



Arbeit auf digitalen Plattformen: selbst- oder fremdbestimmt?

Fabian Vogel, Sarah Bernhard

Der Streit darüber, ob Menschen, die ihre Arbeitskraft auf digitalen Arbeitsplattformen anbieten, Solo-Selbstständige oder abhängig Beschäftigte sind, hat inzwischen auch die Gerichte erreicht. Der verbreitete Einsatz von algorithmischen Steuerungsmechanismen und digitalen Anreizsystemen kann darauf hindeuten, dass es sich in vielen Fällen um fremdbestimmte und weisungsgebundene Arbeit handelt.

Sind Menschen, die Aufträge über digitale Arbeitsplattformen ausführen, Solo-Selbstständige oder abhängig Beschäftigte? Mit dieser Frage hat sich auch schon das Bundesarbeitsgericht befasst. In einem Urteil vom Dezember 2020 gab es der Klage eines Plattformarbeiters (Crowdworkers) gegen eine digitale Arbeitsplattform (Crowdworking-Plattform) statt und stellte nachträglich ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis zwischen beiden fest. Über diese Plattform erhielt der Plattformarbeiter mehrere Aufträge, bei denen er Markenprodukte im Einzelhandel und an Tankstellen fotografieren sollte, um so die Präsentation dieser Artikel für den Auftraggeber transparent zu machen.

Für die Arbeitsplattform galt der Plattformarbeiter als Solo-Selbstständiger. Als solchem

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/arbeit-auf-digitalen-plattformen-selbst-oder-fremdbestimmt/> | 1

wurden ihm keinerlei Arbeitnehmerrechte wie Kündigungsschutz oder eine zeitraumbezogene Entlohnung gewährt. Mit einem Verweis auf das algorithmische Anreizsystem – hierzu unten mehr – gab das Bundesarbeitsgericht der Klage des Plattformarbeiters gleichwohl in letzter Instanz statt. Denn die digitale Arbeitsplattform steuere die Auftragsvergabe so, dass der Plattformarbeiter seine Tätigkeit nach Ort, Zeit und Inhalt nicht frei gestalten könne.

Das Anreizsystem der Plattform war demnach darauf ausgerichtet, die persönliche Motivation des Plattformarbeiters zu steigern und seine kontinuierliche Aktivität auf der Plattform sicherzustellen. Auf diese Weise, so das Gericht, entwickelte sich zwischen der digitalen Arbeitsplattform und dem Plattformarbeiter ein finanzielles Abhängigkeitsverhältnis. Das Gericht wertete die Plattformarbeit in diesem Fall daher nicht als selbstständige Tätigkeit. Stattdessen sei das konkrete Arbeitsverhältnis durch Fremdbestimmung, Weisungsgebundenheit und persönliche Abhängigkeit gekennzeichnet.

Was macht digitale Arbeitsplattformen aus?

Im Allgemeinen ist die digitale Plattformarbeit dadurch gekennzeichnet, dass Arbeitsaufträge online an eine anonyme Vielzahl an Arbeitskräften (Crowd) vergeben werden. Auftraggeber, Plattformarbeiterinnen und Plattformarbeiter bieten dabei wechselseitig Arbeitsaufträge beziehungsweise ihre Arbeitskraft an. Die digitale Arbeitsplattform bringt also Angebot und Nachfrage zusammen. Folgerichtig beschreibt Vili Lehdonvirta (unter anderem in einem [2019 für das IAB-Forum verfassten Beitrag](#)) das Geschehen auf den digitalen Plattformen als doppelseitige Auktion. Denn einerseits können sich die Auftraggeber ihre Arbeitskräfte auswählen, andererseits können die Plattformarbeiterinnen und Plattformarbeiter Arbeitsaufträge annehmen oder auch nicht.

Mikro- versus Makrojobs

Die zu vermittelnden Tätigkeiten können hinsichtlich ihrer Komplexität variieren. Vereinfacht ausgedrückt lassen sich Mikro- und Makrojobs voneinander unterscheiden. Mikrojobs sind einfache, wenig komplexe Aufträge, die keine besonderen Fähigkeiten verlangen. Beispiele hierfür sind das Kategorisieren von Bildern, Lieferdienstleistungen oder Recherchen zu Öffnungszeiten. Global betrachtet ist Amazon Mechanical Turk die wohl bekannteste Mikrotask-Plattform, beschränkt auf Deutschland kann hier Mylittlejob genannt werden.

