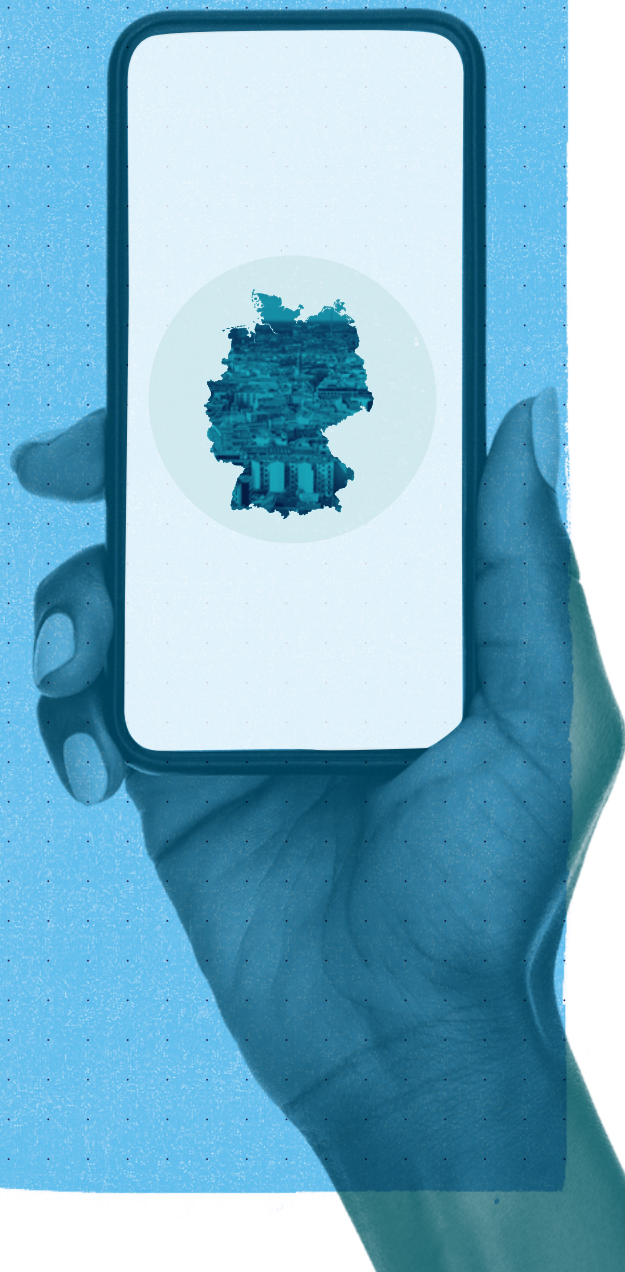


Fairwork

ARBEITSSTANDARDS IN DER PLATTFORMÖKONOMIE

Fairwork Deutschland Ratings 2026



INHALT

04 Zusammenfassung

06 Wichtigste Ergebnisse

08 Editorial

10 Das Fairwork-Projekt: Für faire Arbeitsstandards in der Plattformökonomie

12 Der Fairwork-Ansatz

15 Fairwork Deutschland Bewertungen 2026

18 Plattform im Fokus: Flink

20 Arbeiter*innen im Fokus: Geschichten der Arbeiter*innen

22 Thema im Fokus: Bekämpfung von Subunternehmen mit einem Direktanstellungsgebot im Liefersektor?

26 Nächste Schritte: Veränderungspfade

29 Anhang: Punktevergabe: Bewertungsmethodik

35 Danksagungen und Projektfinanzierung

37 Quellen

Fairwork Deutschland wird unterstützt von...



Dr. Michael Schäfer¹

Staatssekretär und Amtschef im Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Der aktuelle Fairwork-Bericht für Deutschland liefert erneut wichtige Einblicke zu Plattformarbeit in Deutschland und beleuchtet die damit verbundenen Herausforderungen – aktuell vor allem durch den zunehmenden Einsatz von Subunternehmern.

Der Bericht zeigt auch, dass gute Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit möglich sind.

Dieses Ziel verfolgt auch die EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erarbeitet derzeit den Referentenentwurf zur Umsetzung der Richtlinie in deutsches Recht. Die Erkenntnisse diesjährigen Berichts sind dabei eine wertvolle Hilfestellung.



Cansel Kiziltepe²

Senatorin für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung in Berlin

Immer mehr rückt der harte Arbeitsalltag von Beschäftigten in der Plattformarbeit in den Fokus der Öffentlichkeit. Gut so! Das ist vor allem der Verdienst der Riderinnen und Rider in der Lieferdienst-Branche, die sich gegen schlechte Arbeitsbedingungen wehren. Als Arbeitssenatorin in Berlin stehe ich an ihrer Seite. Berlin bei der Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2025 einen Beschluss erwirkt, der sich für ein Direktanstellungsgebot in der Lieferdienstbranche ausspricht. Jetzt liegt der Ball bei der Bundesregierung, ein Gesetz vorzulegen.

