

Hürdenlauf: Interessenvertretung bei hybrider Plattformarbeit

Fabian Hoose und Sabrina Glanz

1. Einleitung

Am 11.11.2024 wurde im Amtsblatt der Europäischen Union die Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit veröffentlicht. Nachdem die Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie zuvor jahrelang in der Diskussion – und der Kritik – standen und über die Regulierungsnotwendigkeit gerungen wurde, sind die europäischen Nationalstaaten seit Dezember 2024 aufgefordert, die Richtlinie innerhalb von zwei Jahren in nationales Recht umzusetzen. Dass es nach langen Verhandlungen überhaupt zu einer Einigung auf eine Version der Richtlinie kam, wurde vom Deutschen Gewerkschaftsbund sowie jenen seiner Mitgliedsgewerkschaften, die sich bereits stärker mit dem Phänomen der Plattformarbeit auseinandergesetzt haben (also ver.di, IG Metall und NGG), einhellig begrüßt. Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auf digitalen Plattformen seien bislang gekennzeichnet durch ein von den Plattformunternehmen praktiziertes „Geschäftsmodell prekäre Arbeit“ (Ver.di 2024), welches bei einer ausbleibenden Regulierung zu einem „online-basierten Parallelarbeitsmarkt“ (IG Metall 2023) führen könne – zum Nachteil auch von Arbeitnehmenden über die Grenzen der Plattformökonomie hinaus.

Die Richtlinie sei insbesondere deshalb ein „wichtiger Meilenstein“ (NGG 2024), weil sie dazu beitragen könne, etwaige Scheinselbstständigkeiten in der Plattformökonomie zu verhindern. Das bisherige Vorgehen vieler Plattformunternehmen, sich selbst nicht als Arbeitgeber, sondern lediglich als Vermittler von Tätigkeiten zu verstehen, habe dabei bislang den schlechten Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit Vorschub geleistet. Indem gezielt rechtliche Grauzonen genutzt wurden, hätten die Plattformunternehmen einseitig z. B. davon profitieren können, dass sie Kostenvorteile durch ausbleibende Sozialabgaben für Arbeitnehmer nutzen. Als Selbstständige müssen sich Plattformarbeitende individuell um ihre Sicherung bspw. hinsichtlich Alter oder Krankheit kümmern. Mit dem Modus Operandi der Verteilung von kurzfristig zu erledigenden Gigs an Selbstständige wird den Plattformarbeitenden darüber hinaus der Zugang

zu betrieblichen Mitbestimmungsrechten vorenthalten und Informationspflichten werden umgangen.

Die Vorenthalten eines Arbeitsvertrags kann für Plattformarbeitende somit erhebliche Nachteile mit sich bringen, wie den Verlust von Ansprüchen auf Sozialversicherungsleistungen oder den fehlenden Schutz durch arbeitsrechtliche Regelungen, beispielsweise in Bezug auf Kündigungsschutz, Mindestlohn oder Arbeitszeitgesetze. Um Derartiges zu verhindern, ist ein zentraler Aspekt der EU-Richtlinie das Prinzip der Beweislastumkehr: Nach der neuen Regelung wird zunächst von einer abhängigen Beschäftigung ausgegangen. Es liegt demnach an den Plattformunternehmen, im Zweifelsfall nachzuweisen, dass keine solche Beschäftigung vorliegt. Dieses Prinzip wird aus gewerkschaftlicher Perspektive als wichtige Maßnahme zum Ausgleich der Macht zwischen Plattformen und Plattformarbeitenden angesehen (ETUC 2024). Die Richtlinie hat jedoch nicht allein die Stoßrichtung der Statusfeststellung, sondern sieht darüber hinaus ein digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften zu den Plattformbetreibern vor und verpflichtet diese, sichere und nicht kontrollierbare Kommunikationskanäle für die Plattformbeschäftigte bereitzustellen.

Die Plattformökonomie hat sich in den letzten Jahren zu einem zentralen Feld des digitalisierungsgetriebenen Wandels von Arbeit entwickelt. Die Art und Weise, wie in ihr Plattformunternehmen wirtschaften, wie sie Produktion und Verteilung von Waren und Dienstleistungen erstellen, transformiert nicht nur die Organisation und Verteilung von Arbeit, sondern stellt, wie das Beispiel der EU-Plattformrichtlinie verdeutlicht, die etablierten Institutionen der Arbeits- und Sozialregulierung vor grundlegende Herausforderungen. Plattformarbeit, die sowohl ortsgebundene Tätigkeiten (Gig-work) als auch ortsunabhängige Aufgaben (Crowdwork) umfasst, zeichnet sich durch atypische Erwerbsformen aus, die sich von den traditionellen Normalarbeitsverhältnissen deutlich unterscheiden. Diese Entwicklungen begünstigen neue Erwerbsmodelle, bei denen Arbeitnehmer ihre Tätigkeit häufig in hybride Beschäftigungsverhältnisse einbetten – eine Kombination aus Plattformarbeit und weiteren Erwerbsformen.

Im Rahmen des Projekts „Plattformökonomie und soziale Sicherung“ wurden diese dynamischen Veränderungen und ihre Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen, soziale Sicherung sowie Interessenvertretungsstrukturen erforscht. Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, basierend auf theoretischen Analysen und empirischen Daten, die Herausforderungen und Chancen gewerkschaftlicher Organisationsfähigkeit in der Plattformökonomie zu be-

leuchten. Insbesondere wird untersucht, wie hybride Erwerbsmuster die Bereitschaft und Möglichkeiten zur Interessenvertretung beeinflussen.

Das Thema gewinnt zunehmend an Relevanz, da Plattformunternehmen wie beschrieben neue Machtasymmetrien schaffen, soziale Risiken individualisieren und dadurch die kollektive Interessenvertretung erheblich erschweren. Vor diesem Hintergrund adressiert dieser Beitrag folgende Forschungsfragen:

- Wie verbreitet sind hybride Erwerbsmuster in der Plattformökonomie, welche Motivationen stehen hinter deren Aufnahme und welche Arbeitsbedingungen sind hier anzutreffen?
- Wie beeinflussen diese Rahmenbedingungen die Einstellungen von Plattformarbeitenden zur Interessenvertretung?
- Welche strategischen Implikationen ergeben sich für Gewerkschaften und andere Akteure im Bereich der Interessenvertretung?

Der Beitrag ist wie folgt gegliedert: Nach der Darstellung der Verbreitung von Plattformarbeit (Abschnitt 2) werden die spezifischen Arbeitsbedingungen und Motivationen von Plattformarbeitenden beleuchtet (Abschnitt 3). Abschnitt 4 erläutert die methodischen Ansätze und die empirischen Grundlagen des Projekts. Anschließend folgt eine Analyse hybrider Erwerbsmuster unter Plattformarbeitenden, von deren Motivationen und Arbeitsbedingungen sowie von deren Einfluss auf Motive und Einstellungen zur Interessenvertretung (Abschnitt 5). Den Abschluss bildet ein Fazit, das die Herausforderungen und möglichen Ansätze für eine effektive gewerkschaftliche Organisation in der Plattformökonomie zusammenfasst (Abschnitt 6).

2. Status quo der Plattformarbeit

In den meisten europäischen Ländern ist bereits seit geraumer Zeit ein Anstieg von Erwerbskonstellationen festzustellen, in denen Erwerbstätige verschiedene Einnahmequellen miteinander kombinieren. Lag die Zahl der Mehrfachbeschäftigte im Jahr 1991 noch bei rund 1,2 Millionen, so weist die IAB-Arbeitszeitrechnung für das dritte Quartal 2024 einen Anstieg auf ca. 4,6 Millionen Beschäftigte aus, die einer Nebentätigkeit nachgehen (IAB 2024). Plattformarbeit ist ein zentraler Bestandteil dieses Trends zu mehr Nebenjobs: Hybride Erwerbsformen haben vor allem im Kontext der Plattformökonomie erheblich zugenommen: Studien schätzen, dass in

Deutschland etwa 5,7 % der erwerbsfähigen Bevölkerung regelmäßig Plattformarbeit leisten (Urzi Brancati, Pesole, Fernández- 2020) – was einer Zahl von rund 2,5 Millionen Plattformarbeitenden entspricht. Insgesamt ist die Landschaft der Plattformarbeit in Deutschland dabei als sehr vielfältig zu bezeichnen. Dies gilt nicht nur in Bezug auf die Plattformen, die genutzt werden, sondern auch für die Tätigkeiten, die dort konkret erledigt werden.

