dis)Embeddedness of Digital Labour in the Gig Economy. In: Sociology 53 (5), S. 931–950. DOI: 10.1177/0038038519828906.

Wood, Alex J.; Lehdonvirta, Vili; Graham, Mark (2018): Workers of the Internet unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and African countries. In: New Technology, Work and Employment 33 (2), S. 95–112. DOI: 10.1111/ntwe.12112.

World Bank (2013): Feasibility Study. Microwork for the Palestinian Territories. Washington DC.

Wurster, Tim (2023): Was die geplante Richtlinie der EU bedeutet. netzpolitik.org. Online verfügbar unter <https://netzpolitik.org/2023/plattformarbeit-was-die-geplante-richtlinie-der-eu-bedeutet/>, zuletzt aktualisiert am 17.01.2024.

Yang, Jie; van der Valk, Carlo; Hoßfeld, Tobias; Redi, Judith; Bozzon, Alessandro (2018): How do Crowdworker Communities and Microtask Markets Influence Each Other? A Data-Driven Study on Amazon Mechanical Turk (AAAI Publications, Sixth AAAI Conference on Human Computation and Crowdsourcing).

Yin, Ming; Gray, Mary L.; Suri, Siddharth; Vaughan, Jennifer Wortman (2016): The Communication Network Within the Crowd. In: Jacqueline Bourdeau (Hg.): Proceedings of the 25th International Conference on World Wide Web. Montreal, 4/11/2016 - 4/15/2016. International Conference on World Wide Web. Geneva, S. 1293–1303.

Zeid, Ramy Yasser Mohamed; Alrayess, Dana Jasmine; Ajwad, Mohamed Ihsan; Soytaş, Mehmet Ali; Rivera Guivas, Nayib (2024): The Gig Economy and the Future of Work. Global Trends and Policy Directions for Non-Standard Forms of Employment. Weltbank. Washington (Social Protection Discussion Papers and Notes, 190908).

Zwick, Austin (2022): Entrepreneurial finance capital and the gig economy. In: Immanuel Ness (Hg.): The Routledge Handbook of the Gig Economy. London: Routledge, 46–63.