



# Plattformarbeit in Deutschland

Freie und flexible Arbeit  
ohne soziale Sicherung



# Plattformarbeit in Deutschland

Freie und flexible Arbeit ohne soziale Sicherung

Autoren

Catherine Bettina Baethge

Michael Boberach

Anke Hoffmann

Dr. Ole Wintermann

# Inhalt

- 5 Executive Summary
- 8 Studiendesign und Methodik

## Teil 1

### 12 Plattformarbeit in Deutschland Studienergebnisse

- 12 Wer sind die Plattformarbeiter in Deutschland?  
Kategorisierung und Stichprobenmerkmale
- 17 Wie ticken Plattformarbeiter in Deutschland?  
Einstellungen und Motivation
- 22 Wie steht es um die Plattformarbeiter in  
Deutschland? Die aktuelle Situation
- 28 Welche Lösungen sind sinnvoll  
für die erfolgreiche Gestaltung der Zukunft  
der Plattformarbeit? Aktive Lösungsgestaltung
- 31 Wie geht es mit der Plattformarbeit in  
Deutschland weiter? Zukünftige Entwicklung  
und Ausblick

### 33 Die Meinung ausgewählter Experten zu den Studienergebnissen

- 35 Cornelia Daheim
- 36 Carlos Frischmuth
- 39 Marianne Furrer
- 41 Stephan Grabmeier
- 44 Inga Höltmann
- 46 Dr. Stefan Lingemann
- 47 Dr. Rahild Neuburger
- 48 Oliver Rack
- 49 Dr. Axel Schack
- 52 Elisabeth Vogl
- 54 Jan Westerbarkey

## Teil 2

### 58 Zusammenfassung der qualitativen Experteninterviews

- 58 Veränderung der Arbeitsmärkte infolge der  
Digitalisierung („New Work“)
- 62 Chancen und Risiken der neuartigen  
Arbeitsformen
- 66 Lösungsansätze im Umgang mit  
Plattformarbeit
- 69 Die Zukunft der Plattformarbeit
- 70 Impressum

## Executive Summary

Hintergrund und Zielsetzung der vorliegenden Studie ist die Erfassung bzw. Messung des aktuellen Stands von Plattformarbeit in Deutschland, sowohl aus Sicht der Betroffenen selbst wie auch von Experten und daraus folgend die Ableitung möglicher Impulse für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Hiermit wollen wir den in Deutschland stattfindenden Diskurs über die Bedeutung der Plattformarbeit mit Empirie unterfüttern. Besonderes Augenmerk haben wir dabei auf den Umfang prekärer Arbeiten und der Plattformarbeit insgesamt sowie auf den Hintergrund der Tätigen und die Beweggründe der Menschen gelegt.

Ausgehend von der Studie „Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie – Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork“ von Florian A. Schmidt, herausgegeben von der Friedrich-Ebert-Stiftung im Jahr 2017, und der darin beschriebenen Unterteilung von digitalen Arbeitsplattformen in verschiedene Subkategorien haben wir vorab Tiefeninterviews mit Experten zum Thema „Arbeit der Zukunft“ (aus verschiedenen Perspektiven) durchgeführt.<sup>1</sup>

Interessanterweise wurden diese qualitativen Ergebnisse aus den Interviews im Nachgang in der Befragung der rund 700 Plattformarbeiter nahezu vollständig bestätigt:

- Die anfangs getroffene Unterscheidung in Cloudwork (online erbrachte Leistungen) und Gigwork (offline erbrachte Leistungen) ist nicht mehr zielführend. Heute dienen Plattformen im Netz immer mehr dazu, Aufträge im Offlinebereich zu generieren. Es muss also vielmehr crossmedial gedacht werden. Die Grenzen zwischen rein offline und rein online sind fließend.
- Ausgehend von diesem Ergebnis und in Weiterentwicklung der von Schmidt (2017) dargelegten Strukturierung der digitalen Arbeitsplattformen schlagen wir vor, generell nur den Begriff „Plattformarbeiter“ zu verwenden. Die empirischen Ergebnisse haben – bis auf die Auswahl der jeweiligen Plattform – keine relevanten Unterschiede im Antwortverhalten von Cloud- und Gigworkern ergeben.

<sup>1</sup> Wir haben ergänzende Arbeitsergebnisse der Studie als Teil 2 dieser Publikation angefügt.

- Generell sind Plattformarbeiter gegenüber der Digitalisierung der Arbeit deutlich offener eingestellt als der Durchschnitt der Berufstätigen (67 Prozent gegenüber 38 Prozent sehen Chancen) und stärker an den neuesten Trends interessiert (68 Prozent gegenüber 34 Prozent). Besonders auffällig ist dies bei der Einschätzung mobiler Arbeit zum Zwecke der Zeitersparnis und Effizienzsteigerung: 64 Prozent der Plattformarbeiter sehen diesen Zusammenhang, aber nur 24 Prozent aller Beschäftigten.
- Der in Deutschland auf oder mithilfe einer digitalen Arbeitsplattform Tätige entspricht nicht dem Bild des prekären „Clickworkers“, wie er so häufig in Diskussionen um prekäre Clickarbeit in den USA oder Asien verwendet wird. Der Plattformarbeiter in Deutschland ist eher überdurchschnittlich qualifiziert und finanziell bessergestellt.
- So liegt der Anteil der Plattformarbeiter mit einem monatlichen persönlichen Nettoeinkommen über 3.000 Euro bei 31 Prozent und damit mehr als doppelt so hoch wie in der Gesamtbevölkerung (D21-Index 2018/2019: 13 Prozent). Zugleich muss aber jeder vierte Plattformarbeiter mit weniger als 1.500 Euro pro Monat auskommen. 56 Prozent der Plattformarbeiter erzielen monatlich bis zu 400 Euro Einkommen mithilfe der Plattformen und wenden dafür durchschnittlich sechs Stunden pro Woche auf.
- In den allermeisten Fällen (99 Prozent) handelt es sich bei der Ausübung von Plattformarbeit um eine Nebenerwerbstätigkeit, die die Haupttätigkeit zeitlich und finanziell nur ergänzt.
- Dementsprechend sind die Flexibilität und die Freiheit der Gestaltung der Arbeit auch die meistgenannten Vorteile des Arbeitens auf diesen Plattformen.
- Weitere Vorteile der Plattformarbeit, die uns speziell im offenen Interview von den Experten genannt worden waren, sind: bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, kollaboratives Erarbeiten von Lösungen und damit die Demokratisierung der Arbeit, mehr Selbstbestimmung, Steigerung der Produktivität, der Innovationsfähigkeit und des Wohlstandes.
- Unzureichende Entlohnung und die ständige Verfügbarkeit sind zwar durchaus auch genannte Nachteile dieser Form der Arbeit. Die mangelnde soziale Absicherung und die fehlende Garantie von Schutzrechten werden dennoch als die größeren Defizite angesehen. Es ist den Befragten vollkommen klar, dass diese Nebentätigkeit nicht zur vollständigen sozialen Absicherung beitragen kann und hier politisch Handlungsbedarf besteht.
- Weiterhin wurde speziell von den Experten auf die folgenden Risiken hingewiesen: ruinöser Wettbewerb zwischen den Plattformarbeitern, erhöhtes Drohpotenzial gegenüber internen Beschäftigten, die fehlende Passgenauigkeit zwischen Plattformarbeit und den Vorschriften im Bereich traditionellen Arbeitens, die zu schnelle Abwanderung von Fachkräften in Richtung von Plattformarbeit
- In Summe sind 59 Prozent der Plattformarbeiter „sehr“ oder „eher“ zufrieden mit dieser Form der Arbeit; nur 8 Prozent sind nicht zufrieden.
- Plattformarbeiter wünschen sich v. a. eine bessere soziale Absicherung, eine Regulierung des Preiswettbewerbs durch eine Festlegung von Mindestzahlungen, die Schaffung einer Interessenvertretung und eine Art TÜV in Bezug auf die Behandlung der auf der Plattform tätigen Menschen durch die Betreiber der Plattform.

- Die Experten schlagen vor, die auf Plattformen Arbeitenden an der Weiterentwicklung der Plattformen zu beteiligen, eine Transformationssicherung in Form eines bedingungslosen Grundeinkommens zu garantieren, eine Sozialkasse für Plattformarbeiter einzurichten, die Möglichkeit zu mobilem Arbeiten auszuweiten, die Schulung von Angestellten bezüglich digitaler Kompetenzen auszuweiten und eine TÜV-ähnliche Kontrollinstanz einzurichten.

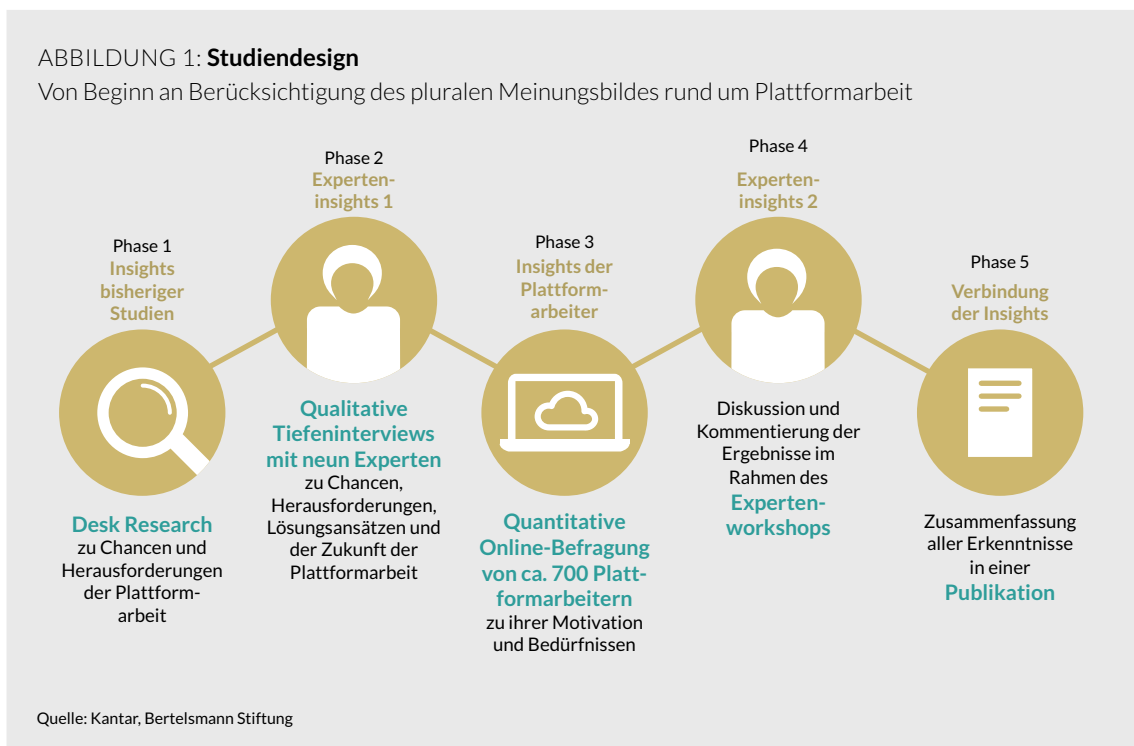
Bei alledem war es den Experten wichtig zu betonen, dass Politik und die traditionellen Institutionen der Tarifpartner diese neue Gruppe der Plattformarbeiter in Reformüberlegungen einbeziehen müssen. Die Experteninsights zeigen damit letztlich eine Richtung der politischen Gestaltung auf, die aus den gewohnten Pfaden der Politikentwicklung und der Diskussion ausbrechen muss und neue Wege einschlagen sollte. So wäre es beispielsweise sehr hilfreich, wenn „hybrid Arbeitende“ als neue Gruppe der Erwerbstätigen in den Mikrozensus mit aufgenommen würden.

Plattformarbeit in Deutschland ist damit mitnichten ein Bereich pauschal prekär arbeitender Clickworker, sondern vielmehr ein Arbeitsbereich, der zugleich viele Chancen für den Einzelnen, aber auch Risiken mit sich bringt. Die öffentliche Debatte sollte sich von den empirisch nicht bestätigten Bildern im Kopf verabschieden, die bisher den Plattformarbeiter generalisierend als in die Scheinselbstständigkeit getriebenes Mitglied des Digitalproletariats gesehen hat. Plattformen, seien es Airbnb, Amazon Mechanical Turk oder Freelancer.com, bieten Menschen zunehmend eine Chance, hybrid arbeiten zu können und damit Interessen und eigene Vorstellungen von Arbeitszeitgestaltung und Einkommenserwerb umsetzen zu können, die den traditionellen Arbeitsmarktteilnehmern vielleicht fremd erscheinen mögen, die aber dem Wunsch nach Flexibilität und Freiheit dieser Menschen entgegenkommt. Politik sollte bei den anstehenden Überlegungen zu den Regulierungsbedarfen in diesem Tätigkeitsbereich die Stakeholder mit an den Tisch holen und damit dieser neuen Form der Arbeit eine institutionelle Stimme geben.

## Studiendesign und Methodik

Für die Erhebung des aktuellen Standes der Plattformarbeit in Deutschland war es wichtig, eine solide Ausgangsbasis für die geplante Phase der Datenerhebung zu haben. Die unterschiedlichen Ebenen, auf denen aktuell über Plattformarbeit diskutiert wird, sollten sich zum einen in den Ergebnissen wiederfinden und sie sollten sich bestenfalls ergänzen, wenn nicht sogar aufeinander aufbauen.

Das Studiendesign bestand deshalb aus einem mehrstufigen Lösungsansatz und unterteilte sich in insgesamt vier aufeinander aufbauende Studienphasen.



In der **ersten Phase** (November 2017 bis Februar 2018, N = 20 Quellen) erarbeitete die Bertelsmann Stiftung im Rahmen einer Desk Research (Sekundärforschung) den aktuellen Wissensstand zum Thema Plattformarbeit. Die hierbei aufgezeigten Herausforderungen an die Plattformarbeit in Deutschland, die identifizierten Forschungslücken und die aufgestellten Thesen dienten als Input für die sich anschließenden Phasen. Der Fokus lag auf den folgenden Forschungsfragen:

- Welche relevanten Studien oder Richtlinien gibt es auf EU-Ebene?
- Welche Ansätze der Kategorisierung gibt es sonst noch – und welche davon sind sinnvoll?
- Wie steht es mit Erkenntnissen zu „Situation und Befindlichkeiten“ der Cloudworker?
- „Zukunft der (Crowd-)Arbeit“ – Welchen Herausforderungen müssen wir uns stellen?



In der sich anschließenden **zweiten Phase** zwischen Juni und Juli 2018 wurden insgesamt neun Fachleute und Experten mit ausgewiesenem Erfahrungswissen im Bereich Plattformarbeit bzw. aus Forschung und Wirtschaft um ihre Einschätzung des aktuellen Stands der Plattformarbeit in Deutschland gebeten. Aus Gründen der zugesicherten Anonymität werden diese hier nicht explizit namentlich erwähnt. Hierfür wurden mithilfe eines sich an den Ergebnissen der Desk Research orientierenden Gesprächsleitfadens ca. ein- bis anderthalbstündige telefonische Tiefeninterviews durchgeführt. Diese Methode ermöglichte eine höhere Flexibilität und Anpassung der Fragestellungen während der Interviews und eine stärkere Steuerung der Themenabdeckung. Ziel dieser Phase war ein differenziertes, qualitatives Lagebild zur gegenwärtigen Situation der Plattformarbeit in Deutschland und den hier hybrid tätigen Menschen. Politische, wirtschaftliche, arbeitsrechtliche und soziale Herausforderungen wie auch potenzielle zukünftige Entwicklungen wurden nachgefragt und entsprechend eingeordnet:

- Definition und Kategorisierung neuartiger (digitaler / hybrider) Arbeitsformen
- Chancen und Risiken / Herausforderungen
- Lösungsimpulse
- Zukunft neuartiger (digitaler und hybrider) Arbeitsformen

Die Ergebnisse der ersten und zweiten Phase flossen in die **dritte Phase**, eine quantitative Onlinebefragung von Plattformarbeitern im September 2018 ein. 710 Plattformarbeiter konnten mit der ca. 15-minütigen Befragung erreicht werden, darunter 437 Cloudworker und 375 Gigworker (Kantar Online Panel, weitere Informationen siehe unter <https://www.kantartns.de/kernkompetenzen/operations.asp> und <http://www.light-speedresearch.com/sample-audiences/quality-suite/>).

Ziel der Befragung war es, die Annahmen und Aussagen aus den vorangegangenen beiden Phasen zu überprüfen und mit der individuellen Sicht der auf oder über Plattformen hybrid tätigen Menschen abzugleichen und sie nach den wahrgenommenen bzw. erlebten Vor- und Nachteilen der Plattformarbeit zu befragen. Persönliche Motive, Hintergründe und deren Zufriedenheit mit der gewählten Form des Arbeitens wurden erhoben, aber auch das hierüber erzielte Einkommen und die persönlichen Lebensumstände. Die Betroffenen selbst konnten über offene Fragen angeben, welche Anforderungen an Politik und Wirtschaft sie haben und bei welchen Themen sie den Gesetzgeber in der Pflicht sehen. Die Forschungsfragen beschäftigten sich mit den folgenden thematischen Schwerpunkten:

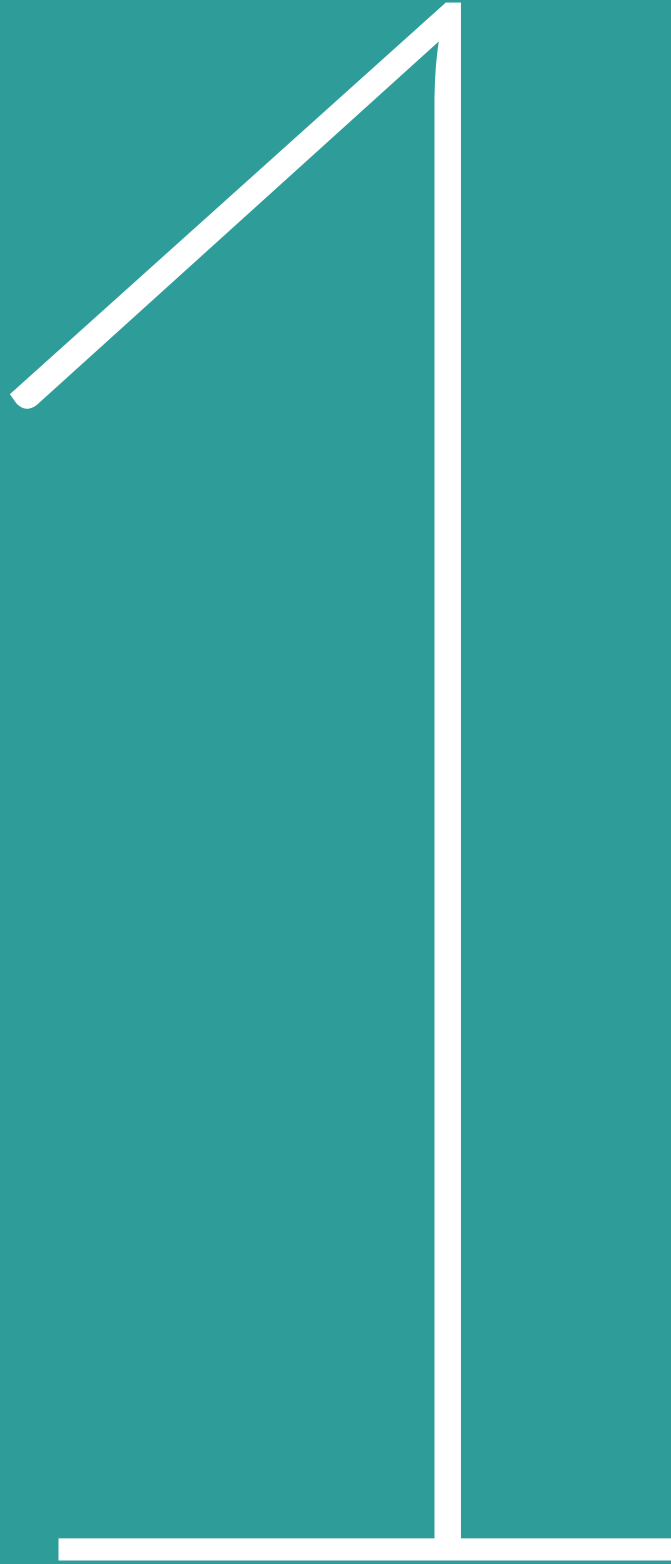
- Einschätzung des Phänomens der Plattformarbeit
- Situation und Einstellung der Cloud- und Gigworker zur Plattformarbeit
- Bewertung der und Zufriedenheit mit den Cloud- und Gigworkplattformen
- Zukunft der Plattformarbeit
- Grundeinstellungen – Items zu Offenheit und digitales Arbeiten aus dem D21-Digital-Index (eine Studie der Initiative D21, durchgeführt von Kantar; vgl. <https://initiatived21.de/publikationen/d21-digital-index-2018-2019/>)

In der sich anschließenden **vierten Studienphase** wurden die Befunde und Impulse der Experten und der Plattformarbeiter selbst aufbereitet und im Rahmen eines Workshops am 22. November 2018 in Berlin vor der Veröffentlichung der Studie 14 Experten präsentiert. Divergierende Positionen zwischen Plattformarbeitern und Experteneinschätzung wurden ebenso wie aktuelle und zukünftige Entwicklungen zwischen dem Projektteam und den Experten diskutiert. Ziel war es, zum einen gemeinsame Hauptaussagen zum aktuellen Stand der Plattformarbeit in Deutschland und deren Zukunftsperspektiven zu diskutieren und zum anderen daraus resultierende Impulse für Gesellschaft, Wirtschaft und Politik zu definieren. Die Diskussion orientierte sich an den folgenden Fokusfragen:

- Wer sind die Plattformarbeiter in Deutschland? – Kategorisierung und Stichprobenmerkmale
- Wie ticken die Plattformarbeiter? – Motivation und Einstellungen
- Wie steht es um die Plattformarbeiter? – Die aktuelle Situation
- Welche Lösungen sind sinnvoll für die erfolgreiche Gestaltung der Zukunft der Plattformarbeit? – Aktive Lösungsgestaltung
- Wie geht es mit der Plattformarbeit in Deutschland weiter? – Zukünftige Entwicklung und Ausblick

Die am Workshop teilnehmenden Experten wurden gebeten, die Ergebnisse im Anschluss an den Workshop schriftlich zu kommentieren. Diese Kommentierungen konnten Handlungsempfehlungen enthalten, inhaltlich und/oder methodisch Kritik am Studiendesign üben oder die Ergebnisse mit Blick auf ihre eigenen Arbeitskontexte in Bezug auf Plattformarbeit in Deutschland abgleichen. Diesen Kommentierungen wurde ein eigenes Kapitel in der Publikation eingeräumt. Ziel dieser neuen Herangehensweise der Kommentierung vor Veröffentlichung war es, die reine Empirie mit handfesten Empfehlungen und/oder Forderungen aus der Perspektive der Praxis bzw. Wissenschaft zu bereichern. Auf diese Weise senden wir konkrete Botschaften an Politik, Wirtschaft und Gesellschaft und nehmen dabei Bezug auf umfassende Statements der Experten und anderen Wissenschaftler.

Die Ergebnisse aller Phasen fließen in die vorliegende Publikation ein und berücksichtigen damit das aktuelle plurale Meinungsbild rund um die Plattformarbeit. Mit diesem Format und Vorgehen betreten wir neue Wege, um unserer Arbeit im Sinne von Open Science mehr Transparenz zu geben.



# Plattformarbeit in Deutschland Studienergebnisse

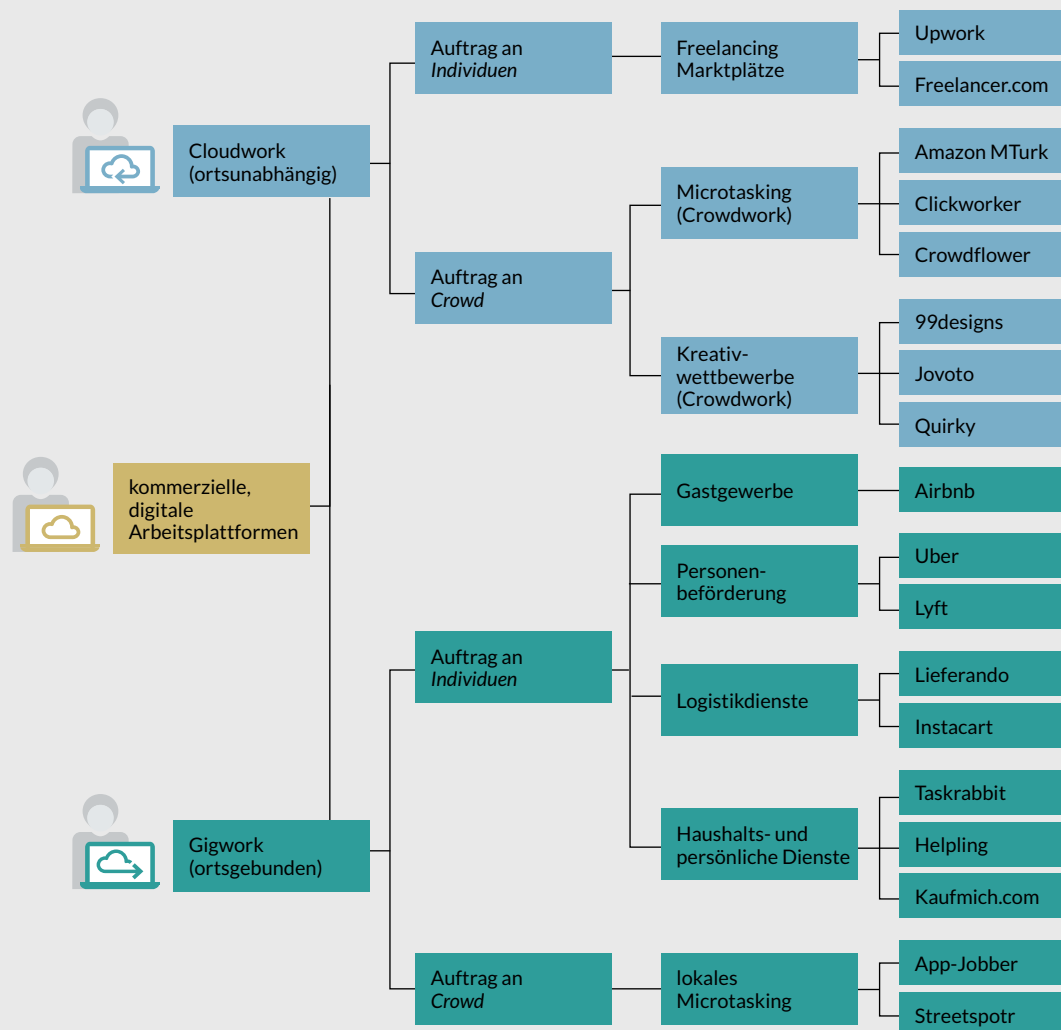
## Wer sind die Plattformarbeiter in Deutschland? Kategorisierung und Stichprobenmerkmale

---

### Definition und Kategorisierung von Plattformarbeit

Im Rahmen der vorliegenden Studie verstehen wir Plattformarbeit als Auftrags- /Arbeitsvermittlung über webbasierte Plattformen, unterschieden nach webbasierter Cloudwork (Dienstleistung über das Internet angeboten und über das Internet erbracht, z. B. Übersetzung) und ortsbasierter Gigwork (Dienstleistung über das Internet angeboten und an einem bestimmten Ort erbracht, z. B. Lieferdienst). Diese Einteilung basiert auf der Kategorisierung nach Schmidt (2017). Sie eignet sich laut Aussage der Experten (Phase 2 der Studie) größtenteils gut zur Einordnung neuer Arbeitsformen (Abbildung 2). Die ebenfalls geläufige und bekannte Bezeichnung „Clickwork“ kann als Synonym für Plattformarbeit, also als Überbegriff für Cloud- und Gigwork, gelten und wird auch in der vorliegenden Studie entsprechend verwendet. Einige Experten sehen allerdings die Grenzen zwischen den einzelnen Teilgruppen fließend bzw. würden nicht unbedingt eine Trennung zwischen Cloud- und Gigworkern ziehen. Innerhalb der Expertengruppe herrscht jedoch keine einheitliche Meinung.

