

Beteiligte Organisationen:

Dänische Gewerkschaft der Vertriebs- und Büroangestellten (HK) • IG Metall •  
International Brotherhood of Teamsters, Local 117 • Kammer für Arbeiter und  
Angestellte (Österreich) • Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB) • Service  
Employees International Union • Unionen

Technische Berater:

Miriam A. Cherry, St. Louis University School of Law • David Durward, Fachgebiet  
Wirtschaftsinformatik, Universität Kassel • Thomas Klebe, Hugo Sinzheimer Institut für  
Arbeitsrecht • Tobias Kämpf, Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, München •  
Janine Berg und Valerio De Stefano, Abteilung für inklusive Arbeitsmärkte,  
Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen, Internationale Arbeitsorganisation •  
Katsutoshi Kezuka, Research Center for Solidarity-Based Society • Wilma Liebman,  
Rutgers University School of Management and Labor Relations • Trebor Scholz, The  
New School • Peter Ahrenfeldt Schrøder, Dänischer Gewerkschaftsbund (LO)

# **Frankfurter Erklärung zu plattformbasierter Arbeit**

## **Vorschläge für Plattformbetreiber, Kunden, politische Entscheidungsträger, Beschäftigte und Arbeitnehmerorganisationen**

Kopenhagen • Frankfurt • Seattle • Stockholm • Wien • Washington

06. Dezember 2016

»Crowdsourcing« meint die Praxis, Arbeit an eine nicht näher definierte »Menge« (crowd) auszugliedern. Das heutige Crowdsourcing findet typischerweise über das Internet statt, unter Einsatz einer meist als »Plattform« bezeichneten technischen Vermittlungsinstanz. In den vergangenen zehn Jahren haben Privatpersonen sowie Organisationen verschiedener Größe und aus allen Sektoren begonnen, Crowdsourcing als Alternative zur Beschäftigung eigener Mitarbeiter oder Beauftragung spezifischer Auftragnehmer zu nutzen. Crowdsourcing fand zunächst im Bereich kleiner, niedrig entlohnter Informationsarbeit statt, die über das Internet geleistet wurde, hat jedoch mittlerweile in einer Vielzahl von Dienstleistungstätigkeiten Einzug gehalten; betroffen sind sowohl räumlich gebundene als auch ungebundene, sowohl hoch als auch niedrig entlohnte Dienstleistungen.

Plattformen fungieren mittlerweile als Arbeitsvermittler in den Bereichen Industrie- und Grafikdesign, Ingenieurwesen, Programmierung, Verwaltung, Marketing und Kundenbetreuung, wissenschaftliche Forschung, Transport und Logistik (beispielsweise Taxi- und Lieferdienste), Hausarbeit, Qualitätskontrolle im Einzelhandel (beispielsweise Testkäufe), Rechtsdienstleistungen, Buchhaltung und Sexarbeit. Die auf solchen Plattformen tätigen Beschäftigten werden von den Plattformbetreibern häufig als unabhängige Auftragnehmer klassifiziert, wodurch sie typischerweise von den Bestimmungen des Rechts- und Arbeitsschutzes ausgeschlossen werden, die während der letzten hundert Jahre durchgesetzt wurden.

Am 13. und 14. April 2016 trafen in Frankfurt am Main anlässlich des ersten Internationalen Workshops zu Gewerkschaftsstrategien in der Plattformökonomie Vertreter der oben genannten Organisationen mit Rechtsberatern und technischen Beratern aus Asien, Europa und Nordamerika zusammen, um folgende Punkte zu diskutieren:

- (sowohl positive als auch negative) wirtschaftliche und soziale Folgen der Ausweitung von Crowdsourcing und plattformbasierter Arbeit auf die lokalen, nationalen und internationalen Arbeitsmärkte;
- die Rolle der Gewerkschaften und anderer Arbeitnehmerorganisationen bei der Umsetzung des mit plattformbasierter Arbeit einhergehenden Versprechens, großen Gruppen vormals ausgeschlossener Personen, etwa der Bevölkerung in sogenannten Entwicklungsländern, Zugang zum Arbeitsmarkt zu verschaffen und allen Beschäftigten innerhalb ihres Arbeitslebens ein bislang unbekanntes Ausmaß

an Freiheit und Flexibilität zu verschaffen, dabei aber zugleich Elemente des »traditionellen« Beschäftigungsverhältnisses beizubehalten, die durch Arbeitsauseinandersetzungen über zwei Jahrhunderte erstritten worden sind:

- das Mindesteinkommen;
- die Aussicht, mit einer Wochenarbeitszeit von 35 bis 40 Stunden den eigenen Lebensunterhalt bestreiten zu können;
- einen bezahlbaren Zugang zum Gesundheitswesen;
- eine Entschädigung für Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen;
- eine Integration in nationale Sozialsysteme wie etwa die Sozialversicherung;
- Rechtsschutz gegen Diskriminierung, Misshandlung und unrechtmäßige Kündigung sowie vor allem
- Koalitionsrecht im Sinne des Rechts, sich zu organisieren, kollektiv zu handeln und Tarifabkommen auszuhandeln.