Immer noch ist die strukturelle Umgehung von Arbeitsrecht der Regelfall in der Plattformökonomie. Dank sorgfältiger Forschung wie dem Fairwork-Report können wir belegen, dass sich das auch dieses Jahr nicht geändert hat. Und zu Recht fordert der Fairwork-Report 2026 darum: Schluss mit unfairen und unsicheren Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie!



Prof. Dr. h.c. Nicola Fuchs-Schündeln, Ph.D.

Präsidentin, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)

Mit dem Deutschland-Bericht 2026 legt das Fairwork-Projekt seinen vierten Bericht zur Lage und zu den Arbeitsbedingungen in der deutschen Plattformökonomie vor. Das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) ist stolz darauf, eine der tragenden Institutionen des Projekts zu sein. Der aktuelle Bericht zeigt, wie nötig eine kontinuierliche Beobachtung und Auswertung dieses Wirtschaftssektors ist. Denn auch in dem Jahr seit Erscheinen des vorherigen Berichts hat sich die Situation kaum gebessert. Niedrige Löhne, schlechte Arbeitsbedingungen, undurchsichtiges algorithmisches Management und das Fehlen kollektiver Vertretungsstrukturen kennzeichnen weite Teile der Plattformarbeit.

In jüngster Zeit ist vor allem das Problem des Subcontracting in den Blick geraten:

Arbeitsstandards können leichter unterlaufen werden, wenn Arbeiter*innen nicht direkt bei den Plattformen angestellt sind, sondern bei vermittelnden Firmen. Die neue EU-Richtlinie zur Plattformarbeit und das in Diskussion befindliche Direktanstellungsgebot für Essenslieferdienste zeigen Möglichkeiten einer gerechteren und nachhaltigeren Ausgestaltung auf. Die klare und transparente Methodologie des Fairwork-Projekts etabliert Maßstäbe, anhand derer die Fairness der digitalen Plattformen überprüft werden kann. Darin spiegelt sich der Anspruch des WZB, exzellente Forschung sozial relevant zu machen.

Zusammenfassung

Dieser Fairwork-Bericht 2026 bewertet die Arbeitsbedingungen auf sieben digitalen Arbeitsplattformen, die in Berlin und in ganz Deutschland tätig sind.

Mithilfe des Fairwork-Bewertungsrahmens bewerten wir die Plattformen anhand von fünf Prinzipien fairer Arbeit: faire Bezahlung, faire Arbeitsbedingungen, faire Verträge, faire Management-Prozesse und faire Mitbestimmung. Für jedes der fünf Prinzipien kann ein Punkt entsprechend dem ersten Schwellenwert und ein weiterer Punkt entsprechend dem zweiten Schwellenwert vergeben werden, so dass maximal 10 Punkte möglich sind.

Die diesjährigen Ergebnisse zeigen eine stark uneinheitliche Plattformökonomie. Flink ist die einzige Plattform, die mehrere Punkte erreicht, mit 7 von 10 Punkten. Helpling erreicht 1 Punkt, während Bolt, Lieferando, Bolt, Uber, Uber Eats und Wolt jeweils 0 Punkte erhalten. Diese Ergebnisse bestätigen: Zwar haben einige Plattformen wichtige Schritte in Richtung guter Arbeit unternommen, aber schlechte Arbeitsstandards sind in der Branche weiterhin weit verbreitet.

Flink hebt sich dadurch hervor, dass das Unternehmen seine Kurier*innen direkt beschäftigt und den gesetzlichen Mindestlohn zahlt. Außerdem bietet Flink Sicherheitsschulungen, Schutzkleidung, bezahlten Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, klare Verträge sowie offizielle Wege für die Kommunikation mit Beschäftigten und für Beschwerden. Zudem ist Flink in dieser Stichprobe die einzige Plattform, für die Hinweise auf fair geregelte Management-Prozesse und auf Maßnahmen gegen Diskriminierung vorliegen. Allerdings gab es nicht genügend Belege dafür, dass Flink einen existenzsichernden Lohn zahlt und eine unabhängige kollektive Interessenvertretung der Fahrer*innen ermöglicht.

Für die übrigen Plattformen in der Stichprobe konnten dagegen nur wenige oder gar keine Hinweise darauf gefunden werden, dass sie grundlegende Standards fairer Arbeit erfüllen. Lieferando, die führende Plattform für Essenslieferungen in Deutschland, erhielt im vergangenen