ABBILDUNG 2: Kategorisierung neuer Arbeitsformen

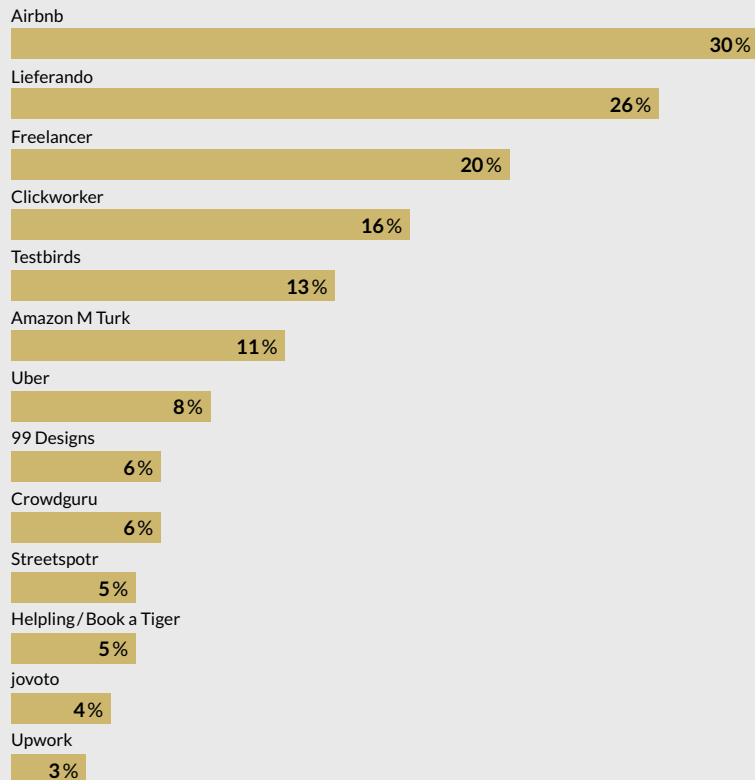


Quelle: Kantar, Bertelsmann Stiftung, eigene Darstellung in Anlehnung an Schmidt (2017)

Im Rahmen einer Vorabbefragung (Kantar CAPI BUS, persönliche Befragung von rund 2.000 Bundesbürgern im September 2018, repräsentativ für die deutsche Bevölkerung) wurde zur Einschätzung des Phänomens Plattformarbeit ermittelt, welcher Anteil der Internetnutzer bereits über Erfahrung mit dieser Art von Tätigkeit verfügt. Das Ergebnis: Drei Prozent der deutschen Onliner sind auf mindestens einer Cloud- oder Gigwork-Plattform angemeldet, zwei Prozent haben in den letzten zwölf Monaten als Plattformarbeiter aktiv Aufträge bearbeitet. Dies ist im Vergleich zu anderen Ländern wie z. B. Indien und USA eher wenig (Berg et al. 2018 und McFeely & Pendell 2018).

### ABBILDUNG 3: Genutzte Plattformen

Die populärsten Plattformen sind Airbnb, Lieferando, Freelancer und Clickworker



Frage: P02 „Über welche der folgenden Online-Plattformen haben Sie Ihre eigenen Leistungen angeboten bzw. entsprechende Aufträge online erhalten?“

Basis: Plattformarbeiter (n = 710), Cloudworker (n = 437), Gigworker (n = 375); Mehrfachantworten möglich.  
Quelle: Kantar, Bertelsmann Stiftung

### Stichprobenmerkmale der befragten Plattformarbeiter

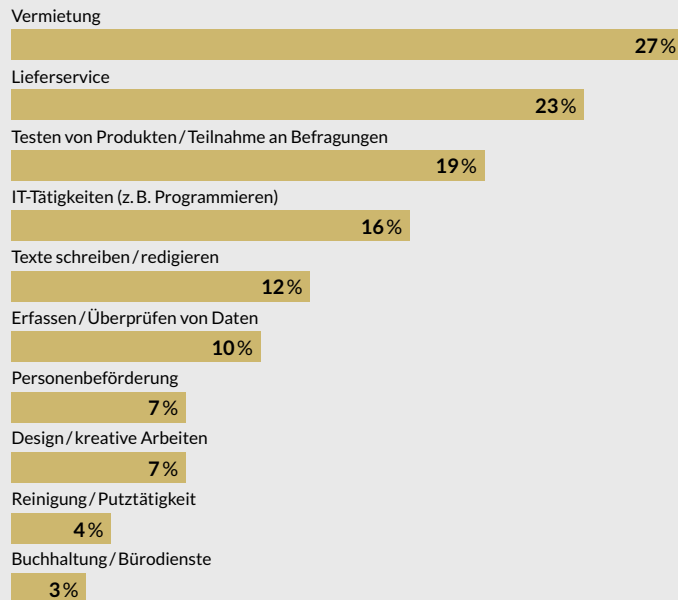
Im Zuge der Vertiefung in Phase 3 wurden insgesamt 710 Plattformarbeiter befragt (rekrutiert über das Kantar Onlinepanel). Hierbei hat sich gezeigt, dass Airbnb, Lieferando und Freelancer die populärsten genutzten Plattformen sind (Abbildung 3). Plattformarbeiter nutzen meist mehr als eine Plattform und 14 Prozent der Plattformarbeiter sind gleichermaßen Cloud- und Gigworker (insgesamt 437 sind Cloudworker, 375 sind Gigworker).

Gemäß der genutzten Plattformen sind Zimmervermietung, Lieferservice und das Testen von Produkten die häufigsten Tätigkeiten bei den befragten Plattformarbeitern (Abbildung 4).

Bei derzeit vorherrschenden Gigwork-Plattformen wie Uber und Airbnb ist laut Einschätzung der befragten Experten in Phase 1 meist kein spezielles Expertenwissen erforderlich. Da es sich demnach meist um *Aufgabentypen* handelt, für deren Erfüllung eine Vielzahl an Personen infrage kommt und bei

**ABBILDUNG 4: Art der Tätigkeiten bei Plattformarbeit**

Die häufigsten Tätigkeiten sind Zimmervermietung, Lieferservice und Testen von Produkten



Frage: P04 „Welche dieser Dienste/Leistungen bieten Sie auf dieser Online-Plattform hauptsächlich an?“  
 Basis: Plattformarbeiter (n = 710), Cloudworker (n = 437), Gigworker (n = 375); Mehrfachantworten möglich.  
 Quelle: Kantar, Bertelsmann Stiftung

**ABBILDUNG 5: Arbeitsaufwand pro Woche für Plattformarbeit**

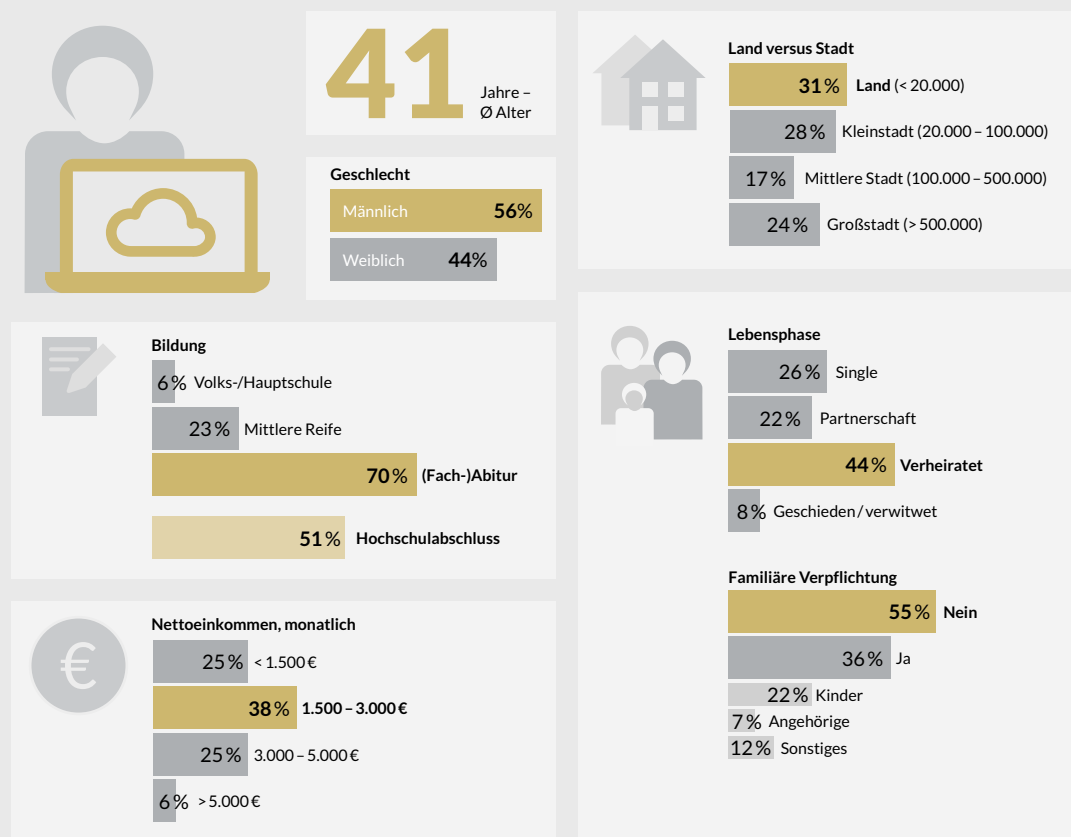
Cloudworker wenden pro Woche mehr Zeit für diese Tätigkeiten auf als Gigworker



■ Cloudworker ■ Gigworker  
 Frage: P03 „Wieviel Zeit wenden Sie derzeit für diese Art der Arbeit auf, die Sie über die jeweilige Plattform“ erhalten?  
 Im Durchschnitt ca. \_\_\_\_ Stunden pro Woche?“  
 Basis: Cloudworker (n = 437), Gigworker (n = 375); Angaben in Stunden pro Woche kumuliert über die jeweiligen Plattformen auf denen sie arbeiten.  
 Quelle: Kantar, Bertelsmann Stiftung

### ABBILDUNG 6: Soziodemographische Merkmale (Profil der Plattformarbeiter)

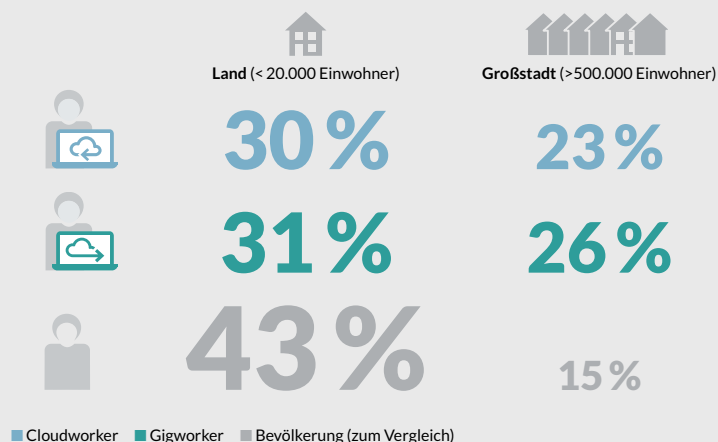
Plattformarbeiter sind im Schnitt 41 Jahre alt, leben in einer Partnerschaft und sind höher gebildet



Basis: Plattformarbeiter (n = 710); auf 100 fehlende Prozent = keine Angabe / < 5 Prozent nicht angegeben  
Quelle: Kantar, Bertelsmann Stiftung

### ABBILDUNG 7: Plattformarbeit – Land versus Stadt

Im Vergleich zur Bevölkerung überdurchschnittlich viele Großstädter unter den Plattformarbeitern



■ Cloudworker ■ Gigworker ■ Bevölkerung (zum Vergleich)

Frage: S07 „Wie viele Einwohner hat der Ort bzw. die Stadt, in der Sie wohnen?“

Basis: Plattformarbeiter (n = 710), Cloudworker (n = 437), Gigworker (n = 375); Bevölkerung in Deutschland (n=2.052) aus D21 Digital Index 2018/2019

Quelle: Kantar, Bertelsmann Stiftung



denen die Nachhaltigkeit einer Lösung nicht im Vordergrund steht, sind *digitale Arbeiter oft leicht ersetzbar*. Entsprechend werden bei Gigworkern im Verhältnis zu Cloudworkern tendenziell geringere Anforderungen an Ausbildung und Kompetenzen gestellt.

Beim Zeitaufwand der Plattformarbeiter pro Woche (Abbildung 5) zeigt sich, dass Cloudworker mit durchschnittlich 7,5 Stunden fast drei Stunden pro Woche mehr Zeit für diese Art von Arbeit aufwenden als Gigworker (4,6 Stunden).

Dabei zeigt sich, dass 99 Prozent aller Plattformarbeiter diese Arbeit nebenher machen, hauptberuflich also einer anderen Tätigkeit nachgehen. 53 Prozent gehen sonst einer Angestelltentätigkeit nach, neun Prozent sind Rentner / Pensionäre, acht Prozent Arbeiter und sieben Prozent Studenten. Plattformarbeiter sind überdurchschnittlich gut gebildet (Abbildung 6) – sieben von zehn haben Abitur und rund die Hälfte hat sogar einen Hochschulabschluss; bei Cloudworkern sind die Quoten sogar noch höher (73 Prozent Abitur, 57 Prozent Hochschulabschluss). Im Vergleich dazu hat nur etwa ein Fünftel (18 Prozent) der Bevölkerung einen Hochschulabschluss (Quelle: Statistisches Bundesamt/DESTATIS 2017).

Unter den Plattformarbeitern finden sich auch mit knapp einem Viertel deutlich mehr Großstädter als in der Gesamtbevölkerung (15 Prozent), dafür weniger Landbewohner (31 anstatt 43 Prozent). Gigwork ist im Vergleich zu Cloudwork in den Großstädten etwas mehr verbreitet, während Cloudwork etwas häufiger in Kleinstädten vorkommt (Abbildung 7).

## Wie ticken Plattformarbeiter in Deutschland? Einstellungen und Motivation

---

### Einstellungen der Plattformarbeiter gegenüber der digitalen Welt

Rund zwei Drittel der Plattformarbeiter sehen in der Digitalisierung Chancen für neue Jobentwicklungen in ihrem Arbeitsumfeld und sieben von zehn die Möglichkeit, beruflich flexibler zu sein und damit Arbeits- und Privatleben besser zu vereinbaren (Abbildung 8). Zum Vergleich: Nur 38 Prozent der Erwerbstätigen insgesamt stimmen der ersten These zu und nur 48 Prozent der zweiten These (D21 Digital Index 2018/2019).

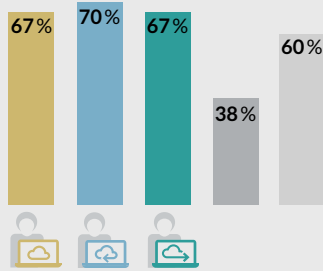
Ebenso sind 68 Prozent der Plattformarbeiter immer an den neuesten Trends im digitalen Umfeld interessiert (Berufstätige insgesamt: 34 Prozent) und 74 Prozent daran, ihr Wissen im Bereich Computer, Internet und digitale Themen auszubauen (Berufstätige: 57 Prozent; vgl. Abbildung 9).

Rund vier von fünf Cloud- und Gigworkern sehen flexible Arbeitszeiten als Bestandteil einer modernen Arbeitsumgebung – auch bei Berufstätigen insgesamt ist dieser Anteil mit 72 Prozent sehr hoch (Abbildung 10).

ABBILDUNG 8: Einstellung gegenüber der Digitalisierung

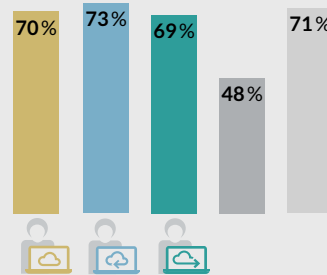
67%

sehen in der Digitalisierung Chancen für neue Jobentwicklungen in ihrem Arbeitsumfeld



70%

sehen in der Digitalisierung die Möglichkeit, beruflich flexibler zu sein und damit Arbeits-/ Privatleben besser zu vereinbaren



■ Plattformarbeiter ■ Cloudworker ■ Gigworker ■ Berufstätige ■ Berufstätige mit Bürojob

Frage: Zustimmung zu E2 „In der Digitalisierung sehe ich Chancen für neue Jobentwicklungen in meinem Arbeitsumfeld“ und E7 „Digitalisierung bietet mir die Möglichkeit, beruflich flexibler zu sein und damit Arbeits-/ Privatleben besser zu vereinbaren“; Top2 (stimme voll und ganz zu / stimme eher zu)

Basis: Plattformarbeiter (n = 710), Cloudworker (n = 437), Gigworker (n = 375),

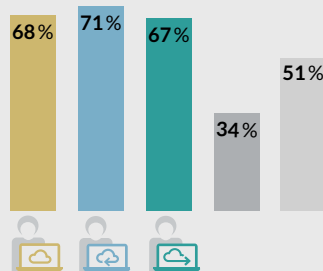
Berufstätige in Deutschland (n = 941), mit Bürojob (n = 400) aus D21 Digital Index 2018/2019

Quelle: Kantar, Bertelsmann Stiftung

ABBILDUNG 9: Interesse an digitalen Trends und Themen

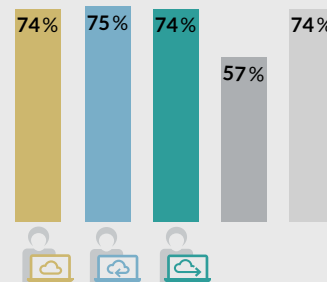
68%

sind immer an neuesten Trends im digitalen Umfeld interessiert (neue Geräte, neue Software, neue Apps)



74%

sind daran interessiert, ihr Wissen im Bereich Computer, Internet und digitale Themen auszubauen



■ Plattformarbeiter ■ Cloudworker ■ Gigworker ■ Berufstätige ■ Berufstätige mit Bürojob

Frage: Zustimmung zu E6 „Ich bin immer an neuesten Trends im digitalen Umfeld interessiert (neue Geräte, neue Software, neue Apps)“ und E8 „Ich bin daran interessiert, mein Wissen im Bereich Computer, Internet und digitale Themen auszubauen“; Top 2 (stimme voll und ganz zu / stimme eher zu).

Basis: Plattformarbeiter (n = 710), Cloudworker (n = 437), Gigworker (n = 375),

Berufstätige in Deutschland (n = 941), mit Bürojob (n = 400) aus D21 Digital Index 2018/2019

Quelle: Kantar, Bertelsmann Stiftung

ABBILDUNG 10: **Beurteilung der flexiblen Arbeitszeit**

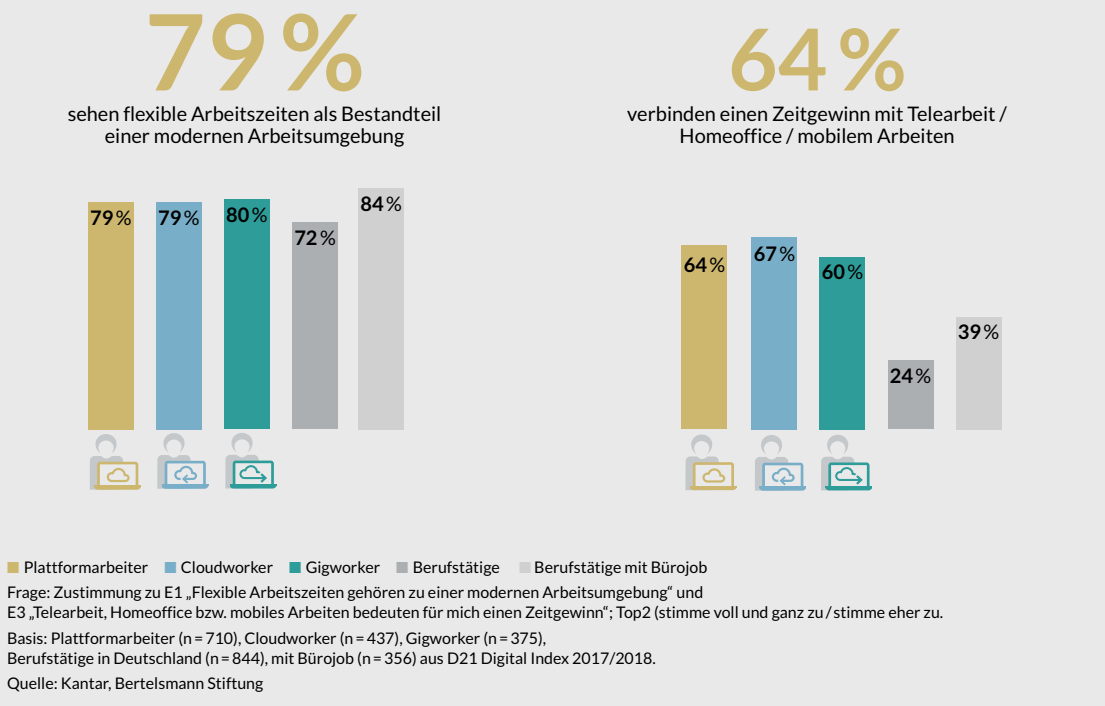
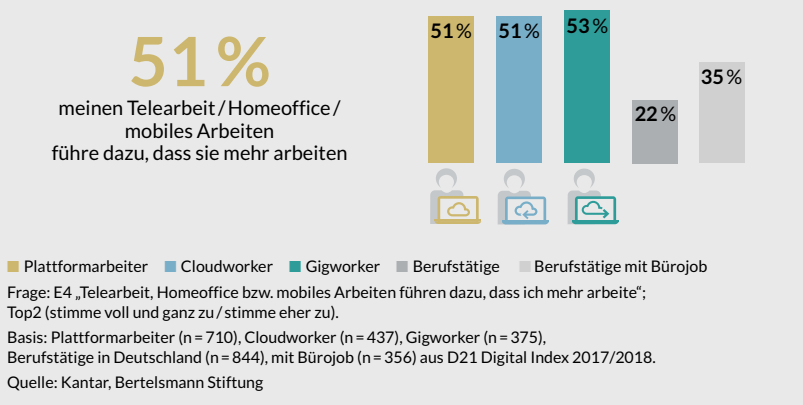


ABBILDUNG 11: **Beurteilung der flexiblen Arbeitszeit**



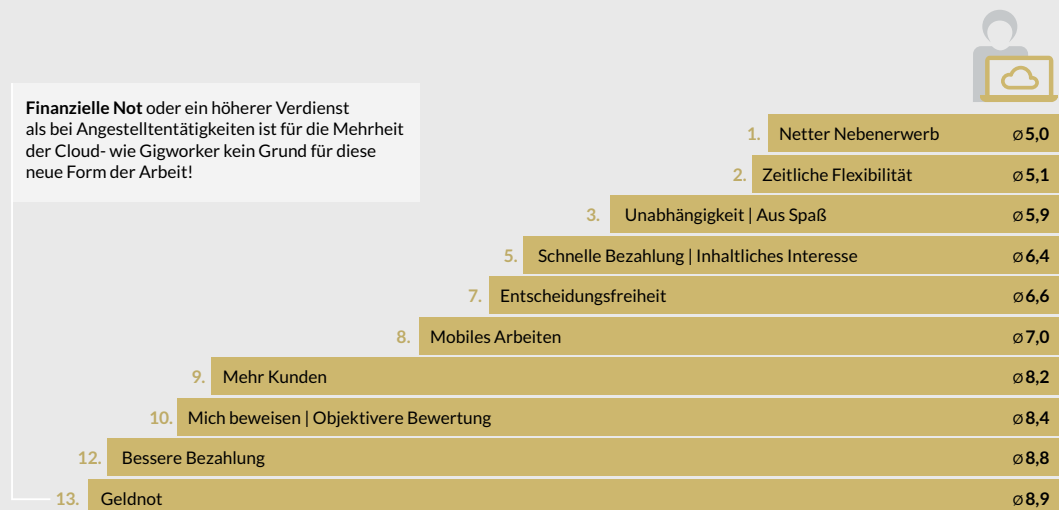
64 Prozent der Plattformarbeiter verbinden mit Homeoffice oder mobilem Arbeiten einen Zeitgewinn, dies sieht nur ein Viertel der Berufstätigen so. Allerdings arbeitet auch die Hälfte der befragten Plattformarbeiter durch Homeoffice und mobiles Arbeiten laut eigenen Angaben mehr, von den Erwerbstätigen insgesamt sind davon nur 22 Prozent betroffen (Abbildung 10 und 11).

Zusammengefasst sind Plattformarbeiter digitale Optimisten, technisch Begeisterte, Enthusiasten flexibel-mobiler Arbeit und zu einem gewissen Teil auch (mobile) Workaholics.

Die Einschätzung der in Phase 2 befragten Expertenbefragung wird hiermit bestätigt: Plattformarbeiter sind deutlich offener gegenüber digitalen Themen, generell digital affin und kompetenter im Umgang mit digitalen Medien als die Berufstätigen insgesamt bzw. als die Gesamtbevölkerung. Zusätzlich gehen die Experten davon aus, dass bei Plattformarbeitern ein hoher Selbstständigkeitsgrad vorliegt und Eigenverantwortlichkeit, Flexibilität und Fähigkeit zum Zeitmanagement sehr ausgeprägt sind. Ein hoher Grad an Kundenorientierung und Selbstmarketing ist ebenso klar vorhanden und von Vorteil, um weitere Aufträge zu gewinnen. Allerdings sollten diese Eigenschaften nicht überbewertet werden, da auch die Erforschung von erfolgreichen Unternehmern bereits zu der Erkenntnis geführt hat, dass auch die „normale“ Bevölkerung solche Merkmale aufweist, sodass ihre Zuordnung speziell auf Plattformarbeiter dementsprechend nicht immer zur Erklärung ihrer Merkmale hilfreich ist.

#### ABBILDUNG 12: Motivation für und Vorteile von Plattformarbeit

Netter Nebenerwerb und zeitliche Flexibilität werden als Vorteile dieser Arbeitsform besonders geschätzt



Frage: P-E4 „Wieso haben Sie sich entschieden, Ihre Leistungen/Dienste über eine entsprechende Online-Plattform anzubieten? Ordnen Sie die möglichen Vorteile und Chancen dieser Arbeitsform in einer Rangfolge. Auf Platz 1 sollte der für Sie wichtigste Grund stehen, wieso Sie Ihre Leistungen über diese Online-Plattformen anbieten.“

Basis: Plattformarbeiter, die mehr Vorteile als Nachteile sehen bzw. dem Ganzen neutral gegenüberstehen (n = 630).

Quelle: Kantar, Bertelsmann Stiftung

---

## Motivation der Plattformarbeiter

Netter Nebenerwerb und zeitliche Flexibilität sind die Hauptmotivatoren für die Plattformarbeit, diese Aspekte rangieren im Schnitt ganz oben in der Rangordnung (Abbildung 12). Hingegen spielen finanzielle Themen wie Geldnot und bessere Bezahlung eine deutlich geringere Rolle, diese landen auf den letzten Plätzen.

---

## Vorteile und Chancen der Plattformarbeit aus Expertensicht

Gesamtgesellschaftlich betrachtet bietet Plattformarbeit aus Sicht der Experten (Studienphase 2) eine Reihe von Chancen:

- *Steigende gesamtgesellschaftliche Wohlfahrt*: Gigwork erlaubt es auch Privatleuten, ihre Budgets nutzenmaximierend einzusetzen (z. B. Airbnb anstatt Hotel).
- *Chance eines „Kulturaufbaus“*: Mithilfe von Crowdwork-Plattformen können gemeinsam komplexe Probleme gelöst werden, wovon alle Beteiligten profitieren könnten.
- *„Demokratisierung der Arbeit“*: Plattformarbeit ermöglicht als Chance, auch Personen im Arbeitsmarkt zu integrieren, die durch die gängigen Raster der Personalabteilungen fallen, und zwar durch ein objektiveres Modell der Arbeits- und Auftragsvergabe.
- *Größere Freiheit und Selbstbestimmung*: Plattformarbeiter sind nicht mehr von einem einzigen Vorgesetzten / Kunden / Auftraggeber abhängig.
- *Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf*: Insbesondere hochqualifizierte Cloudworker mit guter Reputation und Plattformarbeiter, die diese Arbeitsform nur als Zuerwerb nutzen, können die zeitliche und örtliche Flexibilität voll ausschöpfen und somit ihr Privatleben besser mit dem Beruf vereinbaren.

Auch für die Wirtschaft bietet diese Art von Arbeit Vorteile:

- *Gewinnmaximierung*: Der einfachere Zugriff auf überregionale Arbeiter mit potenziell niedrigeren Lohnerwartungen bringt Kostenvorteile.
- *Steigerung des Innovationspotenzials*: Es besteht die Möglichkeit, auf einen globalen Talentpool zugreifen oder auch kollektive Intelligenz per Crowdwork-Plattform nutzen zu können.
- *Flexibilität*: Aufträge können nach Bedarf an den globalen Arbeitskräftepool vergeben werden, anstatt neue Festanstellungen vorzunehmen.
- *Steigerung der Produktivität*: Interne Beschäftigte werden frei für anspruchsvollere, zukunftsweisendere Aufgaben, anstatt mit der Abwicklung des Alltagsgeschäfts „abgelenkt“ zu sein.