Demgegenüber verlangen Makrojobs aufgrund ihrer Komplexität durchaus spezifische Kenntnisse. Dabei erstreckt sich das Spektrum an möglichen Tätigkeiten von handwerklichen Dienstleistungen über Übersetzungs-Aufgaben bis hin zur Gestaltung von Logos und zum

Testen von Apps, Webseiten oder anderen Produkten. Makrotasks werden daher auf Marktplatz-Plattformen ebenso wie auf Design-, Innovations- und Test-Plattformen angeboten. Beispiele hierfür sind die Test-Plattform Testbirds, die Design-Plattform 12designer, die Innovations-Plattform jovoto oder die Marktplatzplattformen Etsy oder MyHammer.

Ortsgebundene Gigs versus ortsunabhängige Arbeit in der Cloud

Darüber hinaus lässt sich die Plattformarbeit danach differenzieren, ob sie ortsgebunden ist oder nicht, ob sie also allein mit einem internetfähigen Endgerät erledigt werden kann oder zumindest teilweise auch „vor Ort“ in der analogen Welt verrichtet werden muss.

Für standortabhängige Tätigkeiten hat sich der Begriff „Gigworking“ etabliert. Der Ausdruck „Gig“ rührt ursprünglich aus der Jazzmusik und entspricht einem Auftritt vor Publikum. Dabei besteht die Band allerdings gerade nicht aus einer festen Personengruppe wie beispielsweise bei den Beatles. Stattdessen setzt sich diese für jeden Gig aus einzelnen Musikerinnen und Musikern neu zusammen. Dieses Schema lässt sich auf Gigworking-Plattformen übertragen. Die dort tätigen Arbeitskräfte erledigen vor Ort unterschiedlichste Aufgaben und ihre Zusammensetzung wechselt ständig. So können verschiedenste Menschen Fahrdienste, Essenslieferungen und handwerkliche Leistungen ausführen.

Beim sogenannten Cloudworking handelt es sich dagegen um ortsunabhängige Tätigkeiten auf digitalen Arbeitsplattformen. Das Arbeitsergebnis und teils auch die Arbeitsprozesse sind dabei in einer Cloud gespeichert, als Arbeitsmittel dient lediglich ein Bildschirmgerät mit Internetzugang. Mögliche Tätigkeiten sind das Testen von Software oder das Übersetzen von Texten. Die nachstehende Tabelle enthält Beispiele von Dienstleistungen, die auf Mikro- und Makrojob-Plattformen gehandelt werden und entweder lokal als Gig oder ortsunabhängig in der Cloud erledigt werden.

Tab.: Arten von digitalen Arbeitsplattformen (Crowdworking-Plattformen) und typische Dienstleistungen

	Mikrojob-Plattform (einfache, wenig komplexe Arbeiten)	Makrojob-Plattform (komplexe oder kreative Arbeiten)
Gigworking-Plattform (standortabhängig, offline)	Recherche zu Preisen und Öffnungszeiten, Gebäudeinstandhaltungs- und Reinigungsdienste, Übernachtungsmöglichkeiten, Transport- und Fahrdienste wie Taxidienste, Pizza-Lieferservice, Paket- und Logistikdienstleistungen, teils auch für digitale Handelsplattformen	Maßanfertigung und Einbau von Möbeln, Montage und andere handwerkliche Tätigkeiten
Cloudworking-Plattform (standortunabhängig mit internetfähigem Endgerät, online)	Kategorisieren von Bildern, einfache Textproduktion, Marketingbeiträge in sozialen Medien	Gestalten von Logos, Webseiten, Flyern, Verpackungen, Plakaten, Werbetafeln, Speisekarten, Arbeitskleidung; Templates für Briefe, E-Mails; entwickeln von Marketing-Konzepten, Brands; Textübersetzungen; Marktplätze