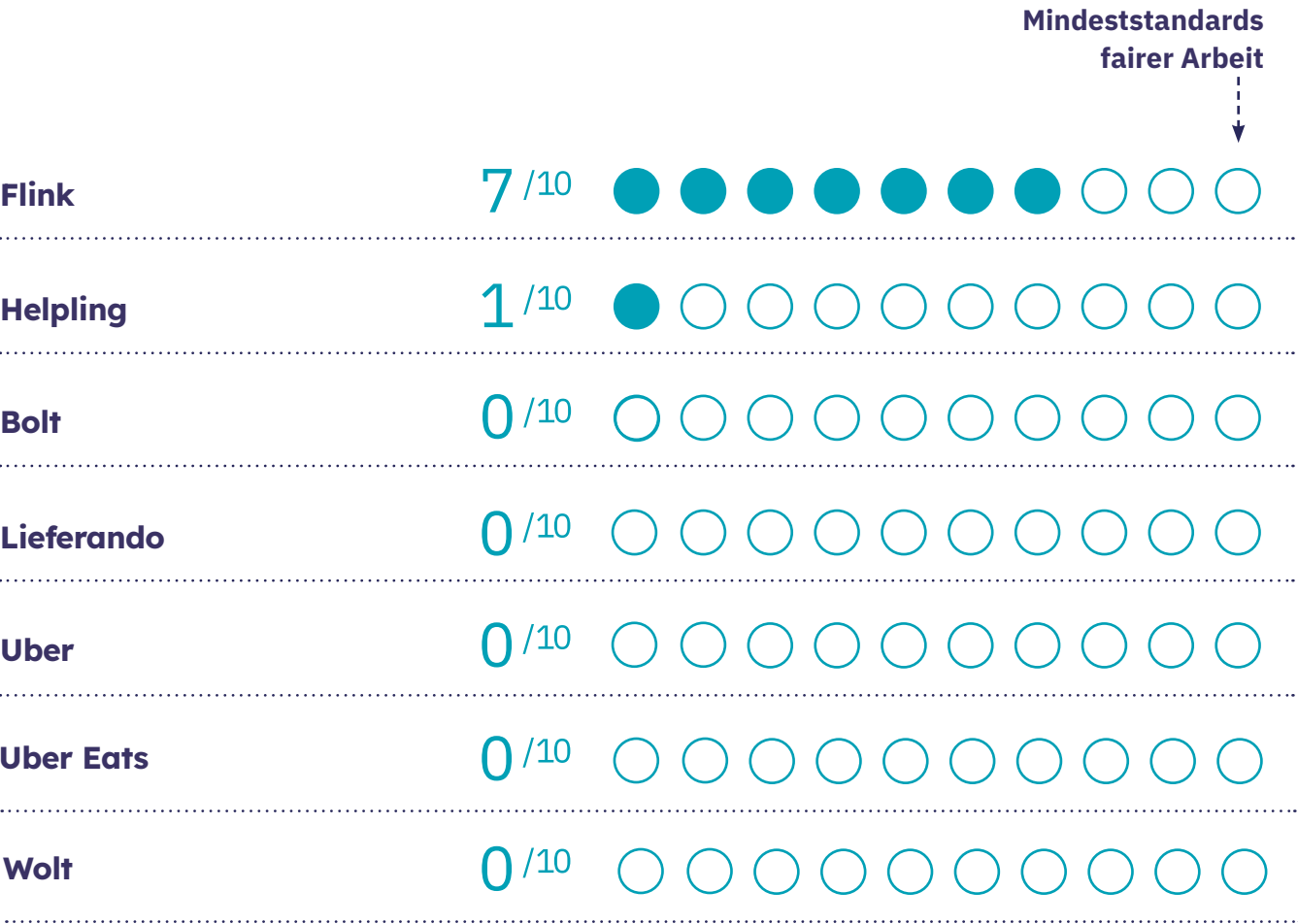
Jahr die höchste Bewertung im Bericht, erhält in diesem Jahr jedoch keine Punkte. Dieser deutliche Rückgang spiegelt den Wechsel des Geschäftsmodells des Unternehmens von einem direkten Beschäftigungsmodell hin zu einem hybriden System wider, das zunehmend auf ausgelagerte Beschäftigung setzt.

Der Kurswechsel von Lieferando hin zur Arbeit mit Subunternehmen bestätigt ein zentrales Ergebnis des letztjährigen Berichts: Die Vergabe an Subunternehmen bleibt ein Kernproblem, insbesondere in den Bereichen Essenslieferung und Fahrdienste. In diesen Branchen gibt es klare Hinweise auf intransparente Flottenstrukturen, die Verantwortlichkeiten verschleiern und Arbeitnehmer*innenrechte schwächen können. Viele Beschäftigte auf Plattformen für Essenslieferungen und Fahrdienste sehen sich weiterhin mit niedrigen und unregelmäßigen Einkommen, fehlenden oder unklaren Verträgen, keinem oder nur eingeschränktem Zugang zu sozialer Absicherung, begrenzten Möglichkeiten zum Widerspruch gegen Managemententscheidungen und mangelnder kollektiver Vertretung konfrontiert.

Ein wichtiges Thema des diesjährigen Berichts ist die wachsende politische Debatte darüber, ob Deutschland für Plattformen im Bereich der Lieferdienste ein Direktanstellungsgebot einführen sollte – ähnlich wie das Verbot von Subunternehmen in der Fleischindustrie. Unsere Forschung zeigt, dass Subunternehmensstrukturen systematische Intransparenz erzeugen können, die Verantwortlichkeit schwächen und die Durchsetzung von Mindeststandards in der Arbeitswelt erschweren kann. Die diesjährigen Ergebnisse liefern damit auch wichtige Hinweise für die laufende Debatte über die Umsetzung der EU-Richtlinie zur Plattformarbeit sowie über die Notwendigkeit eines wirksamen Schutzes von Plattformbeschäftigten.