Nicht zuletzt kann aus Expertensicht auch die Politik mit der Entwicklung nachhaltiger Rahmenbedingungen ihren Beitrag dazu leisten, dass digitale Arbeit einen gesamtgesellschaftlichen Mehrwert erzeugt.

Im Folgenden wird auch auf mögliche Risiken eingegangen.

## Wie steht es um die Plattformarbeiter in Deutschland? Die aktuelle Situation

### Finanzielle Situation der Plattformarbeiter

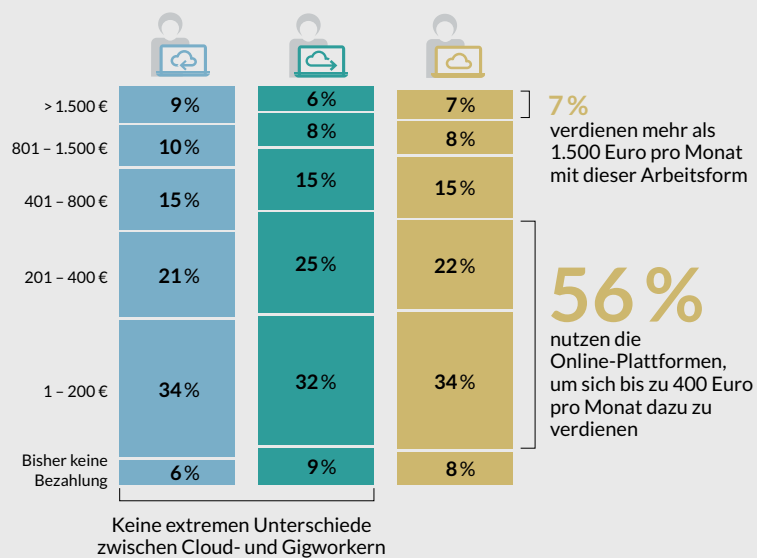
Mehr als die Hälfte (56 Prozent) der befragten Plattformarbeiter nutzt die Online-Plattformen, um sich bis zu 400 Euro pro Monat dazuzuverdienen, bei einem Drittel sind es gar nur bis zu 200 Euro. Insgesamt verdienen sieben Prozent mehr als 1.500 Euro mit der Plattformarbeit. Zwischen Cloud- und Gigworkern sind keine großen Unterschiede erkennbar (Abbildung 13).

Bei Betrachtung des Zeitaufwands in Relation zum Verdienst zeigt sich folgender Zusammenhang (Abbildung 14):

- Mehr als die Hälfte (56 Prozent) der Plattformarbeiter verdient bis zu 400 Euro im Monat mit einem durchschnittlichen Zeitaufwand von sechs Arbeitsstunden pro Woche.
- Ein knappes Viertel (23 Prozent) kommt auf 401 bis 1.500 Euro Monatsverdienst bei circa elf Stunden wöchentlicher Arbeit.
- Sieben Prozent verdienen über 1.500 Euro monatlich mit durchschnittlich 14 Stunden pro Woche.

ABBILDUNG 13: **Mit Plattformarbeit erzielt monatliches Einkommen**

Nur wenige wären „annähernd“ in der Lage, mit Plattformarbeit ihren Lebensunterhalt zu decken



■ Cloudworker ■ Gigworker ■ Plattformarbeiter

Frage: P06 „Wieviel verdienen Sie im Schnitt monatlich (netto / abzüglich Steuern) an Aufträgen, die Sie insgesamt über die ausgewählten Online-Plattformen erhalten?“

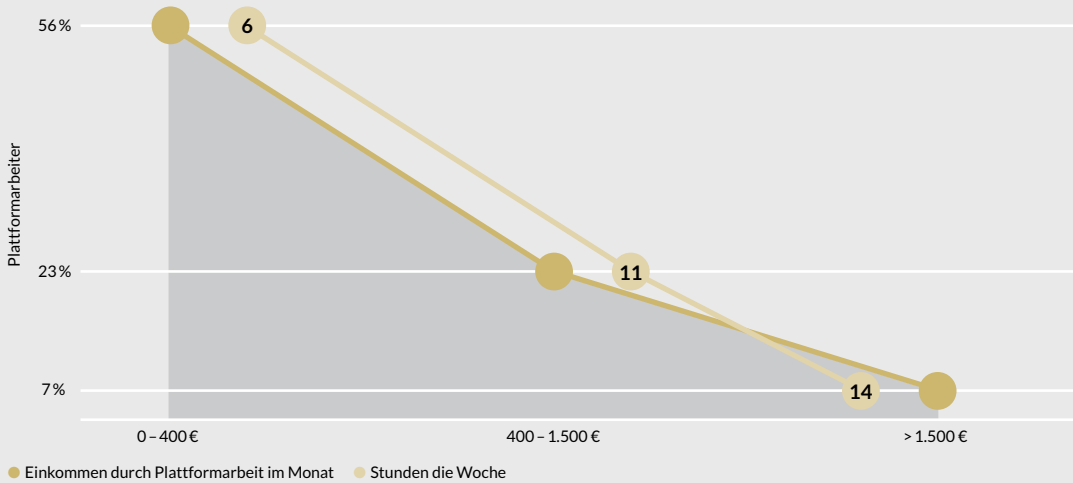
Basis: Plattformarbeiter (n = 710), Cloudworker (n = 437), Gigworker (n = 375);

Fehlende Werte zu 100 Prozent = „keine Angabe“.

Quelle: Kantar, Bertelsmann Stiftung

ABBILDUNG 14: **Verhältnis von mit Plattformarbeit erzieltm monatlichem Einommen und Zeitaufwand pro Woche**

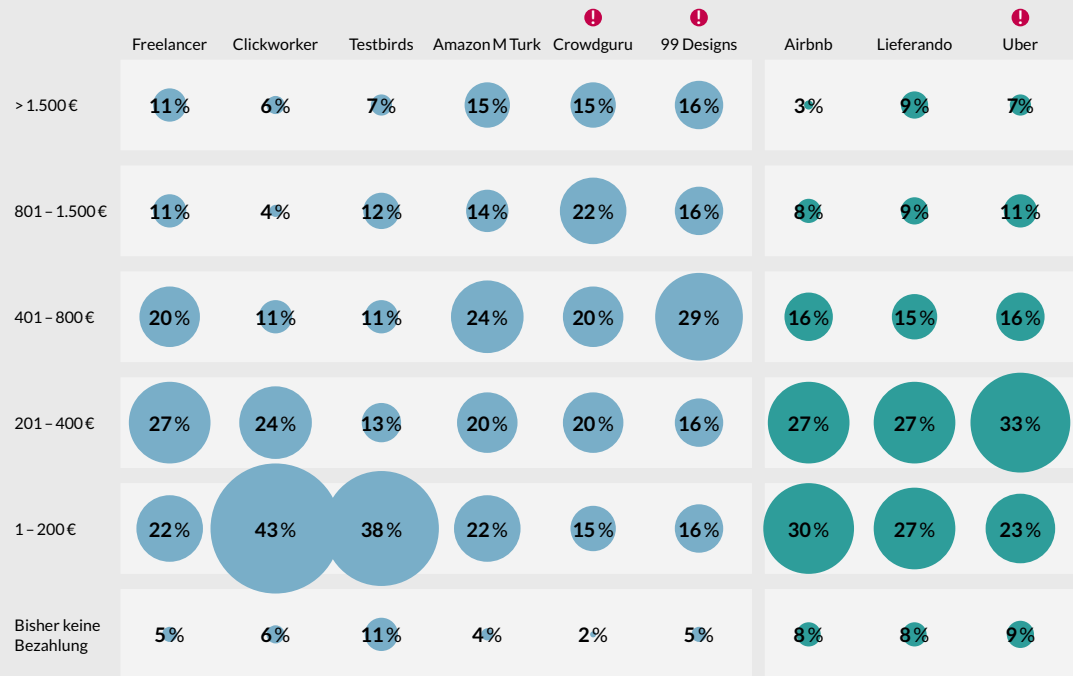
Fast zwei Drittel verdient bis zu 400 Euro monatlich und investiert dafür im Ø 6 Stunden pro Woche



Frage: P06 „Wieviel verdienen Sie im Schnitt monatlich (netto / abzüglich Steuern) an Aufträgen, die Sie insgesamt über die ausgewählten Online-Plattformen erhalten?“ und P03 „Wieviel Zeit wenden Sie derzeit für diese Art der Arbeit auf, die Sie über die jeweilige Plattform erhalten? Im Durchschnitt ca. \_\_\_\_ Stunden pro Woche?“  
 Basis: Plattformarbeiter (n = 710), Cloudworker (n = 437), Gigworker (n = 375); Angaben in Stunden pro Woche kumuliert über die jeweiligen Plattformen auf denen sie arbeiten; Fehlende Werte zu 100 Prozent = „keine Angabe“  
 Quelle: Kantar, Bertelsmann Stiftung

ABBILDUNG 15: **Verdienststrukturen bei Gig- und Cloudwork**

Über 800 Euro pro Monat verdient mehr als jeder Vierte auf freelancer und amazonMTurk



Legend: Cloudworker (blue), Gigworker (teal)  
 Frage: P06 „Wieviel verdienen Sie im Schnitt monatlich (netto / abzüglich Steuern) an Aufträgen, die Sie insgesamt über die ausgewählten Online-Plattformen erhalten?“  
 Basis: Aktiv auf – freelancer (n = 151), Clickworker (n = 124), Testbirds (n = 99), Amazon Mechanical Turk (n = 81), Crowdguru (n = 45), 99designs (n = 45), Airbnb (n = 195), Lieferando (n = 170), Uber (n = 56); Fehlende Werte = „keine Angabe“. ! Geringe Fallzahl – nur Tendenzaussagen möglich!  
 Quelle: Kantar, Bertelsmann Stiftung

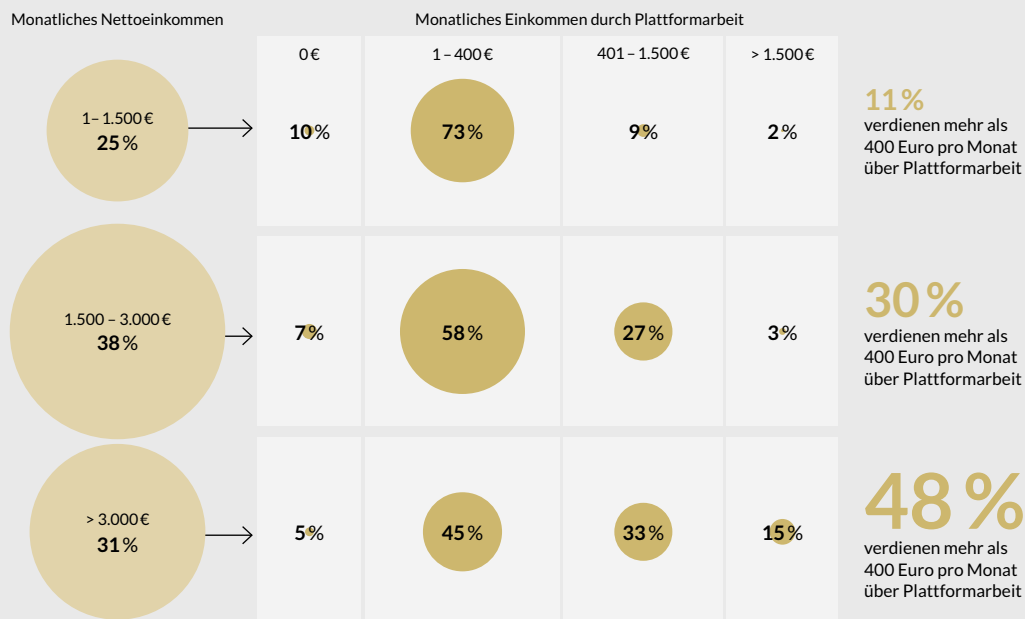
Abbildung 15 zeigt die Verdienststrukturen der befragten Plattformarbeiter pro Plattform.

Cloudwork (linke Seite der Graphik): Insbesondere bei Clickworker und Testbirds werden überwiegend nur geringe Beträge (bis zu 200 Euro pro Monat) verdient. Bei Amazon Mechanical Turk, Crowd Guru und 99designs sind die Verdienste insgesamt etwas höher.

Gigwork (rechte Seite der Graphik): Die Bezahlung bei diesen Plattformen fällt insgesamt etwas niedriger (mehrheitlich bis maximal 400 Euro) aus.

Darüber hinaus besteht ein klarer Zusammenhang zwischen dem Einkommen im Hauptberuf und dem Verdienst bei Gig- und Cloudworkern (Abbildung 16): Plattformarbeiter mit niedrigerem Einkommen im Hauptberuf verdienen auch bei der Plattformarbeit selbst entsprechend weniger. So beziehen nur elf Prozent der Plattformarbeiter mit einem persönlichen Nettoeinkommen von bis zu 1.500 Euro mehr als 400 Euro pro Monat über Plattformarbeit. Bei den höheren Einkommensklassen ist dieser Anteil deutlich höher: Drei von zehn Personen mit 1.500 bis 3.000 Euro Nettoeinkommen verdienen mit Plattformarbeit über 400 Euro und bei Personen mit einem monatlichen Einkommen von mehr als 3.000 Euro ist es sogar fast die Hälfte.

ABBILDUNG 16: **Verhältnis von monatlichem Nettoeinkommen und Verdienst durch Plattformarbeit**  
Geringverdiener im Hauptberuf sind am häufigsten auch geringverdienende Plattformarbeiter



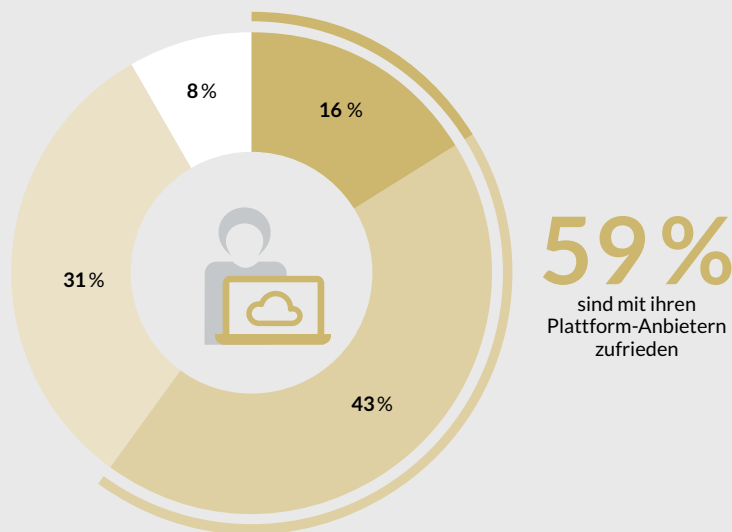
Frage: S08 „Wie hoch ist Ihr eigenes monatliches Netto-Einkommen?“ und P06 „Wieviel verdienen Sie im Schnitt monatlich (netto / abzüglich Steuern) an Aufträgen, die Sie insgesamt über die ausgewählten Online-Plattformen erhalten?“

Basis: Plattformarbeiter (n = 710); Fehlende Werte = „keine Angabe“.

Quelle: Kantar, Bertelsmann Stiftung



ABBILDUNG 17: Zufriedenheit mit den Plattformanbietern



■ Sehr zufrieden ■ Eher zufrieden ■ Teils, teils ■ Eher / überhaupt nicht zufrieden

Frage: P-B1 „Wie zufrieden sind Sie mit der Online-Plattform, über welche Sie Ihre Dienste / Leistungen anbieten?“

Basis: Plattformarbeiter (n = 710), Cloudworker (n = 437), Gigworker (n = 375);  
Fehlende Werte zu 100 Prozent = „keine Angabe“.

Quelle: Kantar, Bertelsmann Stiftung

## Zufriedenheit mit den Plattformen

In der Summe sind fast sechs von zehn Plattformarbeitern mit den jeweils aktiv genutzten Plattformen zufrieden (59 Prozent sehr bzw. eher zufrieden), nur ein kleiner Teil ist nicht zufrieden (Abbildung 17).

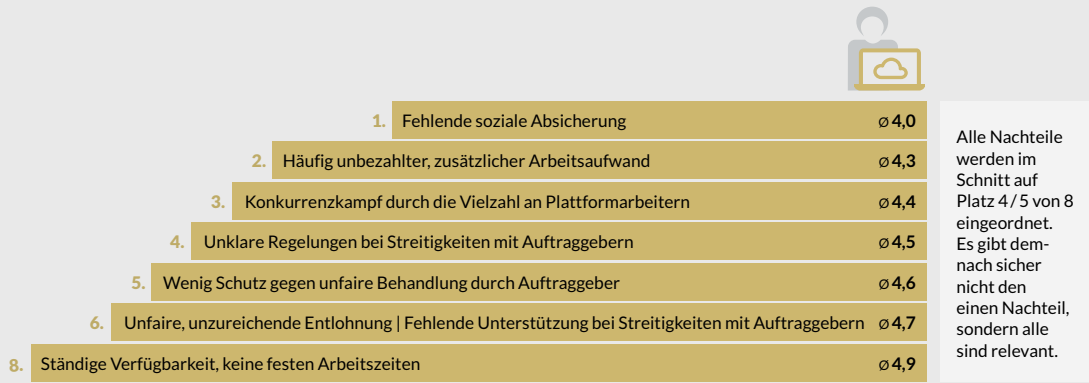
## Nachteile und Risiken der Plattformarbeit aus Sicht der Plattformarbeiter

Inbesondere die fehlende soziale Absicherung, zusätzlicher (häufig nicht bezahlter) Arbeitsaufwand und der Konkurrenzkampf durch die Vielzahl an Plattformarbeitern sind aus Sicht der Befragten die größten Nachteile dieser Arbeitsform. Ständige Verfügbarkeit bzw. die Tatsache, dass es keine festen Arbeitszeiten gibt, landen beim Ranking der Nachteile auf den hinteren Plätzen. Allerdings werden alle Nachteile im Schnitt auf den Plätzen 4 und 5 von 8 eingeordnet – es gibt demnach nicht einen einzigen Nachteil, sondern alle sind ähnlich relevant. Dies zeigt auch Abbildung 18.

Während bei Cloudworkern die unfaire, unzureichende Entlohnung einen etwas höheren Rang bei den Risiken einnimmt, klagen Gigworker vermehrt über den Nachteil des Konkurrenzkampfs (nicht in Graphik abgebildet).

**ABBILDUNG 18: Nachteile von Plattformarbeit**

Fehlende soziale Absicherung und unbezahlter Arbeitsaufwand werden als Nachteile gesehen



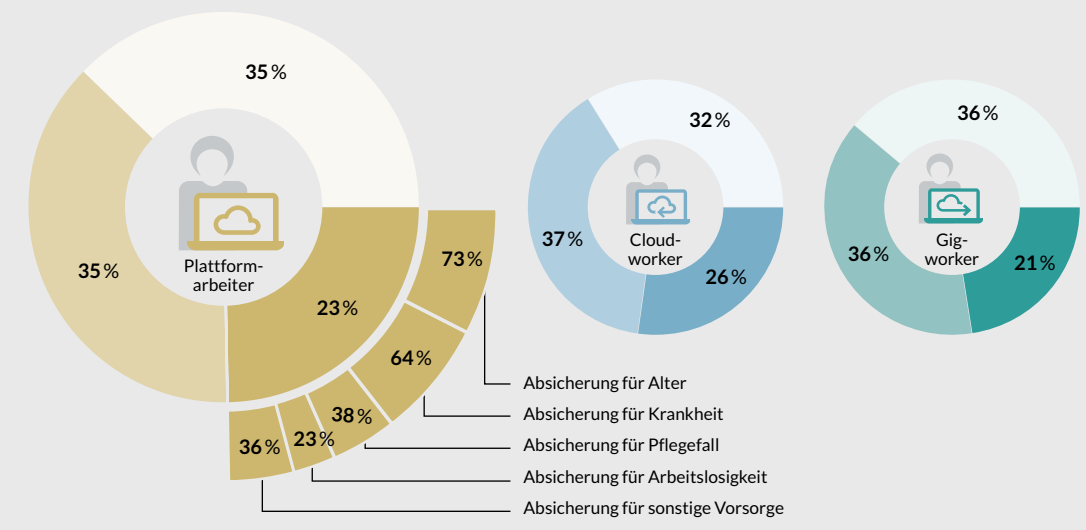
Frage: P-E5 „Wo sehen Sie Nachteile oder Risiken bei dieser ‚Plattformarbeit‘? Ordnen Sie mögliche Nachteile dieser Arbeitsform wieder in einer Rangfolge. Auf Platz 1 sollte der aus Ihrer Sicht größte Nachteil dieser Arbeitsform stehen. Bitte klicken Sie zuerst auf den in Ihren Augen größten Nachteil, als nächstes auf den zweitgrößten Nachteil usw.“

Basis: Plattformarbeiter (n = 710).

Quelle: Kantar, Bertelsmann Stiftung

**ABBILDUNG 19: Absicherung bei Plattformarbeitern**

23 Prozent sind im Rahmen der Plattformarbeit (nicht im Rahmen ihrer Haupttätigkeit) sozial abgesichert



- Ja, Gedanken gemacht und bereits abgesichert
- Ja, Gedanken gemacht, aber noch nicht abgesichert
- Nein, keine Gedanken gemacht und daher nicht abgesichert

Frage: P8 „Sie haben angegeben, über Online-Plattformen als Selbstständiger Aufträge entgegenzunehmen. Haben Sie sich im Zuge dessen bereits mit dem Thema „soziale Absicherung“ (z. B. für den Krankheitsfall und zur Altersvorsorge) beschäftigt?“ und P9 „Für welche dieser Fälle haben Sie privat vorgesorgt / eine Versicherung abgeschlossen?“

Basis: (Ganz oder teils) Selbstständige Plattformarbeiter (n = 553), Cloudworker (n = 328), Gigworker (n = 304); Fehlende Werte zu 100 Prozent = „keine Angabe“.

Quelle: Kantar, Bertelsmann Stiftung

Das Thema Absicherung bei Plattformarbeitern wurde in der vorliegenden Studie nochmals eingehender beleuchtet: Knapp ein Viertel der Betroffenen ist im Rahmen der Plattformarbeit abgesichert (zumeist hinsichtlich Alter und Krankheit), etwas mehr als ein Drittel hat sich dazu schon Gedanken gemacht (aber noch nicht abgesichert) und ebenso viele haben weder darüber nachgedacht noch sich abgesichert. Bei Cloudworkern ist die Absicherungsquote mit 26 Prozent höher als bei Gigworkern mit 21 Prozent (Abbildung 19).

---

## Nachteile und Herausforderungen der Plattformarbeit aus Expertensicht

Die in Phase 2 befragten Experten wurden ebenso zu möglichen Nachteilen bzw. Herausforderungen der Plattformarbeit befragt. Auf Gesellschaftsebene wurden folgende wesentlichen Aspekte genannt, die in diesem Zusammenhang eine Rolle spielen können:

- *Gefahr des Kulturabbaus durch „gegenseitiges Ausbieten“/prekäre Lohnverhältnisse infolge des Wettbewerbdruks:* Insbesondere durch den globalen Charakter der Cloudwork-Plattformen stehen deutsche Cloudworker unmittelbar in Konkurrenz zu Cloudworkern in Entwicklungsländern mit deutlich geringeren Lohnstrukturen.
- *Drohpotenzial für interne Beschäftigte:* Der Verlust von Arbeitsplätzen bei einfachen Routinetätigkeiten durch eine weiter voranschreitende Auslagerung von Arbeit ist denkbar, aber im Zuge der Globalisierung wiederum kein neues Phänomen.
- *Fehlende soziale Absicherung:* Bei Plattformarbeit wird das Unternehmerisiko zunehmend und unverhältnismäßig stark auf die „Arbeitnehmer“ ausgelagert.
- *Zunahme der Arbeitsbelastung bei „hauptberuflichen“ Plattformarbeitern:* Sobald Plattformarbeiter auf Aufträge angewiesen sind, ist der Arbeitsbelastung durch fehlende (europäische bzw. globale) Regulierungen keine Grenze gesetzt.
- *Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Gigworker und Microtasking-Cloudworker ist ein Trugschluss:* Geringer qualifizierte Plattformarbeiter sind häufig stark auf Aufträge angewiesen und leicht ersetzbar, weshalb sie sich schwer von der Konkurrenz absetzen können. Diese Personengruppe wird die Flexibilität der Arbeitsform daher nicht voll ausschöpfen können, sondern tendenziell jede angebotene Tätigkeit annehmen müssen.

Auch die Wirtschaft muss im Rahmen der Plattformarbeit einige Herausforderungen bewältigen:

- *Unpassende Arbeitsorganisation für eine Welt digitaler Arbeit:* Um Kostenvorteile und Innovationsvorteile mithilfe digitaler Arbeitsformen nutzen zu können, müsste die Arbeitsorganisation in vielen Unternehmen überdacht und dezentraler gestaltet werden.
- *Preisdruck durch erhöhten Wettbewerb zwischen Unternehmen:* Unternehmen, deren Geschäft auch von Plattformarbeitern beispielsweise aus Indien absolviert werden kann, profitieren möglicherweise aktuell noch von ihrer

regionalen Präsenz, werden aber durch zunehmend globale Ausschreibung von Aufträgen ebenfalls ersetzbar.

- *Erschwerte Qualitätssicherung:* Bei einer geographisch verstreuten Arbeiterschaft wird die Kontrolle der Qualität des Outputs schwieriger.
- *Rückstand in der digitalen Transformation:* Insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) scheint teilweise das Bewusstsein über Nutzungsmöglichkeiten von sowie Wettbewerb durch digitale Arbeitsplattformen zu fehlen, häufig auch an der digitalen Kompetenz von Mitarbeitern (z. B. in der Produktion). Ein Grund dafür ist, dass Digitalisierung von vielen Mitarbeitern als Bedrohung und nicht als Chance begriffen wird.
- *Gefahr der Abwanderung stark umworbener Fachkräfte:* Gerade überall gesuchte Fachkräfte haben die besten Chancen, über Cloudwork deutlich mehr zu verdienen, als sie das womöglich als Angestellte könnten.

Aus Expertensicht muss sich zudem auch die Politik Herausforderungen stellen, die insbesondere aus gesellschaftlichen Nachteilen durch Plattformarbeit resultieren können:

- *Zunehmende Unsicherheit in der Bevölkerung:* Viele Beschäftigte haben Angst, aufgrund des Gesamtphänomens der Digitalisierung ihren Arbeitsplatz zu verlieren.
- *Langfristige Finanzierung des Sozialversicherungssystems:* Die Besteuerung und Beitragsfinanzierung bei Zunahme digital-globaler Arbeitsformen ist nicht geregelt.
- *Sicherstellung von Arbeitnehmerschutzrechten:* Geringe Kontrollmöglichkeit und Intransparenz digitaler Arbeit erschweren den Schutz von Mindeststandards.

## Welche Lösungen sind sinnvoll für die erfolgreiche Gestaltung der Zukunft der Plattformarbeit?

### Aktive Lösungsgestaltung

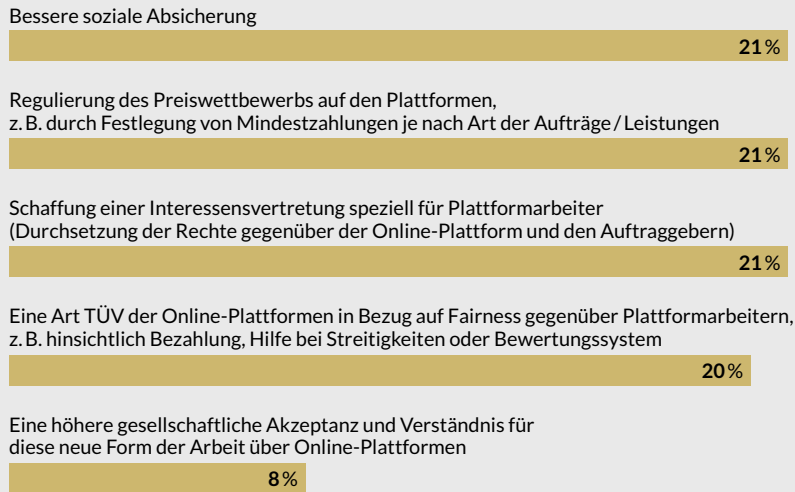
---

#### Wünsche aus Sicht der Plattformarbeiter

Plattformarbeiter bringen eine Reihe verschiedener Wünsche bezüglich der Gestaltung bzw. Zukunft der Plattformarbeit zum Ausdruck. Diese werden – mit Ausnahme der gewünschten höheren gesellschaftlichen Akzeptanz – als relativ gleichwertig eingestuft und jeweils von rund einem Fünftel der Plattformarbeiter als Hauptwunsch geäußert (Abbildung 20). Darunter sind: eine bessere soziale Absicherung, die Regulierung des Preiswettbewerbs auf den Plattformen, die Schaffung einer Interessenvertretung und eine Art TÜV der Onlineplattformen insbesondere in Bezug auf Fairness.

