



# ► World Employment and Social Outlook

Die Rolle digitaler  
Arbeitsplattformen für die  
Transformation der Arbeitswelt

# 2021





Die digitale Wirtschaft transformiert die Arbeitswelt. In den letzten zehn Jahren haben der Ausbau von Breitbandverbindungen und Cloud Computing sowie Innovationen in der Informations- und Kommunikationstechnologie wirtschaftliche Transaktionen und den Austausch großer Daten- und Informationsmengen zwischen Einzelpersonen, Unternehmen und Geräten ermöglicht. Daten werden immer mehr zu einem Schlüsselwert, der die digitale Wirtschaft antreibt. Verbunden mit diesen Veränderungen ist die Verbreitung digitaler Plattformen in verschiedenen Wirtschaftsbereichen. Seit März 2020 hat die COVID-19-Pandemie zu einer Zunahme von Fernarbeitsvereinbarungen geführt, was das Wachstum und die Auswirkungen der digitalen Wirtschaft weiter verstärkt. Während digitale Plattformen eine Reihe von Dienstleistungen und Produkten anbieten, konzentriert sich dieser Bericht auf digitale Plattformen, die Arbeit vermitteln und infolge von Innovationen in digitalen Technologien schnell in eine Reihe von Wirtschaftssektoren vorgedrungen sind.

Digitale Arbeitsplattformen sind ein ausgeprägter Teil der digitalen Wirtschaft. Sie ermöglichen es Privatpersonen oder Geschäftskundinnen und -Kunden, eine Fahrt zu arrangieren, Essen zu bestellen oder Freischaffende für die Entwicklung einer Website oder die Übersetzung eines Dokuments zu finden. Indem sie Unternehmen sowie

Kundinnen und Kunden mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verbinden, verändern sie Arbeitsprozesse, was erhebliche Auswirkungen auf die Zukunft der Arbeit hat. Digitale Arbeitsplattformen können in zwei große Kategorien eingeteilt werden: webbasierte und ortsgebundene Plattformen. Auf webbasierten Online-Plattformen werden Aufgaben oder Arbeitsaufträge online oder aus der Ferne von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausgeführt. Diese Aufgaben können die Ausführung von Übersetzungs-, Rechts-, Finanz- und Patentdienstleistungen, Design und Softwareentwicklung auf freiberuflichen und wettbewerbsbasierten Plattformen umfassen; das Lösen komplexer Programmier- oder Datenanalyseprobleme innerhalb einer bestimmten Zeit auf wettbewerbsorientierten Programmierplattformen; oder das Erledigen kurzfristiger Aufgaben, wie das Kommentieren von Bildern, das Moderieren von Inhalten oder das Transkribieren eines Videos auf Mikrotasking-Plattformen. Die Aufgaben auf ortsbasierten Plattformen werden von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern persönlich an bestimmten physischen Orten ausgeführt und umfassen Taxi-, Liefer- und Heimdienste (wie z. B. einen Klempner oder Elektriker), Haushaltsarbeiten und Pflegeleistungen.

Die Entwicklung digitaler Arbeitsplattformen hat das Potenzial, Beschäftigten einkommensschaffende Möglichkeiten zu bieten, einschließlich Frauen, Menschen mit Behinderungen sowie jungen Menschen und Arbeitsmigrantinnen und Migranten. Vor allem in Entwicklungsländern werden solche Plattformen als vielversprechende Quelle für Arbeitsmöglichkeiten angesehen, was viele Regierungen dazu veranlasst, in digitale Infrastrukturen und Kompetenzen zu investieren. Auch Unternehmen profitieren davon, da sie über Plattformen auf globale und lokale Arbeitskräfte zugreifen können, und damit die Effizienz und Produktivität steigern und eine größere Marktreichweite erreichen können.

Die Möglichkeiten, die die Plattformen bieten, werden von einigen Herausforderungen begleitet. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betreffen diese insbesondere die Regelmäßigkeit der Arbeit und des Einkommens, die Arbeitsbedingungen, den sozialen Schutz, die Nutzung von Qualifikationen, die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen. Viele dieser Herausforderungen sind für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in informellen und nicht standardisierten Arbeitsverhältnissen besonders ausgeprägt und betreffen zunehmend diejenigen, die auf digitalen Arbeitsplattformen beschäftigt sind und einen relativ schnell wachsenden Anteil an der Belegschaft ausmachen. Die Folgen der COVID-19-Pandemie legen die Risiken und Ungleichheiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer offen, insbesondere für diejenigen, die auf ortsgebundenen Plattformen beschäftigt sind. Zu den Herausforderungen für traditionelle Unternehmen gehört der unfaire Wettbewerb durch Plattformen, von denen einige nicht den herkömmlichen Steuer- und anderen Vorschriften unterliegen, einschließlich derer, die sich auf ihre Belegschaft beziehen. Weitere Herausforderungen für traditionelle Unternehmen sind die Höhe der Finanzmittel, die für eine kontinuierliche Anpassung an die digitale Transformation erforderlich sind, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), und die unzureichende Verfügbarkeit einer zuverlässigen digitalen Infrastruktur, insbesondere im globalen Süden.

Dieser Bericht soll das Verständnis dafür verbessern, wie digitale Arbeitsplattformen die

Arbeitswelt verändern und welche Auswirkungen dieser Wandel auf Unternehmen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hat. Er stützt sich auf die Ergebnisse von ILO-Umfragen, die unter etwa 12.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in 100 Ländern weltweit durchgeführt wurden, die auf freiberuflichen, wettbewerbsbasierten, wettbewerbsorientierten Programmierungs- und Mikrotasking-Plattformen sowie im Taxi- und Liefersektor arbeiten. Er stützt sich auch auf Interviews, die mit 70 Unternehmen unterschiedlicher Art, 16 Plattformunternehmen und 14 Plattformarbeitsverbänden auf der ganzen Welt in verschiedenen Branchen geführt wurden.

Diese Arbeit bietet einen bahnbrechenden und umfassenden internationalen Überblick über das Geschäftsmodell und die Geschäftsstrategien von Plattformen, basierend auf einer Analyse der Allgemeinen Geschäftsbedingungen von 31 großen web- und standortbasierten Online-Plattformen sowie auf den Erfahrungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Kundinnen und Kunden auf diesen Plattformen. Darüber hinaus werden Regulierungslücken in Bezug auf die Plattform-Verwaltung untersucht und mehrere Initiativen von Regierungen und Sozialpartnern zur Überbrückung dieser Lücken geprüft. Schließlich werden Möglichkeiten vorgeschlagen, die Chancen zu nutzen und die Herausforderungen zu überwinden, die sich aus digitalen Arbeitsplattformen ergeben, um eine nachhaltige Unternehmensentwicklung und menschenwürdige Arbeit für alle zu gewährleisten und die Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen voranzutreiben.