Insgesamt zeigen die Ratings 2026, dass fairere Arbeit auf Plattformen möglich ist – aber noch längst nicht die Regel. Wir rufen Plattformen, politische Entscheidungsträger*innen, Beschäftigte, Verbraucher*innen sowie öffentliche Institutionen dazu auf, ihren Einfluss zu nutzen, um Arbeitsstandards zu verbessern, Transparenz zu erhöhen und dafür zu sorgen, dass digitale Plattformarbeit in Deutschland sicherer, fairer und transparenter wird.

Fairwork Deutschland Bewertungen 2026



DIE AUFSCHLÜSSELUNG DER PUNKTE FÜR DIE EINZELNEN PLATTFORMEN

KANN AUF UNSERER WEBSITE EINGESEHEN WERDEN:

WWW.FAIR.WORK/DE

Wichtigste Ergebnisse



FAIRE BEZAHLUNG

Nur eine der bewerteten Plattformen – Flink – konnte belegen, dass sie sicherstellt, dass die Bruttovergütung der Arbeiter*innen zumindest dem Mindestlohn entspricht, der zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts im Mai 2026 in Deutschland bei 13,90 EUR pro Stunde liegt. Bei der Bewertung hinsichtlich des Mindestlohns berücksichtigte Fairwork nicht nur den Betrag, der den Arbeiter*innen für alle geleisteten Arbeitsstunden gezahlt wurde, sondern auch die Kosten für die Bereitstellung aufgabenspezifischer Ausrüstung und die Übernahme von arbeitsbezogenen Kosten. Auch die Wartezeiten zwischen den Aufträgen flossen in die Bewertung mit ein. Bei Ausweitung dieser Nettoberechnung auf den realen existenzsichernden Lohn („Living Wage“, von wageindicator.org für Berlin auf 18,30 EUR pro Stunde berechnet³) erhielt keine Plattform einen Punkt.



FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN

Von den sieben in diesem Jahr bewerteten Plattformen konnte nur Flink nachweisen, dass ausreichende Maßnahmen zur Minderung aufgabenspezifischer Risiken ergriffen werden. Konkret sehen die Fairwork Prinzipien vor, dass die Plattformen kostenlose Sicherheitsausrüstung, Notfallmaßnahmen sowie eine kostenlose Versicherung bereitstellen, die Gesundheits- und Arbeitsschutz, Haftpflicht sowie die Entschädigung für bei der Arbeit beschädigte persönliche Ausrüstung abdeckt. Flink erhielt zudem den zweiten Punkt, da das Unternehmen nachweisen konnte, dass es für sichere Arbeitsbedingungen und ein Sicherheitsnetz sorgt.



FAIRE VERTRÄGE

Plattformen in Deutschland verfolgen unterschiedliche Geschäftsmodelle, was zu einer Vielzahl von Vertragsgestaltungen führt; dementsprechend variieren auch die Nachweise für ein Mindestmaß an Fairness in ihren Verträgen. Bei zwei Plattformen, Flink und Helpling, konnte nachgewiesen werden, dass sie über klare und zugängliche Verträge bzw. Geschäftsbedingungen verfügen, und sie erhielten daher den ersten Punkt für faire Verträge. Allerdings konnte nur Flink nachweisen, dass es den zweiten Schwellenwert erfüllt, insbesondere dass es algorithmische Transparenz bietet, seinen Arbeiter*innen keine unfairen Vertragsbedingungen auferlegt und die Haftung seitens des Dienstleistungsnutzers und/oder der Plattform nicht unangemessen ausschließt.



FAIRE MANAGEMENTPROZESSE

Nur eine Plattform, Flink, konnte ein wirksames System für ein ordnungsgemäßes Verfahren bei Managemententscheidungen nachweisen, die Beschäftigte betreffen; das heißt, sie bot einen klaren und dokumentierten Prozess, über den Beschäftigte gegen niedrige Bewertungen, Nichtzahlung, Zahlungsprobleme, Deaktivierungen und andere Sanktionen und Disziplinarmaßnahmen wirksam Einspruch einlegen können. Flink war zudem die einzige Plattform, die Maßnahmen zur Gleichbehandlung in Managementprozessen nachweisen konnte. Das Unternehmen verfügt über Richtlinien zur Förderung von Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion und hat wirksame Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung umgesetzt, wodurch die Anforderungen für den zweiten Punkt erfüllt wurden.



FAIRE MITBESTIMMUNG

Kollektive Organisation und Vertretung sind Grundrechte aller Arbeiter*innen. Keine Plattform konnte nachweisen, dass es einen Mechanismus gibt, über den alle Beschäftigten ihre kollektiven Anliegen zum Ausdruck bringen können. Ebenso konnte keine Plattform belegen, dass die Beschäftigten eine maßgebliche Rolle bei der Steuerung der Plattform spielen, und keine Plattform konnte die Bereitschaft, mit einer unabhängigen Gewerkschaft zusammenzuarbeiten, nachweisen.