Plattformarbeit bezeichnet die Vermittlung von Angebot und Nachfrage nach bezahlter Arbeit über Online-Plattformen. Aufgrund der Vielfalt und der dynamischen Entwicklung dieses Phänomens existiert in der deutschsprachigen Forschungslandschaft bislang keine einheitliche Terminologie (Huws, Spencer, Syrdal, Holts 2017, S. 13; Vallas und Schor 2020, S. 274). Um die Vielfältigkeit der über digitale Plattformen organisierten Tätigkeiten abzubilden empfiehlt sich der Begriff „Plattformarbeit“ als Oberbegriff (Ellmer, Herr, Klaus, Gegenhuber 2019, S. 11–13), auch wenn er in der Literatur nicht immer konsistent verwendet wird. In Deutschland wird Plattformarbeit häufig in zwei Hauptkategorien unterteilt: Einerseits das sogenannte „Gigwork“, also digital über Plattformen vermittelte, dann aber lokal erbrachte Dienstleistungen (wie Essenslieferungen, Handwerkstätigkeiten oder auch haushaltsnahe Dienstleistungen). Davon unterschieden wird das sogenannte Cloud- oder Crowdworking. Damit werden plattformvermittelte Tätigkeiten bezeichnet, die nicht nur digital vermittelt, sondern zudem online erbracht werden. Der Begriff „Crowdwork“ betont hierbei die Ausschreibung von Aufgaben an eine undefinierte Menge („Crowd“) potenzieller Arbeitskräfte. Diese Unterscheidung nach dem Grad der Ortsabhängigkeit und anderen Merkmalen erlaubt es, spezifische Eigenschaften und Regulierungsanforderungen der jeweiligen Arbeitsform zu analysieren. So zeichnet sich Crowdwork durch Ortsunabhängigkeit aus, was theoretisch eine zeit- und ortsflexible Arbeit ermöglicht, gleichzeitig jedoch soziale Interaktionen und kollektive Organisierung erschwert (Haipeter und Hoose 2019).

Wie die Plattformen und Plattformtätigkeiten, ist auch die Gruppe der Plattformarbeitenden selbst (Rosenbohm und Hoose 2022) sehr heterogen. Unter ihnen sind Studierende, Rentner*innen und Personen, die Plattformarbeit als Nebenjob ausüben ebenso vertreten wie Selbstständige, die mit Plattformarbeit ihren Lebensunterhalt verdienen oder sich einen neuen Marktzugang verschaffen wollen. Verschiedene Studien unterstreichen, dass nur eine Minderheit der Plattformarbeitenden in Deutschland hauptberuflich auf solchen Plattformen tätig ist, sondern Plattformarbeit in erster Linie eine Ergänzung zu anderen Einkünften darstellt (Leimeister,

Durward, Zogaj 2016; Schwarz 2019). Damit scheinen diese Tätigkeiten eher als sekundäre Einkommensquelle neben Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung zu fungieren – zum Beispiel im Rahmen einer Hochschulausbildung (Pongratz 2019; Krzywdzinski und Gerber 2020). Die Kombination aus Plattformarbeit und anderen Erwerbsformen ermöglicht insbesondere Menschen mit unsicheren oder prekären Arbeitsverhältnissen den Zugang zu zusätzlichen Einkommensquellen (Beckmann und Hoose 2023).

Plattformunternehmen fördern diesen Trend durch algorithmisch gesteuerte Arbeitsorganisation, die flexible Arbeitszeiten und ortsungebundene Tätigkeiten begünstigt. Diese Entwicklungen reflektieren eine tiefgreifende „Entbetrieblichung“ von Arbeit, da Plattformarbeit weitgehend ohne physische oder soziale Verankerung im Betrieb stattfindet (Nullmeier 2022; Latniak und Rosenbohm 2021).

Die Hauptmotive für Plattformarbeit umfassen finanzielle Absicherung, zeitliche Flexibilität und die Möglichkeit, neue Qualifikationen zu erwerben (Hoose und Beckmann 2024). Neben monetären Aspekten wird Plattformarbeit auch als Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschätzt, was insbesondere für Frauen von Bedeutung ist, die fast die Hälfte der Plattformarbeitenden stellen (EIGE 2021). Gleichzeitig zeigt die Forschung, dass Plattformarbeitende oft ein hohes Maß an Autonomie erleben, was ihre Entscheidung für diese Erwerbsform beeinflusst (Piasna und Zwysen 2022).

Hybride Erwerbsmuster werfen jedoch eine Reihe von Herausforderungen auf. Plattformarbeitende stehen vor unsicheren Einkommen, einer geringen sozialen Absicherung und dem Risiko von Scheinselbstständigkeit (Beckmann und Hoose 2022). Dies liegt nicht zuletzt an der Weigerung der Plattformunternehmen, die Rolle von Arbeitgebern zu übernehmen, obwohl sie die Arbeitsorganisation entscheidend prägen (Duggan, Sherman, Carbery, McDonnell 2020). Die Entgrenzung von Arbeit und die Individualisierung der Erwerbsrisiken führen zudem zu einem zunehmenden Verlust kollektiver Interessenvertretung. In der Plattformökonomie fehlen bisher etablierte Strukturen der Mitbestimmung und der sozialen Absicherung, wie sie im deutschen System der Arbeitsbeziehungen zentral sind (Hoose und Haipeter 2021).

3. Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie

Plattformarbeit hat in den letzten Jahren nicht nur an quantitativer Bedeutung gewonnen, sondern auch grundlegende Diskussionen über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Erwerbsmodelle sowie soziale Absicherung angestoßen. Der Blick auf die Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie verdeutlicht, dass diese durch ein Bündel diverser Prozesse der De-Standardisierung von Arbeit charakterisiert ist. Die Arbeit in der Plattformökonomie ist dabei durch eine Vielzahl unterschiedlicher Tätigkeitsfelder geprägt. Insbesondere in ihren ortsunabhängigen Formen ist Plattformarbeit häufig durch eine formal als (Solo-)Selbstständigkeit ausgestaltete, organisational und vertraglich entgrenzte Beschäftigungsform gekennzeichnet. Diese ist zugleich räumlich von betrieblichen Strukturen losgelöst und somit sozial isoliert (Schor und Vallas 2023). Da die zentralen Bezugspunkte betriebsgebundener, abhängiger Beschäftigung fehlen, entfalten die beiden tragenden Säulen der institutionalisierten Solidarität des deutschen Erwerbsmodells – das duale System der Arbeitsbeziehungen und die Sozialversicherungen – bislang kaum Wirkung in den Märkten für Plattformarbeit (Beckmann und Hoose 2022). Kollektive Problemlagen wie niedrige Vergütungen, fehlende soziale Absicherung sowie intransparente Steuerungsmechanismen und Machtasymmetrien zugunsten der Plattformbetreiber treffen daher auf individuelle Interessen und oft stark atomisierte Beschäftigungsstrukturen der Plattformarbeitenden.

Durch die häufige Einstufung der Arbeitenden als Selbstständige, fallen diese aus dem Schutzbereich traditioneller arbeits- und sozialrechtlicher Regelungen heraus (s.o.). Es steht die Kritik im Raum, dass diese Form der Selbstständigkeit von den Plattformunternehmen gezielt gefördert wird, da ihnen diese Strategie ermöglicht, sich von Arbeitgeberpflichten zu distanzieren sowie Kosten und Risiken auf die (Plattform)Arbeitenden zu übertragen. Die Ausübung von Plattformtätigkeiten in Selbstständigkeit wird von den Plattformunternehmen oft als vorteilhaft dargestellt, da dies den Arbeitenden Autonomie und unternehmerische Freiheit biete (Hoose und Kramer 2024). Diese Perspektive wird jedoch kritisch hinterfragt (Heiland 2020). Tatsächlich sind viele Plattformarbeitende durch unsichere Einkommensquellen, schwankende Auftragslagen und eine fehlende soziale Absicherung belastet. Diese Unsicherheiten machen Plattformarbeit für viele zu einer prekären Erwerbsform, die oft nur in Kombination mit anderen Tätigkeiten finanzielle Stabilität bietet.