Kurzum geht es um die Rolle von Arbeitnehmerorganisationen bei der Verwirklichung des mit Online-Arbeitsplattformen einhergehenden Versprechens, zusätzlich vielen Menschen Zugang zu »guter Arbeit« zu ermöglichen;

- die Möglichkeiten einer »kooperativen Wende« innerhalb der Arbeitsbeziehungen in der »Plattformökonomie«, so dass Beschäftigte, Kunden, Plattformbetreiber, Investoren, politische Entscheidungsträger und Arbeitnehmerorganisationen zusammenarbeiten, um für alle Beteiligten bessere Ergebnisse zu erzielen; sowie
- mögliche Empfehlungen an Plattformbetreiber, Kunden, politische Entscheidungsträger, Forscher und Forschungssponsoren sowie weitere in der Plattformökonomie tätige Akteure.

Im Folgenden sind die Schlüsselthemen benannt, die sich im Laufe der Workshop-Diskussion herauskristallisiert haben.

## **Schlüsselpunkte der Workshop-Diskussion**

### **Wahrung nationalen Rechts und internationaler Prinzipien**

- Online-Arbeitsplattformen müssen sich an geltendes Recht halten. Dazu gehören bestehende Verfahren zur Prüfung der Beschäftigungsform (zum Beispiel, ob es

sich bei einer Person um einen Angestellten oder um einen selbständigen Auftragnehmer handelt), gesetzliche Bestimmungen zu Arbeitseinkommen, Steuerrecht, relevante Arbeitsmarktregulierungen, relevante internationale Arbeitsabkommen wie etwa die Verbote von Zwangsarbeit und Kinderarbeit, Antidiskriminierungsgesetze und die Pflicht zur Einzahlung in soziale Sicherheitssysteme; des Weiteren sind relevante tarifliche Regelungen zu beachten.

- Anstatt die Technologie einzusetzen, um sowohl den Wortlaut als auch den Sinn der geltenden Gesetze zu umgehen, sollten Plattformbetreiber auf kommunaler und nationaler Ebene mit Beschäftigten, Kunden, Arbeitnehmerorganisationen und politischen Entscheidungsträgern zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass plattformbasierte Arbeit geltendem Recht entspricht, einschließlich des in der Gerichtsbarkeit des Beschäftigten geltenden Rechts, sofern dieses Recht dem Beschäftigten einen höheren Schutzanspruch verschafft als das des Landes, in dem die Betreiberfirma ihren Sitz hat.

### **Klärung des Beschäftigungsverhältnisses**

- Viele Betreiber von Online-Arbeitsplattformen leugnen den eigenen Arbeitgeberstatus und erwarten von ihren Beschäftigten, dass diese sich als »unabhängige Auftragnehmer« oder »Selbständige« und nicht etwa als Beschäftigte bezeichnen. Die Plattformbetreiber bestimmen nichtsdestotrotz die grundlegenden Arbeitsbedingungen: Sie entscheiden, »wie oft und in welchem Zusammenhang [Kunden und Beschäftigte] miteinander in Verbindung treten, welche Informationen von [Kunden und Beschäftigten] gesammelt und wie diese Informationen angezeigt werden«; außerdem »legen sie fest, welche Transaktionen zulässig sind, wie der Zugang gestaltet ist, welche Verträge und Preise erlaubt sind und so weiter.«<sup>1</sup> Auch wenn Plattformen nicht unmittelbar die Entgelte bestimmen, können sie Maßnahmen ergreifen, um das Verhältnis von

---

<sup>1</sup> Ajay Agrawal, John Joseph Horton, Nicola Lacetera, Elizabeth Lyons, »Digitization and the contract labor market: a research agenda«, in Avi Goldfarb, Shane Greenstein, Catherine Tucker (Hg.), Economic Analysis of the Digital Economy. United States National Bureau of Economic Research, Chicago 2015.

verfügbarer Arbeit und Beschäftigten zu steuern, etwa indem sie die Registrierung neuer Beschäftigter begrenzen oder in Zeiten hoher Nachfrage die Preise anheben.