EDITORIAL

Ein Essen wird pünktlich geliefert, eine Fahrt durch die Stadt ist innerhalb weniger Sekunden verfügbar, eine Reinigungskraft lässt sich mit wenigen Klicks buchen, und Lebensmittel werden geliefert, bevor der Kühlschrank leer ist. Für Millionen Menschen in Deutschland ist Plattformarbeit längst Teil des Alltags geworden. Doch hinter dieser Bequemlichkeit verbirgt sich ein Arbeitsmarkt, der von langen Arbeitszeiten, unklaren Verantwortlichkeiten und Beschäftigten geprägt ist, die oft nur sehr wenig Einfluss auf die Bedingungen ihrer Arbeit haben.

Der diesjährige Fairwork-Bericht über Deutschland, der vierte Bericht zur deutschen Plattformökonomie, zeigt zwei sehr unterschiedliche Realitäten. Eine Plattform, Flink, hebt sich positiv hervor, weil sie den gesetzlichen Mindestlohn zahlt, soziale Absicherung bietet und stärkere Schutzmaßnahmen umsetzt. Die meisten anderen Plattformen können dagegen weiterhin nicht nachweisen, dass sie faire Bezahlung, faire Verträge, faires Management oder faire Mitbestimmung gewährleisten. Mit anderen Worten: Die Bequemlichkeit für Kundinnen und Kunden beruht allzu oft auf unsicheren und intransparenten Arbeitsverhältnissen für die Beschäftigten.

Ein zentrales Thema des diesjährigen Berichts ist die zunehmende Nutzung von Subunternehmen in den Bereichen der Essenslieferung und der Fahrdienste. Das ist kein neues Problem. Doch es hat sich noch einmal verschärft, nachdem Lieferando, Deutschlands Marktführer im Bereich Essenslieferung, im vergangenen Jahr ankündigte, verstärkt mit Subunternehmern zu arbeiten – und damit die bereits im vorherigen Bericht geäußerten Bedenken bestätigte. Da Lieferando sich nun einem Modell annähert, das dem von Wolt ähnelt, ist nur noch ein Teil der Belegschaft direkt beim Unternehmen beschäftigt, während andere Kurier*innen über Subunternehmen eingesetzt werden. Flink ist damit inzwischen die einzige Plattform in unserer Stichprobe, die ihre Kurier*innen weiterhin alle direkt beschäftigt.

In den übrigen Teilen der Branche ist das Arbeiten mit Subunternehmen inzwischen die Regel.

Für Beschäftigte bedeutet das oft fehlende oder schwer zugängliche Verträge, niedrige und unregelmäßige Einkommen, schlechte Möglichkeiten zur Kommunikation und zum Einspruch gegen Entscheidungen, die ihr Einkommen betreffen, sowie faktisch den Ausschluss von Mitbestimmungsrechten. Für Aufsichtsbehörden entsteht dadurch ein System, in dem Verantwortung schwerer nachvollziehbar ist und Arbeitsstandards leichter umgangen werden können. Für die Öffentlichkeit bedeutet das, dass der Komfort app-basierter Dienste mit versteckten sozialen Kosten verbunden sein kann.

In Deutschland wird inzwischen zunehmend darüber diskutiert, ob dieses Modell weiter zugelassen werden sollte. Forderungen nach direkter Beschäftigung in der Essenslieferung, inspiriert von den Regelungen in der Fleischindustrie, sind längst keine Randposition mehr: Sie werden von Beschäftigten, Gewerkschaften, Betriebsräten und politischen Entscheidungsträger*innen diskutiert. Der Vorschlag ist umstritten, aber die Probleme, die er lösen soll, sind real. Wenn ein Sektor stark und systematisch auf Subunternehmen setzt und dadurch Verantwortlichkeiten verwischt, dann könnten strengere Regeln nötig sein, um sicherzustellen, dass grundlegende Arbeitsstandards nicht nur freiwillig eingehalten werden. Andere sind der Ansicht, dass das geltende Recht und die neue EU-Richtlinie

zur Plattformarbeit ausreichen werden. Klar ist jedoch: Das derzeitige System lässt zu viele Beschäftigte ohne ausreichenden Schutz zurück.

**WO PLATTFORMEN VERANTWORTUNG
ÜBERNEHMEN, ANGEMESSEN
BEZAHLEN UND SICHERE SOWIE
TRANSPARENTE ARBEITSBEDINGUNGEN
BIETEN, WIRD ARBEIT STABILER
UND MENSCHENWÜRDIGER**

Gleichzeitig sollte die Plattformökonomie nicht nur an ihren Problemen gemessen werden. Sie zeigt auch, was möglich ist, wenn Unternehmen Arbeit anders organisieren. Wo Plattformen Verantwortung übernehmen, angemessen bezahlen und sichere sowie transparente Arbeitsbedingungen bieten, wird Arbeit stabiler und menschenwürdiger. Die Herausforderung liegt nicht in der technischen Machbarkeit, sondern im politischen und wirtschaftlichen Willen.