Ein zentrales Thema der Kritik der Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie ist somit die mangelnde soziale Absicherung. Bezogen auf den Erwerbsstatus wird auch im internationalen Vergleich auf eine unzureichende soziale Absicherung der Plattformarbeitenden verwiesen (International Labour Office [ILO] 2021; Joyce, Stuart, Forde, Valizade 2019). Dies gilt im Besonderen für Wohlfahrtsregime wie dem deutschen, deren soziale Sicherungsinstitutionen auf abhängiger Beschäftigung beruhen. Durch ihren formalen Erwerbsstatus als (Solo-)Selbstständige hat das Gros der Plattformarbeitenden keinen oder erschwerten Zugang zu den gesetzlichen Sozialversicherungen, wodurch die Verantwortlichkeit für soziale Sicherung individualisiert oder auf andere sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse externalisiert wird (Beckmann und Hoose 2022). Da die meisten Plattformarbeitenden formal als Selbstständige gelten, haben sie keinen Zugang zu arbeitsrechtlichen Schutzmechanismen wie Kündigungsschutz, bezahltem Urlaub oder Krankengeld. Zudem sind sie für ihre soziale Absicherung – wie Renten- und Krankenversicherungsbeiträge – selbst verantwortlich, was ihre finanzielle Belastung erhöht. Dies führt dazu, dass viele Plattformarbeitende ihre sozialen Sicherheiten aus anderen Erwerbsverhältnissen ableiten müssen, wenn sie neben der Plattformarbeit noch einer regulären Beschäftigung nachgehen. Dieses Modell der ‚externen Subventionierung‘ von Plattformarbeit durch andere Einkommensquellen wird von Plattformunternehmen gezielt für ihre Geschäftsmodelle genutzt (Beckmann und Hoose 2022).

Das algorithmische Management, welches eine zentrale Rolle in der Organisation von Plattformarbeit spielt, trägt wesentlich zu diesen Herausforderungen bei (Kellogg, Valentine, Christin 2020). Durch intransparente Bewertungs- und Rankingsysteme üben Plattformen eine subtile, aber effektive Kontrolle über die Arbeitenden aus. Diese Mechanismen beeinflussen nicht nur, welche Aufträge vergeben werden, sondern auch, wie die Arbeit bewertet und entlohnt wird. Plattformarbeitende berichten häufig, dass sie sich gezwungen fühlen, nahezu jederzeit verfügbar zu sein, um ihre Chancen auf zukünftige Aufträge zu erhöhen. Diese ständige Verfügbarkeit führt zu einer Entgrenzung von Arbeit und Freizeit, die besonders in der digitalen Arbeitswelt als problematisch empfunden wird.

Ein weiterer zentraler Kritikpunkt ist die niedrige Vergütung vieler Plattformtätigkeiten (ILO 2021). Während einige hochqualifizierte Arbeitende in Bereichen wie IT oder Grafikdesign ansehnliche Einkommen erzielen können, sind die meisten Plattformtätigkeiten durch geringe und volatile Vergütungen gekennzeichnet. Vor allem bei Tätigkeiten mit niedrigen

Qualifikationsanforderungen, wie Mikrojobs oder Lieferdiensten, berichten viele Arbeitende von Stundenlöhnen, die unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegen. Diese Einkommensunsicherheiten werden durch intransparente Zahlungsmodalitäten verstärkt, die es den Plattformen erlauben, Arbeitende ohne klare Nachvollziehbarkeit zu vergüten. Fälle unbezahlter Arbeit, etwa durch zurückgehaltene oder nicht überwiesene Zahlungen, sind keine Seltenheit und waren in der wissenschaftlichen und öffentlichen Debatte Anlass für erhebliche Kritik (Gerber 2020).

Trotz dieser negativen Aspekte bietet Plattformarbeit auch Anreize, die viele dazu bewegen, diese Erwerbsform aufzunehmen. Besonders hervorzuheben ist die Flexibilität, die es den Arbeitenden ermöglicht, ihre Arbeitszeiten individuell zu gestalten und Erwerbstätigkeit mit anderen Lebensbereichen – etwa Familie, Studium oder anderen Jobs – zu vereinbaren (Huws et al. 2017). Diese Flexibilität wird besonders von Gruppen geschätzt, die auf unregelmäßige Arbeitszeiten angewiesen sind, wie Alleinerziehende oder Studierende. Für viele ist Plattformarbeit zudem eine Möglichkeit, zusätzliche Einnahmen zu generieren, ohne langfristige Verpflichtungen eingehen zu müssen.

Neben finanziellen und organisatorischen Vorteilen sehen manche Plattformarbeitende in dieser Form der Erwerbstätigkeit auch Chancen zur Selbstverwirklichung (Kramer 2024). Dies gilt insbesondere für Tätigkeiten, die Kreativität und Eigeninitiative fördern, wie freiberufliche Arbeit in den Bereichen Design, Textproduktion oder Marketing. Die Plattformökonomie ermöglicht es Arbeitenden, auf globalen Märkten präsent zu sein und neue Kunden zu erreichen, was in traditionellen Erwerbsformen oft nicht möglich wäre.

Die ambivalente Wahrnehmung der Plattformarbeit verdeutlicht die Vielschichtigkeit dieser Erwerbsform. Auf der einen Seite stehen Flexibilität und Autonomie, die viele Plattformarbeitende als positiv bewerten, auf der anderen Seite die strukturellen Unsicherheiten und die Machtasymmetrien zugunsten der Plattformunternehmen, die zunehmend kritisiert werden. Vor diesem Hintergrund bleibt die Frage nach einer angemessenen Regulierung der Plattformökonomie zentral, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und gleichzeitig die Vorteile der Flexibilität und Autonomie zu bewahren. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, inwiefern hybride Erwerbsmuster und Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit die Einstellungen zu Interessenvertretung prägen und welche strategischen Implikationen sich für Gewerkschaften und andere Akteure im Bereich der Interessenvertretung ergeben.

4. Methodik und Empirie

Die Grundlage dieses Beitrags sind empirische Erhebungen, die im Rahmen des Forschungsprojekts „Plattformökonomie und soziale Sicherung“¹ durchgeführt wurden. Ziel der Untersuchung war es, die Erwerbsrealitäten von Plattformarbeitenden zu analysieren und ein fundiertes Verständnis ihrer Arbeitsbedingungen, Motivationen und Einstellungen zu entwickeln. Das Forschungsdesign kombinierte quantitative und qualitative Methoden, um sowohl breitere Muster als auch individuelle Perspektiven abzubilden. Die Untersuchung der Plattformökonomie bringt spezifische methodische Herausforderungen mit sich. Einerseits erschwert die Diversität der Tätigkeiten und Plattformtypen die Vergleichbarkeit der Ergebnisse. Andererseits führen die flexiblen und oft informellen Strukturen der Plattformarbeit zu Problemen bei der Datenerhebung, etwa durch die fehlende offizielle Erfassung von Plattformarbeit in Arbeitsmarktstatistiken (Hoose und Rosenbohm 2022). Zudem ist die hohe Fluktuation der Plattformarbeitenden ein Faktor, der langfristige Analysen erschwert. Viele Personen wechseln zwischen verschiedenen Plattformen oder beenden ihre Tätigkeit nach kurzer Zeit, was die Untersuchung stabiler Muster und Entwicklungen kompliziert macht. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, wurde ein Mixed-Methods-Ansatz gewählt, der quantitative Breite mit qualitativer Tiefe kombiniert und so ein möglichst umfassendes Bild der Plattformarbeit liefert.

Erster und zentraler Bestandteil der Studie war eine Online-Befragung von 719 Plattformselbstständigen in Deutschland, welche im Dezember 2022 durchgeführt wurde. Die Online-Befragung umfasste Fragen zu den soziodemografischen Merkmalen, zu Arbeitsbedingungen, Einkommensquellen, Arbeitszeiten sowie den Wahrnehmungen und Präferenzen im Hinblick auf soziale Absicherung und Interessenvertretung.

