

Stammbelegschaft begreifen, sondern in Netzwerken denken. Neben der Integration von Leiharbeitern kann zur Ausweitung der Vertretungsarbeit auch gehören, Statusüberprüfungsverfahren bei Solo-Selbstständigen durch die Rentenversicherung oder die Einschaltung der Finanzkontrolle Schwarzarbeit anzustoßen, wenn es Ungereimtheiten bei der Praxis mit Onsite-Werkverträgen gibt. Selbst ohne harte Mitbestimmungsrechte gelinge es auf diese Weise mitunter, Arbeitgeber zu Verhandlungen zu bewegen. Zudem sollten sich Betriebsräte – mit Unterstützung ihrer Gewerkschaften – mit anderen Arbeitnehmervertretungen im Netzwerk zusammenschließen und versuchen, mit den verschiedenen Arbeitgebern gemeinsame Mindeststandards auszuhandeln. Als „Netzwerkräte“ könnten sie sich darum bemühen, so etwas wie die Vergaberichtlinien im öffentlichen Dienst durchzusetzen: etwa betriebliche Mitbestimmung und Tarifbindung als Eintrittsvoraussetzung für Unternehmen, die ins Netzwerk aufgenommen werden möchten. Dies kann auch durch Tarifverträge geschehen. Beispielsweise reguliert ein entsprechender Tarifvertrag die

Arbeitsbedingungen in den Werkvertragsunternehmen der Papenburger Meyer Werft.

Wichtig ist nach der Analyse der Forscher, Betriebsräte überhaupt auf das Problem der Netzwerkorganisation aufmerksam zu machen und ihnen Möglichkeiten aufzuzeigen, jenseits des traditionellen Aufgabenbereichs zu agieren, also den Unternehmensnetzwerken soziale Netzwerke gegenüberzustellen. Dazu bedürfe es aber auch politischer Unterstützung. Viele Betriebsräte bräuchten dafür mehr Ressourcen, etwa in Form zusätzlicher Freistellungen. So sollte sich die Größe des Betriebsrats eines Warenhauses nicht an den 60 Stammbeschäftigten orientieren, sondern an den 100 Mitarbeitern, die dort tatsächlich tätig sind, auch wenn ein guter Teil nur Verträge mit Subunternehmen und Leiharbeitsfirmen hat. Gerade bei der Entlohnung wären auch bessere gesetzliche Standards hilfreich, zum Beispiel hinsichtlich der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen, und ein höherer Mindestlohn. ↗

Quelle: Markus Helfen, Carsten Wirth: Management von Arbeit in pluralen Netzwerkorganisationen, Working Paper der HBS-Forschungsförderung Nr. 185, Mai 2020 [Download](#)

PLATTFORMÖKONOMIE

Mehr Macht durch Mitbestimmung

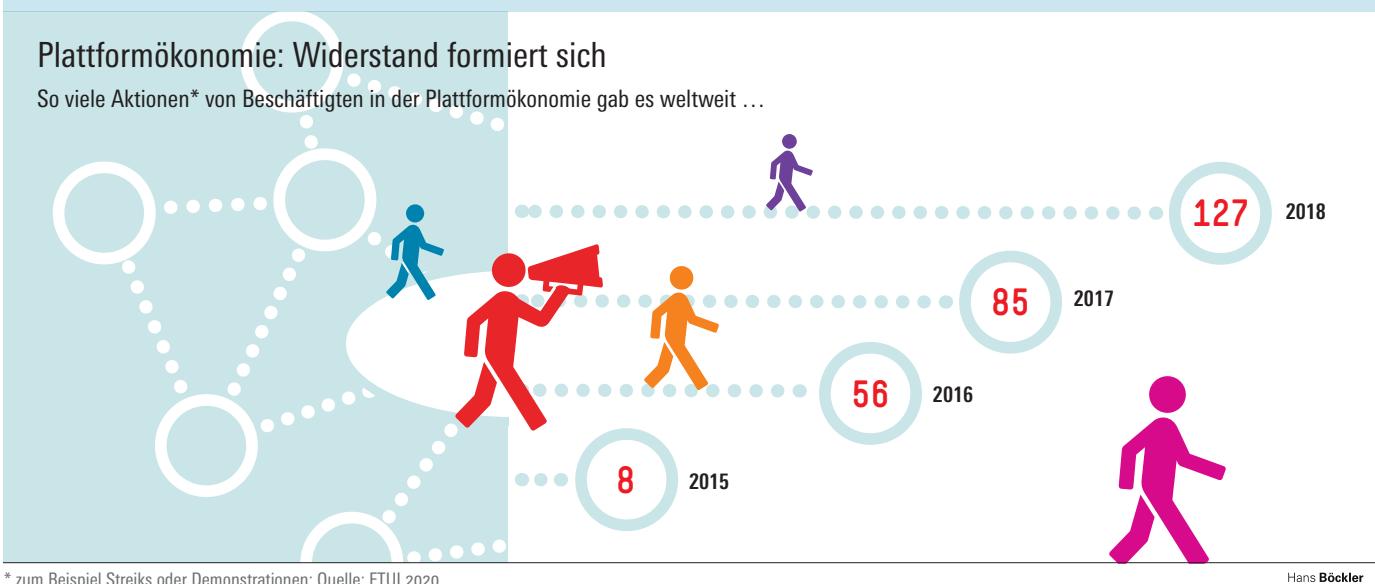
Die Beschäftigten in der Plattformökonomie wollen mehr Mitsprache. Um ihre Forderungen durchzusetzen, braucht es Zusammenarbeit mit Gewerkschaften sowie Regulierung durch den Gesetzgeber.