Während Deutschland sich im zweiten Jahr der Umsetzung der EU-Richtlinie zur Plattformarbeit in nationales Recht befindet, werden die Entscheidungen, die jetzt getroffen werden, die Zukunft der Plattformarbeit über Jahre prägen. Die zentrale Frage ist einfach: Wird das System weiterhin Unternehmen belohnen, die Verantwortung von sich wegverlagern, oder wird es beginnen, die Menschen zu schützen, deren Arbeit die Plattformökonomie überhaupt erst möglich macht?



wal_172619 / Pixabay

DAS FAIRWORK-PROJEKT

Für faire Arbeitsstandards in der Plattformökonomie

Fairwork nutzt ein Rating-System, um digitale Arbeitsplattformen hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen zu bewerten. Zu diesem Zweck verwenden wir fünf Prinzipien, mithilfe derer wir messen, ob digitale Arbeitsplattformen grundlegende Mindeststandards fairer Arbeit anbieten.

Mit unserer jährlichen Bewertung von Plattformen anhand dieser Prinzipien wollen wir nicht nur den aktuellen Stand der Plattformökonomie darstellen, sondern auch zeigen, wie sie ausgestaltet sein könnte. Die Fairwork-Ratings bieten politischen Entscheidungsträger*innen, Plattformunternehmen, Arbeiter*innen und Verbraucher*innen eine unabhängige Perspektive auf die Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit. Unser Ziel ist es zu zeigen, dass in der Plattformökonomie bessere und fairere Arbeitsverhältnisse möglich sind.

Das Fairwork-Projekt wird vom Oxford Internet Institute der University of Oxford und dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) koordiniert. Unser Netzwerk aus Forscher*innen hat Plattformen in 41 Ländern auf fünf Kontinenten bewertet. In jedem Land arbeitet Fairwork eng mit Arbeiter*innen, Plattformen, Interessenvertreter*innen und politischen Entscheidungsträger*innen zusammen, um eine fairere Zukunft der Plattformarbeit zu fördern. In Deutschland wird diese Forschung von Wissenschaftler*innen des WZB im Rahmen eines gemeinsamen Forschungsprojekts mit Kolleg*innen der XU Exponential University of Applied Sciences unter Förderung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) durchgeführt.

Fairwork-Länder

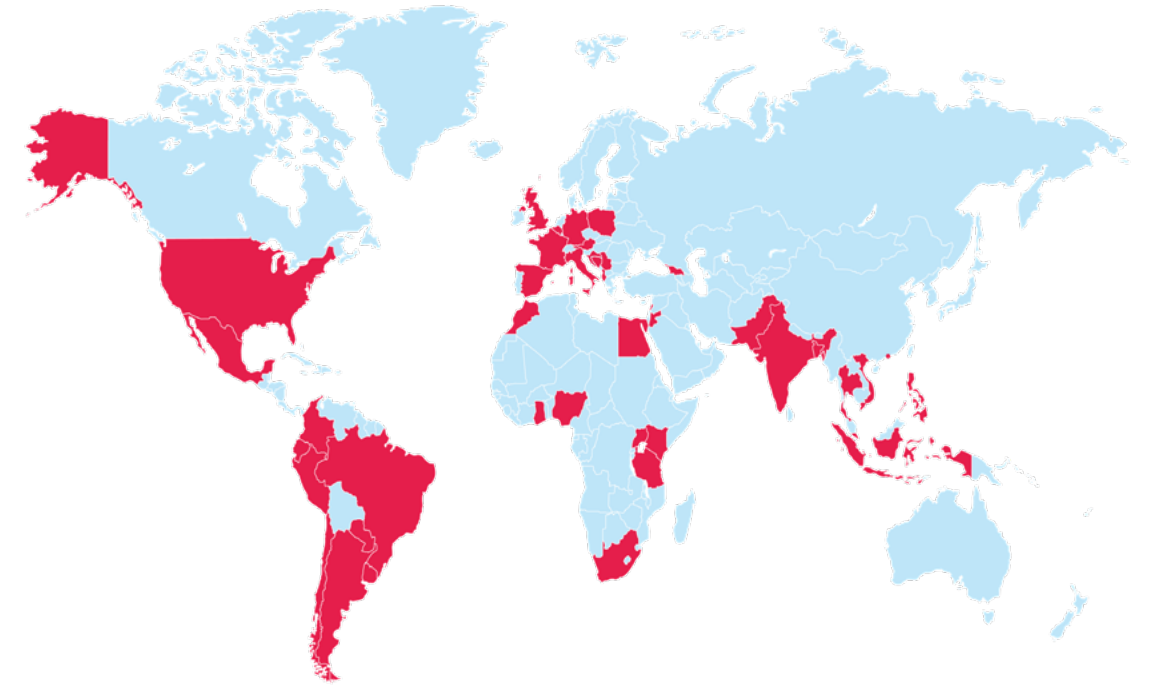


Abbildung 1: Karte der Fairwork-Länder

AFRIKA

Ägypten, Ghana, Kenia, Marokko, Nigeria, Südafrika, Tansania, Uganda

ASIEN

Bangladesch, Indien, Indonesien, Jordanien, Libanon, Pakistan, Philippinen, Singapur, Vietnam, Thailand

