

Bitte um Kommentare

# Zahlung des Mindestlohns auf Online-Arbeitsplattformen

Februar 2017 • Aus dem Englischen von Max Henninger

*Sollte es auf Online-Arbeitsplattformen Mindestlöhne geben? Wie hoch sollten sie sein? Wie wären sie durchzusetzen? Sollten Arbeiter, die auf derselben Plattform aber in unterschiedlichen Ländern tätig sind, zu unterschiedlichen Mindestlöhnen arbeiten? Benötigen unterschiedliche Plattformen unterschiedliche Mindestlohnmodelle?*

*Die IG Metall und das Europäische Gewerkschaftsinstitut (European Trade Union Institute, ETUI) bitten um Kommentare zum Thema Mindestlöhne auf Online-Arbeitsplattformen. Angesprochen sind alle Betroffenen, insbesondere Arbeiter, Kunden, Plattformbetreiber, Forscher, Journalisten, Gewerkschafter und politische Entscheidungsträger. Die Kommentare sollen unter Arbeitern, Kunden, Plattformbetreibern, Gewerkschaftern und politischen Entscheidungsträgern verbreitet werden. Ziel des Projekts ist es, eine differenzierte Sicht auf die Anwendbarkeit von Mindestlöhnen zu entwickeln und zu verbreiten. Dies geschieht im Rahmen unserer Bemühungen, faire Arbeitsbedingungen auf Online-Arbeitsplattformen durchzusetzen.*

Online-Arbeitsplattformen wie Upwork, Amazon Mechanical Turk, Uber, Deliveroo, und 99designs haben in den letzten Jahren an Beliebtheit gewonnen. Sie bieten ihren Kunden im Vergleich zu früheren Arbeitsmarktmodalitäten mehr Komfort und Flexibilität; in manchen Fällen bieten sie auch den Beschäftigten mehr Flexibilität.

Plattformen, auf denen Arbeit vermittelt wird, die ortsfern geleistet und online zur Verfügung gestellt werden kann (etwa Upwork, Freelancer.com, Amazon Mechanical Turk, CrowdFlower und 99designs) bieten wirtschaftliche Gelegenheiten, die manchen Beschäftigten sonst nicht offenstehen würden. Beispielsweise erlauben sie

es Menschen, die aufgrund häuslicher Verpflichtungen nicht außer Haus arbeiten können, durch Online-Arbeit ein Einkommen zu erwirtschaften; dasselbe gilt für Beschäftigte in ländlichen Gebieten, mit Behinderungen oder in sogenannten Entwicklungsländern.

Gleichzeitig ist die Vergütung auf Online-Arbeitsplattformen oft bedeutend niedriger als die auf bestehenden Arbeitsmärkten, auf denen dieselben Dienstleistungen angeboten werden. Dieses Gefälle erzeugt Risiken für Beschäftigte, die ihren Unterhalt auf bestehenden Arbeitsmärkten bestreiten. Zu diesen Risiken zählen das Drücken von Löhnen, die Erodierung bestehender Zusatzleistungen und die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen.

Die meisten Online-Arbeitsplattformen verlangen von ihren Beschäftigten, dass diese ihrer Einstufung als Selbständige, und nicht etwa als Angestellte, zustimmen. Dies hat zur Folge, dass Beschäftigte, die plattformbasierte Arbeit leisten, in der Regel keine der mit dem Angestelltenstatus verbundenen Zusatzleistungen oder Garantien erhalten (z. B. Mindestlohn, Kündigungsschutz, bezahlter Urlaub, Überstundenvergütung, Entschädigung für arbeitsbedingte Krankheiten oder Verletzungen, Arbeitnehmerbeiträge zur Gesundheitsversicherung und Rentenkasse). Die Beschäftigten genießen mitunter auch nicht den Rechtsschutz, der es ihnen erlauben würde, kollektiv für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen zu streiten, etwa durch gewerkschaftliche Organisierung und Tarifverhandlungen.

So beinhaltet die Ausbreitung plattformbasierter Arbeit, trotz der Vorteile, die sie einigen Beteiligten bietet, die Gefahr, Löhne zu drücken und die Verhandlungsmacht von Beschäftigten zu schwächen; dies gilt vielleicht insbesondere für Beschäftigte in den Industrieländern. Zu den Folgen sinkender Löhne und des Verlustes an Verhandlungsmacht könnten wachsende Prekarität und wirtschaftliche Ungleichheit, schwindende wirtschaftliche Mobilität und zunehmende politische Polarisierung zählen.

