

#IdGuZdA*Blog*

Plattformökonomie gestalten, und zwar jetzt

Autorenkollektiv: Andreas Boes, Katrin Gül, Tobias Kämpf, Barbara Langes, Thomas Lühr, Kira Marrs, Elisabeth Vogl, Jutta Witte, Alexander Ziegler

02

Berichte aus der Forscherwerkstatt

Februar 2017



ISFMÜNCHEN #IdGuZdA

Impressum

© 2017 ISF München

Inhalte dürfen ausschließlich unter Angabe der Quelle verwendet werden:

Boes, Andreas (2019): Büro der Zukunft: Plattformökonomie gestalten, und zwar jetzt. Online verfügbar unter <https://idguzda.de/blog/plattformoekonomie-gestalten-und-zwar-jetzt/> [21.02.2017].

Titelbild: Shutterstock, eigene Bearbeitung

Gestaltung: Karla Kempgens, ISF München

<https://doi.org/10.36194/idguzdablog-2017-002>

Weitere Informationen:

www.isf-muenchen.de

www.idguzda.de

Plattformökonomie gestalten, und zwar jetzt

Bericht der Veranstaltung „Arbeiten in der Wolke – Arbeits- und sozialrechtliche Implikationen der Plattformökonomie“, die am 16.02.2017 am Munich Center for Internet Research (MCIR) im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Internet und Gesellschaft“ stattfand.

In den letzten Jahren haben digitale Plattformen enorm an Bedeutung gewonnen. In der öffentlichen Diskussion spricht man deshalb schon seit längerem von der „Plattformisierung von Wirtschaft und Gesellschaft“. Die Player der Plattformökonomie dringen mit ihren Geschäftsmodellen in immer mehr Lebensbereiche vor und machen unseren Alltag leichter: schnell über *expedia* in den Urlaub fliegen, ein hippestes Quartier bei *airbnb* buchen und natürlich am 22.12. das letzte Weihnachtsgeschenk bei *Amazon* bestellen.



Den meisten dürfte dabei allerdings nicht bewusst sein, dass dies nur der Anfang einer brisanten Entwicklung ist. Die Plattformökonomie hat mittlerweile auch die Arbeitswelt erfasst, was spätestens seit den Diskussionen um „Crowdsourcing“ oder „Cloudworking“ klar ist. Digitale Plattformen dringen zunehmend in die betrieblichen Wertschöpfungsprozesse vor, d.h. Arbeitstätigkeiten für Unternehmen werden auf digitalen Plattformen organisiert und erbracht – und zwar außerhalb klassischer Beschäftigungsverhältnisse. Es ist zu erwarten, dass diese Entwicklung maßgeblich mitbestimmen wird, wie wir in Zukunft arbeiten. Gleichzeitig birgt sie eine enorme soziale und gesellschaftspolitische Sprengkraft. Denn Arbeit wird in der Plattformökonomie nach dem Prinzip des Marktplatzes organisiert. Im Kern bedeutet das, dass vormals feste und längerfristige Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch lose und kurzfristigere Beziehungen zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer, die über digitale Plattformen für die Dauer eines Auftrags vermittelt werden, ersetzt werden.

Da die Organisation von Arbeit über digitale Plattformen disruptives Potenzial birgt, ist es besonders wichtig, sich mit Wirkungen der Plattformökonomie auf die Arbeitswelt auseinanderzusetzen: *Was bedeutet die Verbreitung der Arbeit auf digitalen Plattformen für die Erwerbstätigkeit von Individuen und unser System von Beschäftigung und Erwerbsarbeit? Wie sollte sich das Arbeits- und Sozialrecht zu diesen Veränderungen verhalten? Brauchen wir neue Regelungen? Wenn ja, welche?* Hierzu diskutierten ExpertInnen aus Wissenschaft, Gewerkschaft und Wirtschaft im Rahmen der Veranstaltung „Arbeiten in der Wolke – Arbeits- und sozialrechtliche Implikationen der Plattformökonomie“.