### ***Im letzten Jahrzehnt hat sich die Zahl der digitalen Arbeitsplattformen verfünffacht und konzentriert sich auf wenige Länder.***

Die Zahl der webbasierten und standortbasierten (Taxi- und Liefer-) Plattformen stieg von 142 im Jahr 2010 auf über 777 im Jahr 2020. Die Zahl der webbasierten Online-Plattformen verdreifachte sich in diesem Zeitraum, während sich die Zahl der Taxi- und Lieferplattformen fast verzehnfachte. Ein großer Teil dieser Plattformen konzentriert sich auf wenige Standorte, darunter die Vereinigten Staaten von Amerika (29 Prozent), Indien (8 Prozent) Großbritannien und Nordirland (5 Prozent).

Digitale Arbeitsplattformen bieten zwei Arten von Arbeitsverhältnissen: Arbeitende werden entweder direkt von einer Plattform eingestellt oder ihre Arbeit wird über eine Plattform vermittelt. Im ersten Fall werden Beschäftigte als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit einem Arbeitsverhältnis zu ihrem Arbeitgebenden eingestuft, während sie im zweiten Fall von den Plattformen als Selbstständige oder unabhängige Auftragnehmer kategorisiert werden. Diejenigen, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses arbeiten, sind in der Regel für das Funktionieren der Plattform verantwortlich und machen einen relativ kleinen Teil der Plattformbelegschaft aus. Die Freiberuflerplattform PeoplePerHour beispielsweise hat etwa 50 Mitarbeitende, während sie Arbeit für 2,4 Millionen Fachkräfte vermittelt.

Die Schätzung der tatsächlichen Größe der über Plattformen vermittelten Arbeitskräfte ist eine Herausforderung, da die Plattformen ihre Daten nicht offenlegen. Erhebungen von Forschenden und statistischen Ämtern in Europa und Nordamerika zwischen 2015 und 2019 legen nahe, dass der Anteil der erwachsenen Bevölkerung, die Plattformarbeit geleistet hat, zwischen 0,3 und 22 Prozent liegt.

***Auf webbasierten Online-Plattformen übersteigt das Angebot an Arbeitskräften die Nachfrage, was zu einem Abwärtsdruck auf die Verdienste führt.***

Die Beobachtung von Arbeitsangebot und -nachfrage auf den wichtigsten webbasierten Online-Plattformen seit 2017 durch das Online Labour Observatory zeigt, dass sowohl die Nachfrage als auch das Angebot an freiberuflicher Arbeit und Mikroaufgaben gestiegen ist. Seit dem Ausbruch von COVID-19 ist das Arbeitsangebot auf den Plattformen noch einmal deutlicher gestiegen, während die Nachfrage nach Arbeit gesunken ist und sich auf Aufgaben verlagert hat, die überwiegend mit Softwareentwicklung und Technologie zu tun haben. Die Nachfrage nach Arbeit auf den fünf größten webbasierten Online-Plattformen stammt größtenteils aus Industrieländern, während das Arbeitsangebot überwiegend aus Entwicklungsländern stammt. Die Erkenntnisse deuten darauf

hin, dass es auf einigen digitalen Arbeitsplattformen ein Überangebot an Arbeitskräften gibt, was zu einem stärkeren Wettbewerb unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern um die Zuweisung von Aufgaben führt und den Preis für die auszuführenden Aufgaben nach unten drückt.

***Die globale Verteilung der Investitionen in digitale Arbeitsplattformen und der Plattformsätze ist geografisch ungleichmäßig.***

Etwa 96 Prozent der Investitionen in digitale Arbeitsplattformen konzentrieren sich auf Asien (56 Mrd. US-Dollar), Nordamerika (46 Mrd. US-Dollar) und Europa (12 Mrd. US-Dollar), verglichen mit 4 Prozent in Lateinamerika, Afrika und den arabischen Staaten (4 Mrd. US-Dollar). Plattformen, die Taxidienste anbieten, haben einen größeren Anteil an Risikokapitalmitteln erhalten als Lieferdienste oder webbasierte Online-Plattformen. Unter den Taxiplattformen ist die Verteilung der Finanzmittel ungleichmäßig, wobei sich 75 Prozent der Mittel auf nur zwei Plattformunternehmen konzentrieren.

Digitale Arbeitsplattformen erwirtschafteten im Jahr 2019 weltweit einen Umsatz von mindestens 52 Milliarden US-Dollar. Etwa 70 Prozent der generierten Umsätze konzentrierten sich auf nur zwei Länder, die USA (49 Prozent) und China (23 Prozent), während der Anteil in Europa (11 Prozent) und anderen Regionen (17 Prozent) deutlich geringer war. Die sieben größten Technologieunternehmen weltweit hatten 2019 einen kumulierten Umsatz von über 1.010 Milliarden US-Dollar, und die meisten dieser Unternehmen investieren auch stark in digitale Arbeitsplattformen.

***Die von digitalen Arbeitsplattformen angewandten Geschäftsstrategien umfassen vier Schlüsselemente.***

Vier Schlüsselemente ermöglichen es den Plattformen, eine Marktbasis aufzubauen, Netzwerkeffekte zu nutzen und schnell zu expandieren, während sie gleichzeitig Vorteile für Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern generieren.