Für die Durchführung der Befragung wurde ein Online-Access-Panel genutzt, über das Plattformselbstständige akquiriert wurden. Voraussetzung für eine Teilnahme an der Befragung war, dass die Befragten in den letzten zwölf Monaten zum Zwecke des Gelderwerbs das Internet oder eine App nutzen und dies durch (1) Vermietung von Wohnraum, (2) den Verkauf

1 Das am Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen sowie an der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM an der Ruhr-Universität Bochum durchgeführte Projekt hatte eine Laufzeit von Dezember 2021 bis November 2024. Es wurde gefördert im Rahmen des Fördernetzwerkes für Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (FIS) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS).

von selbst hergestellten, gebrauchten oder neuen Waren, (3) bezahlte Arbeitsaufträge über Online-Plattformen oder (4) die Erstellung von eigenem Content über Social-Media-Plattformen erfolgte. Zudem musste diese Tätigkeit auf selbstständiger Basis ausgeführt werden, also ohne Arbeitsvertrag mit einer Plattform.

Das gewählte Vorgehen ist als explorativ einzustufen. Aufgrund der auch in anderen Studien beschriebenen schwierigen Zugänge zum Feld (vgl. Pesolet, Fernández-Macías, Urzì Brancati, Gómez Herrera 2019) erscheint eine explorative Erschließung über ein ISO-zertifiziertes Online-Access-Panel jedoch als gewinnbringend. Mit vertretbarem Aufwand können Personen erreicht werden, die mit dem Gegenstand der Befragung – monetär entlohnte Tätigkeiten auf Online-Plattformen – mit hoher Wahrscheinlichkeit vertraut sind. Zudem ermöglichte diese Methode eine detaillierte Abfrage der Bedingungen der sozialen Sicherung der Plattformselbstständigen. Zugleich ist das gewählte Vorgehen jedoch auch mit spezifischen Einschränkungen verbunden. So können keine Aussagen über die Repräsentativität der erhobenen Daten getroffen werden. Dafür fehlen verlässliche Informationen über die Grundgesamtheit der in Deutschland tätigen Plattformselbstständigen (s.o.). Darüber hinaus ist unklar, inwieweit das Online-Access-Panel diese Grundgesamtheit repräsentiert oder ob systematische Verzerrungen vorliegen, etwa durch eine überproportionale Repräsentation bestimmter Tätigkeitsbereiche. Ob und in welchem Umfang sich hier Selektionseffekte in den erhobenen Daten abbilden, lässt sich nicht abschließend beantworten. Das gewählte methodische Vorgehen bei der quantitativen Ausleuchtung von Plattformselbstständigkeit bietet dennoch zwei wesentliche Vorteile. Einerseits ermöglicht der Zugang über ein Online-Access-Panel einen gezielten Zuschnitt auf internetaffine Personen, was angesichts der im Fokus stehenden neuen Arbeitsformen in der Plattformökonomie ein Vorteil gegenüber analogen Rekrutierungsverfahren ist. Andererseits wird durch diesen Ansatz die Bandbreite von Plattformarbeit umfassender abgebildet, als dies bei Untersuchungen der Fall ist, die den Zugang über einzelne Arbeitsplattformen wählen und dadurch nur bestimmte Teilbereiche beleuchten.

Die Stichprobe weist eine große Bandbreite hinsichtlich Alter, Geschlecht, Bildungsstand und Tätigkeitsbereichen auf, was Rückschlüsse auf zentrale Muster in der Plattformökonomie erlaubt. Die Ergebnisse der quantitativen Erhebung zeigen, dass die Mehrheit der Plattformarbeitenden zwischen 20 und 40 Jahre alt ist und einen hohen Bildungsgrad aufweist. Frauen stellen einen signifikanten Anteil der Teilnehmenden, insbesonde-

re in Tätigkeiten wie Content-Erstellung und kreativen Dienstleistungen. Einkommensverhältnisse und Arbeitszeiten variieren stark, wobei niedrigschwellige Tätigkeiten wie Lieferdienste oder Mikrojobs häufig mit prekären Bedingungen einhergehen.

Ergänzend zur quantitativen Befragung wurden zwischen März und November 2023 qualitative Tiefeninterviews mit insgesamt 20 Plattformarbeitenden durchgeführt. Ziel war es, detaillierte Einblicke in individuelle Erfahrungen und Wahrnehmungen zu gewinnen. Die Interviews umfassten Themen wie die Motivation zur Aufnahme von Plattformarbeit, Herausforderungen im Arbeitsalltag, Strategien zur Bewältigung von Unsicherheiten und die Einstellung zur Interessenvertretung. Die Rekrutierung der Interviewteilnehmenden erfolgte über verschiedene Plattformen und soziale Netzwerke, um eine möglichst heterogene Stichprobe zu gewährleisten. Die Auswahl der Interviewpartner*innen erfolgte gezielt nach verschiedenen Erwerbsmustern und Tätigkeitsbereichen: So wurden letztlich Personen interviewt, die ausschließlich von Plattformarbeit leben, sowie solche, die diese als Nebenerwerb nutzen. Ebenso wurden unterschiedliche Plattformtypen berücksichtigt, von ortsgebundener Gigwork bis hin zu ortsunabhängiger Crowdwork. Die 20 Interviewten verteilten sich somit auf vier Teilbereiche der Plattformökonomie: Haushaltsnahe Dienstleistungen (vier Personen), Clickwork (insbesondere Softwaretests) (fünf Personen), freiberufliche Tätigkeiten (vor allem IT) (sechs Personen) sowie Content Creation über soziale Medien wie YouTube, Twitch, TikTok usw. (fünf Personen). Die Interviews wurden transkribiert und mittels einer thematischen Inhaltsanalyse ausgewertet. Dabei wurde besonderer Wert auf die Identifikation von Mustern und Abweichungen gelegt, um die Heterogenität der Plattformarbeitenden und ihre unterschiedlichen Perspektiven zu erfassen.

Im Gegensatz zu den Hauptmerkmalen der quantitativen Befragung zeigt sich in der qualitativen Stichprobe ein höherer Anteil an Plattformselbstständigen, welche diese Tätigkeit als Hauptberuf ausüben oder sie als stabilen Bestandteil ihrer individuellen Erwerbsarrangements integrieren. Dies ist für die weitere Analyse von Bedeutung, da damit ein größerer Anteil der qualitativ Interviewten in gewissem Maße von ihren Plattformaktivitäten abhängig zu sein scheint. Dies unterstreicht die Relevanz der von uns untersuchten Fragen nach Regulierung und Interessenvertretung.

Die gewonnenen Daten bilden die Grundlage für die Analyse der Arbeitsbedingungen und der Motivlagen der Plattformarbeitenden sowie ihrer Einstellungen zu Interessenvertretung und sozialer Absicherung. Dabei wurde besonders darauf geachtet, die individuellen Erfahrungen in den

breiteren Kontext der Plattformökonomie und ihrer strukturellen Herausforderungen einzuordnen.

Dieser methodische Ansatz erlaubt es nicht nur, zentrale Herausforderungen der Plattformarbeit zu identifizieren, sondern auch differenzierte Einblicke in die Vielfalt der Erwerbsrealitäten und die damit verbundenen Spannungen zwischen Flexibilität und Prekarität zu gewinnen. Die Ergebnisse liefern somit wichtige Anknüpfungspunkte für die Analyse gewerkschaftlicher Organisationspotenziale in einem zunehmend individualisierten und entgrenzten Arbeitsmarkt.

5. Interessenlagen von Plattformarbeitenden im Kontext von Mehrfachbeschäftigung

Die Analyse der erhobenen Daten zeigt, dass die Gruppe der Plattformselbstständigen sehr heterogen zusammengesetzt ist und dass ihre Erwerbs situation durch die Einbettung von Plattformarbeit in Mehrfachbeschäftigte strukturen gekennzeichnet ist. In der quantitativen Befragung zeigt sich eine große Vielfalt an Beschäftigungsmustern: Nur knapp über ein Viertel der Befragten (26 %) haben neben den Einnahmen aus der Plattformarbeit kein weiteres Einkommen, wohingegen 35 % die Plattformtätigkeit zusätzlich zu einer regulären Vollzeitbeschäftigung ausüben, 11 % eine reguläre Teilzeitbeschäftigung haben und 6 % als Beamte*innen in Voll- oder Teilzeit tätig sind. Darüber hinaus sind 8 % in ihrem Hauptberuf (vollzeit-)selbstständig, und 2 % arbeiten in einem Minijob. Zusätzlich gibt es eine Vielzahl unterschiedlicher Beschäftigungsmuster und Mischformen von Beschäftigungsarten: 16 % der Befragten berichten, mehr als zwei Jobs zu haben. Insgesamt 65 % der Befragten sind zusätzlich zur Plattformarbeit in einer abhängigen Beschäftigung tätig, die der Sozialversicherungspflicht unterliegt.