Martin Risak, Arbeits- und Sozialrechtler an der Universität Wien, thematisierte in seiner Keynote die Folgen der Plattformökonomie für das Arbeits- und Sozialrecht. Das Wesen der Arbeit auf Plattformen beschrieb er anhand des Phänomens Crowdsourcing als „just-in-time-Organisation von Arbeit, die das Risiko unproduktiver Zeiten möglichst auf die Arbeitenden selbst verlagert“. Dass dabei der arbeitsrechtliche und unter Umständen auch sozialrechtliche Schutz unter den Tisch fällt, ist nach seiner Beobachtung zum Teil gewollt und zuweilen sogar Bestandteil des Geschäftsmodells. Gegen kreative und innovative Geschäftsmodelle hat Risak wie die meisten von uns nichts. Ein Zurück in die Frühzeit der Industrialisierung mit ihren prekären Beschäftigungsverhältnissen, die wenig kosten, findet der Experte allerdings nicht erstrebenswert.

Einen grundlegenden Einblick, was Arbeit auf digitalen Plattformen konkret bedeutet, gab Elisabeth Vogl. Sie ist Wissenschaftlerin in unserem Team und hat für ihre Masterarbeit hinter die Kulissen von Crowdsourcing-Plattformen geschaut. Dabei hat sie die unterschiedlichsten Plattformmodelle von einfachsten Arbeiten bis hin zu hochqualifizierten und kreativen Tätigkeiten vorgefunden, ein riesiges Spektrum an Arbeitsformen und Arbeitsbedingungen. Auch wenn es aufgrund dieser enormen Bandbreite schwierig sei, generalisierbare Aussagen zu treffen, wies Elisabeth Vogl auf gemeinsame Merkmale der Arbeit auf Plattformen hin. Zugespitzt formuliert, bedeute Arbeit auf Plattformen für die Menschen Konkurrenz- und Leistungsdruck: „Das Wettbewerbsprinzip ist dominant.“

Die Arbeit auf Plattformen läuft nach Vogl in der Regel folgendermaßen ab: Ein Unternehmen definiert einen Auftrag, zum Beispiel das Verfassen von Produktbeschreibungen für einen Online-Shop, und gibt ihn an einen Plattformanbieter weiter. Der zerlegt ihn in bearbeitbare Teilaufgaben, definiert, wie sie gelöst werden sollen, und schreibt sie auf dem Marktplatz im Internet aus. Bearbeiten müssen die Plattformarbeiter ihre „Tasks“ auf der Plattform. Bezahlt werden sie erst nach erfolgreicher Abnahme oder manchmal gar nicht, wenn nur der Beste den Zuschlag bekommt. Ein erfolgreicher Plattformarbeiter sammelt von Auftrag zu Auftrag Punkte für seine individuelle Leistung und kann damit seine digitale Reputation steigern. Das ist sein aktueller Marktwert, der darüber entscheidet, ob er Folgearbeiten bekommt oder nicht.

Darüber hinaus spielt laut Vogl Transparenz auf digitalen Plattformen eine zentrale Rolle. Dadurch, dass der gesamte Arbeitsprozess in einer digitalen Umgebung stattfindet, hinterlässt jeder Klick Spuren. Dies kann von Plattformanbietern für eine neue Form der Leistungskontrolle genutzt werden, was Vogl am Beispiel der Freelancer-Plattform *Upwork* beschreibt. Vogl hat *Upwork* im Selbstversuch getestet und festgestellt, dass die Plattform über Screenshots vom Bildschirm, Tracking von Mausbewegungen und ein jederzeit einsehbares Arbeitstagebuch ein genaues Bild davon hat, wann man an dem Auftrag arbeitet und wann man eine private E-Mail schreibt. Die Zeiten, in denen Plattformarbeiter nicht produktiv sind, werden in der Regel nicht vergütet. Denn Auftraggeber zahlen im Gegensatz zu klassischen Beschäftigungsverhältnissen nur für das Ergebnis bzw. die tatsächlich geleistete Arbeit.