- ▶ **Einnahmestrategie:** Die Einnahmestrategien digitaler Arbeitsplattformen basieren auf dem Angebot von Abonnementplänen und der Erhebung verschiedener Arten von Gebühren von den Plattformbeschäftigten und/oder den Unternehmen, Klienten oder Kundinnen und Kunden, die sie nutzen. Webbasierte Online-Plattformen bieten mehrere Abonnementpläne und maßgeschneiderte Dienstleistungen für Kundinnen und Kunden an, mit kostenlosen Testversionen, um Abonnenten zu gewinnen. Sie bieten den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch Abonnementpläne mit zusätzlichen Leistungen gegen Aufpreis an, die in der Regel für den Zugang zu mehr Arbeit unerlässlich sind. Digitale Arbeitsplattformen erheben oft eine Provisionsgebühr von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Unternehmen; diese Gebühren sind für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tendenziell höher als für Kundinnen und Kunden auf webbasierten Online-Plattformen. Upwork beispielsweise generierte 62 Prozent seines Umsatzes im Jahr 2019 aus verschiedenen Arten von Gebühren, die von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erhoben wurden, während 38 Prozent durch Gebühren für Kundinnen und Kunden erzielt wurden. Auf standortbasierten Plattformen zahlen die Arbeitenden in der Regel eine Provision, während auf Lieferplattformen in der Regel die Unternehmen und Kundinnen und Kunden dies tun.
- ▶ **Rekrutierung und Matching von Arbeitenden mit Kundinnen und Kunden:** Digitale Arbeitsplattformen nutzen Algorithmen für das Matching, was einen traditionellen Personalprozess, der typischerweise menschliche Interaktion beinhaltete, transformiert hat. Während traditionelle Personalpraktiken die Auswahl bei der Rekrutierung größtenteils auf Bildungsniveau und Erfahrung basieren, wird das algorithmische Matching oft durch Indikatoren wie Bewertungen, Kundinnen und Kunden- oder Klienten Rezensionen, Stornierungs- oder Annahmewerten von Arbeit und Profil bestimmt. Auf webbasierten Online-Plattformen kann dieser Abgleich auch die Abonnementpläne eines Arbeitnehmenden und optional erworbene Pakete berücksichtigen. Diese Praxis birgt die Gefahr, dass einige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom Zugang zu Aufgaben ausgeschlossen werden, insbesondere Beschäftigte aus Entwicklungsländern und solche mit geringerem Einkommen.
- ▶ **Arbeitsprozesse und Leistungsmanagement:** Management von Arbeitenden mit Hilfe von Algorithmen ist zentral für das Geschäftsmodell von Plattformen. Plattformen stellen eine Vielzahl von Software- und Hardware-Tools zur Verfügung, um den Arbeitsprozess zu erleichtern, die Arbeitenden zu überwachen und die Kommunikation zwischen den Kundinnen und Kunden und dem Plattformarbeitenden zu ermöglichen. Dazu gehören die Überwachung von Beschäftigten auf standortbasierten Plattformen mit Hilfe des Global Positioning Systems und Tools, die automatisch Screenshots oder Tastaturanschläge auf webbasierten Online-Plattformen erfassen. Darüber hinaus bewerten und beurteilen Algorithmen die Leistung und das Verhalten von Plattformbeschäftigten anhand einer Reihe von Metriken, wie z. B. Kundinnen und Kundenrezensionen und -Feedback.
- ▶ **Regeln der Plattform-Governance:** Digitale Arbeitsplattformen neigen dazu, die Governance-Architektur innerhalb der Plattform einseitig durch ihre Allgemeinen Geschäftsbedingungen zu gestalten, die von Beschäftigten, Kundinnen und Kunden und Unternehmen akzeptiert werden müssen, damit sie die Plattform nutzen können. Diese Vereinbarungen verlangen nicht nur die Einhaltung der Verhaltensregeln für die Nutzung der Plattform, sondern regeln auch Aspekte wie die Annahme oder Ablehnung von Arbeit, die Deaktivierung von Plattformkonten und die Datennutzung. Diese Form der Governance ermöglicht es den Plattformen, erhebliche Kontrolle über die Arbeitsfreiheit der Plattformmitarbeitenden auszuüben und zu gestalten, wie und unter welchen Bedingungen Kundinnen und Kunden oder Unternehmen mit den Plattformmitarbeitenden zusammenarbeiten, z. B. durch Exklusivitätsklauseln.

***Verschiedene Arten von Unternehmen, von Start-ups bis hin zu Fortune-500-Unternehmen, verlassen sich zunehmend auf webbasierte Online-Plattformen.***

Unternehmen nutzen webbasierte Online-Plattformen aus drei Hauptgründen: zur Vereinfachung von Rekrutierungsprozessen, zur Kostensenkung und Effizienzsteigerung sowie für den Zugang zu Wissen und Innovationen. Die organisatorische Leistung vieler Unternehmen hat sich durch Innovationen verbessert, die durch Open-Source-Plattformen ermöglicht wurden, sowie durch den Zugang zu einem globalen Pool von Arbeitskräften mit unterschiedlichen Fähigkeiten durch digitale Arbeitsplattformen.

***Vor allem KMUs haben von standortbasierten Plattformen profitiert.***

Viele traditionelle Unternehmen, vor allem KMU, haben begonnen, standortbasierte Plattformen zu nutzen, insbesondere im Gastgewerbe und im Einzelhandel. Diese Unternehmen verlassen sich zunehmend auf digitale Arbeitsplattformen, um mit dem zunehmenden Wettbewerb und der Notwendigkeit fertig zu werden, mit einem sich verändernden Markt Schritt zu halten und auf die Vorlieben der Verbraucherinnen und Verbraucher zu reagieren. Viele Restaurants haben sich insbesondere seit dem Ausbruch der COVID 19-Pandemie stark auf Lieferplattformen verlassen, um ihre Sichtbarkeit gegenüber den Verbraucherinnen und Verbrauchern zu erhöhen und ihre Märkte zu erweitern sowie Produktivität, Effizienz und Rentabilität zu verbessern.

***Digitale Arbeitsplattformen haben auch das Wachstum von Start-ups und die Neuausrichtung einiger Branchen unterstützt.***

Weltweit sind viele digitale Start-ups entstanden, insbesondere im Bereich der künstlichen Intelligenz (KI), um den Anforderungen automatisierter Arbeitsprozesse und der Analytik gerecht zu werden. Da die KI-Technologie noch weit davon entfernt ist, Arbeit vollständig zu automatisieren, verlassen sich solche Start-ups stark auf digitale Arbeitsplattformen und die menschliche

Intelligenz von Plattformarbeitenden, die weltweit verstreut sind, um Aufgaben zu erledigen und maschinelle Lernalgorithmen durch einen „Human-in-the-Loop“-Prozess zu trainieren.

Digitale Arbeitsplattformen haben es auch einigen Unternehmen ermöglicht, ihre Geschäftsstrategien in bestimmten Sektoren neu auszurichten und breitere Märkte zu erschließen. Die Business-Process-Outsourcing (BPO)-Branche beispielsweise erlebt einen Wandel, bei dem Kundinnen und Kunden Wünsche nun mit digitalen Mitteln anstelle von sprachbasierten Dienstleistungen erfüllt werden und die Customer Journey von Anfang bis Ende mit digitalen Werkzeugen gesteuert wird. Dazu gehören Facebook- und WhatsApp-Nachrichten, Web-Chats oder E-Mails sowie KI-Bots zur Bereitstellung von Echtzeit-Feedback.