- Viele Plattformen üben Kontrolle über die Beschäftigten aus, manche von ihnen haben sogar mehr Kontrolle als andere Firmen über »traditionelle« unabhängige Dienstleister. Tatsächlich erlaubt die Technologie es Plattformen, mehr Kontrolle über die Beschäftigten auszuüben als viele Firmen über ihre traditionellen Beschäftigten. Aufgrund dieser Kontrolle bestreiten einige Beschäftigte ihre Klassifizierung als »unabhängige Auftragnehmer« und argumentieren, sie seien Angestellte der Plattformen. In einigen Fällen haben Beschäftigte, die den Plattformen eine solche falsche Klassifizierung vorwerfen, entsprechende gerichtliche Schritte eingeleitet.
- Andere Beschäftigte begrüßen jedoch ihre Einstufung als unabhängige Auftragnehmer. Diese Beschäftigten halten die Einstufung entweder für zutreffend oder sie haben die Erwartung, die mit dem Angestelltenstatus verbundenen Vorteile seien geringer einzuschätzen als der Verlust der mit dem Auftragnehmerstatus verbundenen Freiheiten.
- Alle Beschäftigten, die als unabhängige Auftragnehmer eingestuft, aber als Angestellte kontrolliert werden – etwa in der Form, dass sie für die Weigerung bestraft werden, über die Plattform zugeteilte Aufgaben zu erledigen, sind Teil eines für sie nachteiligen Arrangements, das Kunden und Plattformbetreiber unverhältnismäßig bevorteilt.
- Die Frage nach der Klassifizierung des Arbeitsverhältnisses beinhaltet eine Kosten-Nutzen-Abwägung. Je mehr Kontrolle eine Plattform über ihre Beschäftigten ausübt, umso wahrscheinlicher ist es, dass sie rechtlich als Arbeitgeber angesehen und damit auch für die Begleichung der entsprechenden Kosten verantwortlich gemacht werden kann. Beschäftigte, Arbeitnehmerorganisationen, politische Entscheidungsträger und in guter Absicht agierende Plattformbetreiber müssen zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass Beschäftigte, die faktisch Angestellte sind, auch als solche eingestuft werden.

- Plattformbasierte Beschäftigte, die gegenwärtig als Auftragnehmer eingestuft werden, befürchten womöglich, dass der Übergang zum Angestelltenstatus einen Freiheitsverlust nach sich ziehen könnte, insbesondere den Verlust der Freiheit, Arbeitsaufgaben und Arbeitszeiten selbst zu wählen. Wir weisen jedoch darauf hin, dass Online-Arbeitsplattformen Beschäftigungsarrangements unterstützen könnten, die den Kunden, den Plattformen und den Beschäftigten Flexibilität und Freiheit bieten, ohne die Mindeststandards des Angestelltenverhältnisses zu unterschreiten. Beschäftigte, Plattformbetreiber, Arbeitnehmerorganisationen und politische Entscheidungsträger sollten zusammenarbeiten, um diese Möglichkeit zu verwirklichen.

## **Koalitionsrecht**

- Plattformbetreiber gestalten die Bedingungen, unter denen Beschäftigte und Kunden miteinander sowie mit der Plattform interagieren. Daher sind sie auch die zuständigen Verhandlungspartner von plattformbasiert Beschäftigten, die ihre Arbeitsbedingungen verbessern wollen. In einigen Fällen können auch Kunden angemessene Verhandlungspartner sein.
- Die Richtlinien und Informationsflüsse einer Plattform wirken sich auf alle dort tätigen Beschäftigten aus, unabhängig davon, ob es sich bei diesen Beschäftigten um Angestellte oder unabhängige Auftragnehmer handelt. Daher sollten Gesetze überprüft werden, die es plattformbasiert Beschäftigten, welche als unabhängige Auftragnehmer klassifiziert werden, verbieten, sich zu organisieren.
- Wir betonen mit größtem Nachdruck die ausschlaggebende Bedeutung des Koalitionsrechts. Dieses Recht ist in wichtigen internationalen Grund- und Menschenrechtserklärungen – der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und dem Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation –, sowohl in einem allgemeinen als auch in einem spezifischen arbeitsbezogenen Sinn aus gutem Grund festgeschrieben. Untersuchungen haben gezeigt, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Beschäftigten seit Jahrzehnten mit dem wirtschaftlichen Wohlergehen der arbeitenden Bevölkerung sowie mit Entstehung und Erhalt der Mittelschicht in den sogenannten entwickelten Ländern korreliert. Es überrascht nicht, dass Länder, in denen die organisierte Arbeitnehmerschaft

durch gesetzliche und wirtschaftliche Veränderungen geschwächt worden ist, ein wachsendes Einkommens- und Wohlstandsgefälle aufweisen.