Sie erledigen Dienstleistungen wie Essen ausliefern, Software testen oder Werbetexte schreiben. Ihre Aufträge erhalten sie über Plattformen im Internet. Wollen sie nicht leer ausgehen, müssen die Beschäftigten in der sogenannten Plattformökonomie die Bedingungen ihrer Auftraggeber hinnehmen. Die Machtverhältnisse sind so ungleich, dass sie beinahe an frühkapitalistische Arbeitsbeziehungen erinnern. Doch es regt sich Widerstand: Die Beschäftigten beginnen sich zu vernetzen und wollen mitbestimmen. Um die Forderung nach Mitbestimmung durchzusetzen, braucht es die Unterstützung durch Gewerkschaften und die Regulierung durch den Gesetzgeber. Zu diesem Ergebnis kommt Heiner Heiland in einer Studie für das Forschungsprojekt „Hybridisierung der Erwerbsarbeit“ des WSI. Der Soziologe hat untersucht, wie schwierig es für Beschäftigte von digitalen Plattformen ist sich zu organisieren, aber auch, welche Chancen sich bieten. Die Plattformarbeit sei nicht nur ein Versuchsfeld für neue, digital vermittelte Arbeitsprozesse, schreibt Heiland, sondern auch für die Erprobung neuer Formen der Mitbestimmung.

Plattformarbeiter oder Crowdworker sind meist auf sich allein gestellt, stehen auf Abruf bereit und sind sozial kaum abgesichert. Sie können zwar entscheiden, wann und für wen sie als Nächstes arbeiten. In der Praxis müssen sie sich aber nach Vorgaben der Plattformen richten, über die ihre Arbeit koordiniert und kontrolliert wird. Wie viele Menschen in der Plattformökonomie tätig sind, lässt sich schwer beziffern – es existieren keine amtlichen Daten. Nur ein kleiner

Teil der Beschäftigten in Deutschland sei in diesem Bereich tätig, schreibt Heiland. Und wenn, dann diene ihnen diese Arbeit meist nur als Zuverdienst. Dennoch sei das Phänomen relevant: Erstens sei ein rasches Wachstum der Plattformwirtschaft zu erwarten. Zweitens müsse man die Plattformarbeit in einem größeren Zusammenhang sehen, als Teil des wachsenden Bereichs prekärer Arbeitsverhältnisse und damit als weiteren Angriff auf das „Normalarbeitsverhältnis“. Drittens biete sich hier ein Blick in die Zukunft der Arbeit: Die Prinzipien der Plattformökonomie – etwa die Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen oder die Zersplitterung von Arbeiten in kleinste Teilaufgaben – könnten künftig in andere Bereiche der Arbeitswelt einziehen.

Damit gewinnt die Frage an Bedeutung, wie sich Mitbestimmung und andere Arbeitnehmerrechte in der digitalen Welt etablieren lassen. „Rechtliche, räumliche, organisatorische, technologische und soziale Fragmentierung sind spezifische Merkmale der Plattformarbeit und behindern die Durchsetzung der Arbeitnehmerinteressen in vielen Fällen“, schreibt Heiland. Zumal die Betreiber der Plattformen kaum interessiert seien an Arbeitnehmerrechten, in Konfliktfällen zögen sie sich darauf zurück, dass sie nur die Vermittler von Aufträgen seien. Manchmal würden die Initiativen von Beschäftigten sogar aktiv behindert. Die meisten Plattformen „sind wenig überraschend feindselig gegenüber Bemühungen um eine wirklich unabhängige Arbeitnehmervertretung“, so Heiland. Trotz allem stünden die Beschäftigten den Plattformen nicht machtlos gegenüber. Die



Hans Böckler
Stiftung

digitalen Technologien, die Plattformbetreiber zur Kontrolle anwendeten, könnten sich auch die Beschäftigten zunutze machen. Wenn sie sich über Kommunikationskanäle im Internet zu Netzwerken zusammenschließen, könnten sie gemeinsam Druck ausüben. So könnte sich die Plattformarbeit „schnell zu einer der lebendigsten und aufregendsten Bereiche der Arbeitnehmerorganisation“ entwickeln.