BPO-Unternehmen versuchen auch, ihr Geschäft aufrechtzuerhalten, indem sie sich neben der direkten Arbeit mit Kundinnen und Kunden auf die Arbeit von webbasierten Online-Plattformen verlassen. Viele Technologieunternehmen lagern Aufgaben wie die Überprüfung von Inhalten, Transkription, Kommentierung und Verschlagwortung von Bildern an Arbeitende in Entwicklungsländern aus, oft als Teil ihrer sozialen Verantwortung, um beispielsweise jungen Hochschulabsolventen und Menschen aus benachteiligten Verhältnissen Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten. Zwar wird oft angenommen, dass solche Aufgaben von KI erledigt werden, in der Praxis erfordern sie jedoch menschliche Werturteile, die von BPO-Arbeitenden, die hauptsächlich in Entwicklungsländern ansässig sind, oder „unsichtbaren“ Arbeitenden auf webbasierten Online-Plattformen geleistet werden.

***Während Unternehmen von Plattformen profitieren können, gibt es auch viele Herausforderungen.***

Viele Unternehmen, die von webbasierten Online-Plattformen abhängen, haben Schwierigkeiten, die verschiedenen Formen von Arbeitsvereinbarungen strategisch zu verwalten und riskieren, interne Personalkapazitäten zu verlieren. Für Unternehmen, die von Lieferplattformen

abhängig sind, können hohe Provisionsgebühren die Gewinne schmälern, während eine schlechte digitale Infrastruktur Auswirkungen auf den reibungslosen Ablauf des Geschäfts haben kann. Traditionelle Unternehmen, insbesondere im Einzelhandel, sehen sich mit Marktstörungen durch große E-Commerce-Plattformunternehmen konfrontiert und sind mit Herausforderungen wie Wettbewerbsproblemen, ungünstigen Vertragsbedingungen, Intransparenz seitens der Plattformen (insbesondere in Bezug auf Daten, Rankings und Preisgestaltung), schwachen Streitbeilegungsmechanismen und ganz allgemein mit ungleichen Wettbewerbsbedingungen konfrontiert.

***Umfrageergebnisse deuten darauf hin, dass die Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf digitalen Arbeitsplattformen hochgebildet und männlich ist.***

Die Ergebnisse der ILO-Erhebungen über Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf webbasierten und standortbasierten Online-Plattformen (Taxi- und Lieferdienste) zeigen, dass die Mehrheit der Plattformbeschäftigten unter 35 Jahre alt und hochgebildet ist, insbesondere in Entwicklungsländern. Frauen finden zwar Arbeit auf digitalen Arbeitsplattformen, aber sie stellen nur vier von zehn Beschäftigten auf webbasierten Online-Plattformen und einen von zehn Arbeitenden auf standortbasierten Plattformen. In einigen Ländern sind App-basierte Lieferplattformen eine wichtige Quelle für Arbeitsmöglichkeiten für Migranten.

Auf freiberuflichen Plattformen ist eine geschlechtsspezifische berufliche Segregation der Aufgaben üblich. Frauen führen häufiger als Männer professionelle Dienstleistungen (wie Rechtsberatung, Übersetzung, Schreiben und Redigieren) sowie Aufgaben im Zusammenhang mit Unternehmensdienstleistungen oder Vertrieb und Marketing aus. Nur wenige Frauen gaben an, dass sie Aufgaben im Zusammenhang mit Technologie und Datenanalyse ausführen.

***Die Motivation der Beschäftigten, auf digitalen Arbeitsplattformen zu arbeiten, variiert zwischen den verschiedenen Arten von Plattformen und nach Geschlecht.***

Die Aufbesserung eines bestehenden Einkommens und die Vorliebe oder das Bedürfnis, von zu Hause aus zu arbeiten oder die Flexibilität des Arbeitsplatzes zu nutzen, sind die beiden wichtigsten Motivationsfaktoren für Plattformarbeitende auf webbasierten Online-Plattformen. Auf freiberuflichen Plattformen ist die Präferenz oder das Bedürfnis, von zu Hause aus zu arbeiten oder die Flexibilität des Arbeitsplatzes zu nutzen, der wichtigste Motivationsfaktor, während auf Mikrotasking-Plattformen die Ergänzung der Bezahlung aus anderen Einkommensquellen der wichtigste Faktor ist. Im Gegensatz dazu sind die Hauptmotivationsfaktoren für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf wettbewerbsfähigen Programmierplattformen die Verbesserung von Fähigkeiten und Karrieremöglichkeiten. Die Vorliebe oder Notwendigkeit, von zu Hause aus zu arbeiten oder die Flexibilität des Arbeitsplatzes ist für Frauen in Entwicklungs- und Industrieländern gleichermaßen besonders wichtig. Auf ortsgebundenen Plattformen sind der Mangel an alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten, Jobflexibilität und bessere Bezahlung im Vergleich zu anderen verfügbaren Jobs die wichtigsten Motivationsfaktoren.

***Die Arbeit auf digitalen Arbeitsplattformen ist für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Haupteinkommensquelle...***

Etwa ein Drittel der Beschäftigten auf webbasierten Online-Plattformen gab an, dass die Plattformarbeit ihre Haupteinkommensquelle sei; die Anteile waren in Entwicklungsländern und bei Frauen höher.

***... aber es gibt große Unterschiede zwischen dem Verdienst von Arbeitenden auf webbasierten Online-Plattformen in Industrie- und Entwicklungsländern.***

Der durchschnittliche Stundenverdienst in einer typischen Woche für Beschäftigte auf webbasierten Online-Plattformen liegt bei 3,4 US-Dollar, während die Hälfte der Beschäftigten auf



diesen Plattformen weniger als 2,1 US-Dollar pro Stunde verdient. Für Arbeitende auf freiberuflichen Plattformen liegt der durchschnittliche Stundenverdienst bei 7,6 US-Dollar, während er auf Mikrotasking-Plattformen 3,3 US-Dollar beträgt. Arbeitende in Entwicklungsländern verdienen tendenziell weniger als Beschäftigte in Industrieländern; auf Freelance-Plattformen verdienen sie zum Beispiel 60 Prozent weniger, selbst nach Kontrolle der grundlegenden Merkmale und der Art der ausgeführten Aufgaben. Der Verdienst auf webbasierten Online-Plattformen wird beeinflusst durch die Zeit, die für unbezahlte Aufgaben aufgewendet wird (z. B. für die Suche nach Arbeit oder den Aufbau eines Profils), durch den Wettbewerb und eines Überangebots an Arbeitskräften, durch hohe Provisionsgebühren und durch Nichtbezahlung aufgrund von Arbeitsablehnungen.