## Entgelt

- Untersuchungen haben gezeigt, dass viele plattformbasiert Beschäftigte – in den entwickelten Ländern möglicherweise die Mehrheit – nach Abzug ihrer Ausgaben über ein Bruttoeinkommen verfügen, das unterhalb des an ihrem Standort geltenden Mindestlohns bzw. unterhalb des niedrigsten dort tariflich vorgesehenen Entgelts liegt. Diese Situation gefährdet geltende Arbeitsstandards und gesellschaftliche Normen.
- Wir sind uns bewusst, dass das Vorhaben, plattformbasiert Beschäftigten den Mindestlohn zu sichern, vor mindestens vier Herausforderungen steht:
  - Beim Entgelt für plattformbasierte Arbeit kann es sich um Stücklohn oder um ein projekt- und nicht zeitbasiertes Entgelt handeln.
  - Plattformbetreiber haben mitunter keine unmittelbare Kontrolle darüber, wieviel Arbeit auf ihren Plattformen angeboten und nachgefragt wird.
  - Beschäftigte, die Informationsarbeit leisten, können diese Arbeit mit anderen Tätigkeiten »verflechten«, etwa mit der Pflege von Angehörigen im Haushalt.
  - Da die Beschäftigten ihre Arbeit häufig aufnehmen können, ohne dass sie vorher einer Prüfung (etwa einer Eignungsprüfung) unterzogen werden, können die Plattformbetreiber und Kunden oftmals nicht sicher sein, dass die geleistete Arbeit auch brauchbar ist. Mindestlohngarantien ohne irgendwelche Eignungs- und Qualitätsprüfungen könnten für die Kunden beträchtliche finanzielle Risiken nach sich ziehen.
- Wir sind uns bewusst, dass viele Online-Arbeitsplattformen mit Beschäftigten aus verschiedenen Ländern arbeiten, sodass Beschäftigte mit sehr unterschiedlichen Lebenshaltungskosten potenziell um dieselbe Arbeit konkurrieren.
- Wir sind uns bewusst, dass Beschäftigte, die ihr Einkommen hauptsächlich oder sogar ausschließlich über Online-Arbeitsplattformen erwirtschaften und sich in Ländern mit hohen Lebensstandards befinden, mitunter aus vielfältigen Gründen

(entlegener Wohnort, Pflegeaufgaben, Behinderung, Vorstrafen) über keinen anderen Zugang zu Erwerbsarbeit verfügen, sodass sie bereit sind, für ein Entgelt zu arbeiten, das den Mindestlohn unterschreitet.

- Diesen Herausforderungen zum Trotz vertreten wir den Standpunkt, dass so viel über Online-Plattformen geleistete Arbeit wie möglich, unabhängig vom rechtlichen Status der Beschäftigten oder ihrem Zugang zu anderen Arbeitsgelegenheiten, mit einem Betrag entgolten werden sollte, der mindestens dem am Standort der Beschäftigten geltenden Mindestlohn (nach Abzug aller Ausgaben, vor Steuern) entspricht. Wir rufen Kunden und Plattformbetreiber dazu auf, mit Beschäftigten, Arbeitnehmerorganisationen und gegebenenfalls auch mit politischen Entscheidungsträgern zusammenzuarbeiten, um dieses Ziel zu verwirklichen.
  - Wenn man sich dieses Ziel setzt, sind Stücklohn oder projektbasierte Entgelte nicht ausgeschlossen. Es beinhaltet jedoch, dass Kunden und/oder Plattformbetreiber schätzen sollten, wieviel Zeit ein angemessen qualifizierter Beschäftigter zur Erledigung einer Aufgabe benötigen wird; das Entgelt sollte entsprechend dieser Schätzung festgelegt werden. Es sei darauf verwiesen, dass einige Plattformen bereits mit »Mindestlöhnen« arbeiten, auch für Stück- oder Projektarbeit. Es mag derzeit schwierig sein, diese Richtlinien perfekt umzusetzen; das bedeutet jedoch nicht, dass sie nicht umgesetzt werden sollten.