In verschiedenen Ländern haben Crowdworker und Plattformarbeiter bereits kollektive Aktionen organisiert. Für Aufsehen sorgte vor einigen Jahren der Streik von Essenskurieren bei Deliveroo in London. Der Lieferdienst hatte angekündigt, er wolle seine „Rider“ nicht mehr nach Stundenlohn, sondern nach Akkord bezahlen, was für die Fahrer zu erheblichen Einbußen geführt hätte. Daraufhin versammelten sich rund 150 Fahrer vor der Zentrale von Deliveroo und legten den Betrieb lahm, indem sie sich gemeinsam von ihren Konten abmeldeten. Darüber hinaus wurden in der ganzen Stadt fliegende Streikposten organisiert. Die Aktionen erregten große öffentliche Aufmerksamkeit. Eine Finanzierungskampagne trug dazu bei, die Lohnausfälle auszugleichen. Nach sechs Tagen gab sich Deliveroo geschlagen. Auch in anderen Ländern waren Kuriere in den vergangenen Jahren sehr aktiv. In Köln wählten Fahrer von Foodora, die im Gegensatz zu vielen ihrer Kollegen bei anderen Lieferdiensten fest angestellt waren, im Sommer 2017 einen ersten Betriebsrat. Die Konflikte der gewerkschaftsnahen Betriebsratsmitglieder mit dem Management des Unternehmens, das inzwischen von Lieferando übernommen wurde, sind bis heute nicht beigelegt.

Die Beschäftigten können durch Eigeninitiative viel erreichen. Um strukturelle Ungleichheiten am Arbeitsmarkt auszugleichen, benötigen sie allerdings Unterstützung. Gewerkschaften könnten „den Grundstein für Workers' Voice“ in der Plattformarbeit legen, schreibt Heiland. Arbeitnehmerorganisation seien längst aktiv, bislang stünden sie aber in erster Linie beratend oder vermittelnd zur Seite: Die IG Metall engagiert sich mit dem Projekt Fair Crowd Work und der Frankfurter Erklärung zur plattformbasierten Arbeit. Die Gewerkschaft NGG unterstützt die Initiative „Liefern am Limit“ von Essenskurieren. Die Dienstleistungsgewerkschaft Verdi hat eine Beratungsplattform für Crowdworker geschaffen.

Darüber hinaus sollten sich Gewerkschaften noch aktiver einbringen, so der Forscher. Sie müssten stärker Druck auf den Gesetzgeber ausüben und auf eine Regulierung hinarbeiten. Zum Beispiel in der Frage, welcher rechtliche Status für diese Art von Beschäftigung gilt. Solo-Selbstständige haben nach geltendem deutschen Recht keinen Arbeitnehmerstatus und werden damit vom Tarifvertragsgesetz nicht erfasst. Um die Arbeitsbedingungen zu verbessern, braucht es aber Tarifverträge in der Plattformwirtschaft. Bei der Sozialversicherung besteht ebenfalls Handlungsbedarf. Auch für die Gewerkschaften selbst sei es lohnend, sich für Plattformarbeiter beziehungsweise Crowdworker einzusetzen. Schließlich erreichten sie auf diese Weise Menschen, die sonst nur selten mit ihnen in Kontakt kämen: Jugendliche, Migranten, Studierende und prekär Beschäftigte. ↗

Quelle: Heiner Heiland: Workers' Voice in platform labour, WSI Study Nr. 21, Juli 2020
[Download](#)



MEHR INFORMATIONEN

Die Beschäftigten der Plattformökonomie beginnen sich zu organisieren. Sie demonstrieren, streiken und gründen Interessenvertretungen.

Ein neuer Index, entwickelt von Forschern der Leeds University Business School, gibt einen Überblick über die weltweit stattfindenden Protestaktionen von Plattformarbeitern.

Simon Joyce u.a.: A global struggle: worker protest in the platform economy, ETUI Policy Brief 2/2020

<https://www.etui.org/publications/policy-briefs/european-economic-employment-and-social-policy/a-global-struggle-worker-protest-in-the-platform-economy>