EUROPA

Albanien, Österreich, Belgien, Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Frankreich, Georgien, Deutschland, Italien, Polen, Serbien, Spanien, Vereinigtes Königreich

SÜDAMERIKA

Argentinien, Brasilien, Chile, Kolumbien, Ecuador, Paraguay, Peru, Uruguay

NORDAMERIKA

Mexiko, USA

Der Fairwork-Ansatz

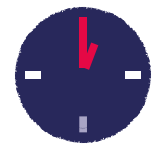
Fairwork nutzt ein Rating-System, um digitale Plattformen hinsichtlich der Fairness ihrer Arbeitsverhältnisse zu bewerten. Zu diesem Zweck verwenden wir fünf Prinzipien, mit Hilfe derer wir messen, ob Plattformen „faire“ Arbeit anbieten. Die fünf Fairwork-Prinzipien wurden in einem Multi-Stakeholder-Workshop bei der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und in vielen weiteren Workshops in verschiedenen Ländern entwickelt. In den darauffolgenden Jahren wurden die Grundsätze und ihre Umsetzung weiter verfeinert. Weitere Einzelheiten zu den Schwellenwerten für jedes Prinzip und den Kriterien zur Bewertung unserer Forschungsergebnisse für digitale Plattformen finden Sie im Anhang.

SCHRITT 1 Die fünf Prinzipien



Faire Bezahlung

Arbeiter*innen sollten unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus unter Berücksichtigung der arbeitsbedingten Aufwendungen ein angemessenes Einkommen in ihrem Land erzielen. Wir bewerten das Einkommen anhand des gesetzlichen Mindestlohns und des aktuellen existenzsichernden Lohns („Living Wage“) im jeweiligen Land.



Faire Arbeitsbedingungen

Die Plattformen sollten über Richtlinien zum Schutz der Arbeiter*innen vor Risiken, die sich aus den Arbeitsprozessen ergeben, verfügen und proaktive Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter*innen ergreifen.



Faire Verträge

Die Vertragsbedingungen sollten zugänglich, lesbar und verständlich sein. Die Vertragspartner von Arbeiter*innen müssen dem lokalen Recht unterliegen und im Vertrag genannt werden. Unabhängig vom Beschäftigungsstatus der Arbeiter*innen sollte der Vertrag frei von Klauseln sein, durch die die Haftung der Dienstleistungsnutzer*innen und/oder der Plattform in unangemessener Weise ausgeschlossen wird.



Faire Management-Prozesse

Es sollte ein dokumentiertes Verfahren geben, über das Arbeiter*innen ihre Anliegen vortragen, Widerspruch gegen die sie betreffenden Management-Entscheidungen einlegen und über die Gründe für diese Entscheidungen informiert werden können. Es sollte einen klaren Kommunikationskanal für Arbeiter*innen geben, der auch die Möglichkeit bietet, gegen Management-Entscheidungen oder eine Abschlachtung Einspruch zu erheben. Wenn Algorithmen zur Bestimmung des Zugangs zu Aufträgen oder zur Bemessung der Bezahlung verwendet werden, sollten diese transparent sein und nicht zu ungleichen Ergebnissen für Arbeiter*innen aus benachteiligten Gruppen führen. Es sollte eine erkennbare und dokumentierte Richtlinie geben, durch die die Gleichbehandlung der Plattformarbeiter*innen gewährleistet wird (z. B. bei der Einstellung, Disziplinierung oder Entlassung von Arbeiter*innen).



Faire Mitbestimmung

Plattformen sollten über ein dokumentiertes Verfahren verfügen, durch das sich Arbeiter*innen kollektiv ausdrücken können. Unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus sollten Arbeiter*innen das Recht haben, sich in kollektiven Gremien zu organisieren, und die Plattformen sollten bereit sein, mit ihnen zusammenzuarbeiten und zu verhandeln.

SCHRITT 2

Forschungsmethodik

Das Fairwork-Projekt verwendet verschiedene Methoden im Rahmen eines dreigleisigen Forschungsprozesses, um die Fairness der Arbeitsbedingungen digitaler Arbeitsplattformen empirisch zu messen: Hintergrundrecherche, Plattform-Interviews und Arbeiter*innen-Interviews. Mithilfe dieser drei Forschungsstufen wollen wir herausfinden, ob Plattformen in Übereinstimmung mit den fünf Fairwork-Prinzipien arbeiten.

Hintergrundrecherche

Jeder jährliche Fairwork-Bewertungszyklus beginnt mit einer Hintergrundrecherche, um das Spektrum der zu bewertenden Plattformen abzubilden, Kontaktmöglichkeiten mit dem Management zu ermitteln, geeignete Interview-Leitfäden und Erhebungsinstrumente zu entwickeln und Rekrutierungsstrategien für den Zugang zu Arbeiter*innen zu entwerfen. Für jede Plattform sammeln und analysieren wir außerdem eine Vielzahl öffentlich zugänglicher Dokumente, darunter Verträge, Vertragsbedingungen und veröffentlichte Richtlinien und Verfahren sowie digitale Schnittstellen. Die Hintergrundrecherche zeigt auch alle öffentlich verfügbaren Informationen auf, die uns bei der Bewertung der verschiedenen Plattformen helfen könnten, z. B. die Bereitstellung bestimmter Dienstleistungen für Arbeiter*innen oder das Bestehen früherer oder laufender Konflikte.