Quelle: eigene Darstellung. © IAB

Arbeitssteuerung durch Algorithmen

Das Kernstück digitaler Arbeitsplattformen sind selbstlernende Algorithmen, die zu unterschiedlichen Zwecken und in unterschiedlichem Ausmaß Anwendung finden. Dabei erhöhen diese Algorithmen die Sichtbarkeit passgenauer Angebote. So sorgen sie etwa dafür, dass entsprechende Dienstleistungsanbieter und externe Arbeitskräfte in den Suchmasken erscheinen, beispielsweise auf einer Plattform für Handwerksleistungen. Zugleich können die selbstlernenden Algorithmen Arbeitsaufträge unmittelbar an registrierte Plattformarbeiterinnen und -arbeiter vermitteln, wie dies bei Uber und Deliveroo geschieht.

Weiterhin steuern und überwachen Algorithmen die Arbeitsprozesse, um für die notwendige Arbeitsqualität garantieren zu können. So führen diese mittels virtueller Eingabemasken akkurat durch den Arbeitsprozess von Mikrojobs und strukturieren damit einfache Tätigkeiten, etwa das Kategorisieren von Bildern, stark vor. Auch beim Gigworking sind solche Eingabemasken durchaus üblich, wenn beispielsweise Fotos von Produkten mit

Quelle:

zugehörigen Preisschildern hochgeladen werden sollen. Die selbstlernenden Algorithmen der Arbeitsplattformen zählen außerdem Tastaturanschläge oder erstellen Screenshots und werten diese anschließend aus. So kann auf einer Cloudworking-Plattform für Softwaretests nachvollzogen werden, ob die Software-Testerinnen und -Tester tatsächlich arbeiten.

Die Arbeitssteuerung und -überwachung komplexer Tätigkeiten fällt naturgemäß weniger rigide aus. Hierzu bedarf es mitunter ausführlicher Beschreibungen, um die Arbeitsqualität zu gewährleisten. Für Design-Wettbewerbe werden zeitliche Fristen vereinbart, etwa für die Erstellung von Firmenlogos. Zudem geschieht das Einreichen derartiger Arbeitsleistungen ebenfalls mittels virtueller Eingabemasken. So können die Ergebnisse schließlich strukturiert abgerufen werden. Außerdem sorgt dieses Prozedere entlang der Standardstruktur für eine gewisse Vergleichbarkeit der vorgelegten Arbeitsergebnisse.

Überwachung der Arbeit durch Tracking- und Tracing-Algorithmen

Auf Transport- und Fahrdienst-Plattformen zeichnen Tracking- und Tracing-Technologien kontinuierlich Verhaltensdaten von Plattformarbeiterinnen und -arbeitern auf. So werden etwa Personen, die Fahrdienste anbieten, oder Essenskurier während ihrer Tätigkeit GPS-getrackt. Die automatisierte Echtzeit-Analyse der registrierten Daten ermöglicht es, Handlungsempfehlungen unmittelbar zu übermitteln und auf nahe gelegene Fahrdienstnachfragen aufmerksam zu machen.

In seinem 2019 erschienenen Buch „[Digitaler Kapitalismus](#)“ hat Philipp Staab darauf verwiesen, wie stark Tracking- und Tracing-Technologien im Verbund mit automatisierten Echtzeit-Analysen das Verhalten von Menschen beeinflussen, die ihre Arbeitskraft auf digitalen Plattformen anbieten. Die Plattformbetreibenden haben schließlich ein Interesse daran, dass diese möglichst viele Aufträge annehmen. Indem sie deren Verhaltensdaten registrieren, aufzeichnen und verarbeiten, können sie diesen passende Aufträge anbieten. Uber erkennt daher etwa Inaktivitäten und Ruhepausen seiner Fahrerinnen und Fahrer und weist diesen, abhängig vom jeweiligen Standort, passende Fahrdienstangebote zu. Denn nur, wenn bei Bedarf genug Fahrerinnen und Fahrer zur Verfügung stehen, lassen sich auch starke Nachfragespitzen auffangen.