Ausgehend davon standen in der abschließenden Podiumsdiskussion die positiven und negativen Wirkungen von Plattformarbeit im Fokus sowie die Frage nach Gestaltungs- und Regulierungsbedarfen. Vanessa Barth, Leiterin des Bereichs Zielgruppenarbeit und Gleichstellung der IG Metall, schlägt einen pragmatischen Umgang mit der Arbeit auf Plattformen vor. Crowdsourcing sei in der Welt und man könne es nicht ausknipsen. Hunderttausende sind nach ihren Worten in der Crowd aktiv. Also gelte es die Chancen zu nutzen und die Risiken zu minimieren. Crowdsourcing sichere den Zugang zu Arbeit und vielfältigen Aufgaben, ermögliche Mobilität und Flexibilität und zeige, wie Arbeit in Netzwerken funktionieren könne. Knackpunkte sind nach ihrer Beobachtung unter anderem ein einseitiges Plattformdesign, das überwiegend dem Auftraggeber und dem Plattformanbieter selbst nütze, die fehlenden Möglichkeiten, sich gewerkschaftlich zu organisieren, und natürlich die oftmals unfaire Vergütung.

Die Bezahlung, räumt auch Podiumsteilnehmer Markus Steinhauser ein, sei immer ein Thema. Steinhauser ist Mitbegründer der Testbirds GmbH und will verantwortungsvoll mit seinen in der Regel gut qualifizierten Crowdtestern – ein Drittel von ihnen hat noch eine andere Beschäftigung, viele von ihnen studieren – umgehen. Bei Testbirds versucht man, wenn möglich den Mindestlohn zu zahlen. Crowdtester sollen, sagt er, glücklich sein bei dem, was sie tun. Steinhauser weiß aber auch: die Tester können allein von den Produkttests auf der Plattform nicht leben und der Plattformanbieter bekommt ein Problem, wenn sie abwandern.

Das erscheint eher wie ein lockeres Geben und Nehmen, birgt aber eine ganz grundsätzliche Gefahr. Denn der rechtliche Status dieser neuen Form von Beschäftigung ist ziemlich fragil. Es gelten die Vereinbarungen, die in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Plattformanbieter festgeschrieben sind. Die Betroffenen bewegen sich außerhalb des geltenden Arbeits- und Sozialrechts. Martin Risak analysiert in seiner Keynote, was dafür spricht, dass aus Sicht des Arbeitsrechts auch Crowdworker eigentlich wie abhängig Beschäftigte behandelt werden müssten. Sie werden bei der Bearbeitung ihrer Aufträge kontrolliert, durch Bewertungssysteme diszipli-

niert, arbeiten unter klaren Zeitvorgaben und damit nicht so selbstbestimmt, wie oftmals angenommen wird. Crowdworker stehen oftmals wie klassische Arbeitnehmer in einer persönlichen Abhängigkeitsbeziehung. Aber wie will ein Crowdarbeiter dies beweisen? Und wer überhaupt ist der Arbeitgeber?

Der österreichische Experte sieht drei mögliche Lösungswege, um Rechtssicherheit für die Menschen in der Crowd zu schaffen. Man könne – als ganz großen Wurf – den Arbeitnehmerbegriff unter Einbeziehung arbeitnehmerähnlicher Arbeitsverhältnisse neu definieren, den Schutzbereich des Arbeitsrechts auch auf wirtschaftlich abhängige Personen ausdehnen oder in Anlehnung an das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz ein eigenes „Crowdwork-Gesetz“ auf den Weg bringen, das die speziellen Probleme der Plattformarbeit regelt. Mit Blick auf das Sozialrecht verweist Risak auf die österreichische Lösung. Hier zahlen seit den 90er Jahren alle Erwerbstätigen in die Sozialversicherung ein.