Die Evidenz für die Existenz eines geschlechtsspezifischen Lohngefälles auf Freelance-Plattformen sind gemischt. Nach Kontrolle grundlegender Merkmale wie Bildungsniveau und Berufserfahrung gibt es auf globaler Ebene keinen Unterschied im Stundenlohn, während auf Länderebene in einigen Fällen ein signifikantes geschlechtsspezifisches Lohngefälle besteht. Ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle wird in einigen Ländern auch auf standortbasierten Plattformen festgestellt.

***In Entwicklungsländern sind die Verdienste in der App-basierten Taxi- und Lieferbranche tendenziell höher als in den traditionellen Branchen.***

Die Stundenlöhne für App-basierte Taxifahrerinnen und Taxifahrer und Zustellerinnen und Zusteller variieren in den in diesem Bericht analysierten Ländern und sind tendenziell höher als in den traditionellen Sektoren. Insbesondere im Taxisektor können Plattformen Dienstleistungen für Kundinnen und Kunden zu geringen Kosten anbieten und so das Geschäft ausweiten. Darüber hinaus haben die Boni und Anreize, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geboten werden, eine große Anzahl von Beschäftigten angezogen, wodurch das Angebot an Arbeitskräften steigt, was die erwartete Nachfrage übersteigen

kann und zu einem intensiven Wettbewerb führt. Diese Situation hat auch das Potenzial, die Einkommensmöglichkeiten für die Beschäftigten in den traditionellen Sektoren zu verringern. In einigen der untersuchten Länder berichteten über 70 Prozent der traditionellen Taxifahrerinnen und Taxifahrer, dass im Vergleich zu der Zeit, als sie zu arbeiten begannen, die Anzahl der Fahrten an einem typischen Tag und der Tagesverdienst zurückgegangen sind.

***Die Arbeitszeiten variieren zwischen ortsgebundenen Plattformen und webbasierten Online-Plattformen...***

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf webbasierten Online-Plattformen arbeiten in einer typischen Woche durchschnittlich 27 Stunden, einschließlich bezahlter und unbezahlter Arbeit, wobei etwa ein Drittel ihrer Zeit, also acht Stunden, für unbezahlte Arbeit aufgewendet wird. Etwa die Hälfte von ihnen hat noch andere bezahlte Jobs und arbeitet im Durchschnitt 28 Stunden pro Woche in diesen Jobs zusätzlich zu ihrer Plattformarbeit, was zu einer langen Arbeitswoche führen kann. Einige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf webbasierten Online-Plattformen sind mit unvorhersehbaren Arbeitszeiten konfrontiert, insbesondere in Entwicklungsländern, da die Kundinnen und Kunden oft in Industrieländern ansässig sind. Dies kann negative Auswirkungen auf ihre Work-Life-Balance haben.

Auf standortbasierten Plattformen arbeiten die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Taxi- und Lieferdienstsektor mit hoher Intensität und langen Arbeitszeiten, im Durchschnitt 65 Stunden pro Woche im Taxisektor und 59 Stunden pro Woche im Lieferdienstsektor. Auf App-basierten Taxi- und Lieferplattformen gab ein hoher Anteil der Befragten (79 bzw. 74 Prozent) an, dass sie aufgrund ihrer Arbeit ein gewisses Maß an Stress haben, oft im Zusammenhang mit Verkehrsstaus, unzureichender Bezahlung, fehlenden Aufträgen oder Kundinnen und Kunden, langen Arbeitszeiten, dem Risiko von arbeitsbedingten Verletzungen und dem Druck, schnell zu fahren.

**... aber viele Beschäftigte auf beiden Arten von Plattformen würden gerne mehr Arbeit machen.**

Viele Arbeitende sowohl auf webbasierten als auch auf standortbasierten Plattformen gaben an, dass sie gerne mehr Arbeit machen würden als sie tun. Sie sind dazu nicht in der Lage, vor allem, weil nicht genügend Arbeit oder gut bezahlte Aufgaben zur Verfügung stehen. Darüber hinaus kann auch das Design der Plattformen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus bestimmten Entwicklungsländern davon abhalten, gut bezahlte Jobs auf webbasierten Online-Plattformen zu finden.

**Die Relevanz von Fähigkeiten und Qualifikationen, die durch formale Bildung erworben wurden, variiert auf digitalen Arbeitsplattformen.**

Plattformen definieren das Verhältnis zwischen formaler Bildung und Zugang zu Arbeit neu, da Arbeitnehmerprofile, Bewertungen und Reputation für den Zugang zu Arbeit entscheidend sind. Auf digitalen Arbeitsplattformen ist ein unterschiedliches Ausmaß an vertikaler und horizontaler Qualifikationsinkongruenz zu beobachten. Ein hoher Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf freiberuflichen und wettbewerbsorientierten Programmierplattformen gab an, dass ihre Fähigkeiten gut mit ihrer Arbeit übereinstimmen, und viele übernahmen Aufgaben, die potenziell mit ihrem Studienfach zusammenhängen. Allerdings ist die Nichtübereinstimmung der Qualifikationen bei denjenigen, die auf Mikrotasking-Plattformen beschäftigt sind, ziemlich ausgeprägt, da hier hochqualifizierte Arbeitskräfte Aufgaben ausführen, die in der Regel nur wenige oder gar keine spezifischen Fähigkeiten erfordern. Ebenso ist ein beträchtlicher Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Plattformen im Taxi- und Lieferdienstsektor hochqualifiziert.

**Die Arbeitsbedingungen auf digitalen Arbeitsplattformen werden weitgehend durch Nutzungsbedingungen geregelt.**

Die Nutzungsbedingungen sind Haftungsverträge und werden von den Plattformen einseitig festgelegt. Sie definieren u. a. Aspekte in Bezug auf Arbeitszeit, Entlohnung, Kundenservice-Etikette,

geltendes Recht und Dateneigentum. Sie neigen dazu, die vertragliche Beziehung zwischen der Plattform und dem Plattformbeschäftigte als etwas anderes als ein Arbeitsverhältnis zu charakterisieren, unabhängig von der tatsächlichen Natur der Beziehung. Infolgedessen haben Plattformarbeitende keinen Zugang zu vielen der Schutzmaßnahmen und Ansprüche am Arbeitsplatz, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten.