Digitale Bewertungen ermöglichen Leistungsvergleiche

Diese Überwachungstechniken ermöglichen es außerdem, persönliche Bewertungen zu berechnen. Diese ergeben sich etwa aus der Qualität der einzelnen Arbeitsergebnisse, der

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/arbeit-auf-digitalen-plattformen-selbst-oder-fremdbestimmt/> | 5

allgemeinen Zuverlässigkeit sowie dem Kommunikations- und Sozialverhalten. So können Auftraggeber, Kundinnen und Kunden in vielen Fällen Bewertungen abgeben. Dies gilt etwa für Personen, die Software testen oder für Uber Fahrten durchführen. Derartige Feedbacks sind ebenso wie die registrierten Login-Zeiten auf den Arbeitsplattformen von Relevanz für die digitale Reputation der Betroffenen. Damit ist auch ein interpersonaler Leistungsvergleich möglich. Zudem entscheiden derartige Bewertungen über den Zugang zu lukrativen Arbeitsaufträgen: Wer über eine hervorragende digitale Reputation verfügt, darf an attraktiven Projektarbeiten teilnehmen oder erhält lukrative Jobs.

Das individuelle Verhalten auf der Arbeitsplattform kann also die digitale Bewertung erheblich beeinflussen. So wirkt sich eine kontinuierliche Aktivität, bei der laufend Arbeitsaufträge angenommen und zügig erledigt werden, positiv auf die persönliche Bewertung aus. Längere Arbeitspausen dagegen verschlechtern die eigene Bewertung. Die Betroffenen müssen permanent Leistungsbereitschaft demonstrieren, um dauerhaft hervorragende digitale Bewertungen zu erzielen und lukrative Tätigkeiten an Land ziehen zu können. Mitunter wird ihnen bei längerer Inaktivität sogar das eigene Userkonto abgeschaltet.

Arbeitsanreize wie im Computerspiel

Digitale Arbeitsplattformen enthalten üblicherweise virtuelle Trophäen, Fortschrittsbalken, Ranglisten oder Bewertungssternchen. Solche sogenannten Gamification-Elemente stammen ursprünglich aus Computerspielen (englisch: Games), finden aber vermehrt auch in anderen Kontexten Anwendung, etwa in der Psychologie, um Depressionen, Ängste oder Stress zu lindern.

Auf digitalen Arbeitsplattformen sollen Gamification-Elemente die Motivation und Leistungsbereitschaft derjenigen steigern, die dort ihre Arbeitskraft anbieten. Sie erhalten beispielsweise, abhängig von ihrer persönlichen Bewertung, unterschiedliche Platzierungen auf der öffentlichen Bestenliste ihrer digitalen Arbeitsplattform. Dies ermöglicht den unmittelbaren Vergleich zwischen den Plattformarbeiterinnen und -arbeitern und soll diese letztlich zu besseren Leistungen anspornen.

Beschäftigte oder Soloselbstständige?

Nicht nur in Deutschland, sondern auch im Vereinigten Königreich, in Frankreich, Italien und den Niederlanden haben Klagen gegen digitale Arbeitsplattformen bereits die Gerichte beschäftigt. Bestrebungen des [Bundesministeriums für Arbeit und Soziales](#) (BMAS) ebenso

wie der EU-Kommission zielten zuletzt darauf ab, die Gerichte auf nationaler wie europäischer Ebene zu entlasten und für einen nationalen beziehungsweise europäischen Ordnungsrahmen zu sorgen. Für dieses Vorhaben hat die europäische Kommission bereits Konsultationen mit den unterschiedlichsten Sozialpartnern aufgenommen.

Das BMAS möchte die Rechtslage zur Plattformarbeit präzisieren und dabei explizit den Sozialschutz für die Betroffenen verbessern. Dies heißt, dass arbeitsrechtliche Regelungen und Standards europaweit vereinbart und durchgesetzt werden sollen. Denn die Zahl der Menschen, die für solche Plattformen tätig sind, wächst langsam, aber beständig. Mittlerweile arbeiten 1,4 Prozent der [Erwerbstätigen](#) in Europa zumindest teilweise für digitale Arbeitsplattformen. Unter ihnen sind Menschen mit Kindern und solche, die im (jeweiligen) Ausland geboren sind, überrepräsentiert. Zu diesem Ergebnis kommt eine [2020 erschienenen Studie der Europäische Kommission](#).