Risak zeigt damit handfeste, juristisch fundierte Wege zur Regulation der Arbeit auf digitalen Plattformen auf. Darüber, dass diese jetzt gestaltet werden muss, besteht unter den Teilnehmern der MCIR-Veranstaltung Konsens. Victoria Ringleb, Geschäftsführerin der Allianz deutscher Designer und MitdiskutantIn auf dem Podium, gibt die Einschätzung ab, dass fluide Beschäftigungsverhältnisse zunehmend klassische Beschäftigungsverhältnisse ablösen. Die Zukunft gehört nach ihrer Diktion eher den Netzwerken, in denen man sich positioniert, Innovationen auf den Weg bringt und Kreativität zum Tragen kommt. Aber auch Ringleb plädiert dafür, jetzt genau hinzuschauen und gegebenenfalls auch gegenzusteuern. Wahrscheinlich, meint sie, müsse das System überdacht werden vor allem mit Blick auf die Soloselbstständigkeit.

Durch eine zeitgemäße Interpretation geltenden Rechts könne der Schutzbereich des Arbeits- und Sozialrechts den neuen Entwicklungen angepasst werden, ist Risak überzeugt. Doch der Experte warnt auch, dass es eine „one-fits-all-Lösung“ angesichts der vielfältigen Konstellationen vom erfolgreichen Kleinunternehmer bis hin zum „virtuellen Sklaven“ nicht geben kann. Aber er sagt auch, dass wir es in der Hand haben: „Prekäre Arbeitsbedingungen sind vom Menschen gemacht und nicht Ergebnis von Technik.“

Die MCIR-Veranstaltung zeigte also einmal mehr den Handlungsbedarf. Der Arbeitnehmerstatus, der Lohnarbeit als wichtigen Integrationsmechanismus in die Gesellschaft schützt, ist nicht überholt. Und seine drohende Unterhöhnung ist mehr als ein Kollateralschaden der Digitalisierung. Wenn wir nicht in den frühen Kapitalismus zurückfallen wollen, sollten wir die Regulation von Arbeit grundlegend erneuern und unser bislang bewährtes System damit fit machen für die digitale Ökonomie.



Informatisierung der Gesellschaft und Zukunft der Arbeit

www.IdGuZdA.de

Über uns

Unser Team im ISF München erforscht im Rahmen von interdisziplinären Projekten und in Kooperation mit namhaften Unternehmen die Informatisierung der Gesellschaft und Zukunft der Arbeit. Den konzeptionellen Ausgangspunkt der Theorie unseres Teams bildet dabei der globale Informationsraum als Grundlage der digitalen Transformation von Arbeit und Gesellschaft.

Prof. Dr. Andreas Boes



Katrin Gül



Dr. Tobias Kämpf



Barbara Langes



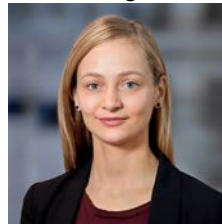
Thomas Lühr



Dr. Kira Marrs



Elisabeth Vogl



Dr. Alexander Ziegler



Wir bringen Wissenschaft und Praxis zusammen. Wir gehen mit unseren Forschungsergebnissen und Konzepten in die Unternehmen und arbeiten mit ihnen an der Gestaltung der digitalen Arbeitswelt.

Die Berichte aus der Forscherwerkstatt werden veröffentlicht im IdGuZdA-Blog: <https://idguzda.de/idguzda-blog/>

ISF München

Wir sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München. Seit einem halben Jahrhundert forscht das ISF auf dem Gebiet der Arbeits- und Industriosozologie im Rahmen verschiedener Forschungsschwerpunkte. Gegründet 1965, verbindet das unabhängige, gemeinnützige Institut empirische Forschung und theoretische Reflexion, Grundlagenforschung, konkrete Gestaltung und Wissenstransfer.



www.isf-muenchen.de