**Plattformdesign und Management durch Algorithmen bestimmen die täglichen Erfahrungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf digitalen Arbeitsplattformen.**

Plattformen verwenden Algorithmen, um Arbeitende mit Klienten zusammenzubringen, ein Prozess, bei dem die Bewertungen der Arbeitenden entscheidend sind. Die Bewertungen werden selbst algorithmisch bestimmt, entsprechend einer Reihe von Metriken, die Annahme- und Ablehnungsraten beinhalten. Dies schränkt die Fähigkeit und Freiheit der Arbeitenden ein, Arbeit abzulehnen. Eine beträchtliche Anzahl der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der App-basierten Taxi- und Lieferbranche gab an, dass sie Arbeit nicht ablehnen oder absagen können, da dies negative Auswirkungen auf ihre Bewertungen hätte, was zu einem eingeschränkten Zugang zu Arbeit, verlorenen Boni, finanziellen Strafen und sogar zur Deaktivierung des Kontos führen könnte.

Die Ablehnung von Arbeit oder niedrige Bewertungen sind auf digitalen Arbeitsplattformen üblich, obwohl viele Arbeitende glauben, dass die Gründe für solche Ablehnungen nicht immer gerechtfertigt sind. Die meisten Plattformbeschäftigten wissen nicht, dass es ein formales Verfahren gibt, um in solchen Fällen eine Beschwerde einzureichen oder Hilfe zu suchen. Auf freiberuflichen Plattformen, wo ein solches Verfahren bekannt ist und von den Arbeitenden genutzt wird, sind die Ergebnisse in vielen Fällen günstig für sie. Auf ortsgebundenen Plattformen, wo Arbeitende manchmal mit der Deaktivierung ihres Kontos konfrontiert sind, ist etwa die Hälfte der Einsprüche gegen die Deaktivierung erfolgreich.

***Plattformbeschäftigte sind oft nicht in der Lage, Tarifverhandlungen zu führen.***

In vielen Rechtsordnungen verbietet das Wettbewerbsrecht Selbstständigen die Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der Begründung, dass sie ein Kartell bilden. Das ILO-Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen, 1949 (Nr. 98), und das Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948 (Nr. 87), sehen jedoch vor, dass die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zusteht. Einige Länder, wie z. B. Kanada, Irland, Japan und Spanien, haben Ausnahmen für bestimmte Kategorien von abhängigen Selbstständigen eingeführt, die es ihnen erlauben, Tarifverhandlungen zu führen. Eine weitere Herausforderung für die kollektive Organisation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf digitalen Arbeitsplattformen besteht darin, dass sie geografisch verstreut sind. Dennoch ist es einigen Arbeitnehmenden, die in verschiedenen Regionen ansässig sind, gelungen, sich zu organisieren, auch mit digitalen Mitteln. Insbesondere auf standortgebundenen Plattformen haben sie auch Streiks durchgeführt, Rechtsstreitigkeiten angestrengt und eine gewerkschaftliche Organisation angestrebt. Einige Arbeitende haben auch Plattform-Kooperativen gegründet.

***Die Mehrheit der Arbeitenden auf digitalen Arbeitsplattformen hat keinen Sozialversicherungsschutz.***

Es gibt große Lücken bei der Krankenversicherung und der Absicherung gegen Arbeitsunfälle, bei der Arbeitslosen- und Invaliditätsversicherung sowie bei der Alters- oder Ruhestandsversorgung. Während der Zugang zu sozialer Absicherung begrenzt ist, sind Arbeitende im App-basierten Taxi- und Lieferdienstsektor, insbesondere Frauen, verschiedenen Risiken in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheit ausgesetzt. Die fehlende soziale Absicherung hat für alle Plattformbeschäftigte während der COVID-19-Pandemie zu erheblichen Herausforderungen geführt, insbesondere für diejenigen auf ortsgebundenen Plattformen.

***Eine beträchtliche Anzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf digitalen Arbeitsplattformen hat Diskriminierung oder Belästigung erlebt oder miterlebt.***

Diskriminierung auf webbasierten Online-Plattformen wird mit dem Ausschluss von Arbeitsmöglichkeiten oder niedriger Bezahlung assoziiert, auf der Grundlage von Nationalität und Geschlecht. Von dieser Erfahrung berichten insbesondere weiblichen Befragten und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Wohnsitz in Entwicklungsländern. Beschäftigte auf standortbasierten Plattformen gaben ebenfalls an, Diskriminierung oder Belästigung erlebt oder gesehen zu haben. App-basierte Taxifahrerinnen und Taxifahrer berichteten von aggressivem oder unhöflichem Verhalten, hauptsächlich von Kundinnen und Kunden, traditionellen Taxifahrerinnen und Taxifahrern und Polizeibeamten, im Rahmen ihrer Arbeit. App-basierte Zusteller erwähnten Fälle von Diskriminierung aufgrund ihres Berufs durch Kundinnen und Kunden, Restaurants und die Polizei.

***Die COVID-19-Pandemie hat viele der Risiken aufgedeckt, mit denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf digitalen Arbeitsplattformen konfrontiert sind.***

Eine Umfrage der ILO in vier Ländern erfasste die Auswirkungen der Pandemie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf ortsgebundenen Plattformen. Die Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowohl im Taxi- als auch im Lieferdienstsektor gab an, dass die Nachfrage zurückgegangen sei, was den Verdienst bei neun von zehn Taxifahrerinnen und Taxifahrern und sieben von zehn Lieferdienstmitarbeitenden verringert hat. Um die Einkommensverluste zu kompensieren, berichteten einige Beschäftigte, dass sie begonnen haben, zusätzliche Arbeitstätigkeiten auszuüben oder Taxi- und Lieferdienste außerhalb der Plattformen durch ihre privaten Kontakte anzubieten; viele haben auch unnötige Ausgaben reduziert, Ersparnisse verwendet, die Zahlung von Rechnungen aufgeschoben oder einen Kredit aufgenommen.

Einige Arbeitende auf standortbasierten Plattformen berichteten, dass sie während der Krise aus wirtschaftlicher Notwendigkeit arbeiten, obwohl sie Angst hatten, sich während der Arbeit mit COVID-19 zu infizieren. Sieben von zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gaben an, dass sie nicht in der Lage waren, bezahlten Krankurlaub zu nehmen oder eine Entschädigung zu erhalten, falls sie positiv auf das Virus getestet würden, und so zusätzlich zu ihrer eigenen Gesundheit auch die Gesundheit anderer riskierten.