### ABBILDUNG 20: **Wünsche von Plattformarbeitern**

Aus Sicht der Plattformarbeiter gibt es viele Ansatzpunkte mit gleich hoher Priorität



Frage: P-Z „Wenn ich mir als Plattformarbeiter/-in etwas wünschen könnte, wäre das in erster Linie“  
 Basis: Plattformarbeiter (n = 710), Cloudworker (n = 437), Gigworker (n = 375); Einfach-Antwort.  
 Quelle: Kantar, Bertelsmann Stiftung

## Lösungsansätze aus Expertensicht

Aus Sicht der in Phase 2 befragten Experten sind vor allem zwei gesellschaftliche Herausforderungen zentral, für die Lösungsansätze gefunden werden müssen:

Zum einen die Gefahr des *Kulturabbaus* durch „gegenseitiges Ausbieten“ und *prekäre Lohnverhältnisse* infolge des Wettbewerbdruks. Dies ist aus Expertensicht eine Aufgabe von Politik und Gesellschaft, mit folgenden Implikationen:

- *Kultureller Wandel*: Aufbau gegenseitiger Akzeptanz und Verständnis für unterschiedliche Arbeits(zeit)modelle und Bedürfnisse der Arbeitsorganisation
- *Partizipation von digitalen Arbeitern an der weiteren Gestaltung der Arbeitsform*: z. B. in Form einer Interessensvertretung für digitale Arbeiter aus den eigenen Reihen
- *Politische Förderung von Arbeitsplattformen, die von den Arbeitern selbst betrieben werden*: Ansatz von „Platform Cooperativism/Cooperative Platform Economy“
- *Mindestlohn* für digitale Arbeiter

Die zweite Herausforderung liegt in der *fehlenden (sozialen) Absicherung*, da bei Plattformarbeit das Unternehmerrisiko zunehmend und unverhältnismäßig stark auf die „Arbeitnehmer“ ausgelagert wird. Dies ist aus Sicht der befragten Experten eine Aufgabe der Politik, der sich verschiedene Handlungsoptionen bieten (erste Ideen):

- „Transformationssicherung“: z. B. in Form eines bedingungslosen Grundeinkommens
- „Sozialkasse“ für digitale (Plattform-)Arbeiter
- „Staatliches Absicherungs-Basispaket“ für Selbstständige
- *Anreize für schnellere Festanstellungen*: durch Anpassung arbeitsrechtlicher Vorschriften zur Anstellung
- *Kein neuer Arbeitnehmerbegriff*: Unterscheidung zwischen nettem Zuerwerb und Haupterwerb bei der Gestaltung der Regularien

Die oben beschriebenen *Herausforderungen der Unternehmen* (unpassende Arbeitsorganisation, Preisdruck durch erhöhten Wettbewerb, erschwerte Qualitätssicherung, Rückstand in der digitalen Transformation, Gefahr der Fachkräfteabwanderung) könnten aus Expertensicht durch folgende Maßnahmen gelöst bzw. verbessert werden:

- *Verankerung dezentraler Arbeitsformen in der Unternehmenskultur* und Ermöglichung zeitlich und örtlich flexibler Arbeit
- *Nutzung der Festanstellung als Differenzierungsfaktor* bzw. zur Qualitätssicherung
- *Schulung von Mitarbeitern* in digitalen Kompetenzbereichen
- *Inanspruchnahme von bereits existierenden Initiativen des Bundes*, insbesondere seitens der KMU
- *Möglichkeiten zur freieren Entfaltung von Mitarbeitern* im Unternehmen (z. B. Mobilität unabhängig von Karrierestufen)

Die oben bereits erwähnten *politischen Herausforderungen* sind ebenfalls anzugehen – auch hierfür gibt es aus dem Expertenkreis eine Reihe von Lösungsansätzen:

---

## Herausforderung: Zunehmende Unsicherheit in der Bevölkerung

Lösungsansatz: Förderung eines Kulturwandels mit verschiedenen Maßnahmen mit dem Ziel, den Menschen Digitalisierung als Chance aufzuzeigen:

- *Initiierung der Entwicklung gemeinsamer Lösungen*: Arbeitskreise mit Vertretern von digitalen Arbeitern, Plattformbetreibern und Unternehmen
- *Stärkung des Vertrauens in die Lösungsfähigkeit der Politik stärken*: Anstreben einer Verjüngung der politischen Akteure, die mehr Authentizität verleiht
- *Schaffung von Anreizen für transparente Lohnstrukturen setzen*: Starke steuerliche Anreize für Unternehmen hin zu transparenten (und auch ausgeglichenen) Lohnstrukturen ihrer Wertschöpfungsketten
- *Bildungspolitische Maßnahmen*: z. B. eine staatlich subventionierte Weiterbildungsplattform zu aktuellen Themen, frühzeitige Umschulungen ermöglichen (nicht erst bei Arbeitsplatzverlust)

---

## Herausforderung: Langfristige Finanzierung des Sozialversicherungssystems

Lösungsansatz: Gerechtes Besteuerungssystem digitaler Arbeit, im Detail:

- *Beteiligung der Plattformbetreiber* an der Finanzierung der Renten- und Arbeitslosenversicherung
- *Klare Besteuerung digitaler Arbeit*: Treffen europäischer bzw. globaler Vereinbarungen, dabei Favorisierung des Bestellerprinzips als Besteuerungsmodell – auch als Möglichkeit, Lohndumping einzudämmen

---

## Herausforderung: Sicherstellung von Arbeitnehmerschutzrechten

Lösungsansatz: Verbesserung der Kontrollmöglichkeiten von Cloud- und Gigwork-Plattformen, im Detail:

- *Transparenz/solide Datengrundlage als Basis*: Verpflichtung der Plattformbetreiber für Meldung und Einsicht in soziodemographische Merkmale ihrer aktiven digitalen Arbeiter, ebenso wie Basisinformationen zu Auftraggebern
- *Unabhängige, TÜV-ähnliche Kontrollinstanz*: Test und Überprüfung der Arbeitsbedingungen auf den Plattformen mit entsprechender Zertifizierung
- *Regulierungsbedarf*: Insbesondere bei wettbewerbsbasierter Crowdwork und bei Gigwork vereinzelte lokale Vorgaben zur Maximierung des Nutzens der gesamten Gemeinschaft

Des Weiteren ist aus Expertensicht zu erwägen, grundsätzlich das Arbeitsrecht neu zu diskutieren.

# Wie geht es mit der Plattformarbeit in Deutschland weiter? Zukünftige Entwicklung und Ausblick

---

## Stellenwert der Plattformarbeit bei den Arbeitern

Befragt nach der eigenen Zukunft in Bezug auf die Plattformarbeit haben 42 Prozent der Cloud- und Gigworker im Rahmen von Phase 3 angegeben, dass sie sich diese Arbeitsform auch künftig als Bestandteil ihres beruflichen Werdegangs vorstellen können. Bei Cloudworkern ist es sogar knapp die Hälfte, bei Gigworkern sind es etwas weniger.

---

## Die Zukunft der Plattformarbeit nach Meinung der Experten

Aus Sicht der in Phase 2 befragten Experten wird die Zahl der digitalen Arbeiter langfristig steigen, auch wenn Cloud- und Gigwork in den nächsten drei bis vier Jahren noch ein Randphänomen bleiben werden. Wir befinden uns aktuell an einem *historischen Punkt*, an dem die *Machtverhältnisse zwischen Auftraggebern und Plattformarbeitern* aktuell noch veränderbar sind und die grundsätzliche Richtung noch offen ist, ob es durch aktives Gestalten ein *nachhaltiges Modell digitaler Arbeit* geben wird, oder ob sich das ausbeuterische Potenzial durch unkontrolliertes Sichselbstüberlassen bewahrheitet und sich zu einem *einseitigen, benachteiligenden Modell digitaler Arbeit* steigert.

---

## Ausblick: Was getan werden muss

Aus Sicht der Autoren der vorliegenden Studie ergeben sich folgende Prioritäten bzw. nächste Meilensteine zum Thema Plattformarbeit:

- *Schaffung einer soliden Datengrundlage*, die ein kontinuierliches Überprüfen des aktuellen Stands digitaler Arbeit in Deutschland ermöglicht
- *Entscheidungsfindung über regulatorische Maßnahmen* insbesondere zur:
  - *Sicherstellung sozialer Absicherung* (selbstständiger) digitaler Arbeiter
  - *Klärung der Besteuerung* digitaler Arbeit in europäischem bzw. globalem Kontext
- *Ein grundsätzlicher Wertediskurs* muss geführt werden über die Fragen „Wie kann Digitalisierung zum Wohle aller effektiv genutzt werden?“ und „Welchen Stellenwert soll / muss / kann die Plattformökonomie in Zukunft haben?“

---

## Literatur

- ➔ 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. Hrsg. International Labour Organization (ILO). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_645337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf) (Aufruf 02.04.2019).
- ➔ McFeely, Shane & Pendell, Ryan (2018). What Workplace Leaders Can Learn From the Real Gig Economy. <https://www.gallup.com/workplace/240929/workplace-leaders-learn-real-gig-economy.aspx> (Aufruf 02.04.2019).
- ➔ Initiative D21 e. V. (Hrsg.) (2018). D21 Digital Index 2017/2018. Jährliches Lagebild zur Digitalen Gesellschaft. Berlin. [https://initiatived21.de/app/uploads/2018/01/d21-digital-index\\_2017\\_2018.pdf](https://initiatived21.de/app/uploads/2018/01/d21-digital-index_2017_2018.pdf) (Download 02.04.2019).
- ➔ Initiative D21 (Hrsg.) (2019). D21 Digital Index 2018/2019. Jährliches Lagebild zur Digitalen Gesellschaft.
- ➔ Schmidt, Florian Alexander (2017). Digital Labour Markets in the Platform Economy. Hrsg. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.
- ➔ Statistisches Bundesamt/DESTATIS (2017). Bevölkerung im Alter von 15 Jahren und mehr nach allgemeinen und beruflichen Bildungsabschlüssen nach Jahren. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsstand/Tabellen/bildungsabschluss.html> (Aufruf 24.04.2019)



# Die Meinung ausgewählter Experten zu den Studienergebnissen

Nach Maßgabe unseres Projekttitels versuchen wir beständig, in der eigenen Projektarbeit neue Formate und Techniken auszuprobieren und vor allem der in der Fachwelt existierenden Forderung nach mehr Transparenz nachzukommen. Es schien uns daher nur folgerichtig, die aktuelle Studie zur Plattformarbeit in Deutschland in Form eines Open-Data- und zugleich eines Open-Science-Projektes umzusetzen. Hierzu gehört in einem ersten Schritt die Möglichkeit ausführlicher Kommentierungen durch Experten in der Endfassung der Studie im Zuge einer exklusiven Vorabveröffentlichung der Ergebnisse. Wir baten um deren Stellungnahmen und um die Einordnung der Ergebnisse in ihren Arbeitskontext und -auftrag.

Mit diesem für uns neuen Vorgehen bereichern wir die reine Empirie um handfeste Empfehlungen und/oder Forderungen aus der Perspektive der Praxis bzw. Wissenschaft und senden bereits konkrete Botschaften an Politik, Wirtschaft und Gesellschaft, indem wir die Statements aus der Fachwelt berücksichtigen und natürlich auch Kritiker zu Wort kommen lassen.

Die vorliegenden Kommentierungen geben wieder, was die Studie im Kern in sich trägt: Plattformarbeit ist ein junges, wachsendes Phänomen mit großem disruptivem Potenzial bei gleichzeitig auffallend viel Gestaltungsspielraum. Die Vielschichtigkeit der Themen und Facetten von Plattformarbeit sowie Cloud- und Gigwork eröffnet enorme Möglichkeiten politischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Entwicklung. Alle Autoren sind sich einig, dass es nie zuvor eine ähnliche Bandbreite an Gestaltungsmöglichkeiten in Bezug auf die Notwendigkeit zur Regulierung und Steuerung gab, wie in diesem Fall der verschiedenen völlig neuen Arbeitsformen: ob selbständig oder als Nebenerwerb, als Haupteinkommensquelle, als Freelancer, als Student – oder als Rentner. Die Kommentatoren fordern dabei keine Regulierung, sondern appellieren insbesondere an die Eigenverantwortlichkeit und den Frei-

heitsgedanken der Plattformarbeiter. Die neue Selbstbestimmtheit und die damit einhergehende neue Freiheit können helfen, ungünstige Rahmenbedingungen, wie z. B. die Inkaufnahme von Such- und Wartezeiten und/oder unbezahlte Arbeitsaufwände ins Positive zu verwandeln und trotzdem beispielsweise Vereinbarkeitsthemen durch bessere Zeiteinteilung effektiver gestalten zu können. Es geht um die Entwicklung von Rahmenbedingungen für Plattformarbeit, etwa die Schaffung wirtschaftlicher Mindeststandards, z. B. durch Festlegung von Mindesthonoraren, oder die Schaffung „TÜV-ähnlicher“ Kontrollinstanzen für die Auftragnehmer. Diese könnten dazu beitragen, die Arbeit auf Plattformen weniger risikoreich und gleichzeitig kalkulierbar zu gestalten und sozialstaatlich einzuordnen: Ideen wie soziale Vorsorge nach Maßgabe der „Künstlersozialkasse“ oder die Schaffung einer Art „Crowdworker-Rente“ finden sich bei einigen Autoren wieder. Die von uns in Anlehnung an Schmidt (2017) genutzte Unterscheidung zwischen Cloud- und Gigwork teilen die Experten weitgehend und regen gleichzeitig zu einer weitergehenden Binnendifferenzierung an. Die Grenzen zwischen On- und Offlinearbeit verlaufen grundsätzlich fließend. Dem Facettenreichtum der Arbeitsformen sind bei Plattformarbeit kaum Grenzen gesetzt und diesem Umstand muss Rechnung getragen werden.

Eine große Chance in Verbindung mit Plattformarbeit sehen die Experten in der verbesserten Integration/Inklusion am Arbeitsmarkt sonst eher benachteiligter Menschen. Großes Potenzial sehen sie insbesondere in der Demokratisierung der Arbeit und im Mehrwert digitaler Arbeit für eine steigende gesamtgesellschaftliche Wohlfahrt, indem ein nicht unerheblicher Teil unserer Bevölkerung in diesen neuen Arbeitsmarkt eingebunden wird.

Die Zukunft der Plattformarbeit in Deutschland bietet derzeit großen Gestaltungsspielraum und die Experten sind sich einig in ihrer Forderung, dass es höchste Zeit ist, nachhaltige Modelle digitaler Arbeit auf den Weg zu bringen. Der Dialog zwischen Regierung sowie Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden unter Hereinahme der Interessenvertretungen der Plattformarbeiter muss angeschoben werden, denn wenn diese Beschäftigungsform ihren steten Wachstumskurs beibehält, werden sich Fragen und Problemstellungen ergeben, auf deren Ausprägung und Tiefgang derzeit noch Einfluss genommen werden kann. Die vielen digitalen Optimisten, die technologisch Begeisterten und die Enthusiasten mobil-flexibler Arbeit, bei denen sich diese Arbeitsform immer größerer Beliebtheit erfreut, sind den Spagat zwischen Abhängigkeit und Freiheit überwiegend gewohnt und wissen um die Vorzüge dieser Arbeitsform. Und dennoch ist es eine begrüßenswerte Entwicklung, wenn sich die Experten und Branchenvertreter für kontrollierende Gremien aussprechen, die wie eine Ombudsstelle auftreten, sich neutral verhalten, Verhältnismäßigkeiten prüfen und moderieren. Wenn sich mehr solcher Initiativen erkennen ließen, käme die Gegensteuerung der von einigen Experten wahrgenommenen Unterdrückung der Plattformarbeiter in Deutschland ein großes Stück weiter. Das Vorantreiben des politischen Diskurses um die Chancen und Risiken von Plattformarbeit ist ein Muss, das alle Experten übereinstimmend teilen.

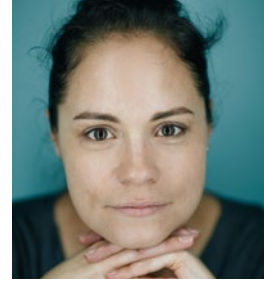
---

#### Literatur

➔ Schmidt, A. (2017). *Digital Labour Markets in the Platform Economy*. Hrsg. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.

## CORNELIA DAHEIM

Cornelia Daheim ist seit 2000 beratende Zukunftsforscherin, seit 2014 leitet sie ihr Unternehmen Future Impacts. Zu ihren Kunden zählen z. B. Aktion Mensch, Bethel.regional, Evonik, oder die EU-Kommission. Sie ist Vize-Präsidentin des Foresight Europe Network, Vorsitzende des German Node des Millennium Project, und Autorin der Studie „Arbeit 2050“.



Die Studie wirft einen erhellenden Blick auf den Status quo, wie die Zukunft von Plattformarbeit in Deutschland aussehen könnte, und unterfüttert dabei den Diskurs mit empirischen Daten – ein wesentlicher Beitrag, um zu ermöglichen, dass die heute oft emotional geführten Diskussionen auf Basis konkreter Fakten zur aktuellen Lage vertieft werden können.

Auffällig an den Ergebnissen sind mehrere Punkte, von denen ich einige im Folgenden besonders hervorheben möchte. Zum einen ist dies die *extrem hilfreiche Kategorisierung der Formen von Plattformarbeit*: Hier steht zu wünschen, dass diese Kategorien möglichst bald breit rezipiert werden, um den Diskurs somit hoffentlich deutlich zu verklären (denn mit mangelnder Einigkeit dazu, worüber man eigentlich spricht, spricht jeder oft über etwas anderes als die Gesprächspartnerinnen, sodass die Diskussionen ergebnislos ins Leere laufen). Wünschenswert wäre hier noch eine Ergänzung um eine explizite Definition der jeweiligen Begriffe und im Idealfall ein Onlineangebot, in dem die Fachcommunity kontinuierlich entsprechende Beispiele für Anbieterinnen oder Apps im Rahmen eines Crowd-Tools ergänzen kann. Auffällig und eine vertiefte Analyse wert sind zudem die *Daten zu demographischen Charakteristika* (wie Einkommen der Plattformarbeiterinnen) – wobei für viele überraschend sein wird, dass es sich hier um ein Phänomen handelt, das Akteure aller Altersgruppen betrifft – als auch *Daten zu Motivationen und Einstellungen* der Plattformarbeiterinnen. Hervorzuheben ist hier insbesondere der hohe Anteil „digitaler Optimisten“ in der Gruppe der in Plattformarbeit involvierten Personen. Wertvoll für die Bereicherung des Diskurses um Plattformarbeit ist zudem der Überblick über die Vor- und Nachteile sowie auch der (angedeutete) Blick in die Zukunft. Über die bestehenden Ergebnisse hinaus wäre hier *insbesondere ein detaillierter Vergleich von sowohl Einstellungen als auch nachweislichen Vor- und Nachteilen von Plattformarbeit gegenüber anderen Arbeitsformen* interessant. Ernst zu nehmen ist vor allem auch die Schlussfolgerung der Autorinnen und Autoren, dass wir uns aktuell in einem *Zeitfenster der „gestaltbaren Zukunft“* befinden, in dem (noch) nachhaltige Modelle digitaler Arbeit auf den Weg zu bringen sind.

Aus den Ergebnissen ergibt sich zudem weiterer Forschungs- bzw. Vertiefungsbedarf. Augenfällig, da in der bisherigen Diskussion eher weniger beleuchtet bzw. nicht ausreichend vorangetrieben, sind hier insbesondere drei Aspekte:

- *Die Vertiefung der Perspektive Inklusion*: Plattformarbeit (wenn sie denn nicht prekär ist) kann auch als Inklusionsinstrument gedacht werden, denn tendenziell können hier in vielerlei Hinsicht auch Barrieren im Zugang zum Arbeitsmarkt gesenkt werden – wenn dies entsprechend gesteuert und gefördert wird.

- *Die Einbettung der Ergebnisse in den Gesamtdiskurs um den Wandel der Arbeit.* Denn letztlich ist es zu einer umfassenden Beurteilung von Plattformarbeit nötig, diese im Kontext von ihren und in Bezug auf ihre Wechselwirkungen mit weiteren Veränderungen von Arbeit zu betrachten und dabei insbesondere auch Zukunftsperspektiven zu konkretisieren, besonders mit Blick auf individuelle wie gesamtgesellschaftlich wünschenswerte Zukünfte.
- *Das Vorantreiben des politischen – und im besten Falle partizipativen – Diskurses um Fragen der Chancen und Risiken von Plattformarbeit bzw. von neuen Arbeitsformen und entsprechende (bald umzusetzende) politische Maßnahmen, insbesondere unter Berücksichtigung von Fragen bezüglich einer eventuellen Öffnung einer „digitalen Schere“, (neuer Formen von) Arbeitnehmerrechten und neuer sozialer Absicherungsnotwendigkeiten (insbesondere auch für Freiberufler/Selbstständige).* Als in diesem Kontext bisher wenig beachtet und daher eine Vertiefung wert fallen dabei zwei Aspekte auf:
  - Die Perspektive auf die *Förderung der positiven Optionen der Plattformarbeit*, z. B. im Sinne einer Förderung von Plattformen in Arbeitnehmerbesitz (Plattformkooperativen, Plattformen in Hand von Sozialinitiativen usw.)
  - Mögliche *neue Formen sozialer Absicherung*, z. B. in Form einer Sozialkasse für digitale Plattformanbieter, eines Mindestlohns für digitale Arbeiter (inklusive Freelancer) oder eines „staatlichen Absicherungsbasispakets für Selbstständige“.

---

#### Literatur

➔ Daheim, C., Wintermann, O. (2019): Arbeit 2050: Drei Szenarien. Abgerufen von: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/arbeit-2050-drei-szenarien/>




---

## CARLOS FRISCHMUTH

Carlos Frischmuth ist Vorstandsvorsitzender des Bundesverbandes für selbständige Wissensarbeit e.V. Der Verband setzt sich für mehr Rechtssicherheit für Auftragnehmer und Auftraggeber beim Einsatz von selbständigen Experten, wie z. B. IT-Freelancer, ein. Neben seiner ehrenamtlichen Tätigkeit im Verband ist Carlos Frischmuth Managing Director bei der Hays AG. Dort verantwortet er neben seiner operativen Managementtätigkeit die Public-Affairs-Arbeit in der Hauptstadtrepräsentanz.

### Neue Geschäftsmodelle unter der Lupe

Die vorliegende Studie der Bertelsmann Stiftung gemeinsam mit Kantar macht deutlich, was wir als Bundesverband selbständige Wissensarbeit e.V. bereits länger vermutet haben: Die sogenannte „Plattformökonomie“ mit ihren Gig- und Cloudworkern sowie Plattformarbeitern existiert bereits in Deutschland, aber nicht in der Intensität und Art und Weise, wie es Teile der Politik und der Öffentlichkeit bis dato vermutet haben. Gig- und Cloudwork sowie Plattformarbeit sind Phänomene einer globalisierten und digitalen Welt. Sie verdeutlichen, dass auch der Dienstleistungswettbewerb zunehmend losgelöst von nationalstaatlichen Grenzen stattfindet. Es entstehen neue

Geschäftsmodelle, die durch die Globalisierung und die digitale Transformation weltweit exportiert werden können.

### Gig & Cloudwork meist Nebenerwerb

Die vorliegende Untersuchung bereichert die bisher dünne Empirie um Zahlen und Daten in diesen Marktsegmenten und hilft dabei, diese neuen Arbeitsformen zu verstehen. Es wird deutlich, dass zum jetzigen Zeitpunkt Gig- und Cloudwork als auch Plattformarbeit von einem sehr geringeren Anteil der Onliner überhaupt betrieben wird. Die Studie nennt hier die Zahl von gerade einmal drei Prozent. Dies ist ein verschwindend geringer Anteil und weit weg von den „gefühlten Fakten“, die man im öffentlichen Diskurs annehmen könnte. Damit bleibt Plattformarbeit mit Gig- und Cloudwork ein Randphänomen. Schaut man sich den durchschnittlichen Zeitaufwand an, den Cloudworker mit 7,5 Stunden und Gigworker mit 4,5 Stunden pro Woche investieren, wird deutlich, dass es sich hierbei nicht um einen Haupterwerb handeln kann, sondern – wenn überhaupt – um einen zusätzlichen Nebenerwerb. In der Politik gibt es vermehrt Stimmen, die vor einem digitalen Prekariat warnen. Dies scheint zum jetzigen Zeitpunkt auf Basis der vorliegenden Daten eher unbegründet. 99 Prozent der Gig- und Cloudworker (also der Plattformarbeiter insgesamt) geben an, noch einer anderen Tätigkeit nachzugehen. 50 Prozent von ihnen gehen einer klassischen Angestelltentätigkeit nach. Ein weiterer großer Teil sind Studierende. Schauen wir uns die Sozialstruktur der Plattformarbeiter noch genauer an, wird deutlich, dass überwiegend Akademiker zu den drei Gruppen zählen. Bevölkerungsstatistisch unterliegen diese einem deutlich geringeren Armutsrisiko.

Dies deckt sich mit den Aussagen, die Zugehörige der oben genannten Gruppen bezüglich ihrer Intention getroffen haben, warum sie diese Tätigkeit ausführen. Dabei wird deutlich, dass so gut wie niemand aus der Not heraus eine dieser Tätigkeiten aufnimmt. Vielmehr stehen der Spaß an der Arbeit sowie die digitale Affinität im Vordergrund. Diese „digitalen Enthusiasten“, wie sie die Studie nennt, sehen in der Digitalisierung eher die Chancen zur Selbstverwirklichung und zur flexibleren Gestaltung ihres Berufs- und Privatlebens. Diese Tendenzen sind aber nicht nur bei den Plattformarbeitern zu beobachten. Die Ergebnisse bestätigen die Veränderung unserer Gesellschaft, wie sie auch schon in anderen Studien beschrieben wurde. Wohlstand, das Aufbrechen tradierter Rollenbilder, zunehmende Mobilität, das Internet, die mobile Kommunikation und die schnelle Verfügbarkeit von Informationen sind nur Bausteine, die zu veränderten Werten und Lebensweisen führen. Der Blick auf die jungen Generationen Y und Z belegt diese gesellschaftlichen Veränderungen schon heute. Die Shell-Jugendstudie (Albrecht et al. 2015) beschreibt das Arbeitsverhalten dieser Generation sinngemäß folgendermaßen: Wichtiger als Status und Prestige sei die Freude an der Arbeit. Mehr Freiräume, die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung und mehr Zeit für Familie und Freizeit nehmen einen sehr großen Stellenwert ein (Bund 2014). Dies wird auch in der Studie „Der Ruf nach Freiheit“ (Rehm et al. o.J.) deutlich. Besonders Angestellte wünschen sich mehr Freiheit und Souveränität bei ihrer Arbeit. Dies kann ein Erklärungsansatz dafür sein, dass weit über 50 Prozent aus den drei oben genannten Gruppen im Haupterwerb Angestellte und Studierende sind und sich im Nebenerwerb als Plattformarbeiter betätigen. Dies ermöglicht ihnen, selbstbestimmt einem Nebenerwerb nachzugehen, der ihnen Freude

bereitet, im besten Fall ihre (digitalen) Fertigkeiten ausbaut und zeitgleich damit Geld zu verdienen. Man könnte von einer Win-win-win-Situation sprechen.