## **Soziale Sicherung**

- Plattformbasierte Arbeiter sollten unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus Zugang zu sozialer Absicherung haben, sei sie öffentlich oder privat, je nachdem, wie es im nationalen Kontext angemessen ist. Dazu gehören Arbeitslosenversicherung, Arbeitsunfähigkeitsversicherung, Krankenversicherung, Absicherung im Alter, Mutterschutz und ein Anspruch auf Entschädigung bei arbeitsbedingten Erkrankungen oder Verletzungen. Die Beiträge zu den entsprechenden Kassen sollten – in einer dem jeweiligen nationalen Kontext angemessenen Weise – von Beschäftigten, Plattformen, Kunden und der öffentlichen Hand gemeinsam entrichtet werden; darüber hinaus sollten sie anteilig und übertragbar sowie, sofern mit dem nationalen Kontext vereinbar, verpflichtend sein.



## Schlichtung

- Manche Plattformen schließen ausdrücklich die Verantwortung für die Schlichtung von Disputen zwischen Kunden und Beschäftigten aus. Das Design einer Plattform prägt jedoch die Erwartungen und Interaktionen der Kunden und Beschäftigten sowie die Ergebnisse dieser Interaktionen. Falls Plattformen den Kunden das Recht einräumen, die Bezahlung einer abgeschlossenen Arbeit zu verweigern, kann die Weigerung der Plattformbetreiber, Dispute zu schlichten, zur Entstehung eines Umfelds beitragen, in dem Praktiken legal oder sogar normal sind, die unter anderen Umständen als Lohnraub gelten würden.
- Wir sind uns bewusst, dass die Größe einiger Plattformen eine Herausforderung darstellen kann. Wir schlagen daher vor, dass Plattformbetreiber mit Beschäftigten, Forschern, Arbeitnehmerorganisationen und, sofern dies sinnvoll ist, auch mit anderen Akteuren zusammenarbeiten, um transparente, nachvollziehbare Methoden zur Schlichtung von Disputen zwischen Kunden und Beschäftigten sowie, falls nötig, zwischen Beschäftigten zu entwickeln.

## Transparenz

- Viele Vorgänge, die sich auf die Fähigkeit plattformbasiert Beschäftigter auswirken, Arbeit zu finden und für geleistete Arbeit ein Entgelt zu erhalten, sind auf zahlreichen Plattformen sowohl für die Beschäftigten als auch für die Kunden nicht nachvollziehbar. Dazu zählen etwa die Verfahren, durch die Aufgaben zugeteilt werden (sofern es die Plattform ist, die Beschäftigten Aufgaben zuteilt), aber auch jene Verfahren, durch die die Reputation und sonstigen Qualifikationen eines Beschäftigten ermittelt, durch die die Arbeit bewertet und durch die, ausgehend von Kundenbewertungen, Maßnahmen wie die Kontoschließung (das Online-Äquivalent zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses) ergriffen werden.
- Online geleistete Arbeit beinhaltet oft, dass die Beschäftigten arbeiten, ohne den Klienten oder die endgültige Anwendung ihres Arbeitsergebnisses zu kennen. Größere Markenunternehmen verschleiern häufig ihre Identität auf Online-Arbeitsplattformen, indem sie Aufgaben unter den Namen von Angestellten, Mittelsmännern oder Projektgruppen auf die Plattformen stellen.

- Politische Entscheidungsträger auf kommunaler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene verfügen nur über sehr beschränkte Informationen zu Anzahl und wertmäßigem Volumen der auf Online-Arbeitsplattformen getätigten Transaktionen; Gleiches gilt für Informationen über die geografischen Standorte und die demografische Zusammensetzung der Kunden und Beschäftigten, oder auch über die Bedeutung plattformbasierter Arbeit für die Geschäftsstrategien von Firmen und die Einkommensstrategien arbeitender Menschen. Kurzum, es fehlt die Wissensgrundlage für tragfähige politische Entscheidungen. Plattformbetreiber verfügen zwar selbst nicht über all diese Informationen, aber doch über einen erheblichen Anteil davon.
  