Im Lichte dieser Erwägungen lädt das Europäische Gewerkschaftsinstitut (European Trade Union Institute, ETUI) in Zusammenarbeit mit der IG Metall zur Abgabe kurzer Kommentare ein, die das Thema der Zahlung von Mindestlöhnen auf Online-Arbeitsplattformen behandeln. Mindestlöhne sind ein Instrument zur Begrenzung des Abwärtsdrucks auf Löhne, das in vielen Ländern und sonstigen Gerichtsbarkeiten (z. B. Bundesländern, Städten) zum Einsatz kommt. Einige Online-Arbeitsplattformen, etwa Upwork und Prolific Academic, arbeiten bereits mit offiziellen globalen Mindestlöhnen (3,00 US-Dollar die Stunde im Fall von Upwork und 5,00 britische Pfund die Stunde im Fall von Prolific Academic). Eine Liste von Empfehlungen, die Beschäftigte der Amazon-Plattform Mechanical Turk verfasst haben, wendet sich an akademische Kunden (die sich der Plattform bedienen, um beispielsweise bezahlte Teilnehmer für Umfragen oder Online-Experimente zu rekrutieren) und fordert diese auf, nicht unter 6,00 US-Dollar die Stunde zu vergüten. Inwiefern sich solche Vorstöße als erfolgreich erwiesen haben ist bislang ebenso ungeklärt wie die Frage, welche ungewollten Folgen sie eventuell nach sich gezogen haben.

Auch komplexere Modelle sind vorgeschlagen worden. Das im Dezember 2016 von einem internationalen Netzwerk von Gewerkschaften und anderen Arbeitnehmerorganisationen veröffentlichte »Frankfurter Papier zu plattformbasierter Arbeit« fordert Plattformbetreiber dazu auf, sicherzustellen, dass Beschäftigten mindestens der in ihrer Gerichtsbarkeit (z. B. Land, Bundesland oder Stadt) geltende Mindestlohn gezahlt wird. Der freiwillige »Code of Conduct« (Verhaltenskodex) zum Crowdsourcing, den die Betreiber acht deutscher Plattformen unterzeichnet haben, schlägt vor, sich bei der Festlegung der Vergütung an »lokalen Lohnstandards« zu orientieren. Das würde vermutlich bedeuten, dass der Mindestlohn eines Beschäftigten in Lagos, Nigeria, niedriger wäre als der eines Beschäftigten, der dieselbe Tätigkeit in London, England, verrichtet. Dieser Ansatz mag praktische Handhabbarkeit für sich beanspruchen, läuft aber möglicherweise auch Gefahr, bestehende globale Muster wirtschaftlicher Ungleichheit festzuschreiben.

Hinzu kommt schließlich, dass die meiste auf Online-Arbeitsplattformen geleistete Arbeit nach erledigten Aufgaben oder abgeschlossenen Projekten und nicht nach Stunden bezahlt wird, was in Hinblick auf die Durchsetzung eines Mindeststundenlohns viele Fragen aufwirft. Beschäftigte, die von zuhause aus arbeiten, »verflechten« ihre Arbeit beispielsweise oft mit anderen Tätigkeiten, etwa der Pflege von Angehörigen; die Folge ist, dass sich die Arbeitszeit durch das bloße Aufschreiben der Zeitpunkte, an denen die Arbeit aufgenommen bzw. abgeschlossen wurde, nicht ermitteln lässt. Darüber hinaus können Kunden allzu einfache Verfahren zur Durchsetzung von Mindestlöhnen leicht unterlaufen. Prolific Academic arbeitet beispielsweise mit einem Mindestlohn von 5,00 britischen Pfund die Stunde. Wenn er eine zu erledigende Aufgabe auf die Plattform stellt, trägt der Kunde die Vergütung und die für die Erledigung der Aufgabe erforderliche Zeit in ein Formular ein. Dann wird die zu erwartende Vergütung berechnet. Liegt sie bei unter 5,00 Pfund die Stunde, erscheint eine entsprechende Mitteilung. Der Kunde kann dann entweder die Vergütung erhöhen oder die erwartete Arbeitsdauer verkürzen. Einige Beschäftigte berichten jedoch, dass die tatsächliche Arbeitsdauer die vom Kunden in der Aufgabenbeschreibung angegebene mitunter übersteigt, sodass der tatsächliche Stundenlohn das von der Plattform gesetzte Minimum von 5,00 Pfund unterschreitet. Beschäftigte berichten zwar, dass die Betreiber von Prolific Academic in der Regel auf entsprechende Hinweise reagieren. Dennoch mag es eine allzu komplexe Aufgabe darstellen, solche Umgehungsstrategien der Kunden anders als punktuell zu verunmöglichen.