### Arbeitsmarktpolitische Bewertung und Einordnung

Deshalb ist es essenziell, diese neuen Arbeitsformen nicht aus dem Blauen heraus zu regulieren. Hier sollte sich die Politik an dem Ingenieursprinzip „Messen – Steuern – Regeln“ orientieren. Zum jetzigen Zeitpunkt ist Plattformarbeit mit Gig- und Cloudwork ein Randphänomen des Arbeitsmarktes und hauptsächlich ein klassischer Nebenerwerb. Hier sollte die Politik eher die Chancen dieser neuen Arbeitsformen sehen. Akuter Handlungsbedarf in puncto Regulierung besteht hier (noch) nicht. Da gibt es andere Felder im Bereich der neuen Erwerbsformen, wie z. B. der rechtssichere Einsatz von hochqualifizierten selbständigen Experten, wie z. B. IT-Freelancer. Auftragnehmer und -geber leiden seit geraumer Zeit unter einer latenten Rechtsunsicherheit, da Gesetzgebung und behördliche Verfahren noch aus dem Industriezeitalter stammen. Dies führt dazu, dass wichtige Digitalisierungsvorhaben in Deutschland aufgeschoben oder gänzlich gestrichen werden. Hier sollte der Gesetzgeber schnell tätig werden und die oben genannte Rechtsunsicherheit beseitigen, damit wir in Deutschland die digitale Transformation überhaupt erfolgreich gestalten können, bevor wir neue Erwerbsformen, die auf der Digitalisierung basieren, im Keim ersticken. Wir brauchen wieder mehr Mut und Erfindergeist. Wir müssen Chancen erkennen und uns nicht nur vor den vermeintlichen Risiken fürchten. Nur so können wir gestalten und die Potenziale nutzen.

---

### Literatur

- ➔ Albert, Matthias; Hurrelmann, Klaus; Quenzel, Gudrun und TNS Infratest (2015). *Jugend 2015. 17. Shell Jugendstudie*. Frankfurt am Main.
- ➔ Bund, Kerstin (2014). „Wir sind jung ...“ *Zeit online* 27. Februar. <http://www.zeit.de/2014/10/generation-y-glueck-geld> (Download 1.3.2019).
- ➔ Rehm, Stefan; Sattelberger, Thomas; Schabel, Frank; Welp, Isabell M.; Tumasjan, Andranik; Theurer, Christian und Buhl, Morit (o. J.). *Der Ruf nach Freiheit – Innovationsförderliche Arbeitswelten aus Sicht der Arbeitenden*. Eine Studie von Hays, der Zukunfts-Allianz Arbeit & Gesellschaft e. V. (ZAAG) und der Gesellschaft für Wissensmanagement e. V. (GfWM). Mit empirisch-wissenschaftlicher Unterstützung des Lehrstuhls für Strategie und Organisation, Prof. Dr. Isabell M. Welp, TU München. München. <https://www.hays.de/documents/10192/118775/studie-freiheit-sicherheit.pdf/979efc80-ca49-4d85-a7bc-aeb1f3592ee6> (Download 1.3.2019).

---

## MARIANNE FURRER

Marianne Furrer ist Arbeitsmarktökonomin bei der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), wo sie seit 2013 in der Abteilung Research am Hauptsitz in Genf arbeitet. Sie ist Co-Autorin des Berichts „Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world“.<sup>1</sup>



Digitale Entwicklungen haben im letzten Jahrzehnt zur Entstehung neuer Geschäftsmodelle geführt, insbesondere der Verrichtung von Arbeit über web-basierte Plattformen. Dieses Phänomen ist noch relativ jung, birgt jedoch ein starkes Potenzial zum Wachstum und zur disruptiven Veränderung in sich. Die vorliegende Studie leistet einen wichtigen Beitrag, das Ausmaß und die Beschaffenheit dieses Phänomens in Deutschland zu beleuchten. Sie diskutiert die Merkmale der Plattformarbeiter sowie deren Motivation und Beweggründe zur Verrichtung dieser Arbeit, ihre finanzielle Situation und ihre Einstellungen gegenüber der digitalen Welt. Sie gibt zudem einen weitreichenden Überblick über die Chancen und Herausforderungen, die diese Arbeitsform mit sich bringt, sowohl aus Sicht der Arbeiter als auch für Wirtschaft, Gesellschaft und Politik.

Das Ausmaß und die Bedeutung dieser Arbeitsform sind zurzeit relativ schwierig zu bestimmen. Herkömmliche Arbeitsmarktbefragungen sind schlecht ausgerüstet, dieses Phänomen zu erfassen, auch wenn in einigen Ländern willkommene Anstrengungen unternommen werden, dies zu ändern. Empirische Befunde zur Ausprägung von Plattformarbeit variieren stark, je nachdem welche Arten von Plattformen berücksichtigt werden und wie die Fragestellungen formuliert sind. Eine allgemein anerkannte Definition besteht bisher nicht. Die vorliegende Studie greift auf die Kategorisierung von Schmidt (2017) zurück, welche zwischen Cloudwork und Gigwork unterscheidet und meiner Meinung nach sehr sinnvoll ist. Den Vorschlag, „Clickwork“ als Überbegriff und Synonym für diese beiden Formen von Plattformarbeit zu verwenden, finde ich jedoch eher problematisch, da Clickwork eine starke Konnotation zu webbasierter Arbeit (insbesondere in Form von Microtasks) hat. In der englischsprachigen Literatur scheint sich eher die Bezeichnung „Crowdwork“ durchzusetzen, welchen ich auch hier verwenden werde. Die vorliegende Studie schätzt, dass etwa 3 Prozent der Onliner in Deutschland auf einer Cloud- oder Gigworkplattform angemeldet sind und 2 Prozent in den letzten zwölf Monaten aktiv Aufträge bearbeitet haben. Dieser Anteil fällt im Vergleich mit anderen Studien im Raum Europa eher gering aus; zum Beispiel finden sowohl Huws et al. (2017) als auch Pesole et al. (2018), dass 12 Prozent der deutschen Onliner mindestens einmal bezahlte Arbeit über eine Onlineplattform verrichtet haben, und 8 Prozent dies auf monatlicher Basis oder häufiger tun. Die großen Unterschiede zwischen den Resultaten der Studien weisen darauf hin, dass die Art der Fragestellung und die verwendete Terminologie die Ergebnisse stark beeinflussen können. Gerade bei neuen Phänomenen mit einer Vielzahl von Begrifflichkeiten ist es oft schwierig, eine Fragestellung zu finden, welche von allen Befragten auf dieselbe Weise verstanden wird und

1 Die Verantwortung für Meinungen, die in Artikeln, Untersuchungen und sonstigen Beiträgen unter dem Namen des Autors zum Ausdruck gebracht werden, liegt ausschließlich bei dem betreffenden Autor, und die Veröffentlichung bedeutet nicht, dass das Internationale Arbeitsamt diesen Meinungen beipflichtet.

verlässliche und valide Ergebnisse liefert. Entsprechend sinnvoll wäre es, eine einheitliche Definition und ein harmonisiertes Vorgehen anzustreben, auch auf internationaler Ebene. Dies wäre insbesondere der Schaffung einer soliden Datengrundlage, wie sie hier gefordert wird, dienlich.

Crowdwork wird oftmals vorschnell als „Nebenverdienst“ oder „Freizeitbeschäftigung“ abgestempelt. Es ist zu befürchten, dass dieser Trugschluss auch basierend auf dem vorliegenden Bericht gezogen wird, aufgrund der Aussagen, dass 99 Prozent aller Plattformarbeiter diese Arbeit „nebenher“ machen und „netter Nebenerwerb“ zu den Hauptmotiven für Plattformarbeit zählt. Auch hier dürften die Fragestellung und die vorgegebenen Antwortmöglichkeiten die Ergebnisse und deren Interpretation entscheidend beeinflussen. Eine differenzierte Sichtweise ist vonnöten, damit die Bedeutung der Plattformarbeit für die Arbeiter nicht unterschätzt wird. Unsere eigene, globale Befragung von 3.500 Arbeitern auf fünf Microtask-Plattformen hat aufgezeigt, dass viele Crowdworker finanziell vom Einkommen dieser Arbeit abhängig sind. Etwa ein Drittel gab an, dass Crowdwork seine Haupteinkommensquelle war, und nur gut die Hälfte der Befragten ging neben Crowdwork einer anderen bezahlten Beschäftigung nach.

Eine weitere Klischeevorstellung beinhaltet, dass Plattformarbeit vor allem von Personen mit niedrigem Bildungsgrad verrichtet wird. In der Realität hingegen sind Plattformarbeiter oft überdurchschnittlich gut ausgebildet, was die vorliegende Studie auch für Deutschland aufzeigt. Unsere Studie bestätigt dies auf globaler Ebene und wir finden zudem, dass die Diskrepanz in Entwicklungs- und Schwellenländern noch größer ist – zum Beispiel in Indien, wo fast 90 Prozent der Crowdworker einen Universitätsabschluss vorweisen können. Dies ist besonders bedenklich, da viele der über die Plattformen ausgeführten Tätigkeiten (insbesondere in den Bereichen Microtasking und Transport) wenige Fachkenntnisse erfordern und das Potenzial dieser Arbeiter oftmals nicht ausgeschöpft wird. Es stellt sich daher die Frage, wie eine bessere Nutzung der vorhandenen Fähigkeiten der Arbeiter sichergestellt werden kann.

Ein lehrreicher Befund ist zudem, dass die zeitliche Flexibilität, die als einer der Hauptvorteile der Plattformarbeit eingeschätzt und angepriesen wird, oft nur eine Illusion ist und vielfach mit einer erhöhten Arbeitsintensität einhergeht. Das Auftragsangebot ist häufig nicht ausreichend und nicht konstant und Plattformarbeiter sind entsprechend von der zeitlichen Verteilung der Aufträge abhängig. Zudem verbringen sie oftmals viel Zeit mit der Suche nach oder dem Warten auf neue Aufträge sowie weiterer unbezahlter Tätigkeiten. Gemäß unserer Befragung verrichten beispielsweise Microtask Crowdworker im Durchschnitt 20 Minuten unbezahlte Arbeit für jede bezahlte Stunde Arbeit. Dieser Zeitaufwand ist beträchtlich und reduziert die ohnehin niedrige Bezahlung noch weiter. Es ist daher nicht verwunderlich, dass auch in der vorliegenden Studie der häufig unbezahlte zusätzliche Zeitaufwand als einer der wichtigsten Nachteile eingeschätzt wird.

Wie im vorliegenden Bericht klar dargestellt wird, hat diese neue Form der Arbeitsorganisation vielfältige Auswirkungen und bietet sowohl Chancen als auch Herausforderungen auf verschiedenen Ebenen. Wir benötigen eine Debatte darüber, wie gute Digitalarbeit gestaltet werden kann, um die Chancen zu nutzen und Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen. Die IAO-Kom-



mission zur Zukunft der Arbeit empfiehlt, Technologie im Dienste menschenwürdiger Arbeit zu nutzen und zu verwalten und Plattformen zur Einhaltung bestimmter Mindeststandards zu verpflichten (IAA, 2019). Ich stimme dieser Empfehlung vollumfänglich zu und denke, dass diese Idee auch im vorliegenden Bericht reflektiert wird – mit der Forderung nach einem nachhaltigen Modell digitaler Arbeit. Die Zukunft der digitalen Arbeit muss aktiv gestaltet werden, damit die von den transformativen Veränderungen ausgehenden Chancen zum Wohle aller genutzt und wirtschaftliche Sicherheit, Chancengleichheit und soziale Gerechtigkeit garantiert werden können. Wenn dies nicht geschieht, riskieren wir, dass bestehende Unsicherheit und Ungleichheiten verstärkt werden. Der soziale Dialog zwischen Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden ist ein wichtiges Instrument zur Erarbeitung von nachhaltigen Lösungsvorschlägen. Aufgrund der transnationalen Dimension des Phänomens ist es zudem unabdingbar, den Dialog zwischen Interessenvertretern verschiedener Nationen auf globaler Ebene zu suchen.

---

### Literatur

- ➔ Huws, U.; Spencer, N.H.; Syrdal, D.S.; Holts, H. (2017), Work in the European gig economy: Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy. Brussels: FEPS, UNI Europa and University of Hertfordshire.
- ➔ IAA (Internationales Arbeitsamt) (2019), Für eine bessere Zukunft arbeiten – Globale Kommission zur Zukunft der Arbeit. Genf: IAA.
- ➔ ILO (2018). Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world, Genf: International Labour Office
- ➔ Pesole, A.; Brancati, M.C. Urzú; Fernández-Macías, E.; Biagi, F.; Vázquez, I. González (2018), Platform Workers in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- ➔ Schmidt, F.A. (2017), Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie: zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

---

## STEPHAN GRABMEIER

Stephan Grabmeier ist Chief Innovation Officer von Kienbaum Consultants International. In dieser Position verantwortet er einerseits die Innovationsentwicklungen nach innen u. a. den Auf- und Ausbau neuer Geschäftsfelder, Beteiligungen an HR Tech Start Ups oder Kooperationen. Andererseits begleitet Grabmeier Vorstände und Unternehmen bei deren digitaler Transformation und unterstützt sie dabei, schneller zu innovieren. Kienbaum ist ein Familienunternehmen, das selbst den Wandel zu einem New Work Unternehmen und damit zugleich den erfolgreichen Übergang in die dritte Generation geschafft hat. Kienbaum hat die Vision, Menschen und Organisationen Zukunft zu geben.



Plattformarbeit ist in Deutschland eine wachsende, sich weitestgehend vollkommen neu erfindende bzw. organisierende Arbeitsform, die als solche in ihren Anfängen zwar auch vor ca. zehn Jahren schon bestand, damals aber bei Weitem nicht so viel Aufmerksamkeit erfuhr, geschweige denn Regulierungsbedarf einforderte. Heute erleben wir die zunehmende Digitalisierung

von Arbeit, im Fall der Plattformarbeit aber auch einen Rückgewinn von Freiheit und Flexibilität aufseiten der Beschäftigten. Auftraggeber und Auftragnehmer lernen sich in der Gig Economy unter Umständen nie kennen, virtuelle Portale übernehmen die koordinierende Funktion der „Leitstelle“ und beauftragen Kurierfahrten, Taxifahrten, Programmier-, Design- oder Übersetzungsarbeiten. Sie überwachen und bewerten diese und setzen den an den Ausführenden zu zahlenden Preis fest. Der Handschlag und der persönliche Blick in die Augen im Moment des Schwurs auf einen vereinbarten Preis werden automatisiert und der Mensch arbeitet immer häufiger für den Algorithmus, der – bei guter getaner Arbeit – positiv rankt und erneut beauftragt.

Die Studie der Bertelsmann Stiftung bezieht in ihre Analyse auch die Gruppe der über Airbnb ihren Wohnraum vermietenden Personen in die Grundgesamtheit der Plattformarbeiter ein. Ich sehe Airbnb nicht als Plattformarbeit. Ich verstehe den Kontext der Tätigkeit „Vermietung“ seiner eigenen oder gemieteten Immobilie, sehe jedoch einen Unterschied zu Arbeit wie Lieferdiensten, Programmieren oder Design. Bei Airbnb wird das Geld mit der Lage, Größe, Ausstattung der Immobilie verdient und weniger mit der Tätigkeit der Vermietung. Betrachtet man die derzeitige Entwicklung rund um die Spekulation von Ferienimmobilien auf Airbnb, hat das meiner Meinung nach nichts mit Plattformarbeit als solcher zu tun.

Überraschend ist für mich das Befragungsergebnis zum Reifegrad der Plattformarbeit in Deutschland. Hiernach üben die befragten Plattformarbeiter diese Art der Tätigkeit zum überwiegenden Teil erst seit weniger als einem Jahr aus. Ich kenne und arbeite mit Crowdfunding-Plattformen seit über zehn Jahren und es gab damals schon eine große Crowd, mit der wir arbeiten konnten. Im internationalen Kontext würde ich eine deutlich höhere Ausprägung und deutlich mehr praktisches Erfahrungswissen erwarten.

Die Studienergebnisse zu der generellen Motivation der auf Plattformen arbeitenden Menschen kann ich aus meiner Erfahrung von Projekten mit Cloudworkern bestätigen: Viele Plattformarbeiter sind digitale Optimisten mit einer hohen Begeisterungsfähigkeit für neue Technologien, mit dem Wunsch nach frei gestaltbarer, flexibler Arbeit und einer grundsätzlich positiven Arbeitseinstellung. Diese Haltung, ein hohes Maß an Eigenverantwortlichkeit, Kundenorientierung und die Fähigkeit zum Zeitmanagement sind von Vorteil, um weitere Aufträge gewinnen zu können.

Die in der Studie beschriebenen Annahmen zu dem Mehrwert digitaler Arbeit für eine steigende, gesamtgesellschaftliche Wohlfahrt teile ich so. Bei richtiger Steuerung können auf gesellschaftlicher Ebene unterschiedliche Ziele verfolgt werden: Die Integration von am Arbeitsmarkt benachteiligten Menschen (Demokratisierung der Arbeit), der steigende Grad der Selbstbestimmtheit unter den Beschäftigten und auch die durch die zeitliche und örtliche Flexibilität erleichterte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden durch Plattformarbeit positiv beeinflusst und deshalb gern genutzt.

Ich möchte appellieren, bei der Interpretation der Ergebnisse zu den Chancen der Plattformarbeit auf wirtschaftlicher Ebene den Aspekt der „Gewinnmaximierung“ nicht in den Vordergrund zu stellen. Die Gefahr, dass Plattformarbeit primär aus wirtschaftlichen Gründen verstärkt werden soll, ist dadurch

hoch. Es darf keine weitere Welle des Outsourcing oder Offshoring und damit verbundenes Lohndumping geben, die jetzt Plattformarbeit heißt. Wir müssen in der Diskussion darauf achten, inhaltliche Themen wie Innovation, Diversity, nicht im Kern arbeitende Talente und Flexibilität in den Vordergrund zu stellen und nicht das nächste Gewinnoptimierungsinstrument.

Den in der Studie als Nachteile bzw. Herausforderungen auf wirtschaftlicher Ebene angeführten Aspekten stimme ich weitestgehend zu. Die fehlende soziale Absicherung finde ich in dem Punkt falsch, weil der Plattformbetreiber kein Arbeitgeber sondern Matchmaker zwischen Auftraggeber und Anbieter ist. Wie sich ein Anbieter sozial absichert, ist seine Verantwortung. Darauf kann und sollte ein Plattformanbieter Hinweise geben.

Den beschriebenen Herausforderungen auf politischer Ebene (zunehmende Unsicherheit in der Bevölkerung, Sicherstellung von Arbeitnehmerschutzrechten, langfristige Finanzierung des Sozialversicherungssystems) stimme ich ebenfalls weitestgehend, aber eher grundsätzlich zu. Für mich stehen sie allgemein und haben keine ausgewiesene Relevanz für Plattformarbeiter.

Wenn es um die Nachteile geht, die Menschen erfahren, wenn sie als Plattformarbeiter tätig sind, dann plädiere ich für Mindeststandards, ein Mindesthonorar oder spezielle Gradings, wie sich Honorare auf Experten oder weniger Experten verteilen lassen. Einigen der genannten höher gerankten Nachteilen müssen Plattformbetreiber selbst entgegenwirken: Gute Plattformbetreiber müssen Qualitäts-Gate-Keeper für soziale Wirtschaftsstandards sein.

Bei den in der Studie angeführten Lösungsvorschlägen auf gesellschaftlicher und politischer Ebene entsteht für mich eine große Unstimmigkeit. Die Besteuerungslogik ist gemessen an Arbeitnehmerverhältnissen und nicht an Selbstständigen. Dieses Grundsatzdilemma, das wir in Deutschland in Sachen Sozialversicherung, Arbeitslosen-, Krankenversicherung (öffentlich/privat) zwischen Angestellten und Selbstständigen/Freiberuflern haben, werden wir nicht damit ändern, indem wir dies jetzt auf Plattformbetreiber abwälzen. Die individuelle Kranken- und Altersversorgung obliegt jedem Selbstständigen, unabhängig über welche Plattform und/oder Auftraggeber er seine Aufträge bekommt. Die hier aufgeführten Thesen/Empfehlungen, die in diese Richtung gehen, würde ich so nicht stützen. Zudem hat dies aus meiner Sicht auch nichts mit einem Grundeinkommen zu tun.

Die in der Studie dargestellten Lösungsansätze sind ein erster Ansatz, erfordern aber – bevor konkrete Empfehlungen ausgesprochen werden können – noch erheblichen Diskussions- und Präziserungsbedarf auf politischer wie auch auf gesellschaftlicher Ebene. Die Studie der Bertelsmann Stiftung regt zum Diskurs an und zeigt, dass die sich in Deutschland stetig etablierende Arbeitsform der hybriden Arbeit eigenen Logiken folgt und deshalb auch eine andere Herangehensweise bei der Einordnung in das System der Sozialversicherung, Besteuerung und Gesetzgebung erfordert.



## INGA HÖLTMANN

Inga Höltnann (<http://ingahoeltmann.de/>) ist Expertin für die Themen Kulturwandel in Unternehmen, New Work und Digital Leadership. Sie ist Gründerin der Digital-Leadership-Akademie „Accelerate Academy“ (<http://accelerate-academy.de>), einer Plattform für Neues Arbeiten und neues Lernen, und ausgebildete Wirtschaftsjournalistin, zu ihren Auftraggebern gehören der Berliner Tagesspiegel und der Deutschlandfunk Kultur. Bekannt ist sie auch für ihren erfolgreichen Newsletter über Kulturwandel in Unternehmen, neue Arbeit und moderne Führung: <http://ingahoeltmann.de/newsletter/> und ihre beiden Podcasts zur Zukunft der Arbeit (nachzuhören unter [ingahoeltmann.de/podcast](http://ingahoeltmann.de/podcast)). Twitter: [@ihoelt](https://twitter.com/ihoelt)

Wenn wir uns die Entwicklungen der Arbeitswelt in den vergangenen Jahren anschauen, sehen wir, dass die Entwicklung und Nutzung von Plattformen gängige Wege zu Problemlösung und Innovation sind – nicht nur in der Arbeitswelt, sondern auch in anderen Bereichen, wie unserem Nachrichtenkonsum, unserer Fortbewegung oder unserer Unterbringung.

Aus der Sicht von Auftraggebenden und –nehmenden ist das auch nur sinnvoll, weil sie sich so relativ einfach und schnell einen Überblick über das Dienstleistungs- und Warenangebot verschaffen können. Wir sind es mittlerweile gewohnt, uns auf Plattformen einen Überblick zu verschaffen, Zugriff auf einen Pool von Anbietern oder Angeboten zu haben und das Passende nach bestimmten Parametern herausfiltern zu können. Für die Anbietenden von Dienstleistungen bieten solche Plattformen den Vorteil, von deren Reichweite profitieren zu können, ohne sich selbst mühsam und aufwendig eine eigene Reichweite aufbauen zu müssen. Daraus entsteht eine Sogwirkung in alle Richtungen.

Die Studie spiegelt all das wider und gibt dabei Einblick in die Situation der auf diese Weise Arbeitenden. In der Studie wird zwischen Cloudwork und Gigwork unterschieden. Cloudwork ist Arbeit, die über Plattformen vermittelt wird und ortsunabhängig und freiberuflich erledigt wird, wie zum Beispiel Designarbeiten. Gigwork hingegen ist Arbeit, die über Plattformen vermittelt und dann am Ort erledigt wird, zum Beispiel Reinigungstätigkeiten oder Vermietungen. Damit bieten die Ergebnisse der Studie einen Vorgeschmack darauf, wie sich Unternehmen und die Distribution von Arbeit bzw. Aufgaben verändern werden.

Noch ist Plattformarbeit ein Randphänomen, doch den Siegeszug von Plattformen konnten wir in anderen Bereichen bereits beobachten – siehe Fortbewegung (Uber) und Unterbringung (AirBnB).

Wenn ich es zuspitze, würde ich sogar so weit gehen zu sagen: Die Rolle von Unternehmen verändert sich gerade radikal, sie werden in Zukunft nicht mehr die hauptsächlichen „Aufgabenvergeber“ sein, sondern nur noch eine von verschiedenen Möglichkeiten, Arbeit zu distribuieren. Plattformen werden auch hier eine zunehmend wichtige Rolle einnehmen.

Unternehmen beginnen sich aufzulösen und an ihren Peripherien durchlässig zu werden. In Deutschland ist noch immer der anzustrebende Zustand eine Festanstellung (in Vollzeit) und auch unsere Sozialversicherungssysteme sind vornehmlich darauf abgestimmt. In vielen Unternehmen sind FreiberuflerInnen, TeilzeiterInnen oder temporäre MitarbeiterInnen Arbeitskräfte zweiter Klasse, weil noch immer die Festanstellung als das Nonplusultra gilt. Die Studie deutet eine interessante Entwicklung an: Sie zeigt, in welche Richtung es gehen wird – es sind eben nicht Geringqualifizierte und Geringverdiener, denen über solche Plattformen ein paar Brosamen hingeworfen werden. Ganz im Gegenteil: Insbesondere Cloudworker sind gut ausgebildet und ein Drittel von ihnen verdient mehr als 3.000 Euro netto im Monat, das liegt weit über dem Durchschnittsverdienst der Bevölkerung. Damit kündigt die Studie offenbar eine weitere Ausdifferenzierung der Arbeitswelt an.

Plattformarbeiten online und offline als logische Weiterentwicklung von klassischer, analoger Arbeit am Ort – wenn sich andere Bereiche wie unsere Kommunikation digitalisieren, warum dann nicht auch unsere Arbeit? Und die Studie zeigt auch: Urbane Regionen gehen voran in dieser Entwicklung. Auch das ist wenig verwunderlich, denn Arbeit ist eng verknüpft mit individuellen Lebensentwürfen und Mobilität, beides Bereiche, in denen Städte mehr Variation anbieten können.

Es fällt uns in Deutschland nicht leicht, diese Entwicklung zu verstehen, weil wir noch einen zu engen Digitalisierungsbegriff haben. Digitalisierung ist für uns oftmals vor allem die Konversion von analog zu digital, zum Beispiel, wenn wir Prozesse wie das Beantragen von Urlaub vorher mit dem Zettel erledigt haben und dann eine technische Lösung dafür bereitstellen. Das ist aber erst einmal nur die „Darreichungsform“ des Prozesses und konvertiert ihn, ohne ihn infrage zu stellen oder vielleicht sogar abzuschaffen. Dieser enge Digitalisierungsbegriff versperrt uns den Blick darauf, was Digitalisierung noch sein kann und welche Veränderungen in der Arbeitswelt zusätzlich darunter fallen können. Denn die Digitalisierung der Arbeit ist nicht nur Arbeit mit einem Device wie einem Computer, einem Tablet oder einer VR-Brille, sondern auch, wie sich Geschäftsmodelle und Produkte verändern, wie sich Organisationsformen wandeln und wie wir neue Formen der Zusammenarbeit entwickeln und erproben. Insofern ist die zunehmende Plattformarbeit auch ein Zeichen der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt auf unterschiedlichen Ebenen und ein Hinweis darauf, wie sie sich immer stärker ausdifferenziert und flexibler und individueller wird.

Gleichzeitig können wir daran auch die zunehmende Emanzipation der arbeitenden Bevölkerung ablesen. Wer als Freiberufler in Teilen oder Vollzeit seine Aufträge über solche Plattformen akquiriert, kann sich – im besten Falle – aussuchen, welche Aufträge er annimmt und wie viele. Er muss sich also nicht dem Rhythmus und den Anforderungen einer Organisation unterwerfen, sondern hat die Freiheit und die Pflicht, sich solche Rhythmen selbst zu geben. Auch das ist an der Studie abzulesen: Der überwiegende Teil, nämlich fast 80 Prozent der Befragten, sieht flexible Arbeitszeiten als Bestandteil einer modernen Arbeitsumgebung. Das deutet auf eine bewusste Entscheidung für diese Arbeitsform hin und nicht darauf, dass solche Plattformarbeiter sonst nichts mit ihrer Zeit anzufangen wissen.

In Unternehmen sollten die Ergebnisse dieser Studie deshalb ganz genau betrachtet werden, denn sie geben einen Ausblick darauf, in welche Richtung die Entwicklung geht und was Arbeitende in Zukunft von ihrer Arbeit erwarten. Das sind vor allem Sicherheit (noch immer!) und Flexibilität. Sicherheit im Job ist einer der Top-Wünsche an den Arbeitsplatz in Deutschland, doch viele Plattformarbeiter wählen diese flexible Art zu arbeiten, wenn sie keine Festanstellung finden, die zu ihren Wünschen passt. Das Unternehmen, das beides bieten kann – Sicherheit und Flexibilität –, wird in Zukunft also einen maßgeblichen Wettbewerbsvorteil haben.



## DR. STEFAN LINGEMANN

Dr. Stefan Lingemann ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Notar und seit 1996 Partner bei der wirtschaftsberatenden Anwaltskanzlei Gleiss Lutz. Er berät und vertritt Arbeitgeber im nationalen und internationalen Arbeitsrecht sowie in sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten. Zudem begleitet er Unternehmen regelmäßig bei der Umstrukturierung und der Ausgliederung von Unternehmensteilen. Stefan Lingemann ist ferner Experte für alle arbeitsrechtlichen Fragen zum Thema Antidiskriminierung und berät beim Abschluss und der Beendigung von Dienstverträgen mit Führungskräften. Sein Studium absolvierte Stefan Lingemann in Gießen, Bonn und Tübingen.