Von den 26 % Plattformselbstständigen ohne weiteres Einkommen sind 30 % Rentner*innen, 14 % Studierende, 9 % Schüler*innen, 8 % Hausfrauen oder Hausmänner und 5 % sind offiziell arbeitslos gemeldet. Viele dieser Personen gehen somit neben der Plattformarbeit weiteren Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit, wie einer Ausbildung, der Schule oder dem Studium, nach. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Plattformselbstständigkeit für viele dieser Personen nicht im Mittelpunkt einer langfristigen beruflichen Karriere steht. Dies dürfte ihre Ansprüche an die

Arbeitsbedingungen sowie an die Möglichkeiten einer Interessenvertretung in der Plattformarbeit beeinflussen.

Auch hinsichtlich der Segmente der Plattformökonomie, in denen die Befragten tätig sind, zeigt sich eine große Bandbreite. Zusätzlich geben viele der Befragten an, auf mehreren Plattformen aktiv zu sein. Aufgrund dieser großen Heterogenität wurden die Tätigkeitsbereiche für die weitere Analyse in fünf Gruppen eingeteilt, die sich an den jeweiligen Arbeitsinhalten und Qualifikationsanforderungen der Plattformselbstständigen sowie in ihrem Zuschnitt auch an anderen bestehenden Ansätzen orientieren (vgl. Beckmann und Hoose 2024, S. 168 sowie Pesole, Urzì Brancati, Fernández-Macías, Biagi, González Vázquez 2018; Piasna, Zwysen, Drahokoupil 2022; Vallas und Schor 2020): *Expert*innen* führen komplexe, wissensintensive Tätigkeiten wie IT- und Softwareentwicklung aus. *Administrative Dienstleistungen* umfassen verwaltende Aufgaben, etwa in der Buchhaltung. Unter *Content-Erstellung* fallen monetarisierte Tätigkeiten auf Social-Media-Plattformen, die auf eigenen Inhalten basieren, wie Influencermarketing. *Standardisierte Tätigkeiten* sind Micro-Tasks, die keine spezifischen Qualifikationen erfordern, wie Clickwork. Die Kategorie *Sellers & Renters* umfasst schließlich jene Personen, die über Plattformen Waren verkaufen oder Wohnraum vermieten.

Plattformarbeit wird von den meisten Plattformselbstständigen, unabhängig vom Tätigkeitsbereich, nicht als regelmäßiger Hauptverdienst ausgeübt. Insbesondere in den Bereichen *Sellers & Renters* sowie bei *standardisierten Tätigkeiten* handelt es sich überwiegend um einen unregelmäßigen Nebenerwerb. Dies zeigt sich in der geringen durchschnittlichen Arbeitszeit von 10 bis 15 Stunden pro Monat und den niedrigen monatlichen Einkommen von 100 bis 150 Euro. Viele Befragte üben diese Tätigkeiten nur selten aus. Anders verhält es sich bei *Expert*innen*, *administrativen Dienstleistungen* und der *Content-Erstellung*. Hier ist der zeitliche Aufwand höher, mit durchschnittlich 20 bis 30 Stunden monatlich, ebenso wie das Einkommen, das bei 400 bis 888 Euro liegt. Diese Tätigkeiten werden häufiger mehrmals pro Woche oder täglich ausgeführt. Entsprechend spielt das mit der Plattformselbstständigkeit erzielte Einkommen in diesen Bereichen eine größere Rolle: Während bei *Sellers & Renters* rund 78 % der Befragten angeben, dass dies weniger als 20 % ihres Gesamteinkommens ausmacht, erzielt bei *Expert*innen* etwa die Hälfte zwischen 20 und 50 %, und 14 % generieren sogar mehr als die Hälfte ihres Einkommens über Plattformtätigkeiten.

Diese Ergebnisse verdeutlichen nochmals die große Bandbreite und Heterogenität von Plattformselbstständigkeiten. Besonders in Bereichen

mit höheren und regelmäßigeren Einkünften, wie bei *Expert*innen* und der *Content-Erstellung*, zeigt sich eine ausgeprägte Diversifizierung der Einkommensquellen. Plattformarbeit kann dabei als „digitale Bastelexistenz“ (Hoose 2019) verstanden werden, bei der unterschiedliche Einkommensströme flexibel miteinander kombiniert werden. Diese mosaikartigen Selbstständigkeitsmodelle sind dabei dynamisch und volatil, abhängig von den genutzten Plattformen und individuellen Strategien.

So unterschiedlich sich die Erwerbskonstellationen, in denen Plattformselbstständigkeit geleistet wird, darstellen, so verschieden gestalten sich auch die Motivlagen, aus denen heraus diese Einkommensmöglichkeit realisiert wird: Die überwiegende Mehrheit (86 %) zieht es vor, weiterhin auf selbstständiger Basis Plattformtätigkeiten auszuüben und lehnt einen festen Arbeitsvertrag bzw. eine Anstellung bei der Plattform ab. Finanzielle Gründe stehen häufig im Vordergrund, insbesondere die Möglichkeit, zusätzliche Einnahmen zu generieren, um bestehende Einkommenslücken zu schließen oder unvorhergesehene Ausgaben zu decken. Dies betrifft besonders diejenigen, die in prekären oder geringfügigen Beschäftigungen tätig sind. Für diese Gruppe stellt Plattformarbeit eine flexible und niedrigschwellige Möglichkeit dar, ihr Einkommen aufzubessern, ohne langfristige Verpflichtungen einzugehen. Ein weiteres zentrales Motiv ist die Autonomie, die Plattformarbeit vermeintlich bietet. Als attraktiver Gegensatz zu den starren Strukturen traditioneller Beschäftigungsverhältnisse wird von vielen die Möglichkeit wahrgenommen, selbstständig Arbeitszeiten (Angabe von 48 % der Befragten) zu bestimmen und in der Plattformarbeit ‚der eigene Chef/die eigene Chefin‘ (42 %) sein zu können. Die Analyse der qualitativen Interviews legt zudem offen, dass Plattformselbstständigkeit mitunter als eine Form der Selbstverwirklichung gesehen wird: Kreative Tätigkeiten wie Design, Schreiben oder Videoproduktion bieten die Gelegenheit, persönliche Interessen mit beruflichen Zielen zu verbinden.

Wie bereits ausgeführt wurde, klassifizieren die Plattformunternehmen die auf ihnen Tätigen als Selbstständige und etablieren zugleich ein System digitaler Kontrolle der ausgeübten Tätigkeiten, das auf Ratings und Rankings basiert und durch algorithmisches Management von Arbeit gesteuert wird. Die Kontrolle über die eingesetzten Algorithmen, die beispielsweise Arbeitsaufträge (und damit Verdienstmöglichkeiten) zuweisen, schafft dabei eine starke Machtasymmetrie zwischen Plattformen und Plattformselbstständigen. Diese erschwert es den Plattformselbstständigen, Einfluss auf Arbeitsbedingungen zu nehmen. Mit Blick auf die Befragten Plattformselbstständigen ist allerdings zu konstatieren, dass der Anteil derjenigen,

die eine solche Abhängigkeit von den Plattformen angeben, insgesamt im Sample in der Minderheit ist: Weniger als ein Drittel der Befragten stimmen der Aussage „Ich habe das Gefühl, von der Plattform abhängig zu sein“ (29 %) zu, wohingegen über die Hälfte der Befragten (53 %) eine solche Aussage negieren. Wenn der Blick jedoch auf die verschiedenen Tätigkeitsbereiche gelenkt wird, zeigt sich, dass sich derartige Angaben zwischen verschiedenen Segmenten zum Teil deutlich voneinander unterscheiden: Die wahrgenommene Abhängigkeit von Plattformen ist in den Bereichen *Selling & Renting* und *Standardisierte Tätigkeiten*, die durch geringes Arbeitsvolumen und marginale Verdienste gekennzeichnet sind, vergleichsweise gering. In Bereichen mit höherem Zeitaufwand und Einkommen, wie der *Content Creation*, wird hingegen eine stärkere Abhängigkeit wahrgenommen. Insgesamt zeigt sich: Je mehr Zeit Plattformarbeit in individuellen Erwerbskonstellationen beansprucht und je bedeutender das daraus erzielte Einkommen ist, desto größer wird die Abhängigkeit von Plattformen wahrgenommen.