- Wir schlagen daher vor, dass Plattformbetreiber, Forscher, Beschäftigte, Arbeitnehmerorganisationen, politische Entscheidungsträger sowie gegebenenfalls weitere Akteure zusammenarbeiten, um in der Welt der plattformbasierten Arbeit für mehr Transparenz zu sorgen. Plattformbetreiber sollten damit rechnen, dass sie aufgefordert werden, relevante Daten, falls nötig in anonymisierter Form, politischen Entscheidungsträgern, Forschern und Sozialpartnern zur Verfügung zu stellen. Mit der erhöhten Transparenz werden zwei Ziele verfolgt: Zum einen sollen Beschäftigte und Kunden befähigt werden, auf verbesserter Informationsgrundlage Entscheidungen darüber zu treffen, wie sie sich auf einer Plattform verhalten oder um zwischen verschiedenen Plattformen wählen zu können; zum anderen sollen politische Entscheidungsträger befähigt werden, tragfähige politische Entscheidungen zur Regulierung von Online-Arbeitsplattformen zu treffen. Im Einzelnen schlagen wir eine Zusammenarbeit der genannten Akteure zu folgenden Zwecken vor:
  - Erläuterung und Transparenz »interner« Plattform-Vorgänge für alle Plattform-Akteure;
  - Verbesserung des Zugangs der Beschäftigten zu Informationen darüber, für wen sie arbeiten und wie ihr Arbeitsergebnis eingesetzt werden soll;
  - Entwicklung fortlaufender Praktiken und Infrastrukturen zum Austausch von Daten und Informationen, um politischen Entscheidungsträgern die Informationen zur Verfügung zu stellen, die sie benötigen, um tragfähige politische Entscheidungen zu treffen und die Einhaltung geltender gesetzlicher Bestimmungen zu gewährleisten.

## **Fortlaufende Optimierung**

- Wir sind uns bewusst, dass die plattformbasierte Arbeit sich weiter entwickelt. Die Regulierung von plattformbasierter Arbeit sollte deshalb ebenfalls kontinuierlich weiter entwickelt werden, damit die auf den Plattformen geleistete Arbeit fairer und gerechter wird und damit sie etablierten Standards »guter Arbeit« entspricht.

## **Kooperative Arbeitsbeziehungen**

- In unseren Gesprächen mit Plattformbetreibern haben wir festgestellt, dass viele von ihnen gute Arbeitsplätze schaffen wollen, die den langfristigen Interessen sowohl der Kunden als auch der Beschäftigten gerecht werden, und nicht etwa sozial nicht nachhaltige Arrangements, in die Beschäftigte durch den Mangel an Alternativen getrieben werden. Wir haben festgestellt, dass die meisten Plattformbetreiber nicht danach streben, aus der Not der Beschäftigten und der Gleichgültigkeit der Kunden Profit zu schlagen.
- Wir vertreten daher den Standpunkt, dass die Ausweitung plattformbasierter Arbeit eine neue Gelegenheit für die Beförderung einer »kooperativen Wende« in den Arbeitsbeziehungen darstellt. Die »traditionellen«, konfliktreichen Verfahren zur Gestaltung von Arbeitsbeziehungen haben arbeitenden Menschen im Laufe der Jahre wesentliche Rechte gesichert; sie werden auch in Zukunft wichtig bleiben. Wenn Plattformbetreiber zur Kenntnis nehmen, dass ihr eigenes langfristiges Wohlergehen, wie auch das der Gesellschaft insgesamt, mit der Fähigkeit von Beschäftigten gleich welchem rechtlichen Status zusammenhängt, gute Arbeit sicherzustellen, können zukünftige Arbeitsbeziehungen entlang von Interessen organisiert werden, die allen Beteiligten zugutekommen. Diese Möglichkeit eröffnet allen Beteiligten große Chancen.

## **Schlussbemerkungen**

Wir beschließen dieses Papier mit einer knappen Überlegung zum Grundprinzip der Internationalen Arbeitsorganisation: »Arbeit ist keine Ware«, das die die grundlegende und allgemeine Würde des Menschen bekräftigt. Dieses Prinzip hat deutliche Konsequenzen für die Politik; insbesondere erwächst daraus die Notwendigkeit, das Koalitionsrecht zu bewahren. Dieses Prinzip – und seine politischen Konsequenzen – sind

für eine faire Gesellschaft im »Informationszeitalter« genauso ausschlaggebend wie im Industriezeitalter. Wir glauben, dass die Informationstechnologien, sofern sie mit Umsicht gestaltet werden, große Chancen auf eine Ausweitung des Zugangs zu guter Arbeit in sich bergen. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit Beschäftigten, Kunden, Arbeitnehmerorganisationen, Forschern, Journalisten, Plattformbetreibern und allen Beteiligten, die diese Chancen nutzen wollen.

(Aus dem Englischen von Max Henninger)