Die persönliche Freiheit ist ausweislich der vorliegenden Studie der Bertelsmann Stiftung für viele Cloud-, Gig- und Crowdworker ein Grund dafür, sich für die Arbeit auf Plattformen zu entscheiden.

Die fehlende soziale Absicherung ist ein Nachteil, den viele aber bewusst in Kauf nehmen. Solange die Sozialversicherungspflicht an die abhängige Beschäftigung anknüpft, besteht für die meisten Cloud-, Gig- und Crowdworker keine Sozialversicherungspflicht, da sie weder weisungsabhängig tätig noch in einen Betrieb eingegliedert sind. Will man die Sozialversicherungspflicht auch auf sie erstrecken, müsste man entweder (1) die Unterscheidung zwischen abhängiger und freier Tätigkeit aufgeben – keine realistische Option – oder (2) eine sozialversicherungsrechtliche Struktur einrichten, wie sie mit der Künstlersozialkasse (auch) für Selbstständige bereits besteht – hier wäre mit erheblichem Verwaltungsaufwand zu rechnen –, oder (3) eine steuerfinanzierte Sozialversicherung für alle einführen. Die Reichweite solcher Lösungen wird allerdings dadurch beschränkt, dass sie viele im Ausland ansässige Plattformbetreiber nicht erfassen. Eine soziale Absicherung erfordert daher eine internationale Lösung.

Die zur Kontrolle der Vertragsbedingungen vorgeschlagene Einrichtung weiterer Kontrollinstanzen, die „TÜV-ähnlich“ sogar die Vertragsbedingungen prüfen, ist entbehrlich, da hier bereits weitreichende gerichtliche Kontrollmöglichkeiten bestehen. Jedenfalls könnte die Einrichtung einer solchen Kontrollinstanz nur als Ultima Ratio erwogen werden, wenn sich zeigt, dass

Cloud-, Gig- und Crowdfunding tatsächlich einen Rückfall in frühkapitalistische Strukturen darstellen. Davon kann ausweislich der Studie derzeit jedoch nicht die Rede sein. Auch die Ergebnisse einer solchen Kontrollinstanz müssten zudem gerichtlicher Überprüfung standhalten.

---

## DR. RAHILD NEUBURGER

Dr. Rahild Neuburger ist seit Studium und Promotion an der Fakultät für Betriebswirtschaft der Ludwig-Maximilians-Universität in München tätig. Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte sind Implikationen der Digitalisierung auf Unternehmen und Gesellschaft; insbesondere Arbeiten und Bildung in der Digitalen Welt, Veränderung von Organisations- und Führungsstrukturen durch digitale Medien und Technologien sowie Change Management. Zudem ist sie Autorin zahlreicher Fachpublikationen sowie Geschäftsführerin des MÜNCHNER KREIS e. V., der sich als unabhängige Plattform orientierungsgebend mit unterschiedlichen Fragestellungen der digitalen Transformation auseinandersetzt; hier ist sie u. a. in den Themenfeldern „Intelligente Infrastrukturen“, „Arbeit in der digitalen Welt“ sowie in dem langfristigen Projekt „Zukunftsstudie“ aktiv.



Die vorliegende Studie zeigt die Vielschichtigkeit der Themen Plattformarbeit sowie Crowd- und Gig-Working in einer spannenden, empirisch belegten und thematisch facettenreichen Weise, wie sie bisher noch wenig dargestellt wurde. Das Spektrum an möglichen Erscheinungsformen reicht vom Anbieter seiner Wohnräume über airbnb bis hin zum primär durch Algorithmen gesteuerten Fahrer von Uber oder Transportplattformen. Dies heißt – und auch das macht die Studie deutlich –, dass Chancen, Implikationen wie auch Herausforderungen differenziert betrachtet werden müssen. Auch diesbezüglich kann die Studie einen Mehrwert leisten: Schon länger diskutierte Chancen und Herausforderungen werden deutlich herausgearbeitet und empirisch belegt, bisher weniger thematisierte Aspekte rund um Plattformarbeit werden aufgezeigt. Ergänzen ließe sich eine weitere zukünftige Herausforderung: die Vermeidung einer „Bildungspolarisierung“ im Zuge einer starken Ausbreitung von Crowd- und Gigwork insbesondere dann, wenn diese Form des Freelancertums maßgeblich als Basis für die Erzielung des Lebensunterhalts gewählt wird. Denn Wettbewerbsbedingungen einerseits sowie möglicherweise prekäre Verhältnisse andererseits und damit verbundene Zeit-, Geld- und vielleicht auch Energieprobleme lassen persönliche Initiative und eigene Investitionen in Weiterbildungsmaßnahmen nicht unbedingt zu. Dieser Entwicklung gegenüber stehen immer mehr Unternehmen, die die zukünftige Relevanz von Weiterbildung erkannt haben und dementsprechend zunehmend viel Geld in entsprechende Maßnahmen für ihre (angestellten) Mitarbeiter investieren. Derartige Polarisierungstendenzen sind sowohl ökonomisch wie auch gesellschaftlich nicht unproblematisch und sollten ebenfalls stärker in den Blickwinkel einer übergreifenden, ganzheitlichen, insbesondere auch gesellschaftlichen Betrachtung von Crowdfunding gerückt werden.

Die Ergebnisse der Studie verdeutlichen aber auch: Es gibt immense Gestaltungspotenziale, die es zu nutzen gilt, um Crowd- und Gigwork als interessante und attraktive Arbeitsform in einer zukünftigen digitalen Arbeitswelt zu nutzen. Hier sind alle Akteure gefragt und gefordert, diese Gestaltungsoptionen zu erkennen und aufzugreifen. Gelingt dies, kann sich insbesondere für Plattformanbieter und Unternehmen ein klarer Wettbewerbsvorteil ergeben, um neue und qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und auch das Image als innovativen, attraktiven Arbeitgeber (oder auch Leistungsnehmer) in der digitalen Arbeitswelt zu erhöhen; für Crowdworker selbst könnte dann eine interessante Alternative zur Gestaltung der eigenen Arbeits- und Lebenszeit entstehen.



## OLIVER RACK

Oliver Rack ist Mitglied des Strategierats des Open Government Netzwerks und Vorstand im nextlearning e. V., dem Trägerverein von Politics for Tomorrow und setzt sich für attraktive, nachhaltige, wandelfähige und belastbare Politik und öffentliche Verwaltung ein. Als Fellow des Kompetenzzentrums Kultur- u. Kreativwirtschaft des Bundes engagiert er sich für Creative Bureaucracy. Bei der Stadt Heidelberg ist er im Referat des Oberbürgermeisters im Bereich Open Government und Fördermittelkoordination tätig. Oliver Rack war lange als Journalist in Print und TV tätig.

<https://www.linkedin.com/in/oliverrack/>

<https://www.politicsfortomorrow.eu/about.html>

<https://kreativ-bund.de/fellows/oliver-rack>

Welche Regeln gelten für Plattformarbeit? Das private Vertragsrecht oder allgemeingültige Gesetze? Fragen, die gerade überall auftauchen, wo neue vernetzte Funktionalitäten in Plattformen entstehen, teils heftig umstritten und ideologisch moralisiert. Was ist überhaupt eine Plattform? Nach meinem Verständnis zunächst einmal eine Basisinfrastruktur, die es ermöglicht, mehr als einen Anwendungsfall auf dieser zu realisieren.

Grundlage hierfür sind ausreichend standardisierte Funktionen, um möglichst weitere Anwendungsfälle flexibel und effizient auf diesen aufzubauen. Diese Funktionen organisieren somit intelligent beispielsweise Angebot und Nachfrage, aber auch weitere nutzbare Nebeneffekte, die aus einer Organisation – z. B. einem Verbundwerk in der Industrie, einer Stadt, einer Nation oder einem Kommunikationsnetz – entstehen. Bei guten Plattformen entstehen naturgegeben fruchtbare, aber komplexe und skalierte Systeme interdependenter Interessen, die auf ein und derselben Basisinfrastruktur existenziell gründen. Ihre Standards werden zu Normen und ihre nachhaltige Funktion zur Bedarfserfüllung aller Beteiligten erlangt dann Systemimmanenz.

Die Plattform wird zum Staat, auch wenn sie in Privateigentum ist. So wundert es nicht, dass dann grundsätzliche Fragen zu Entscheidungshoheiten in privaten Systemen aufgeworfen werden und, wo nicht schon bestehende Regulierungen Anwendung finden, der Ruf nach „übergeordneten“ Regelinstanzen laut wird. Erst recht, wenn befürchtet wird, dass Prinzipien des Wett-



bewerbs nicht mehr greifen bzw. der Markt als Regulierer versagt. Das ruft die klassisch legitimierten Akteure wie Rechtswissenschaftler und Gesetzgeber auf den Plan und stellt diese vor verschiedene neue Herausforderungen:

Diese neuen Staatlichkeiten in Plattformen haben immer weniger territorialen Bezug, der Geltungsraum von Gesetzen in der Regel jedoch schon. Und die berührten Rechtsgüter sind vielfältig: Daten- und Persönlichkeitsschutz, Arbeitsschutz, Immaterialgüter, Wettbewerbsrecht, Sozialrecht etc. Dazu pflegen unterschiedliche Territorien unterschiedliche Technikfolgenkulturen. Auch sind der Vollzug und die dazugehörigen Kapazitäten in diesen Plattformen unklar, ganz zu schweigen von den Nöten der Rechtsprechung. Es ist abzusehen, dass die digitale Welt, die Netzwerkgesellschaft und z. B. die digitale Daseinsvorsorge die angestammten staatlichen Institutionen noch auf einem langen Weg mit neuen Aufgaben fordern werden.

Und gerade Gesetze als allgemeingültige Regelbasis nach unseren Werten, die Partikularinteressen und Gemeinwohl in Balance halten und auf die das individuelle Vertragsrecht bedarfsorientiert aufbauen kann, werden ihre iterative Zeit brauchen. Zeit, die die europäische Digitalwirtschaft jedoch nicht mehr hat, um ihren Bestand im internationalen Wettbewerb planen zu können. Bis dahin und flankierend braucht es öffentlich-rechtliche Alternativen also öffentlich-rechtliche und offene Plattformen als Steuerungsinstrumente. Und es braucht ein Recht, das in Laborsituationen erprobt wird. Dazu gehört auch und insbesondere die Erforschung vertragsrechtlicher Wirkweisen in internationaler Dimension. Politik und Verwaltung sollten sich zügig ihrer neuen Verantwortungen umfassend und kompetent bewusster werden. Es wird Zeit, dass der territoriale Staat sich modernisiert, offene Innovation bei sich selbst betreibt und in der digitalen Welt seine funktionale Souveränität findet.

---

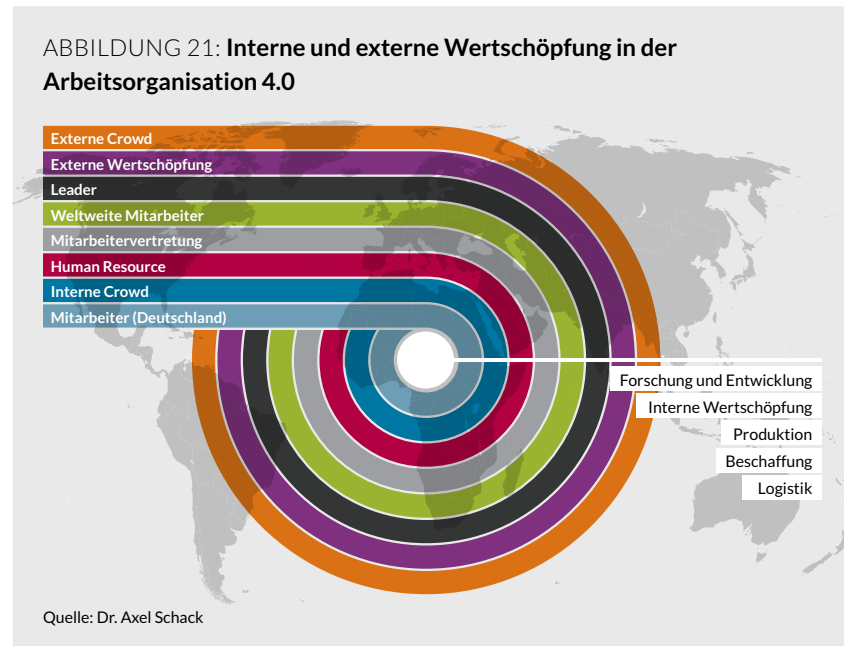
## DR. AXEL SCHACK

Rechtsanwalt Dr. Axel Schack betreibt nach langjähriger praktischer und wissenschaftlicher Tätigkeit in der analogen Arbeitswelt das Projekt *Digitale Arbeitswelt Sempel* und die Webseite [digitalearbeitswelt.de](http://digitalearbeitswelt.de). 2017 zeichnete der renommierte Tarif- und Sozialpolitiker mit dem Wissenschaftsroman „Surfen auf dem digitalen Tsunami“ (Schack 2017) ein vielschichtiges Zukunftsbild der digitalisierten und crowdisierten Arbeitsgesellschaft im Jahre 2030.



„Die treibende Kraft der Digitalisierung und insbesondere disruptiver Geschäftsmodelle finden wir in der datengetriebenen Plattformökonomie. Klassische Pipeline-Märkte werden durch neue Wettbewerber aus den USA und natürlich auch China in Plattform-Märkte verwandelt und grenzüberschreitend zu den Motoren der globalen Wirtschaft. Gerade für die Arbeit 4.0 entwickeln Vermittlungsplattformen sowie Crowdfunding-Plattformen – auch aufgrund der ständig ansteigenden Datenausbeute, -analyse und -verwertung durch künstliche Intelligenz – eine immense Bedeutung“

Mit diesem Zitat der Plattformunternehmerin Xanadu Fröhlich aus dem Jahr 2030 und dem 5. Gesetz des „Body of Laws for Digitalisation“ (Schack 2017: 400f.) wird deutlich: „Das Plattformmodell als dominantes, digitales Wettbewerbsmodell wird klassische Modelle nach dem Motto ‚Plattformen schlagen Produkte immer‘ verdrängen. Die Plattformisierung und die entsprechende Bedeutung der Netzwerke führen zum ‚The Winner takes it all‘-Effekt, denn in der digitalen Wirtschaft besetzt der Gewinner oft 70 oder 80 Prozent des Marktes“ (a. a. O.:401). Im digitalen Unternehmen mit der „Arbeitsorganisation 4.0“ tritt neben die *interne* eine *externe Wertschöpfung* und die Mitarbeiter arbeiten nicht nur in Deutschland an Arbeitsplätzen *im* Unternehmen.



Vielmehr können auf der einen Seite aufgrund der Konnektivität abhängig Beschäftigte weltweit verpflichtet werden und in der Cloud arbeiten. Die *interne Crowd* mit abhängig Beschäftigten auf Unternehmensplattformen dient der internen und auch grenzüberschreitenden Wertschöpfung. Auf der anderen Seite können (*externe*) Crowdworker aus der ganzen Welt für das Unternehmen als Selbstständige Dienste erbringen. Diese können aus Mumbai oder Nairobi kommen und zur *externen Wertschöpfung* in der Wolke als Teil eines weltweiten Arbeitskräftereservoirs beitragen. Die Selbstständigen sind nicht in die Unternehmen eingebunden und die Mitarbeitervertretungen sind nicht für selbstständige in- und ausländische Crowdworker zuständig.

### Ein neuer weltumspannender Taylorismus

Die „Auslagerung von einfachen Tätigkeiten an globale Cloudwork-Plattformen“ kann, wie anlässlich des Expertenworkshops in Berlin diskutiert, zu „einem denkbaren Verlust an Arbeitsplätzen in Deutschland“ führen. Dies liegt in der Natur des Crowdworkings. § 18 des „Body of Laws for Digitalisation“ (Schack 2017: 402) besagt etwa: „Alle Tätigkeiten, die durch Crowdworker weltweit (günstiger) wahrgenommen werden können, werden crowdisiert.“ Der Einsatz digital vernetzter Arbeitsmittel ermöglicht eine digital unterstützte Zerlegung („decomposition“) des jeweiligen Arbeitsprozesses

(a. a. O.: 274 ff.). Neue Formen der Arbeitsteilung zwischen Menschen auf der ganzen Welt, aber auch zwischen Menschen und Maschinen (*Mensch-Maschine-Interaktion*) können dabei die Folge sein. Diese Zerlegung wird erst die Verdrängung herkömmlicher Arbeitsverhältnisse von Facharbeitern durch ungelernete Arbeitskräfte durch Crowdsourcing ermöglichen, da Aufgaben in immer kleinere Arbeitsschritte zerlegt werden (Kittur et al. 2014: 179). Die Zerlegung des Arbeitsprozesses in Teilaufgaben kann dazu führen, dass das für die Ausführung der Teilaufgaben benötigte Know-how geringer ist. Die Arbeitsproduktivität wird durch die Standardisierung und Zerlegung verbessert, weil komplexe Arbeitsvorgänge in kleinere Einzeltätigkeiten zerlegt werden und der Grad der Arbeitsteilung entsprechend steigt (Taylorismus). Weniger qualifizierte und schneller anlernbare Arbeitskräfte können in der Folge in der Cloud oder Crowd die kleineren und häufig auftretenden Einzeltätigkeiten unter Ausnutzung von Lern-, Größen- und Verbundeffekten effektiver bzw. effizienter bearbeiten und die Geschwindigkeit der Gesamtleistungserstellung erhöhen (Leimeister und Zogaj 2013: 6). Die Zerlegung in Teilaufgaben, die Spezialisierung der digitalen Worker auf bestimmte Aufgaben und der aufgabenspezifische Zukauf von Leistungen in der Crowd erlaubt eine schnellere Abwicklung der Aufgaben mit qualitativ guten Ergebnissen und eine Erhöhung der Unternehmensflexibilität (BMAS 2016: 22).

### The German Angst oder vom Risikoschutz

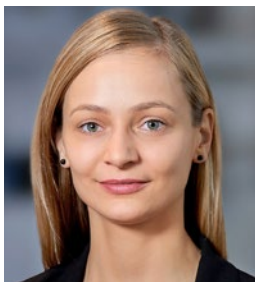
Die Studie der Bertelsmann Stiftung spricht unter anderem eine „Transformationsabsicherung“ z. B. in Form eines bedingungslosen Grundeinkommens und eine „Sozialkasse“ für Plattformanbieter an. Zwei wichtige Ideen. Das *Handelsblatt Research Institute* hatte 2016 im Kontext der 4. industriellen Revolution den Vorschlag eines bedingungslosen Grundeinkommens aufgegriffen und eine Versicherungslösung angeregt (Rürup 2016). *Hans Werner Sinn* formulierte 1985 in München bei seiner Antrittsvorlesung zum „Risiko als Produktivitätsfaktor“ prägnant, dass die Wachstumschancen einer Volkswirtschaft umso größer sind, je ausgeprägter ihre „Fähigkeit zum Umgang mit Risiken“ ist. (Sinn 1986: 557). Ein Beispiel für den positiven Effekt lieferte ihm die Entwicklung der Seeversicherung im Italien des 14. Jahrhunderts. Die venezianischen Kaufleute schufen mit der Seeversicherung einen Konsolidierungsmechanismus, der das Risiko der Schiffsreisen auf die Schulter vieler verteilte, so Reisen bis zu den entlegensten Häfen ermöglichte und den Wohlstand Venedigs begründete. Eine solche „Risikoversicherung“ könnte die „Digitalisten-Pension“ darstellen (Schack 2017: 119 ff.). Diese Pension für Arbeitnehmer nach einer „digitalbezogenen“ Kündigung und aufgrund der digitalen Transformation unverschuldeter Arbeitslosigkeit würde viele vor der Gleichung „Arbeit 4.0 = Hartz 4“ bewahren und wäre auch finanzierbar, weil nicht die gesamte Bevölkerung, sondern nur die von einer „digitalbezogenen“ Arbeitslosigkeit Betroffenen Leistungen erhielten. Auch die Idee einer „Sozialkasse“ ist grundsätzlich erwägenswert. Allerdings kämen nur deutsche Cloud-, Gig- und Crowdworker in den Genuss der Leistungen und eine Verteuerung der Kosten für Crowd- oder Gigwork wäre die Folge. Die verstärkte Inanspruchnahme ausländischer Crowdworker ohne Sozialkosten wäre denkbar. Möglich wäre eine „Crowdworker-Rente“ (a. a. O.: 323 f.). Der Worker wandelt in Absprache mit der Plattform freiwillig einen vorher bestimmten Teil seines Verdienstes steuer- und beitragsfrei für eine *zusätzliche Altersversorgung* um („deferred compensation“) und die Platt-

form gewährt freiwillig einen Zuschuss. Für Arbeitnehmer ist Entgeltumwandlung eine Form der betrieblichen Altersversorgung und sie haben einen Rechtsanspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber (§ 1a BetrAVG<sup>2</sup>) auf Entgeltumwandlung. Die Gelder der Crowdworker könnten kostengünstig von einem internationalen „Crowdworker-Pensionsfonds“ verwaltet werden, der auch ausländischen Crowdworkern offenstünde. Dieses wettbewerbsorientierte, sozialpolitische Konzept sichert den Unternehmen und Plattformen eine rege, internationale Beteiligung der Crowdworker, eine gesellschaftliche Akzeptanz und negiert – je nach rechtlicher Ausgestaltung – zahlreiche nationale sowie internationale steuer- und sozialrechtliche Hürden.

---

### Literatur

- ➔ BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016). *Foresight-Studie „Digitale Arbeitswelt“*. Forschungsbericht 463. Hrsg. Institut für Innovationen und Technik. Berlin
- ➔ Kittur, Aniket; Nickerson, Jeffrey V.; Bernstein, Michael S.; Geber, Elisabeth M.; Shaw, Aaron; Zimmerman, John; Lease, Matthew und Horton, John J. (2014). „Die Zukunft der Crowdarbeit“. *Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit*. Hrsg. Christiane Benner. Frankfurt am Main. 173–231.
- ➔ Leimeister, Jan Marco und Zogaj, Shkodran (2013). *Neue Arbeitsorganisation durch Crowdsourcing*, Arbeitspapier Nr. 287 der Hans Böckler Stiftung. Düsseldorf.
- ➔ Rürup, Bert (2016). „Deutschland, Sozialstaat 4.0“. *Handelsblatt Research Institute* 29. Februar. [http://research.handelsblatt.com/assets/uploads/files/chefoekonom/Newsletter%20PDFs/br\\_Sozialstaat40.pdf](http://research.handelsblatt.com/assets/uploads/files/chefoekonom/Newsletter%20PDFs/br_Sozialstaat40.pdf) (Download 1.3.2019).
- ➔ Schack, Axel (2017). *Surfen auf dem digitalen Tsunami*. Norderstedt.
- ➔ Sinn, Hans-Werner (1986). „Risiko als Produktionsfaktor (Antrittsvorlesung in München)“. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 201. Stuttgart. 557–571.




---

## ELISABETH VOGL

Elisabeth Vogl, M. A. ist Wissenschaftlerin am ISF München e. V. Neben neuen Organisationskonzepten von Arbeit zählen die Innovations- und Wertschöpfungsstrategien im Kontext von Cloud, Internet of Things (IoT) und Artificial Intelligence (AI) zu ihren Forschungsschwerpunkten. Sie studierte an der Universität Passau und der Ludwig-Maximilians-Universität München die Fächer Soziologie und Wirtschaftswissenschaften. Ihre Abschlussarbeit „Crowdworking-Plattformen als neue Marktplätze für Arbeit“ erschien 2018 im Hampp-Verlag. Derzeit promoviert sie zur Bedeutung von Open Source in der digitalen Transformation.

Die Arbeit auf Plattformen gehört zweifelsohne zu einem der zentralen Trends der digitalen Arbeitswelt. Die vorliegende Studie leistet einen wertvollen Beitrag zu einem hochaktuellen und gesellschaftspolitisch hochgradig relevanten Thema. Aufgrund der Komplexität des Feldzugangs gibt es bisher wenige empirische Bestandsaufnahmen zur quantitativen Verbreitung von Plattformarbeit in Deutschland und deren Bedeutung in der Praxis. Ebenso ist die Perspektive der Plattformarbeiter und -arbeiterinnen – ihre Motive, Einstellun-

gen und Bewertungen – auf Cloudwork bzw. Gigwork bisher kaum empirisch untersucht. Die Studie der Bertelsmann Stiftung stellt einen wichtigen Schritt dar, um diese Forschungslücke sukzessive zu schließen.

Die Studie ist in ihrem Design breit angelegt und wirft ein erstes Schlaglicht auf das Phänomen Plattformarbeit in Deutschland. Die Differenzierung zwischen Cloudwork und Gigwork nach Schmidt (2017) finde ich gut gewählt – mit Ausnahme des Einschlusses von Airbnb in die Kategorie Gigwork. Allerdings wäre es wünschenswert gewesen, die Binnendifferenzierung innerhalb der Kategorien stärker in der Studie zu berücksichtigen. Die langjährige Forschungsarbeit zum Thema Plattformarbeit im Forschungsbereich „Informatisierung der Gesellschaft und Zukunft von Arbeit“ des ISF München e.V. hat deutlich gemacht, dass sich intermediäre Plattformen nicht nur sehr stark hinsichtlich der Tätigkeiten unterscheiden, sondern vor allem auch mit Blick auf die vorherrschenden Arbeitsformen und -bedingungen. Damit verbunden sind spezifische Chancen-Risiken-Konstellationen für Unternehmen, Plattformbetreiber und insbesondere die auf Plattformen arbeitenden Akteure und Akteurinnen. Ein nuanciertes Bild und vertieftes Verständnis der neuen Organisationskonzepte von Arbeit, die sich rund um Cloudwork und Gigwork entwickelt haben, ist unabdingbar, um die Implikationen von Plattformarbeit für die Zukunft von Arbeit und Beschäftigung zu eruieren und Gestaltungsbedarfe für die Politik zu identifizieren.

Unsere Studien am ISF München – „Cloudworking und die Zukunft von Arbeit“ von Andreas Boes et al. (2014) und „Crowdworking-Plattformen als neue Marktplätze für Arbeit“ von Elisabeth Vogl (2018) – machen deutlich, welche sozialpolitische Brisanz dem Thema Plattformarbeit zukommt. Cloudwork und Gigwork sind weit mehr als neue Formen des Outsourcings. Die Brisanz dieser neuen Organisationskonzepte ergibt sich vielmehr daraus, dass sie sich als Keimzelle für eine umfassende Umgestaltung von Arbeit erweisen könnten. Die empirischen Ergebnisse deuten darauf hin, dass mit Cloudwork und Gigwork eine neue Leitvorstellung an Konturen gewinnt, wie Arbeit und Wertschöpfung mittels Plattformen völlig neu organisiert werden können.

Die Organisation von Arbeit über digitale Plattformen erlaubt es Unternehmen, externe Innovationspotenziale und Arbeitskraftressourcen zu erschließen und in Wertschöpfungsprozesse zu integrieren, ohne feste Arbeitsverhältnisse zu begründen. Dabei werden die Leistungserstellungsprozesse nicht nur weit über die eigenen Grenzen hinaus ausgeweitet, sondern die Grenzen der Wertschöpfung können immer wieder flexibel neu justiert werden. Dies betrifft in zunehmendem Maße auch interne Belegschaften – auch sie werden über Plattformen zu Teams für eine temporäre Auftrags erledigung gematcht und/oder arbeiten in Plattformstrukturen, wie beispielsweise in den Bereichen Forschung und Entwicklung (F&E), Softwareentwicklung oder Marketing und Kommunikation. Auch wenn die Entwicklung in den Unternehmen derzeit noch „im Werden“ ist, kommt insbesondere in den plattformbasierten Organisationskonzepten, die sich rund um Cloudwork und Gigwork entwickelt haben, eine grundlegende Veränderung von sozialen Beziehungen zum Ausdruck: An die Stelle vormals fester Beschäftigungsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit gesetzlich definierten Fürsorgepflichten treten immer mehr temporär definierte Austauschbeziehungen zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer. Damit droht nicht weniger als der gesellschaftlich geschützte Status des

Arbeitnehmers – und damit der zentrale Integrationsmechanismus moderner Gesellschaften – zur Disposition zu stehen.