Es stellt sich somit die Frage, ob und inwieweit die Plattformselbstständigen Ansprüche entwickeln, ihre Interessen zu bündeln, sich ggf. sogar zu Berufsverbänden oder Gewerkschaften zusammenzutun und Anliegen kollektiv an die Plattformunternehmen heranzutragen. Die Befragung der Plattformarbeitenden offenbarte ein ambivalentes Verhältnis zur kollektiven Interessenvertretung: Einerseits besteht ein weitverbreitetes Bewusstsein für die Herausforderungen und Unsicherheiten der Plattformarbeit, insbesondere in Bezug auf soziale Absicherung und faire Entlohnung. Viele Plattformselbstständige sehen die Notwendigkeit gemeinschaftlicher Lösungen und Regulationen, um die Machtasymmetrien zwischen Plattformunternehmen und Arbeitenden auszugleichen. So wurden Forderungen nach klareren rechtlichen Rahmenbedingungen, einer stärkeren Regulierung algorithmischer Steuerung und dem Zugang zu sozialen Sicherungssystemen insbesondere in den qualitativen Interviews mehrfach betont.

Andererseits zeigen die Ergebnisse auch eine weitgehende Skepsis gegenüber traditionellen gewerkschaftlichen Strukturen. Plattformarbeitende empfinden diese oft als zu unflexibel und nicht auf die spezifischen Bedürfnisse ihrer Erwerbsform zugeschnitten. Besonders Selbstständige, die bewusst die Plattformökonomie gewählt haben, äußern Vorbehalte gegenüber kollektivistischen Ansätzen. Sie fürchten, dass kollektive Regelungen ihre Autonomie und die Vorteile der Flexibilität einschränken könnten. Die qualitative Auswertung der Interviews zeigt zudem, dass viele Plattformarbeitende das Gefühl haben, dass ihre individuelle Stimme in großen Orga-

nisationen untergeht. Gleichzeitig fehlen aber auch alternative Strukturen, die ihre spezifischen Interessen vertreten könnten. Einige Befragte äußerten daher den Wunsch nach neuen, speziell für die Plattformökonomie entwickelten Formen der Interessenvertretung, die flexibler und weniger hierarchisch organisiert sind.

Ein zentrales Spannungsfeld, das aus den Interviews hervorgeht, liegt in der Dichotomie zwischen individueller Autonomie und kollektiver Solidarität. Plattformarbeitende schätzen die Freiheiten, die mit ihrer Erwerbsform einhergehen, lehnen aber gleichzeitig die Prekarität und Unsicherheiten ab, die diese Freiheiten oft begleiten. Diese Ambivalenz erschwert die Mobilisierung für kollektive Interessenvertretung erheblich, da die Arbeitenden einerseits die Notwendigkeit gemeinsamer Regelungen anerkennen, andererseits aber nur ungern auf die Vorteile der Individualität verzichten möchten. Dieses Spannungsfeld zeigt sich auch in der Wahrnehmung von Gewerkschaften. Während einige Plattformarbeitende die Idee von kollektiv verhandelten Mindeststandards befürworten, lehnen andere eine gewerkschaftliche Beteiligung kategorisch ab, da sie diese mit traditionellen, hierarchischen Strukturen assoziieren, die wenig Spielraum für individuelle Gestaltung lassen.

Auch die Segmentierung der Plattformökonomie hat erhebliche Auswirkungen auf mögliche Strategien kollektiver Interessenvertretung für diese Personen. Diejenigen Plattformselbstständigen in hochqualifizierten Tätigkeiten sehen oft keine Notwendigkeit für einen Zusammenschluss mit anderen, da sie von einer ausgeprägten Selbstwirksamkeit ausgehen und ihre Interessen am liebsten in eigener Person vortragen. Diese Gruppe betrachtet kollektive Ansätze vielfach als Eingriff in ihre Autonomie.

Im Gegensatz dazu zeigt sich in den niedrigqualifizierten und oft prekär entlohten Bereichen ein erheblich größeres Bedürfnis nach kollektiven Lösungen. Hier stehen Themen wie faire Entlohnung, Transparenz der algorithmischen Steuerung und soziale Absicherung im Vordergrund. Plattformarbeitende, die in diesen Bereichen tätig sind, fordern verstärkt Mindeststandards und Regelungen, die ihre Rechte stärken und die Machtasymmetrien zwischen Arbeitenden und Plattformunternehmen verringern.

Die Auswertung der hier analysierten Befragungs- und Interviewdaten zeigt, dass traditionelle Gewerkschaften vor der Herausforderung stehen, ihre Strukturen und Ansätze an die Besonderheiten der Plattformökonomie anzupassen. Plattformarbeitende fordern weniger rigide und bürokratische Organisationsmodelle, die ihre spezifischen Bedürfnisse und Erwartungen

berücksichtigen. Flexibilität und niedrigschwellige Angebote werden als Schlüssel für eine erfolgreiche Ansprache dieser Gruppe angesehen. Um diese heterogenen Bedürfnisse zu adressieren bedarf es hybrider Organisationsmodelle, die sowohl Elemente traditioneller Gewerkschaftsarbeit als auch innovative, technologiegestützte Ansätze umfassen (Beckmann und Hoose 2023). Damit wäre es möglich, digitale Plattformtechnologien möglichst „auf Augenhöhe“ mit den international tätigen Tech-Konzernen auch zur Vernetzung und Organisation von Plattformselbstständigen zu nutzen, ähnlich den Ansätzen, die Initiativen wie „Fairtube“ verfolgen (Haipeter und Hoose 2019 sowie Hertwig und Witzak in diesem Band). Auch Peer-to-Peer-Ansätze, bei denen Arbeitende selbst Initiativen zur Interessenvertretung ergreifen, könnten ein wirksames Mittel sein, um Vertrauen aufzubauen und eine Basis für kollektives Handeln zu schaffen. Der Erfolg gewerkschaftlicher Organisationen wird davon abhängen, inwieweit sie bereit und in der Lage sind, solche innovativen und flexiblen Ansätze zu entwickeln, die den Besonderheiten der Plattformarbeit gerecht werden. Einiges spricht dafür, der Komplexität der Plattformökonomie sowohl mit kurzfristigen als auch langfristigen Strategien zur Regulierung und Interessenvertretung zu begegnen. Kurzfristig könnten Initiativen zur Schaffung von Mindeststandards und zur Regulierung algorithmischer Steuerungsmechanismen helfen, die dringendsten Probleme zu adressieren – auch wenn die Zahl derjenigen, die derzeit bereits ihr Einkommen allein aus Plattformselbstständigkeit bestreiten (noch) gering ist. Langfristig gilt es darüber hinaus, neue Modelle der Interessenvertretung zu etablieren, die sowohl die Flexibilität der Plattformarbeit berücksichtigen als auch ihre strukturellen Unsicherheiten abbauen.

6. Fazit: hybride Erwerbskonstellationen als Herausforderung für Interessenvertretung in der Plattformökonomie

Die Plattformökonomie stellt traditionelle Ansätze der Arbeitsregulierung und Interessenvertretung vor erhebliche Herausforderungen. Die Analyse zeigt, dass die spezifischen Merkmale dieser Erwerbsform – darunter die Individualisierung der Erwerbsverhältnisse, die algorithmische Steuerung und die Entkopplung von betrieblichen Strukturen – eine umfassende Neuausrichtung gewerkschaftlicher Strategien erfordern. Gleichzeitig bietet die Plattformökonomie Ansätze für innovative Formen der Organisation, die sowohl die Flexibilität als auch die Unsicherheiten dieser Arbeitswelt

berücksichtigen. Ein zentrales Spannungsfeld in der Plattformarbeit ist dabei die Dichotomie zwischen individueller Autonomie und kollektiver Solidarität. Plattformselbstständige schätzen die Flexibilität und Selbstbestimmung, die mit ihrer Erwerbsform einhergehen, möchten aber gleichzeitig die Unsicherheiten und Prekaritätsrisiken reduzieren, die diese Flexibilität begleiten. Beides miteinander in Einklang zu bringen, gelingt vor allem jenen Plattformselbstständigen mit hohen Primärmachtpotentialen. Diese Ambivalenz erschwert die Mobilisierung für kollektive Interessenvertretung erheblich.