Einige standortbasierte Plattformen haben spezifische Maßnahmen ergriffen, um die Risiken für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitenden zu verringern, einschließlich der Bereitstellung von Sicherheitsschulungen und persönlicher Schutzausrüstung (PSA). Allerdings gab etwa die Hälfte der befragten Arbeitenden, denen PSA zur Verfügung gestellt wurde, an, dass die Menge oder Qualität der bereitgestellten PSA unzureichend war. Außerdem hatten acht von zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zusätzliche finanzielle Ausgaben, da sie gezwungen waren, PSA selbst zu kaufen.

***Viele Länder haben damit begonnen, einige der Probleme im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen auf digitalen Arbeitsplattformen zu regeln.***

Länder haben verschiedene Ansätze zur Ausweitung des Arbeitsschutzes auf Plattformbeschäftigte verfolgt. Dazu gehören:

- ▶ **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:** Die Gesetze in Australien und Neuseeland haben einen breiteren Gesetzeswortlaut angenommen und den Arbeitsschutz auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgeweitet. In Brasilien hat eine gerichtliche Entscheidung die bestehenden gesetzlichen Sicherheits- und Gesundheitsstandards auf Plattformarbeitende ausgeweitet.
- ▶ **Soziale Sicherheit:** Mehrere Länder haben Neuerungen eingeführt, um die soziale Absicherung auf Plattformarbeitende auszuweiten. Dazu gehören die Forderung, dass Plattformen die Unfallversicherungskosten von Selbstständigen übernehmen (Frankreich), die Ausweitung der sozialen Absicherung für Selbstständige (viele

lateinamerikanische Länder) und die Gewährung von Leistungen bei Arbeitsunfällen und Todesfällen für Beschäftigte auf bestimmten Plattformen (Indonesien und Malaysia). Als Reaktion auf die COVID-19-Pandemie haben einige Länder das Krankengeld auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Irland) und das Arbeitslosengeld auf nicht versicherter Selbstständige (Finnland und die USA) ausgeweitet.

- ▶ **Beschäftigungsverhältnis:** Der Arbeitnehmerstatus ist nach wie vor wichtig, da die meisten arbeits- und sozialrechtlichen Schutzmaßnahmen mit ihm verbunden sind. Länder haben verschiedene Ansätze zur Klassifizierung von Plattformarbeitenden angenommen, die oft aus Rechtsstreitigkeiten hervorgegangen sind und sich in einem Spektrum zwischen sehr breiten und sehr engen Ansätzen zum Beschäftigungsstatus bewegen. Diese umfassen: (i) die Einstufung als Beschäftigte, oft basierend auf dem Ausmaß der von der Plattform ausgeübten Kontrolle; (ii) die Annahme einer Zwischenkategorie, um den Arbeitsschutz zu erweitern; (iii) die Schaffung einer De-facto-Zwischenkategorie, um sicherzustellen, dass sie bestimmte Leistungen erhalten; und (iv) die Einstufung als unabhängige Auftragnehmer, oft basierend auf dem Grad ihrer Flexibilität und Autonomie.
- ▶ **Arbeitszeiten und Entlohnung:** Einige neue Ansätze für Arbeitsnormen wurden speziell an die digital basierte Arbeit angepasst. Zum Beispiel sieht das französische Gesetz vor, dass die freiwillige Sozialcharta einer Plattform das „Recht auf Abkopplung“ und Methoden beinhalten sollte, die es selbständigen Plattformbeschäftigten ermöglichen, einen „angemessenen Preis“ für ihre Arbeit zu erhalten.
- ▶ **Streitschlichtung:** Einige Plattformen können die Streitbeilegung durch Schiedsklauseln auf eine bestimmte Gerichtsbarkeit beschränken, was für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschränkend sein kann. Dies wurde in einigen Gerichtsverfahren erfolgreich angefochten; der Oberste Gerichtshof von Kanada hat beispielsweise die Schiedsklausel einer Plattform mit der Begründung für ungültig erklärt, dass sie „die durch den Vertrag gewährten materiellen Rechte nicht durchsetzbar macht“.

- Zugang zu Daten und Privatsphäre: Regierungen ergreifen zunehmend Maßnahmen zum Datenschutz und zum Schutz der Privatsphäre, unter anderem in Brasilien, Indien, Nigeria und der Europäischen Union. In Frankreich gibt eine kürzlich erfolgte Änderung des Arbeitsgesetzes selbständigen Plattformarbeitenden in der Transportbranche das Recht auf Zugang zu Daten im Zusammenhang mit ihren Plattformaktivitäten.

***Angesichts wachsender regulatorischer Bedenken haben sich auch Plattformunternehmen und Gewerkschaften mit den aufgeworfenen Fragen auseinandergesetzt.***

In Dänemark hat ein Tarifvertrag zwischen einer Gewerkschaft und einer Reinigungsplattform einigen Plattformarbeitenden den Übergang in den Angestelltenstatus ermöglicht. Plattformunternehmen haben auch Verhaltenskodizes entwickelt, entweder im Alleingang oder in Zusammenarbeit mit anderen Plattformen, um einige der Herausforderungen, mit denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer konfrontiert sind, anzugehen. Sechs digitale Arbeitsplattformen haben die Charta der Grundsätze für gute Plattformarbeit des Weltwirtschaftsforums unterzeichnet, die Themen wie Sicherheit und Wohlbefinden, Flexibilität, faire Bedingungen, sozialen Schutz, Mitsprache und Beteiligung sowie Datenmanagement abdeckt.

***Angesichts der Tatsache, dass digitale Arbeitsplattformen über mehrere Rechtssysteme hinweg operieren, ist eine Form des internationalen politischen Dialogs und der Koordination erforderlich.***

Regierungen und nichtstaatliche Akteure regulieren in vielen Fällen digitale Arbeitsplattformen, aber diese Initiativen unterscheiden sich erheblich. Länder stehen vor Herausforderungen bei der Durchsetzung von Vorschriften, insbesondere in Bezug auf webbasierte Online-Plattformen, bei denen die Plattformen, Kundinnen und Kunden und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in verschiedenen Rechtsordnungen ansässig sind. In dieser Hinsicht stellt das ILO-Seeearbeitsübereinkommen von 2006 einen wichtigen Präzedenzfall

dar, da es eine Branche mit mehreren Parteien betrifft, die in verschiedenen Rechtsordnungen tätig sind. Ein solcher Ansatz könnte auch für digitale Arbeitsplattformen in Betracht gezogen werden. Ein weiterer wichtiger Ausgangspunkt ist die Dreigliedrige Grundsatzklärung der ILO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, 2017, die multinationalen Unternehmen Leitlinien für die Sozialpolitik und integrative, verantwortungsvolle und nachhaltige Praktiken am Arbeitsplatz bietet.