Wir bitten um Kommentare zu allen Aspekten des Themas »Bezahlung des Mindestlohns bzw. von Mindestlöhnen auf Online-Arbeitsplattformen«. Besonders interessiert sind wir an folgenden Aspekten:

- Einzelheiten und Auswirkungen bestehender Mindestlohnregelungen sowie von Initiativen zur Durchsetzung von Mindestlöhnen (z. B. bei Upwork, Prolific Academic und Mechanical Turk);
- Vor- und Nachteile verschiedener bestehender oder denkbarer globaler Mindestlohnmodelle (z. B. einheitlicher globaler Mindestlohn oder aber regionale bzw. auf einzelne Gerichtsbarkeiten beschränkte Mindestlöhne);

- Vorschläge für Mindestlohnmodelle, die auf verschiedene Arten von Online-Arbeitsplattformen zugeschnitten sind (z. B. Märkte für Kleinstaufgaben wie Clickworker, Freelancer-Märkte wie Upwork, wettbewerbsbasierte Plattformen wie 99designs);
- Diskussion der Bedingungen, unter denen Mindestlohnmodelle für Online-Arbeitsplattformen nicht angemessen sein könnten;
- technische und organisatorische Einzelheiten der Umsetzung, einschließlich Maßnahmen zur Vermeidung des »Tricksens« durch Kunden oder Beschäftigte.

Unser Interesse gilt insbesondere möglichen Mindestlohnregelungen für Plattformen, die ortsfern und über das Internet gelieferte Arbeitsleistungen vermitteln. Ebenfalls willkommen sind jedoch Ausführungen zu möglichen Mindestlohnregelungen für Plattformen, auf denen persönlich und vor Ort geleistete Arbeitsleistungen vermittelt werden, da sich die Vergütung mitunter auch in solchen Fällen nicht leicht durch die lokalen Behörden regulieren lässt.

Kommentare können in jedem vertretbaren Format abgegeben werden (z. B. Email, txt- oder odt-Datei, Microsoft-Word-Dokument, pdf) und sollten:

- einen Umfang von zwischen 250 und 3.000 Wörter aufweisen (Fußnoten und Verweise nicht mitgezählt);
- auf Englisch, Französisch oder Deutsch verfasst sein;
- bis zum 15. Juni 2017 per Email an [minwage@platformwork.org](mailto:minwage@platformwork.org) verschickt werden.

Wir begrüßen Kommentare unterschiedlicher Personengruppen, insbesondere von Beschäftigten, Plattformbetreibern, Kunden, Forschern, Journalisten, Gewerkschaftern und politischen Entscheidungsträgern. Kommentare können sich dem Thema aus jedweder Perspektive nähern (z. B. technisch, organisatorisch, wirtschaftlich, rechtlich, politisch). Wir erwarten keinen besonderen Stil oder Ton, bitten die Verfasser jedoch, sich um eine klare, für ein breites Publikum verständliche Ausdrucksweise zu bemühen. Ist es erforderlich, Spezialausdrücke zu gebrauchen oder auf technische Verfahren zu verweisen, von denen nicht vorausgesetzt werden kann, dass Laien mit ihnen vertraut sind, dann sollten entsprechende Erläuterungen ergänzt werden. Dies kann, angesichts der beschränkten Wortzahl, nötigenfalls in Fußnoten geschehen.

Kommentare müssen keine themenbezogenen Veröffentlichungen zitieren, sollten dies aber tun, wenn es angemessen scheint. Es muss sich an keine besondere Zitierweise gehalten werden; jede Zitierweise, die es den Lesern erlaubt, das zitierte Werk ausfindig zu machen, ist zulässig.

Beiträger, die ihren Kommentar in einer anderen Sprache als Englisch, Französisch oder Deutsch verfassen möchten, werden gebeten, sich im Voraus per Email an uns zu wenden ([minwage@platformwork.org](mailto:minwage@platformwork.org)).

Möglicherweise wird eine Auswahl der Kommentare zu einem Dokument zusammengestellt und veröffentlicht werden. Eventuell wird Ende 2017 oder Anfang 2018 ein Workshop zum Thema veranstaltet.

Bitte richten Sie etwaige Fragen per Email an: [minwage@platformwork.org](mailto:minwage@platformwork.org).

## **Organisatoren**

Jan Drahokoupil, European Trade Union Institute  
Sara C. Kingsley, Universität Massachusetts, Amherst  
M. Six Silberman, IG Metall

## **Förderung**

Wenn Ihre Organisation daran interessiert ist, zukünftige Aktivitäten zu diesem Thema zu fördern, etwa Forschung, Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen, dann wenden Sie sich bitte per Email an [minwage@platformwork.org](mailto:minwage@platformwork.org), oder an M. Six Silberman ([michael.silberman@igmetall.de](mailto:michael.silberman@igmetall.de)).