---

#### Literatur

- ➔ Boes, Andreas; Kämpf, Tobias; Langes, Barbara; Lühr, Thomas und Steglich, Steffen (2014). Cloudworking und die Zukunft der Arbeit. Hrsg. Beratungsstelle für Technologiefolgen und Qualifizierung (BTQ) im Bildungswerk der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) im Lande Hessen e. V. Kassel. [http://www.isf-muenchen.de/pdf/IBM-Gutachten\\_E-Mail.pdf](http://www.isf-muenchen.de/pdf/IBM-Gutachten_E-Mail.pdf) (Download 13.3.2019).
- ➔ Schmidt, Florian A. (2017). Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie – Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork. Hrsg. Friedrich-Ebert-Stiftung Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik. Bonn.
- ➔ Vogl, Elisabeth (2018). Crowdworking-Plattformen als neue Marktplätze für Arbeit: Die Neuorganisation von Arbeit im Informationsraum und ihre Implikationen. Augsburg.




---

## JAN WESTERBARKEY

Neue Zeiten erfordern neue Lösungen. In der Geschäftsleitung eines Familienunternehmens für den Bereich Technik zuständig, meint dies den Spagat, alle mitzunehmen, zu begeistern und Aufbruch zu erzeugen. Häufig mit dem Mut Neues zu erdenken und zu probieren ohne in alte Muster zu fallen. Aktuell als Konsortialführer in einem Projekt für Unternehmenskultur und Resilienz im produzierenden Mittelstand.

Im Wochentakt entstehen neue Berufe und alte verschwinden. Innerhalb kürzester Zeit entstehen gigantische Vermögen und vergehen wieder. Das neue Wissen und die neuen Möglichkeiten des Handelns: Wenn die Technik soweit ist, wird der soziale Druck den Rest erledigen. Und noch eine Frage, die mich sehr bewegt: Wenn mein Genom einmal gespeichert ist, kann es sein, dass meine Urenkel mich irgendwann nur so zum Spaß neu ausdrucken? Es gibt ja die weltbekannte German Angst. Wir haben große Angst davor, beeinflusst zu werden. In Wahrheit werden wir gar nicht beeinflusst, sondern berechnet. Es bedeutet aber auch das Aus für viele Berufsgruppen: Gebrauchtwagenhändler, Versicherungsvertreter – und ganz finster wird es natürlich für Politiker. Wenn früher jemand versucht hat, mit einem Telefon zu fotografieren, wurde er weggesperrt. Aktuell ist es die Grundlage für viele fraktale Berufe. Die Fülle an Optionen zeigt uns aber auch, dass all das, was Generationen für gesichertes Wissen hielten, sich immer öfter als Glaube herausstellt.

#### Bezug // Einstellungen und Motivation Plattformarbeiter

Um den Gegenstand Arbeit in angemessener Weise erfassen und betrachten zu können, gibt es neben den betrieblichen auch die überbetrieblichen Ebenen, die in Verbindung stehen (wie Beschäftigungsform oder Qualifizierung / Kompetenzen). Wenn sich die Berufsvielfalt vergrößert, verkleinert sich das jeweilige Aufgabenspektrum. Zudem führt die gruppenförmige Arbeitsorganisation mit freien Mitarbeitenden ohnehin zu keiner Festanstellung am Projektende (Kleeblatt-Organisation). Die Implementierung einer Technologie in die

Unternehmensstruktur (Framing-Konzept) bedeutet im Vergleich dazu nur, dass diese aufgenommen, nicht aber, ob sie tatsächlich verwendet wird, und ob Mitarbeitende der Technologie offen gegenüberstehen, sie nutzen möchten und sie folglich auch übernehmen. Die Zusammenarbeit mit ungebundenen Beschäftigten gestaltet sich daher grundsätzlich einfacher.

### Bezug // Motivation dieser Arbeitsform

Digitalisierung fokussiert die Diffusion in alle Lebens- und Arbeitsbereiche und den damit verbundenen sozioökonomischen Wandel. Die agile Personalbeschaffung durch Nutzung von Plattformökonomie ist besonders effizient (Ressourcen). Die administrativen Prinzipien der Plattformökonomie könnten somit didaktisches Vorbild eines offenen, sozialen Branchenmarktplatzes sein, um den eigenen Marktwert zu testen oder in die Selbstständigkeit zu wechseln (Lebensabschnitte).

Die Treiber der Veränderung von Arbeit sind erhöhte Individualisierung, die Alterung der Gesellschaft sowie eine wachsende soziale und kulturelle Vielfalt der Beschäftigten mit den damit einhergehenden Chancen und Konfliktpotenzialen. Mit Breitband-Cloudzugang steigt die Flexibilität und Attraktivität von Nebentätigkeiten sowie die Möglichkeit, persönliche Qualifizierung voranzutreiben (internes Crowdsourcing). Diese Plattformökonomie ist neutral gegenüber Menschen mit Einschränkungen und garantiert gleiches Honorar.

### Bezug // Ebene der Gesellschaft

Innerhalb der Plattformökonomie werden sowohl Tätigkeiten in Arbeitsumgebungen oder Wertschöpfungssystemen mit besonders hohem Digitalisierungsgrad betrachtet. Nach dem Prinzip von Angebot und Nachfrage kosten zeitkritische Offerten Zuschlag, während langfristige Engagements einen Rahmen der Grundaustattung für beide Seiten geben. Fremd- und Selbstüberforderung ist durch den Wegfall von Wegezeiten zu relativieren (Erreichbarkeitsmanagement).

### Bezug // Ebene der Wirtschaft

Als gemeinsamer Bezugsrahmen zur Analyse und Gestaltung von Veränderungen von Arbeit in der Digitalisierung sind Wechselwirkungen und damit mögliche Gestaltungsdimensionen zu betrachten. Besonders durch integrierte Hilfsmittel der Kommunikation und Methodeneinsatz können standortübergreifende und ländliche Infrastrukturnachteile kompensiert sowie als Mittel zur Gestaltung attraktiver Arbeit eingesetzt werden (Vereinbarkeit). Diese intelligente Aufwertung teilautomatisierter Bildschirmarbeit synchronisiert digitale Assistenzsysteme (Social Business). Aus dieser Sicht verspricht die Förderung von Arbeitsqualität und gesunden Arbeitsbedingungen dort Erfolg, wo die Entwicklungsstufen der veränderten Arbeitsteilung zwischen Menschen und intelligenten Technologien im Fokus der Gestaltung stehen.

Dies erfordert aufseiten der Beschäftigten ein stärkeres unternehmerisches Handeln und kann auch zu Widersprüchen zwischen Leistungsaufgaben des Arbeitgebers und der Selbstorganisation von Arbeitnehmern führen. In den Dimensionen Qualifizierung und Führung zeigen sich weitere mögliche Ver-

änderungen. Plattformökonomie fördert Selbstständigkeit in Organisation und Generierung von soziotechnischer und kollaborativer Kompetenz statt spielereisierter Führung (Arbeitsgestaltungsexzellenz). Sie ist Empowerment Chance und nachhaltige Veränderung der Arbeitsumgebung zugleich. Insbesondere bei zukünftig stärker in entgrenzten Systemen anzutreffenden Tätigkeiten liegt eine große Herausforderung in der Führung von Mitarbeitern und Teams. Es bedarf der Ausprägung von adäquaten Karrieremodellen für Mitarbeitende, dazu gehört exemplarisch die Veränderung des Rollenverständnisses.

### (M)ein Fazit

Die Zukunft zu beschreiben war von jeher ein schwieriges Geschäft. Früher hat man zu diesem Zweck den Vogelflug beobachtet oder die Eingeweide von Schlachttieren befragt. Heute: Big Data und Quantenrechner, globale Vernetzung und interdisziplinäre Verschaltung. Richten wir dabei den Blick auf die Chancen. Eine ausgeglichene Verteilung zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit bei gleichem Lohn und Fortfall der traditionellen Genderrollenbilder ist greifbar. Die Errungenschaften der sozialen Marktwirtschaft werden durch Digitalisierung mit nachhaltigem Wohlstand gefestigt. Unsere teils revolutionären Schritte sind für den Mittelstand überlebenswichtig, aber auch Regierungen müssen immer up to date bleiben, um die richtigen Impulse und Investitionen tätigen zu können. Was Computer ausmachen, sind Mikrochips. Und so etwas passt auch in einen Hemdknopf, in eine Brosche oder ans Handgelenk. Exemplarische Basis für multimodale Dienstleistungs-Berufe in Anlagen- (IOT) oder Menschen-Monitoring (AAL) nur durch Plattformarbeit möglich. Wir werden es alle noch erleben und ich freue mich darauf!





# Zusammenfassung der qualitativen Experteninterviews

## Veränderung der Arbeitsmärkte infolge der Digitalisierung („New Work“)

---

### **Einfluss der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt: Neue Merkmale des Arbeitsmarkts und neue Arbeitsformen**

Durch digitale Möglichkeiten wird der Arbeitsmarkt internationaler, *Grenzen verschwinden* zunehmend – „Aufgaben können über Cloudwork-Plattformen noch einmal einfacher in andere Länder ausgelagert werden, als das früher der Fall war“. Arbeitsformen an sich werden digitaler und damit einhergehend nimmt die *Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -orten* zu.

Von digitalen Nomaden, die digitale Arbeitsformen in ihrer extremsten Form, d. h. als Vollzeitbeschäftigung betreiben, bis hin zu digitalen Arbeitern, die versuchen, sich etwas im Rahmen einer Nebenbeschäftigung über Cloud-, Gig-, Click- und Crowdwork-Plattformen hinzuzuverdienen, vereint diese die „*Selbstständigkeit*“ im Unterschied zu *abhängig Beschäftigten*. Diese *digital-hybriden*, über Plattformen abgewickelten *Arbeitsformen entwickeln sich* aktuell jedoch noch langsam: „Von der aktuell positiven Entwicklung der *abhängig Beschäftigten* in Deutschland ausgehend, kann man nicht erkennen, dass sich vermehrt Personen für eine *unabhängige Beschäftigung* im Rahmen der digitalen und hybriden Arbeitsformen entscheiden.“ Zeitgleich lässt sich die Entwicklung dieser Arbeitsformen aufgrund der *geringen spezifischen Datenlage* allerdings nur schwer einschätzen.

Innerhalb von Unternehmen werden digitale Arbeitsformen tendenziell eher von *Unternehmen mit webbasierten Geschäftsmodellen und Startups* gelebt. Auch der *Aufgabentyp* entscheidet: So können Programmierer und Beschäftigte im IT-Bereich die Flexibilität digitaler Arbeitsabwicklung häufiger nutzen.

---

### Ein Kategorisierungsansatz digitaler Arbeits(platt)formen: Gemeinsamkeiten und Unterschiede

Die *Kategorisierung von Schmidt (2017)* hinsichtlich digitaler, kommerziell genutzter Arbeits(platt)formen ist aus Sicht der Experten *logisch* und eignet sich größtenteils zur Einordnung der wichtigsten Kategorien neuer Arbeitsformen:

- *Hauptmerkmal* der neuartigen, digitalen Arbeitsformen ist die *Auftrags-/Arbeitsvermittlung über webbasierte Plattformen*. Differenziert wird dabei nach rein *webbasierten Arbeits(platt)formen*, sog. *Cloudwork*, und *ortsbasierten Arbeits(platt)formen*, sog. *Gigwork*. Während bei *Cloudwork* auch die Leistungserbringung online und damit ortsunabhängig erfolgt, erbringt der *Gigworker* die Leistung offline, also vor Ort. Typische Beispiele für *Cloudwork*-Plattformen sind *Freelancer-Marktplätze* wie *Upwork* und *Freelancer.com* sowie *Crowdwork*-Plattformen wie *Amazon Mturk*, *Clickworker* oder *99designs*. Beispiele für *Gigwork* sind dagegen *Uber*, *Airbnb*, *Taskrabbit* oder *Helping*.
- Im Unterschied zum Kategorisierungsansatz von Schmidt (2017) sehen die Experten „*Clickwork*“ zumindest *intuitiv als allumfassendes Synonym* für sowohl jegliche *Gigwork*- als auch *Cloudwork*-Ansätze.
- *Cloud*- wie auch *Gigwork* lassen sich zudem weiter danach unterscheiden, ob *Aufgaben an ausgewählte Individuen* vergeben werden (tasks given to individuals) oder *eine Menge von Personen*, die sog. *Crowd* (tasks given to crowd).
- Im Bereich der rein webbasierten Leistungserbringung, der *Cloudwork*, ist das Phänomen *Crowdwork* laut Experten besonders geläufig. Einerseits wird die *Crowd* dazu genutzt, einfache, sich wiederholende Routineaufgaben zu absolvieren, sog. *Micro Tasks* (micro tasking crowd work), andererseits auch, um die beste, innovativste, kreativste Lösung einer Aufgabe zu erhalten und entsprechend zu belohnen. Dabei steht die *Crowd* in gegenseitigem Wettbewerb. Am Ende erhält nur eine Person den Auftrag bzw. eine Bezahlung oder wird in anderer Weise „gekürt“ (contest based crowd work).

*Gemeinsamkeiten und Unterschiede* dieser digitalen (Plattform-)Arbeiter zeigen sich im Anstellungsverhältnis, ihren Kompetenzen und Einstellungen, ihrer Motivation für diese Form der Arbeit, der jeweils benötigten Expertise sowie der Art der Auftraggeber:

- Nach Erfahrung der Experten agieren digitale Arbeiter wie Cloud-, Gig- und Crowdworker, insofern sie eine Bezahlung für die Leistungserbringung erhalten, als *Selbstständige*. Sie sind weder von der Plattform angestellt, die die Aufgaben vermittelt, noch von dem Auftraggeber, der die Aufgaben zur Bearbeitung einstellt. Während die „Auftraggeber“ auf *Gigwork-Plattformen*, wie Uber, Helpling und Airbnb, häufig *Privatpersonen* sind, sind die „Auftraggeber“ bei *Cloudwork-Plattformen*, wie Upwork, AmazonMturk oder 99designs, eher *Unternehmen*. Da ein Uber-Fahrer „so gar nichts“ anders macht als ein Taxifahrer, sehen einige Experten *Gigwork-Plattformen* zudem teils lediglich als weiteren, digitalen Vertriebskanal für diverse Berufsgruppen, die zuvor nur offline ihre Aufträge erhalten haben.
- In Sachen *Kompetenzen* ist eine *grundlegende digitale Affinität bzw. Kompetenz im Umgang mit digitalen Medien* unabdingbar, um Aufträge über Plattformen wie Amazon Mturk (Cloudwork) oder Uber (Gigwork) anzunehmen. Ebenso erachten die Experten einen *hohen Selbstständigkeitsgrad, Eigenverantwortung, Flexibilität und Zeitmanagement* für Cloud- wie Gigworker als wichtig, um sich mit diesen Arbeitsformen wohlfühlen und darin erfolgreich sein zu können. Da die Leistung der digitalen Arbeiter auf entsprechenden Plattformen meist vom Auftraggeber direkt nach Auftrags Erfüllung bewertet wird und diese Bewertung Teil der Reputation der Plattformarbeiter ist, dürfte ein hoher Grad an *Kundenorientierung* ebenfalls von Vorteil sein. Weiterhin gewinnt die Fähigkeit des „Selbstmarketing“ auf der Plattform an Bedeutung, um die Aufmerksamkeit potenzieller Auftraggeber für sich zu gewinnen. Nach dem Prinzip „the winner takes it all“ funktioniert *wettbewerbsbasierte Crowdwork: Schnelligkeit, Effizienz, hohe Flexibilität und Risikobereitschaft* sind daher insbesondere für digitale Arbeiter bedeutsam, die für *wettbewerbsbasierte („contest based“)* Crowdwork-Plattformen wie 99designs arbeiten. Da hier ein Überangebot der digitalen Arbeiter im Verhältnis zu den eingestellten Aufträgen herrscht (d. h. viele bearbeiten die Aufträge, während nur ein Arbeiter den Zuschlag erhält), muss besonders schnell und effizient gearbeitet werden. Die Risikobereitschaft muss hoch sein, da die Wahrscheinlichkeit, einen Auftrag zu bekommen, aufgrund des starken Wettbewerbs unter den Crowdworkern im Schnitt eher gering ist.
- Das benötigte Fachwissen der Cloudworker unterscheidet sich *je nach Art der Aufgaben*, die bei Cloudwork von einfachen Produkttests (z. B. micro tasking crowd work) bis hin zu Softwareentwicklung / Programmierung reichen können (z. B. über Freelancer-Marktplätze). Bei derzeit vorherrschenden *Gigwork-Plattformen* wie Uber und Airbnb ist dagegen *meist kein spezielles Expertenwissen erforderlich*. Da es sich demnach meist um Aufgabentypen handelt, für deren Erfüllung eine Vielzahl an Personen in Frage kommt und bei denen die Nachhaltigkeit einer Lösung nicht im Vordergrund steht, sind digitale Arbeiter oft leicht ersetzbar. Entsprechend werden *bei Gigworkern tendenziell geringere Anforderungen an Ausbildung und Kompetenzen* gesehen.

## Cloud-, Gig- und Crowdworke: Motivationen, Einstellungen und Eigenschaften

Die Meinungen der Experten hinsichtlich der grundsätzlichen Eigenschaften, Einstellungen und Motivation der digitalen Arbeiter gehen auseinander:

- Einige Experten glauben, dass sich das Phänomen der digitalen und hybriden Plattformarbeit *quer durch die Gesellschaft* zieht, von hoch qualifizierten Akademikern mit Berufserfahrung über Studenten bis hin zu Personen ohne Ausbildung und / oder mit Migrationshintergrund, während andere eher junge und hoch qualifizierte Menschen als Cloud- und Gigworker sehen.
- *Hoch qualifizierte Akademiker*, häufig schon mit Berufserfahrung, wollen sich auf *wettbewerbsbasierten Cloud- bzw. Crowdwork-Plattformen* beweisen, ihre Reputation dort aufbauen und ihr Potenzial entfalten. Sie wollen sich an Aufgaben probieren, die teils über ihrer derzeitigen Karrierestufe liegen – was innerhalb eines Unternehmens meist nicht möglich ist. Gerade *25- bis 35-Jährige* sind die Altersgruppe, in der wohl die extremste digitale Arbeitsform, die als *digitale Nomaden*, am häufigsten relevant ist. Diese reisen virtuell auf der ganzen Welt umher und absolvieren von anderen Ländern aus digital als Cloudworker beispielsweise Grafikdesignjobs oder Programmierjobs. In diesem Fall sorgt Cloudwork meist auch für deren *Hauptverdienst*. Gleichzeitig kommen diese Cloudworker – im Unterschied zu einem Angestelltenverhältnis – insbesondere in den Genuss von *Freiheit und Unabhängigkeit*.
- *Studenten* haben nach Meinung der Experten die Welt der *Cloud- und Gigwork*, von Upwork, AmazonMTurk über 99designs bis hin zu Uber und Airbnb in Gänze für sich entdeckt und nutzen diese aus ähnlichen Gründen wie Akademiker mit Berufserfahrung, jedoch hauptsächlich als einen „*netten*“ *Nebenverdienst und Freizeitbeschäftigung*. Entsprechend meinen einige Experten auch, die *Annahme von Plattformarbeit sei eine Frage der Generation, weniger der Lebensphase*. Man ist sich nicht einig, inwieweit wohl die heutige junge Studentengeneration in späteren Lebensphasen durch Familie und eventuell stärkeres Bedürfnis nach beständigen, sozialen Kontakten von digitalen und hybriden Plattformarbeiten abließe.
- Ein Teil der Experten weist wiederum darauf hin, dass auch *gering qualifizierte Personen* ihre Chance *gerade in Gigwork* sehen. Deren Motivation, als Taxifahrer über Uber oder als Reinigungskraft über Helpling vermittelt zu werden, läge im Unterschied zu den höher Qualifizierten jedoch eher darin, anderweitig *keine (bessere) Festanstellung* finden zu können, weshalb sie die neuen Möglichkeiten der Plattformarbeit vielmehr *aus Geldnot heraus* für sich entdecken. Diese meist niedriger qualifizierten Personen sind daher auf Einnahmen über die *Gigwork als Haupterwerb* mit Abstand am stärksten angewiesen.
- In Bezug auf *grundsätzliche Eigenschaften* vereint die Cloud- und Gigworker nach Meinung einiger Experten eine *aktive Machermentalität, Offenheit* gegenüber neuen digitalen Möglichkeiten und allgemein ein tendenziell eher *risikoaffiner, unternehmerisch geprägter Charakter*. Das Thema der Eigenschaftsforschung sollte jedoch nicht überbewertet werden, da man auch bei der Erforschung von erfolgreichen Entrepreneuren bereits zu der Erkenntnis gekommen ist, dass diese Eigenschaften auch in der normalen Bevölkerung zu finden sind und dementsprechend keine hinreichenden Erklärungen liefern können.

## Chancen und Risiken der neuartigen Arbeitsformen

Für Wirtschaft wie Gesellschaft ergeben sich gleichermaßen Chancen durch eine *steigende gesamtwirtschaftliche Wohlfahrt* aus der Entwicklung der neuen Arbeitsformen wie Cloud-, Gig- und Crowdwork. *Zum derzeitigen Stand dieses Phänomens* sehen die Experten allerdings tendenziell *mehr Vorteile für die Wirtschaft als für die Gesellschaft*. So besteht bei Fortsetzung der aktuellen Entwicklung in dieser Form, d. h. *ohne Eingriff der Politik* mit entsprechenden Regulierungsmaßnahmen, die *Gefahr der zunehmenden Auslagerung von Risiken auf den Arbeitnehmer* in Gestalt des selbstständigen digitalen Arbeiters, der wiederum in zunehmend starkem Wettbewerb mit globalen Arbeitern steht.

---

### Soziokulturelle Faktoren – Chancen und Risiken für die Gesellschaft

Eine wesentliche *Chance für die Gesellschaft* liegt in einer steigenden gesamtwirtschaftlichen Wohlfahrt. Da Gigwork im Unterschied zu Cloudwork aufgrund der meist auf Privatkonsumenten ausgerichteten Dienste intensiv von Privatpersonen genutzt wird/werden kann, kann nicht nur die Wirtschaft, sondern auch die Bevölkerung an sich ihr *Budget effizienter und nutzenmaximierender einsetzen*. Von der „Aufmischung“ des Hotelleriebereichs durch Airbnb sowie des Taxigewerbes durch Uber profitiert tatsächlich eine Vielzahl der „kleinen Leute“. Gleichzeitig entsteht durch die neuen Möglichkeiten der Zusammenarbeit über Cloud- und Crowdwork-Plattformen die Chance eines „*Kulturaufbaus*“ im Sinne der gemeinsamen Erarbeitung neuer Lösungen für komplexe Probleme, wovon wiederum alle profitieren. Experten sehen in diesen digitalen Arbeitsplattformen im Bereich der Cloud- und Gigwork zudem eine Art der „*Demokratisierung der Arbeit*“ bzw. ein *objektiveres Modell der Arbeits- und Auftragsvergabe nach Leistung*, wodurch auch Personen eine Chance auf Arbeit haben, die auf dem „normalen“ Arbeitsmarkt nur schwer eine Festanstellung erhalten. Dies können Personen sein, die aufgrund familiärer Verpflichtungen auf Teilzeitarbeit angewiesen sind oder aber auch Personen mit Behinderung oder Vorstrafen bis hin zu Personen mit Unstimmigkeiten in Lebensläufen. Kurzum: Die Plattformarbeit stellt für alle, die durch gängige Raster der Personalabteilungen fallen, eine Chance auf Arbeit dar. Als wesentlicher Vorteil der digitalen und hybriden Arbeitsformen wird eine neue *Freiheit und Selbstbestimmung* angeführt, da Cloud- und Gigworker nicht mehr von einem einzigen Auftraggeber abhängig sind. Auch *Flexibilität* hinsichtlich Arbeitszeit- und -ort wird häufig als Vorteil für digitale Arbeiter genannt, allerdings dürfte dies kein uneingeschränkter Vorteil sein: Während hoch qualifizierte und gut bezahlte IT-Freelancer sich sicherlich aussuchen können, welchen Auftrag sie wann annehmen, gilt dies nicht für einen gering qualifizierten Uber-Fahrer, der jeden Auftrag benötigt, um damit seinen Lebensunterhalt zu finanzieren.

*Risiken für die Gesellschaft* in Form von denkbaren negativen Auswirkungen digitaler Plattformarbeit werden in der *Auslagerung von einfachen Routinearbeiten an globale Cloudwork-Plattformen* gesehen, mit der Konsequenz eines

*denkbaren Verlustes an Arbeitsplätzen in Deutschland.* Ein Drohpotenzial für interne Beschäftigte durch die neuen Arbeitsformen ist nach Meinung der Experten daher möglich bis wahrscheinlich, aber gleichzeitig auch nicht neu durch die globale Plattformökonomie hervorgerufen worden, da die Auslagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland kein grundsätzlich neues Phänomen darstellt. Sowohl bei Cloud- als auch Gigwork besteht jedoch die *Gefahr eines Preiskampfs und infolgedessen prekärer Lohnverhältnisse* unter den digitalen Arbeitern, sofern es sich um Aufgaben handelt, für die ein Überangebot an Arbeitskräften auf dem Markt vorhanden ist. Mit Sorge wird dabei auch die Globalität der Cloudwork gesehen. Hier stehen deutsche Cloudworker nicht nur im Wettbewerb mit lokalen Anbietern wie bei Gigwork, sondern in *direktem Wettbewerb mit Cloudworkern in Entwicklungsländern* bei gleichzeitig *fehlenden Regulierungen der globalen Cloudwork* (z. B. in Bezug auf Bezahlung und Rechnungsstellung). Für Cloudworker, z. B. Grafikdesigner auf der Plattform 99design, die damit ihren Lebensunterhalt in Gänze bestreiten, wie auch Gigworker, z. B. Reinigungskraft bei Helpling, kann der starke Wettbewerb fatal sein. Von dem Vorteil der Flexibilität und besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann daher lediglich bei hoch qualifizierten Cloudworkern die Rede sein, welche über wenig substituierbare und verbreitete Fähigkeiten verfügen oder die Verdienstmöglichkeiten von Cloud- und Gigwork nur als „nettes Zubrot“ nutzen. Nur Letztere sind tatsächlich frei in ihrer Entscheidung, ob, wann und von wem sie einen Auftrag annehmen, während die erstgenannte Gruppe durch den erhöhten Wettbewerbsdruck eine deutliche *Zunahme der Arbeitsbelastungen* erfahren dürfte. Nimmt das Phänomen Cloud- und Gigwork in Zukunft weiter zu, sehen die Experten das größte Problem in der *fehlenden sozialen Absicherung* der digitalen Arbeiter, da mit der steigenden Popularität dieser Arbeitsformen auch die Zahlen der Selbstständigen steigen würden und das *Unternehmerrisiko zunehmend und unverhältnismäßig stark auf die Arbeitnehmer ausgelagert* würde.

---

## Technologische Faktoren – Chancen und Risiken des technologischen Fortschritts

Die *Chance des technischen Fortschritts* liegt in der *Vereinfachung vieler Arbeitstätigkeiten*, für die es noch vor kurzem sehr spezifisches Fachwissen brauchte. So ermöglicht es z. B. die Grafikdesignsoftware Canva auch kleinen Unternehmen professionelle Werbematerialien schnell und einfach mit Designvorlagen zu erstellen. Geschäftsideen können so leichter, schneller und effizienter umgesetzt werden.

*Risiken* zeigen sich in der technologischen Weiterentwicklung der digitalen Arbeitsformen, da sich immer feinere technische *Kontrollinstrumente* von Unternehmen nutzen lassen, um die digitalen Arbeiter zu überwachen. Diese digitale Arbeitsrealität in Form technischer Überwachung stellt eine Unvereinbarkeit mit arbeitsrechtlichen Vorschriften dar. Schnell ist hierdurch der digitale Plattformarbeiter mehr Angestellter als Selbstständiger. Auch die *Herkunft der Technologien*, insbesondere der Cloud-, Gig- und Crowdwork-Plattformen, spielt insofern eine Rolle, als teils unklar erscheint, inwieweit diese sich den EU-Regelungen unterwerfen.