Die strukturelle Heterogenität der Plattformökonomie verstärkt somit die Herausforderungen für kollektive Interessenvertretung. Während hochqualifizierte Plattformarbeitende oft keinen Bedarf an gewerkschaftlicher Unterstützung sehen, ist in niedrigqualifizierten Tätigkeiten der Bedarf an Schutz und Regulation ausgeprägter. Diese Segmentierung macht es notwendig, differenzierte Ansätze zu entwickeln, die die jeweiligen Bedürfnisse der verschiedenen Gruppen adressieren.

Ein weiteres zentrales Problem der derzeitigen Organisation und Regulierung von Plattformarbeit zeigt sich insbesondere am Beispiel der sozialen Sicherung (Beckmann, Glanz, Hoose, Topal 2024). Als Selbstständige haben sie keinen Zugang zu sozialen Sicherungssystemen, die auf abhängige Beschäftigung ausgerichtet sind. Dies führt zu einer Externalisierung sozialer Risiken, die häufig durch andere Erwerbsverhältnisse oder private Netzwerke kompensiert werden. Gleichzeitig verweigern Plattformunternehmen systematisch die Übernahme von Verantwortung als Arbeitgeber, obwohl sie durch algorithmische Steuerungsmechanismen und intransparente Vergütungsstrukturen erheblichen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen ausüben.

Für Gewerkschaften und andere Akteure der Interessenvertretung bedeutet dies, dass sie ihre Strategien an die spezifischen Anforderungen der Plattformökonomie anpassen müssen. Traditionelle Ansätze, die auf festen betrieblichen Strukturen und hierarchischen Organisationsmodellen basieren, greifen hier nicht mehr. Stattdessen sind innovative und flexible Lösungen gefragt, die die Individualität der Plattformarbeit berücksichtigen und gleichzeitig kollektive Interessen fördern.

Ein vielversprechender Ansatz ist die Schaffung digitaler Plattformen, die Plattformarbeitende miteinander vernetzen und den Austausch von Informationen sowie die Koordination kollektiver Aktionen ermöglichen. Solche Plattformen könnten als virtuelle Gewerkschaften fungieren und dabei helfen, die Fragmentierung der Plattformökonomie zu überwinden. Gleichzei-

tig könnten sie niedrigschwellige Angebote bereitstellen, etwa in Form von Rechtsberatung, Fortbildungen oder gemeinschaftlich organisierten Versicherungen. Ein weiteres Modell sind hybride Organisationsformen, die Elemente traditioneller Gewerkschaften mit Peer-to-Peer-Ansätzen kombinieren. Diese könnten auf lokal begrenzte Initiativen aufbauen, die spezifische Probleme in bestimmten Branchen oder Plattformen adressieren, und gleichzeitig globale Netzwerke schaffen, um die transnationale Dimension der Plattformökonomie zu berücksichtigen.

Neben gewerkschaftlichen Anpassungen ist auch der Blick auf die Flankierung dieser Anstrengungen durch staatliche Regulierung erforderlich. Hierzu zählen insbesondere Regelungen zur sozialen Absicherung, zur Einhaltung von Mindeststandards und zur Transparenz der algorithmischen Steuerung. Sie sollen mit der eingangs erwähnten Verabschiedung der europäischen Richtlinie zur Regulierung von Plattformarbeit (Richtlinie (EU) 2024/2831 des europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2024 zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit 2024) bis Ende 2026 auch in nationales deutsches Recht umgesetzt werden. Solche Regelungen können dazu beitragen, die Machtasymmetrien zwischen Plattformarbeitenden und Plattformunternehmen zu verringern und die soziale Absicherung der Arbeitenden zu stärken.

Auf nationaler Ebene sind zudem institutionelle Reformen erforderlich, um *hybride Erwerbsformen* besser in bestehende Systeme der Regulierung von Arbeit zu integrieren. Dies könnte etwa durch die Einführung von flexibleren Sozialversicherungssystemen geschehen, die sowohl abhängige als auch selbstständige Erwerbsformen abdecken. Auch die Förderung von Tarifverträgen, die speziell auf die Plattformökonomie zugeschnitten sind, könnte dazu beitragen, faire Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Die Plattformökonomie zeigt eindrucksvoll, wie tiefgreifend sich Arbeit und Erwerbsformen im digitalen Zeitalter wandeln. Für Gewerkschaften und andere Akteure der Interessenvertretung bedeutet dies, dass sie sich von traditionellen Modellen lösen und neue, innovative Ansätze entwickeln müssen. Andernfalls besteht die Gefahr, dass sich mitbestimmungsfreie Zonen von Arbeit ausweiten und verfestigen und sich immer mehr Erwerbsbiografien aus Teilen zusammensetzen, in denen Arbeitsbedingungen nachteilig für Arbeitnehmende sind. Die Gewerkschaften sind daher gefragt, die hier skizzierten Aufgaben anzugehen und in den kommenden Jahren neue Strategien in einem sich verändernden Arbeitsmarkt zu etablieren, um Mitbestimmung und Partizipation auch in Zukunft zu sichern. Dabei ist es entscheidend, die spezifischen Bedürfnisse der Plattformarbeitenden zu

berücksichtigen und gleichzeitig langfristige Lösungen für die strukturellen Unsicherheiten dieser Arbeitsform zu entwickeln. Die Plattformökonomie bietet nicht nur Herausforderungen, sondern auch Chancen. Sie eröffnet neue Möglichkeiten für Flexibilität, Autonomie und die Verbindung von Arbeit und Leben. Gleichzeitig erfordert sie ein Umdenken in Bezug auf die Interessenvertretung von hybrid Beschäftigten, um diesen Arbeitenden eine nachhaltige und faire Teilhabe zu ermöglichen.

Literatur

- Beckmann, F., Glanz, S., Hoose, F. & Topal, S. (2024). Investigating social protection amongst platform workers in Germany: forced individualisation, hybrid income generation and undesired regulation. *Journal of Social Policy*(online first), 1–19. <https://doi.org/10.1017/S0047279424000217>
- Beckmann, F. & Hoose, F. (2022). From loopholes to deinstitutionalization: the platform economy and the undermining of labor and social security institutions. *Partecipazione e Conflitto*, 15(3), 800–826. <https://doi.org/10.1285/i20356609v15i3p800>
- Beckmann, F. & Hoose, F. (2023). Same same but different: Perspektiven der Sozialpartnerschaft in der Plattformökonomie zwischen Atomisierung und Institutionalisierung. *Vierteljahrsshefte zur Wirtschaftsforschung*, 92(4), 141–154. <https://doi.org/10.3790/vjh.2023.334394>
- Beckmann, F. & Hoose, F. (2024). Von Laissez-faire und Regulierungsbedarfen: Empirische Einblicke in die soziale Sicherung von Plattformselbstständigen. In: B. Haas, D. Klaus & M. Lamura (Hrsg.), *Plattformarbeit: Herausforderungen im deutschsprachigen Kontext* (S. 152–184). Weinheim: Beltz Juventa.
- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R. & McDonnell, A. (2020). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 114–132. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258>
- EIGE (European Institute for Gender Equality) (2021). *Artificial intelligence, platform work and gender equality*.
- Ellmer, M., Herr, B., Klaus, D. & Gegenhuber, T. (2019). *Platform workers centre stage! Taking stock of current debates and approaches for improving the conditions of platform work in Europe*, Working Paper Forschungsförderung Nr. 140. https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_140_2019.pdf
- ETUC. (2024, 11. März). *Platform work: trade unions win for millions of workers* [Pressemitteilung]. <https://www.etuc.org/en/pressrelease/platform-work-trade-unions-win-millions-workers>
- Richtlinie (EU) 2024/2831 des europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2024 zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, Amtsblatt der Europäischen Union (2024).
- Gerber, C. (2020). Crowdworker*innen zwischen Autonomie und Kontrolle. *WSI-Mitteilungen*, 73(3), 182–192. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2020-3-182>