Aktuell plant das BMAS, Plattformarbeiterinnen und -arbeiter in die gesetzliche Rentenversicherung einzubeziehen und für diese verbindliche Mindestkündigungsfristen einzuführen. Unklar bleibt hierbei allerdings, wie dies geregelt beziehungsweise wie der jeweilige Wohnsitz geprüft werden soll, schließlich kann dieser auch im Ausland liegen. Zudem ist es dem BMAS ein Anliegen, dass persönliche Bewertungen zukünftig auch auf anderen Arbeitsplattformen geltend gemacht werden können. Dies könnte ihre Abhängigkeit von einzelnen Plattformen verringern und damit ihre individuelle Marktmacht erhöhen.

Neue Wege sozialer Sicherung?

Auch der IAB-Ökonom Enzo Weber strebt mit seinem Konzept der „Digitalen Sozialen Sicherung“ (DSS) an, den Sozialschutz für die Betroffenen zu verbessern. Demnach würde vom monatlichen Einkommen aus der Plattformarbeit ein fixer Anteil automatisch auf ein persönliches DSS-Konto eingezahlt. Anschließend könnten die Beiträge zu den nationalen Sicherungssystemen transferiert und je nach nationalstaatlicher Prioritätensetzung auf die unterschiedlichen Sozialversicherungszweige aufgeteilt werden. Ohne internationale Vereinbarungen könnten Plattformbetreibende derartige Regelungen allerdings hintergehen. Doch könnte der Sozialschutz von Menschen, die für digitale Plattformen arbeiten, somit innerhalb der bestehenden Sozialstrukturen gewährleistet werden. Zudem müssten Sozialversicherungsbeiträge dank der automatischen Einzahlungen auf die DSS-Konten am Monatsende nicht zu jedem einzelnen vermittelten Arbeitsauftrag erhoben werden (eine ausführliche Erläuterung des Konzepts finden Sie in einem 2018 erschienenen [Beitrag von Enzo Weber für das IAB-Forum](#)).

Unabhängig von diesem Konzept arbeitet das BMAS aktuell daran, sich über die konkreten Arbeitsbedingungen auf nationalen sowie internationalen digitalen Arbeitsplattformen Klarheit zu verschaffen: Handelt es sich also um fremdbestimmte, weisungsgebundene Arbeiten in persönlicher Abhängigkeit und nicht um Solo-Selbstständigigkeiten? Hierzu schlägt das Ministerium vor, den genauen Status über die Funktionsweisen der algorithmischen Arbeitssteuerung zu bestimmen. Bislang wollen die digitalen Arbeitsplattformen ebenjene Funktionsweisen nicht preisgeben und verweisen auf ihre Geschäftsgeheimnisse. Sie befürchten, dass andere Plattformunternehmen profitieren könnten, wenn sie ihre algorithmischen Systeme offenlegen müssen.

Das BMAS möchte dieses Dilemma durch eine Umkehrung der Beweislast bei der Feststellung des Status lösen. Demnach müssten nicht mehr die Plattformarbeiterinnen und -arbeiter vor Gericht beweisen, dass sie faktisch abhängig Beschäftigte sind. Vielmehr müssten die digitalen Arbeitsplattformen den Beweis erbringen, dass die Plattformarbeiterinnen und -arbeiter Solo-Selbstständige sind und keine abhängig Beschäftigten.

Literatur

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2020): [Eckpunkte des BMAS. Faire Arbeit in der Plattformökonomie](#), letzter Zugriff am 25.5.2021.

Lehdonvirta, Vili (2019): [Der Aufstieg von Online-Arbeitsmärkten: Freelancing und Gig-Working über Internetplattformen](#). In: IAB-Forum, 04.04.2019.

Staab, Philipp (2019): [Digitaler Kapitalismus](#). Berlin: Suhrkamp-Verlag.

Urzi Brancati, Marie Cesira; Pesole, Annarosa; Fernandez Macias, Enrique (2020): [New evidence on platform workers in Europe](#), Publications Office of the European Union, Luxembourg, 17.2.2020.

Weber, Enzo (2018): [Digitale soziale Sicherung – ein Schritt in die Zukunft](#). In: IAB-Forum, 13.09.2018.