---

## Ökonomische Faktoren – Chancen und Risiken für die Wirtschaft / die Unternehmen

Die wesentliche *Chance für die Wirtschaft* liegt in der Gewinnmaximierung durch *Nutzung von Kostenvorteilen* aufgrund des nun noch leichteren Zugriffs auf überregionale Arbeiter sowie auf digitale Arbeiter in Entwicklungsländern mit grundsätzlich günstigeren Lohnstrukturen. Bei erfolgreicher Ausrichtung auf eine zunehmend dezentrale Arbeitsorganisation, d. h. stärkere Nutzung digitaler Arbeitsformen, lassen sich zudem Kosten für Büroräume und -ausstattung einsparen. Gleichzeitig ist die *Steigerung des Innovationspotenzials* durch den Zugriff auf einen überregionalen bzw. globalen Talentpool an digitalen Arbeitskräften sowie die Nutzung von kollektiver Intelligenz über wettbewerbsbasierte Crowdwork-Plattformen denkbar. Durch das Auslagern einfacher Routineaufgaben werden bestehende Mitarbeiter frei für womöglich sinnvollere Tätigkeiten bzw. die Beschäftigung mit zukunftsorientierten Fragen anstelle der reinen Abarbeitung des Alltagsgeschäfts. Deren Aufmerksamkeit könnte demnach auf neue Aufgaben ausgerichtet werden, wodurch eine *Steigerung der Produktivität* insgesamt vorstellbar ist. Auch die *Flexibilität* der Unternehmen nimmt zu, da es durch einen globalen Arbeitskräftepool leichter wird, je nach Bedarf Aufträge extern zu vergeben anstatt Festanstellungen vorzunehmen.

Gleichzeitig gehen mit den neuen Arbeitsformen auch *Risiken und Herausforderungen für die Wirtschaft* einher. Durch die erweiterten Möglichkeiten der globalen Ausschreibung von Aufträgen steigt nicht nur zwischen Beschäftigten bzw. unter den digitalen Arbeitern der *Wettbewerb und Preisdruck*, sondern auch *zwischen Unternehmen*. Gerade kleinere Unternehmen, die aktuell durch eine starke regionale Präsenz entsprechende Margen realisieren können, deren Geschäftsmodell jedoch auf Aufgaben beruht, die leicht über Cloud- oder Gigwork-Plattformen auslagerbar sind, werden in Zukunft stark unter Druck kommen. Unternehmen scheinen dabei *noch nicht hinreichend auf die Nutzung von digitalen Arbeits(platt)formen vorbereitet* zu sein, geschweige denn auf den neuen Wettbewerb durch Cloud- und Gigwork-Plattformen. Entsprechend sollten gerade *kleine und mittlere Unternehmen (KMU)*, bei denen die Experten zumindest in Teilen einen *Rückstand in der digitalen Transformation* vermuten, diese Entwicklung besonders ernst nehmen. Teilweise fehlt diesen Unternehmen das Bewusstsein für die bereits eintretenden Veränderungen durch die Digitalisierung im Allgemeinen, es fehlt auch an finanziellen Ressourcen oder Fachkräften und einer fehlenden Orientierung, wie sie das Thema Digitalisierung für sich, speziell in ihrem Markt, angehen sollen. Dennoch: Selbst bei Großunternehmen fehlt es häufiger an der digitalen Kompetenz der Mitarbeiter, bspw. im Umgang mit Maschinen in der Produktion. Hintergrund ist laut Expertenmeinung meist, dass Digitalisierung von vielen Mitarbeitern in erster Linie nach wie vor als Bedrohung wahrgenommen wird. Da die Plattformarbeit für hoch qualifizierte, gesuchte Fachkräfte durchaus viele Vorteile bietet, bestehe zudem die *Gefahr einer Abwanderung dieser benötigten Fachkräfte* in die selbstständige, digitale Arbeit. Mit der Nutzung von nicht festangestellten, digitalen Arbeitern geht allerdings auch eine *Erschwernis der Qualitätssicherung* einher verbunden mit der *Gefahr wenig nachhaltiger Problemlösungen*.



---

## Politische Faktoren – Chancen und Risiken für die Politik

Die entscheidende *Chance der Politik* liegt darin, die aktuell noch bestehende Möglichkeit der Einflussnahme auf die Weiterentwicklung digitaler und hybrider Arbeitsformen zu nutzen, um mit allen Beteiligten ein *nachhaltiges Modell digitaler Arbeit für Europa* zu entwerfen und umzusetzen, über welches schließlich ein gesamtgesellschaftlicher Mehrwert entsteht.

Die *Herausforderungen der Politik* auf diesem Weg sind vielfältig. Eine grundlegende Herausforderung stellt die zunehmende Unsicherheit und *Angst der Bevölkerung vor Arbeitsplatzverlust im Zuge der Digitalisierung* und Automatisierung dar, welche darin mündet, dass Digitalisierung intuitiv eher als Bedrohung wahrgenommen wird und damit ausgeprägtes Unruhepotenzial besteht. Bei einer zukünftigen Zunahme der neuen Arbeitsformen wie Cloud-, Gig- und Crowdwork ist es Aufgabe der Politik, *negative Auswirkungen*, wie z. B. *Arbeitsplatzverluste* durch Auslagerung von Arbeit oder *sinkende Lohnniveaus* durch verstärkten globalen Wettbewerb sowie *fehlende soziale Absicherung* durch Zunahme der Selbstständigen bzw. Auslagerung des unternehmerischen Risikos, unverhältnismäßig an Arbeitnehmer *abzufedern*. Bei Zunahme dieser Arbeitsformen und damit verstärkter Auslagerung von Aufgaben auch an ausländische, digitale Arbeiter muss sich die Politik die Frage nach der Ausgestaltung der *Finanzierung des Sozialversicherungssystems* stellen bzw. Klarheit zur *Regelung der Besteuerung* entsprechender Leistungen schaffen. Eine große Herausforderung stellen hierbei auch die aktuell *geringe Kontrollmöglichkeit und Intransparenz entsprechender Arbeitsplattformen* dar, die es schwierig machen, das Phänomen der digitalen und hybriden Arbeitsformen grundsätzlich einzuschätzen sowie die *Einhaltung von Arbeitnehmerschutzrechten sicherzustellen*. Da Cloud-, Gig- und Crowdwork an sich erst seit drei bis vier Jahren verstärkt diskutiert werden, ist bisher auf politischer Ebene noch nicht viel passiert. Vereinzelt Maßnahmen wurden jedoch schon in Bezug auf Gigwork regional eingeleitet. Beispiele liefern hierfür der regionale Umgang mit dem Fahrdienst Uber und die Einschränkungen für die Vermietung von Wohnungen über Airbnb je nach Stadt. Da sich Cloud- wie Gigwork je nach zugrunde liegendem Geschäftsmodell der jeweiligen Plattform auch sehr unterschiedlich auswirken, liegt eine wesentliche Herausforderung für die Politik in der *Einschätzung der unterschiedlichen Auswirkungen je nach Plattform*.

# Lösungsansätze im Umgang mit Plattformarbeit

## Politische Maßnahmen

Die *Hauptverantwortung für die Lösungsfindung* im Rahmen der anstehenden gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen *wird in erster Linie bei der Politik gesehen*. Die Herausforderungen, für welche die Politik den richtigen Umgang finden muss, sind dabei die Angst der Bevölkerung vor Arbeitsplatzverlust im Zuge der Digitalisierung bzw. die Wahrnehmung der Digitalisierung als Bedrohung, das Abfedern möglicher negativer Auswirkungen (Arbeitsplatzverluste, sinkende Löhne, fehlende soziale Absicherung) und im Zuge dessen die Gestaltung eines Sozialversicherungssystems, welches sich selbst finanziell zukünftig tragen kann und für die digitalen Arbeiter eine gute Absicherung bietet. Damit verbunden ist die grundsätzliche Frage der Besteuerung digitaler (selbstständiger) Arbeit über entsprechende Cloud-, Gig- und Crowdwork-Plattformen, welche heute ein globales, grenzüberschreitendes Phänomen darstellt. Hinzu kommen die Fragen der Kontrolle der Plattformen sowie die Einschätzung der meist plattformspezifischen Auswirkungen, um mögliche regulatorische Maßnahmen einzuleiten.

Grundsätzliches Ziel müsste es sein, einen *kulturellen Wandel* zu fördern, der der Bevölkerung die Angst nimmt und auch das Abfedern negativer Auswirkungen unterstützt: Die Politik sollte *alle Beteiligten*, bspw. in Form von Arbeitskreisen, *an einen Tisch* bringen, um gemeinsam Lösungen zu entwickeln, die die soziale Absicherung digitaler Arbeiter in Zukunft und gleichzeitig den wirtschaftlichen Erfolg deutscher Unternehmen sicherstellt. Hierzu sollten Vertreter der digitalen Arbeiter selbst, die Plattformbetreiber sowie auch kleine und große Unternehmen, die bereits Plattformen nutzen, sowie die Politik zusammenkommen. Um das Vertrauen in die Lösungsfähigkeit der Politik zu erhöhen, sollte eine *Verjüngung* der Politikakteure angestrebt werden, die der Politik gleichzeitig *mehr Authentizität* verleiht. Ganz im Sinne der Transparenz gegen die Angst (vor Unbekanntem) wäre ein *starker steuerlicher Anreiz für Unternehmen* sinnvoll, um z. B. die *Transparenz von Lohnstrukturen* in ihren Wertschöpfungsketten zu erhöhen, wodurch es zu faireren Lohnstrukturen kommen könnte. *Bildungspolitische Maßnahmen*, wie frühzeitige Umschulungen (nicht erst bei Arbeitsplatzverlust), dienen ebenfalls dazu, „den Menschen Wege in die digitale Welt aufzuzeigen“. Wichtig wäre es, frühzeitig individuelle Stärken zu eruieren und dementsprechend Weiterbildungen in Themen anzubieten, die auf diesem Gebiet auch relevant für den Markt sind. Eine staatlich subventionierte Weiterbildungsplattform mit aktuell bedeutungsvollen Themen wie Onlinemarketing, Programmierung etc. sollte Interessenten offenstehen. Und natürlich sollte mit der Vermittlung grundsätzlicher digitaler Medienkompetenz inkl. Anschneiden des Themas Cloud- und Gigwork bereits in der Schule angesetzt werden.

Um die Wahrnehmung der digitalen Transformation als Bedrohung einzudämmen und die *soziale Absicherung* digitaler (selbstständiger) Arbeiter zu erhöhen,

ist eine Art der „*Transformationssicherung*“ unabdingbar. Sie könnte die Form eines *bedingungslosen Grundeinkommens* einnehmen. Aber auch das Thema *Mindestlohn* für digitale Arbeiter steht im Raum. Ebenso die *Einrichtung einer Art „Sozialkasse“ für digitale (Plattform-)Arbeiter*, vergleichbar mit der *Künstlersozialkasse*, kam auf. Weiterhin sind sich die Experten größtenteils einig, dass sich die entsprechenden *Plattformbetreiber an der Finanzierung der Renten- und Arbeitslosenversicherung beteiligen* sollten, um die Sicherheit der digitalen Arbeiter bei gleichzeitiger Erhaltung von Flexibilität weiter auszubauen. Grundsätzlich muss *Klarheit in der Besteuerung digitaler (selbstständiger) Arbeit* von der Politik geschaffen werden. Welche steuerlichen Regelungen gelten für einen deutschen Cloudworker, der von Thailand aus arbeitet, welche für einen indischen Cloudworker in Indien, wenn der Auftraggeber in Deutschland sitzt? Durch den grenzüberschreitenden Cloudwork-Arbeitsmarkt besteht mehr denn je die Notwendigkeit, klare Regelungen zu schaffen. Dabei müssen *europäische, idealerweise globale Vereinbarungen* erarbeitet werden. Im Ansatz sind die befragten Experten dabei dem „*Bestellerprinzip*“ als *Besteuerungsmodell* zugeneigt bzw. dem Grundsatz, dass für deutsche Auftraggeber EU-Recht gelten sollte – unabhängig davon, ob ein indischer oder deutscher Cloudworker für sie arbeitet, Dabei sehen sie im Bestellerprinzip das Potenzial, den Wettbewerb und den damit einhergehenden Lohndumpingeffekt unter den digitalen Arbeitern zu reduzieren. Grundsätzlich müsse man hier jedoch mögliche Sekundäreffekte untersuchen, um auch die Effekte auf die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen mitberücksichtigen zu können.

Eine *Anpassung bestehender arbeitsrechtlicher Vorschriften* könnte ebenfalls ein Teil der Lösung sein. Eine Möglichkeit bestünde darin, Unternehmen einen *Anreiz für schnellere Festanstellungen* zu geben, indem, ähnlich wie in den USA, ihnen eine Entlassung dieser Mitarbeiter in wirtschaftlich schlechten Zeiten leichter gemacht wird, als dies aktuell der Fall ist. Gleichzeitig sollte es zum Wohle der Gesamtproduktivität aus Absicherungs- und Besteuerungssicht einfacher sein, unternehmerisch als Selbstständiger tätig zu sein. Konkret wäre ein Abbau des „*Formulardschungels*“, durch den sich Selbstständige eigenständig kämpfen müssen, um für ihre eigene Absicherung zu sorgen, wünschenswert. Eine Lösung wäre ein vom Arbeitsamt vermitteltes „*staatliches Absicherungs-Basispaket*“, wodurch Selbstständige ebenso wie Angestellte grundsätzlich abgesichert wären und sich der eigenen Produktivität anstelle von Zukunftsängsten widmen könnten. Was den Arbeitnehmerbegriff an sich angeht, sehen die Experten tendenziell eher *keinen* akuten Bedarf, einen komplett *neuen Arbeitnehmerbegriff* im Rechtsbereich einzuführen, der der digitalen Transformation speziell Rechnung trägt. Sollte man jedoch Anpassungen vornehmen, sei es sinnvoll darauf zu achten, digitale (selbstständige) Arbeiter, die mit dieser Arbeitsform ihren Haupterwerb bestreiten müssen, nicht mit denjenigen rechtlich gleichzusetzen, die mit Plattformarbeit „nur“ ein Zubrot verdienen (z. B. Studenten).

Die *Notwendigkeit eines regulatorischen Eingriffs* sehen die Experten als Teil der Lösung bei Cloud- und Gigwork: Bestreiten die digitalen Arbeiter ihren Haupterwerb über entsprechende Arbeits(platt)formen, besteht erhöhter Regulierungsbedarf, da in diesem Fall das erzielte Einkommen den Lebensstandard (und die Altersvorsorge) absichern muss. Ein noch stärkerer Regulierungsbedarf wird im Bereich der wettbewerbsbasierten Crowdwork gesehen, da hier die digitalen Arbeiter vielfach in Vorleistung gehen müssen, ohne dass die

Bezahlung gewährleistet ist. In Sachen Gigwork wird kein grundsätzlicher Regulierungsbedarf gesehen, die Politik müsste ausgehend von den Bedingungen vor Ort aus einer gesamtgesellschaftlichen Perspektive heraus entscheiden, wie der Nutzen für die gesamte Gemeinschaft mittels vereinzelter lokaler Vorgaben maximiert werden könnte.

Um letztlich über all diese Fragen und Themen zu entscheiden, ist eines jedoch unabdingbar: Die *Verbesserung der Kontrollmöglichkeiten* entsprechen der Plattformen durch mehr Transparenz. Man muss eine transparente Einsicht bekommen, welche Personen auf den Plattformen anbieten (nach Alter, Geschlecht, regionaler Herkunft, Bildungs- / Berufshintergrund) und wer die Auftraggeber sind. Nur auf Basis einer soliden *Datengrundlage* sollte die Politik die nötigen Entscheidungen treffen. Ebenso sinnvoll ist die *Einführung einer unabhängigen Kontrollinstanz*, z. B. TÜV-ähnlich, welche die Arbeitsbedingungen der Plattformen testet und evaluiert sowie vor problematischen Klauseln in den Nutzungsbedingungen warnt, oder eine Art der Zertifizierung.

---

## Maßnahmen der Wirtschaft / der Unternehmen

Die Unternehmen sollten die neuen Arbeitsformen für sich nutzen, um sich auch im Wettbewerb besser behaupten zu können. Im Zuge dessen müssen sie sich bzw. ihre Unternehmenskultur verstärkt *auf diese Arbeitsformen einrichten: Führungsformen* müssen sich *ändern*, um eine vermehrt dezentrale Arbeitsorganisation in der *Unternehmenskultur* vorteilhaft zu verankern; mehr *Flexibilität* hinsichtlich Arbeitszeiten- und -ort und auch mehr *Möglichkeiten der freien Entfaltung/Mobilität* unabhängig von Karrierestufen sind gefragt. Unternehmen könnten so externe digitale Arbeiter besser integrieren sowie grundsätzlich auch diesen teils hoch qualifizierten Fachkräften in ihrer Tätigkeit als Selbstständige vergleichbare Vorteile bieten.

Da mit den neuen Arbeitsformen die *Qualitätskontrolle* eine maßgebliche Herausforderung für entsprechende Plattformen darstellt, kann auch *Festanstellung als Differenzierungsfaktor/Qualitätssicherung für Cloud-, Gig- und Crowdwork-Plattformen* genutzt werden, um Kunden eine höhere Qualität gewährleisten zu können (z. B. Helpling-Konkurrent „Book a Tiger“).

Rückstände in der *digitalen Transformation* der Betriebe müssen aufgeholt werden. Die digitale Kompetenz der Mitarbeiter im Umgang mit moderner Produktionsmaschinerie kann bspw. in *Schulungen* geübt werden. KMUs sollten zudem verstärkt *Initiativen des Bundes in Anspruch nehmen*, die es bereits rund um Digitalisierung im Mittelstand und bspw. auch für die Handwerksbranche gibt.

---

## Maßnahmen der Gesellschaft / der digitalen Arbeiter selbst

Insgesamt ist ein *kultureller Wandel* in der Gesellschaft notwendig, um die Herausforderungen der digitalen Transformation zu bewältigen. Konkret heißt dies *Aufbau gegenseitiger Akzeptanz und Verständnis für unterschiedliche Arbeits-(zeit)modelle und Bedürfnisse der Arbeitsorganisation*, die in Zukunft dezentraler

funktionieren. Die *Zusammenarbeit innerhalb der Gesellschaft* insgesamt muss verbessert werden, um aus den neuen Entwicklungen einen überindividuellen Mehrwert zu schaffen. Dabei ist die Reflexion eines jeden gefragt. Möglichkeiten der Gesellschaft und der digitalen Arbeiter, *in der Weiterentwicklung der Arbeitsformen mitzureden und mitzubestimmen*, sehen die Experten einerseits in der Bildung einer *Interessenvertretung für digitale Arbeiter* wie Cloud-, Gig- und Crowdworker, kurzum eine Art Cloudworker-Gewerkschaft, aber auch darin, dass ebendiese Arbeiter eigenhändig entsprechende Arbeitsplattformen aufsetzen und in Form einer Kooperative, gemäß dem aktuell diskutierten Ansatz der „*Cooperative Platform Economy*“/„*Platform Cooperativism*“, betreiben. Eine finanzielle Förderung entsprechender Ansätze wäre wiederum eine Möglichkeit für die Politik, diese Entwicklung zu unterstützen.

## Die Zukunft der Plattformarbeit

---

### Zukünftige Entwicklung der Arbeitsmärkte, insbesondere der neuartigen Arbeitsformen

Aktuell sehen die Experten Cloud-, Gig- und Crowdwork noch als *Randphänomen* und erwarten, dass dies in den nächsten drei bis vier Jahren auch noch so bleibt, bevor die Zahl der digitalen Arbeiter merklich ansteigt. Sie sehen zudem tendenziell *mehr Vorteile als Nachteile* bei der Entwicklung digitaler und hybrider Arbeitsformen, vorausgesetzt allerdings, dass die Politik mit entsprechenden regulatorischen Anpassungen einer Entwicklung hin zur kapitalistischen Ausbeutung vorbeugt. Nach Meinung der Experten befinden wir uns damit gerade an einem *historischen Punkt*, in dem die *Machtverhältnisse noch veränderbar* sind und sich somit entscheidet, ob es in Zukunft ein *nachhaltiges Modell digitaler Arbeit* geben wird. Letzteres wird es jedoch nur mit aktivem Zutun aller geben. Lässt man die Entwicklung unkontrolliert voranschreiten, befürchten die Experten gesamtgesellschaftlich überwiegend negative Auswirkungen.

---

### Die Top-Prioritäten für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft

Die Top-Priorität liegt in der *Schaffung einer soliden Datengrundlage*, um auf deren Basis über die *notwendigen regulatorischen Maßnahmen* entscheiden zu können. Hierbei stehen die *Lösung der Sozialversicherungsproblematik* und demzufolge auch die *Klärung der Besteuerung* an erster Stelle für alle Beteiligten. Auswirkungen der einzelnen Maßnahmen müssen auch im Rahmen eines *Wertediskurses* diskutiert werden, in welchem es zu beantworten gilt, welchen Stellenwert die Plattformökonomien haben sollen und *wie man Digitalisierung zum Wohle aller effektiv nutzen kann*.

## Impressum

Bertelsmann Stiftung  
Carl-Bertelsmann-Straße 256  
33311 Gütersloh  
[www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de)

Verantwortlich  
Anke Hoffmann,  
Dr. Ole Wintermann

Studiendurchführung  
Kantar  
Landsberger Straße 284  
80687 München  
[www.kantartns.de](http://www.kantartns.de)

Verantwortlich  
Catherine Bettina Baethge  
Michael Boberach

Lektorat  
Rudolf Jan Gajdacz (team 4 media&event)

Gestaltung  
Dietlind Ehlers

Titelbild  
Ole Wintermann



Lizenz

Die Studie „Plattformarbeit in Deutschland“ steht unter der Lizenz Creative Commons Namensnennung 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0). Details zur Lizenz finden Sie unter <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

Mai 2019  
1. Auflage



### **Kontakt**

Bertelsmann Stiftung  
Carl-Bertelsmann-Straße 256  
33311 Gütersloh

Dr. Ole Wintermann  
Senior Project Manager  
Programm Unternehmen in der Gesellschaft  
Telefon: +49 5241 81-81232  
ole.wintermann@bertelsmann-stiftung.de

Anke Hoffmann  
Project Manager  
Programm Unternehmen in der Gesellschaft  
Telefon +49 5241 81-81154  
anke.hoffmann@bertelsmann-stiftung.de

[www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de)



# ABBILDUNG 1: Studiendesign

Von Beginn an Berücksichtigung des pluralen Meinungsbildes rund um Plattformarbeit



# ABBILDUNG 1: Studiendesign

Von Beginn an Berücksichtigung des pluralen Meinungsbildes rund um Plattformarbeit

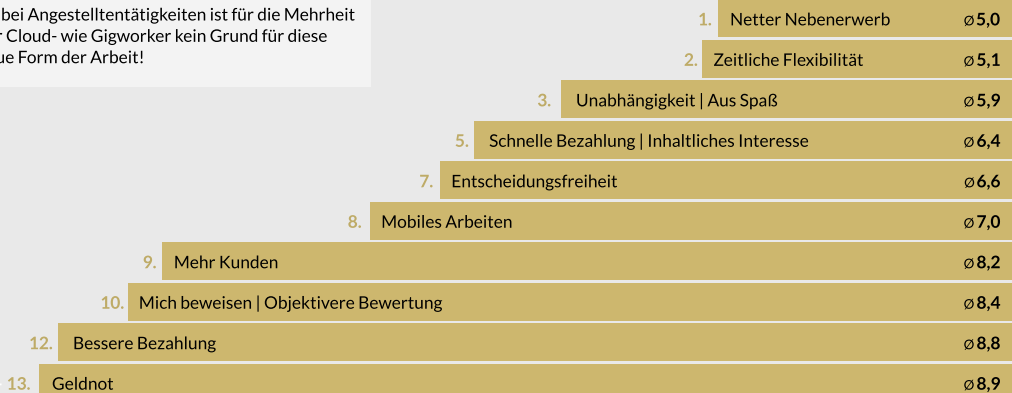


# Motivation für und Vorteile von Plattformarbeit

Netter Nebenerwerb und zeitliche Flexibilität werden als Vorteile dieser Arbeitsform besonders geschätzt



**Finanzielle Not** oder ein höherer Verdienst als bei Angestelltentätigkeiten ist für die Mehrheit der Cloud- wie Gigworker kein Grund für diese neue Form der Arbeit!



Frage: P-E4 „Wieso haben Sie sich entschieden, Ihre Leistungen / Dienste über eine entsprechende Online-Plattform anzubieten? Ordnen Sie die möglichen Vorteile und Chancen dieser Arbeitsform in einer Rangfolge. Auf Platz 1 sollte der für Sie wichtigste Grund stehen, wieso Sie Ihre Leistungen über diese Online-Plattformen anbieten.“

Basis: Plattformarbeiter, die mehr Vorteile als Nachteile sehen bzw. dem Ganzen neutral gegenüberstehen (n = 630).

Quelle: Kantar, Bertelsmann Stiftung

## Nachteile von Plattformarbeit

Fehlende soziale Absicherung und unbezahlter Arbeitsaufwand werden als Nachteile gesehen



1.	Fehlende soziale Absicherung	Ø 4,0
2.	Häufig unbezahlter, zusätzlicher Arbeitsaufwand	Ø 4,3
3.	Konkurrenzkampf durch die Vielzahl an Plattformarbeitern	Ø 4,4
4.	Unklare Regelungen bei Streitigkeiten mit Auftraggebern	Ø 4,5
5.	Wenig Schutz gegen unfaire Behandlung durch Auftraggeber	Ø 4,6
6.	Unfaire, unzureichende Entlohnung   Fehlende Unterstützung bei Streitigkeiten mit Auftraggebern	Ø 4,7
8.	Ständige Verfügbarkeit, keine festen Arbeitszeiten	Ø 4,9

Alle Nachteile werden im Schnitt auf Platz 4/5 von 8 eingeordnet. Es gibt demnach sicher nicht den einen Nachteil, sondern alle sind relevant.

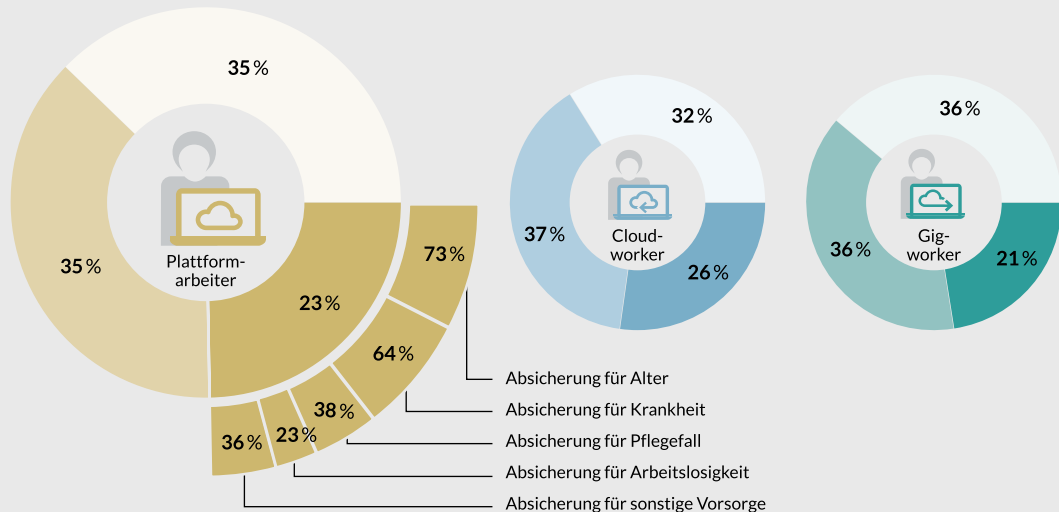
Frage: P-E5 „Wo sehen Sie Nachteile oder Risiken bei dieser ‚Plattformarbeit‘? Ordnen Sie mögliche Nachteile dieser Arbeitsform wieder in einer Rangfolge. Auf Platz 1 sollte der aus Ihrer Sicht größte Nachteil dieser Arbeitsform stehen. Bitte klicken Sie zuerst auf den in Ihren Augen größten Nachteil, als nächstes auf den zweitgrößten Nachteil usw.“

Basis: Plattformarbeiter (n = 710).

Quelle: Kantar, Bertelsmann Stiftung

## Absicherung bei Plattformarbeitern

23 Prozent sind im Rahmen der Plattformarbeit (nicht im Rahmen ihrer Haupttätigkeit) sozial abgesichert



- Ja, Gedanken gemacht und bereits abgesichert
- Ja, Gedanken gemacht, aber noch nicht abgesichert
- Nein, keine Gedanken gemacht und daher nicht abgesichert

Frage: P8 „Sie haben angegeben, über Online-Plattformen als Selbstständiger Aufträge entgegenzunehmen. Haben Sie sich im Zuge dessen bereits mit dem Thema „soziale Absicherung“ (z. B. für den Krankheitsfall und zur Altersvorsorge) beschäftigt?“ und P9 „Für welche dieser Fälle haben Sie privat vorgesorgt / eine Versicherung abgeschlossen?“

Basis: (Ganz oder teils) Selbstständige Plattformarbeiter (n = 553), Cloudworker (n = 328), Gigworker (n = 304); Fehlende Werte zu 100 Prozent = „keine Angabe“.

Quelle: Kantar, Bertelsmann Stiftung