- Haipeter, T. & Hoose, F. (2019). *Interessenvertretung bei Crowd- und Gigwork: Initiativen zur Regulierung von Plattformarbeit in Deutschland*, IAQ-Report 2019-05. <https://doi.org/10.17185/duepublico/49092>
- Heiland, H. (2020). (Ohn)Mächtige Crowd? Heteronomie und Autonomie der Plattformarbeit. In: V. Bader & S. Kaiser (Hrsg.), *Arbeit in der Data Society* (S. 113–128). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Hoose, F. (2019). Nur noch das machen, was Spaß macht: Auf der Suche nach der Digitalisierungsdividende für solo-selbständige Kreative. In; N. Burzan (Hrsg.), *Komplexe Dynamiken globaler und lokaler Entwicklungen. Verhandlungen des 39. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Göttingen*. http://publikationen.sozilogie.de/index.php/kongressband_2018/article/view/1007 Beitrag zur Ad-Hoc-Gruppe „Zwischen Profession und Publikum: Zur Gesellschaftstheorie des Amateurismus.“
- Hoose, F. & Beckmann, F. (2024). Solidarität in atomisierten Arbeitsformen. Empirische Erkenntnisse zu Interessenlagen von (solo-)selbstständigen Plattformarbeiten. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, 17(1), 8–22. <https://www.arbsoz.de/ais-studien-leser/400-solidaritaet-in-atomisierten-arbeitsformen-empirische>
- Hoose, F. & Haipeter, T. (2021). Individualisierte Plattformarbeit und kollektive Interessenartikulation. In: T. Haipeter, F. Hoose & S. Rosenbohm (Hrsg.), *Arbeitspolitik in digitalen Zeiten: Entwicklungslinien einer nachhaltigen Regulierung und Gestaltung von Arbeit* (S. 143–178). Baden-Baden: Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783748923046-143>
- Hoose, F. & Kramer, P.-F. (2024). Stories About Crowdwork – Analysis of the Self-Representation of Crowdwork Platforms on the Internet. *management revue*, 35(2), 166–193. <https://doi.org/10.5771/0935-9915-2024-2-166>
- Hoose, F. & Rosenbohm, S. (2022). Tension between autonomy and dependency: insights into platform work of professional (video)bloggers. *Work in the Global Economy* 2(1), 88–108. <https://doi.org/10.1332/273241721X16511338948741>
- Huws, U., Spencer, N. H., Syrdal, D. S. & Holts, K. (2017). *Work in the European gig economy: Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, The Netherlands, Switzerland and Italy*. FEPS; UNI Europa; University of Hertfordshire. https://www.feps-europe.eu/Assets/Publications/PostFiles/579_1.pdf
- IG Metall. (2023 22. Dezember). *EU Richtlinie zu Plattformarbeit: Christiane Benner, Erste Vorsitzende der IG Metall, zur aktuellen Situation der EU-Richtlinie zur „Verbesserung der Arbeitsbedingungen Plattformbeschäftigte“* [Pressemitteilung]. <https://www.igmetall.de/presse/pressemitteilungen/eu-richtlinie-zu-plattformarbeit>
- IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung). (2024, 3. Dezember). *Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung für das dritte Quartal 2024: Es werden so wenige Überstunden wie noch nie geleistet* [Pressemitteilung]. <https://iab.de/presseinfo/ergebnisse-der-iab-arbeitszeitrechnung-fuer-das-dritte-quartal-2024-es-werden-so-wenige-ueberstunden-wie-noch-nie-geleistet/>
- International Labour Office. (2021). *World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. ILO Flagship Report*.
- Joyce, S., Stuart, M., Forde, C. & Valizade, D. (2019). Work and Social Protection in the Platform Economy in Europe. *Advances in Industrial and Labor Relations*, 25, 153–184.

- Kellogg, K. C., Valentine, M. A. & Christin, A. (2020). Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control. *The Academy of Management Annals*, 14(1), 366–410. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>
- Kramer, P.-F. (2024). *Mehr als nur ein Zeitvertreib*. Wiesbaden: Springer VS.
- Krzywdzinski, M. & Gerber, C. (2020). *Varieties of platform work: Platforms and social inequality in Germany and the United States*, Weizenbaum Series Nr. 7. <https://doi.org/10.34669/WIWS/7>
- Latniak, E. & Rosenbohm, S. (2021). Arbeiten ohne Betrieb? Digitalisierungsprozesse und ihre Konsequenzen für die Gestaltung und Regulierung von Arbeit. In: T. Haipeter, F. Hoose & S. Rosenbohm (Hrsg.), *Arbeitspolitik in digitalen Zeiten: Entwicklungslinien einer nachhaltigen Regulierung und Gestaltung von Arbeit* (S. 45–81). Baden-Baden: Nomos.
- Leimeister, J. M., Durward, D. & Zogaj, S. (2016). *Crowd Worker in Deutschland: Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen*, Study Nr. 323. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (HBS). https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_323.pdf
- NGG. (2024 24. April). Gewerkschaft NGG: „Wir erwarten, dass die Bundesregierung die Richtlinie zeitnah umsetzt.“ [Pressemitteilung]. <https://www.ngg.net/presse/pressemitteilungen/2024/gewerkschaft-ngg-wir-erwarten-dass-die-bundesregierung-die-richtlinie-zeitnah-umsetzt/#:~:text=Wolt%20und%20Co.,Wir%20erwarten%2C%20dass%20die%20Bundesregierung%20die%20Richtlinie%20zeitnah%20umsetzt.,%C3%BCber%20die%20Funktionsweise%20ihrer%20Algorithmen>.
- Nullmeier, F. (2022). The Structural Adaptability of Bismarckian Social Insurance Systems in the Digital Age. In: M. R. Busemeyer, A. Kemmerling, P. Marx & K. van Kersbergen (Hrsg.), *Digitalization and the Welfare State* (S. 290–303). Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780192848369.003.0016>
- Pesole, A., Fernández-Macías, E., Urzí Brancati, C. & Gómez Herrera, E. (2019). *How to quantify what is not seen? Two proposals for measuring platform work*, JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology 2019/01.
- Pesole, A., Urzí Brancati, C., Fernández-Macías, E., Biagi, F. & González Vázquez, I. (2018). *Platform workers in Europe: Evidence from the COLLEEM survey*. JRC science for policy report. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/742789>
- Piasna, A. & Zwysen, W. (2022). New wine in old bottles: Organizing and collective bargaining in the platform economy. In *International Journal of Labour Research*, 11(1–2), 35–46.
- Piasna, A., Zwysen, W. & Drahokoupil, J. (2022). *The platform economy in Europe: Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey*, european trade union institute Working Paper Nr. 2022.05.
- Pongratz, H. J. (2019). Online-Arbeit als Nebenverdienst. In: A. Boes & B. Langes (Hrsg.), *Die Cloud und der digitale Umbruch in Wirtschaft und Arbeit: Strategien, Best-Practices und Gestaltungsimpulse* (S. 191–205). Freiburg: Haufe-Lexware.
- Rosenbohm, S. & Hoose, F. (2022). Ambivalences of platform work. The Gig Economy in Germany. In: I. Ness (Hrsg.), *The Routledge Handbook of the Gig Economy* (S. 324–336). London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003161875-26>

- Schor, J. B. & Vallas, S. P. (2023). Labor and the Platform Economy. In: B. Heydari (Hrsg.), *Reengineering the sharing economy: Design, policy, and regulation* (S. 83–94). Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108865630.007>
- Schwarz, A. (2019). Crowdworking als neuer Modus selbstständiger Erwerbsarbeit? Eine Einordnung aus soziologischer Perspektive. In: I. Hensel, D. Schönenfeld, E. Kocher, A. Schwarz & J. Koch (Hrsg.), *Selbstständige Unselbstständigkeit: Crowdworking zwischen Autonomie und Kontrolle* (S. 97–124). Baden-Baden: Nomos.
- Urzì Brancati, C., Pesole, A. & Fernández-Macías, E. (2020). *New evidence on platform workers in Europe: Results from the second COLLEEM survey* (JRC science for policy report). Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/459278>
- Vallas, S. & Schor, J. B. (2020). What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. *Annual Review of Sociology*, 46(1). <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857>
- Ver.di. (2024). *Für bessere Plattformarbeit*. <https://www.verdi.de/themen/arbeit/++co+1b72283e-65b7-11ed-b234-001a4a160129>