Ein internationaler politischer Dialog und eine Koordinierung sind auch von entscheidender Bedeutung, um angesichts der unterschiedlichen Reaktionen von Ländern und Plattformunternehmen Rechtssicherheit und die Anwendbarkeit der universellen Arbeitsnormen zu gewährleisten. Es ist wichtig, dass die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der ILO für alle Plattformarbeitenden umgesetzt werden, unabhängig von ihrem Status. Darüber hinaus sollten die in anderen ILO-Übereinkommen verankerten Prinzipien, wie z. B. diejenigen, die sich auf faire Zahlungssysteme, faire Kündigungen und den Zugang zur Streitbeilegung beziehen, auch auf Plattformarbeitende ausgeweitet werden.

***Ein Weg nach vorn...***

Ein Weg nach vorne wäre ein Prozess des globalen sozialen Dialogs, der darauf abzielt, dass die Chancen, die sich aus digitalen Arbeitsplattformen ergeben, genutzt und die Herausforderungen angegangen werden, damit digitale Arbeitsplattformen am besten positioniert sind, um menschenwürdige Arbeitsmöglichkeiten zu bieten, das Wachstum nachhaltiger Unternehmen zu fördern und zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung beizutragen. Die unabhängige Globale Kommission der ILO zur Zukunft der Arbeit empfiehlt die Entwicklung eines internationalen Governance-Systems, das bestimmte Mindestrechte und Schutzmaßnahmen festlegt und von den Plattformen und ihren Kundinnen und Kunden verlangt, diese zu respektieren. Sie fordert auch einen „Human-in-Command“-Ansatz für algorithmisches Management, Überwachung und Kontrolle, um sicherzustellen, dass „endgültige Entscheidungen, die die Arbeit betreffen, von Menschen getroffen werden“.

Die Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der ILO für die Zukunft der Arbeit fordert „Strategien und Maßnahmen, die einen angemessenen Schutz der Privatsphäre und der personenbezogenen Daten gewährleisten und auf die Herausforderungen und Chancen in der Arbeitswelt im Zusammenhang mit der digitalen Transformation der Arbeit, einschließlich der Plattformarbeit, reagieren“, um eine integrative und nachhaltige Entwicklung, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle zu fördern.

Diese Ziele können am besten durch einen sozialen Dialog zwischen den relevanten Interessengruppen erreicht werden, insbesondere den digitalen Arbeitsplattformen, den Plattformarbeitenden und ihren Vertretungen sowie den Regierungen. Eine konzertierte Anstrengung über mehrere internationale Foren und Organisationen hinweg wird entscheidend sein, um sicherzustellen, dass sich digitale Arbeitsplattformen in einer Weise weiterentwickeln, die stark zu einer inklusiven und nachhaltigen Entwicklung beiträgt. Ein solcher Prozess des regulatorischen Dialogs und der Koordinierung sollte im Kern darauf abzielen, dass die innerstaatlichen Gesetze zur Umsetzung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie andere wichtige gesetzliche Bestimmungen, z. B. in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und soziale Sicherheit, für alle Beschäftigten, einschließlich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer digitaler Arbeitsplattformen, gelten. Mit dem richtigen Engagement und der richtigen Vorbereitung könnte dieser Prozess im Laufe der Zeit zu einem klareren Verständnis und einem effektiveren und einheitlicheren Ansatz auf Unternehmens-, nationaler und internationaler Ebene führen, mit dem Ziel:

- ▶ einen fairen Wettbewerb zu gewährleisten und ein günstiges Umfeld für nachhaltige Unternehmen zu schaffen;
- ▶ klare und transparente Arbeitsbedingungen und vertragliche Vereinbarungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Unternehmen zu fordern und zu fördern, die sich auch im Arbeits- und Verbraucherrecht widerspiegeln;
- ▶ sicherzustellen, dass der Beschäftigungsstatus von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern korrekt eingestuft wird und mit den nationalen Klassifizierungssystemen übereinstimmt;
- ▶ Transparenz bei Bewertungen oder Rankings von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Unternehmen zu gewährleisten, die digitale Plattformen wie webbasierte, standortbezogene und E-Commerce-Plattformen nutzen;
- ▶ Transparenz und Rechenschaftspflicht sicherzustellen, von Algorithmen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Unternehmen;
- ▶ den Schutz der persönlichen Daten und der Arbeitsdaten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie der Daten von Unternehmen und deren Aktivitäten auf Plattformen zu garantieren;
- ▶ darauf hinzuwirken, dass selbständige Plattformbeschäftigte das Recht auf Tarifverhandlungen haben, zum Beispiel durch eine stärkere Harmonisierung des Wettbewerbsrechts mit dem Arbeitsrecht;
- ▶ zu bekräftigen, dass Antidiskriminierungs- und Arbeitsschutzgesetze auch für digitale Arbeitsplattformen und deren Beschäftigte gelten;
- ▶ angemessene Sozialversicherungsleistungen für alle Beschäftigten sicherstellen, einschließlich der Plattformbeschäftigten, durch Erweiterung und Anpassung der politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen, wo dies erforderlich ist;
- ▶ faire Kündigungsprozesse für Plattformarbeitenden sicherzustellen;
- ▶ der Gewährleistung des Zugangs zu unabhängigen Streitbeilegungsmechanismen;
- ▶ der Sicherstellung, dass Plattformbeschäftigten Zugang zu den Gerichten des Landes haben, in dem sie sich befinden, wenn sie dies wünschen;
- ▶ Lohnschutz, fairer Bezahlung und Arbeitszeitstandards zu gewährleisten;
- ▶ den Plattformarbeitenden zu ermöglichen, sich frei zwischen Plattformen zu bewegen, auch durch die Erleichterung der Übertragbarkeit von Arbeitnehmerdaten, z.B. in Bezug auf Bewertungen; und
- ▶ einer effektiven Besteuerung der digitalen Wirtschaft, einschließlich der Plattformen, Kundinnen und Kunden sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als auch deren Transaktionen.

## Soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit fördern

Die Internationale Arbeitsorganisation ist die Organisation der Vereinten Nationen für die Welt der Arbeit. Wir bringen Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zusammen und unterstützen einen auf die Menschen ausgerichteten Ansatz für die Zukunft der Arbeit. Wir fördern Beschäftigung, Rechte bei der Arbeit, sozialen Schutz und sozialen Dialog.

[ilo.org](https://ilo.org)

---

Internationale Arbeitsorganisation  
ILO-Vertretung Deutschland  
ILO-Berlin  
Karlplatz 7 | D-10117 Berlin