Sobald die Liste der Plattformen fertiggestellt ist, wird jede Plattform zur Teilnahme an der jährlichen Fairwork-Ranking-Studie eingeladen und über den Ablauf informiert. Für diesen Bericht wurden sieben in Berlin tätige Plattformen ermittelt und für die Stichprobe ausgewählt.

Plattform-Interviews

Der zweite Zugang zu Informationen besteht darin, Interviews mit Plattformunternehmen zu führen. Wir laden Plattform-Manager*innen ein, empirische Belegen für jedes der fünf Fairwork-Prinzipien bereitzustellen, um zu ermitteln, ob Ihre Plattform die Schwellenwerte der

Prinzipien erfüllt. Zu den Belegen können veröffentlichte Richtlinien und/oder Standardarbeitsanweisungen, öffentliche Verpflichtungen und Website-/App-Funktionen gehören. Dies bietet Einblicke in die Mechanismen und das Geschäftsmodell der Plattform und eröffnet gleichzeitig einen Dialog, in dem die Plattform Änderungen basierend auf unseren Prinzipien umsetzen kann. Wenn Plattformunternehmen keine Interviews mit uns führen wollen, beschränken wir unsere Bewertung auf Belege, die wir durch Hintergrundrecherchen und Arbeiter*innen-Interviews erhalten haben.

Arbeiter*innen-Interviews

Die dritte Informationsquelle im Forschungsprozess ist die direkte Befragung von Plattformarbeiter*innen und ihren Vertreter*innen. Für diesen Bericht wurden 56 Interviews in Berlin durchgeführt – einem der wichtigsten Märkte für die Plattformökonomie in Deutschland. In einigen Fällen wurden zwecks Gegenkontrolle der Ergebnisse zusätzliche Interviews in anderen Städten durchgeführt. Diese Interviews sind nicht als statistisch repräsentative Sammlung von Erfahrungen zu betrachten. Vielmehr handelt es sich um Fallstudien von Arbeiter*innen, mit denen die Richtlinien und Praktiken der Plattformen im Hinblick auf die Fairwork-Prinzipien untersucht werden sollen. Insbesondere dienen sie dazu, Einblicke in die Arbeitsweise der jeweiligen Plattform und die Art und Weise, wie sie gesteuert und erfahren werden, zu gewinnen. Ziel der Interviews ist es, Plattformarbeit in die beruflichen Laufbahnen der Arbeiter*innen einzuordnen. Dazu werden folgende Aspekte untersucht: die Motivation der Arbeiter*innen für die Aufnahme einer Plattformarbeit, die Dauer ihrer geplanten Tätigkeit auf der aktuellen Plattform, bevor sie sich nach einer Alternative auf einer anderen Plattform oder in einem anderen Sektor umsehen, und wie ihre Erfahrungen mit der Plattformarbeit durch die Interaktion mit Kolleg*innen und externen Arbeitskräften geprägt sind. Diese Interviews ermöglichen es den Forscher*innen von Fairwork auch, Kopien der Arbeitsverträge einzusehen und auf die App-Oberfläche zuzugreifen, einschließlich der Bildschirme für Auszahlungen und Support. Durch diese Methode wird

das Team zwar auf das Vorhandensein von Problemen aufmerksam gemacht, nicht aber auf deren Häufigkeit oder Wahrscheinlichkeit.

Die Arbeiter*innen-Interviews sind teilstandardisiert und basieren auf einer Reihe von Fragen zu den zehn Fairwork-Prinzipien (und -Teilprinzipien). Um an den Interviews teilnehmen zu können, müssen die Arbeiter*innen über 18 Jahre alt sein und mindestens drei Monate lang bei der Plattform gearbeitet haben. Für diesen Bericht wurden die Interviews auf Deutsch, Englisch und Türkisch geführt.

SCHRITT 3

Wie wir Punkte vergeben

Jedes der fünf Fairwork-Prinzipien ist in zwei Schwellenwerte unterteilt: einen ersten Punkt und einen zweiten Punkt, der nur vergeben werden kann, wenn der erste Punkt erfüllt ist. Jede Plattform kann also maximal eine Punktzahl von 10 erhalten. Plattformen erhalten nur dann einen Punkt, wenn sie die Einhaltung der Prinzipien zufriedenstellend nachweisen können. Wenn ein Punkt nicht erreicht wird, bedeutet dies nicht zwangsläufig, dass eine Plattform nicht dem fraglichen Prinzip entspricht. Es bedeutet vielmehr, dass wir nicht in der Lage sind, die Einhaltung eines Fairwork-Prinzips empirisch nachzuweisen.

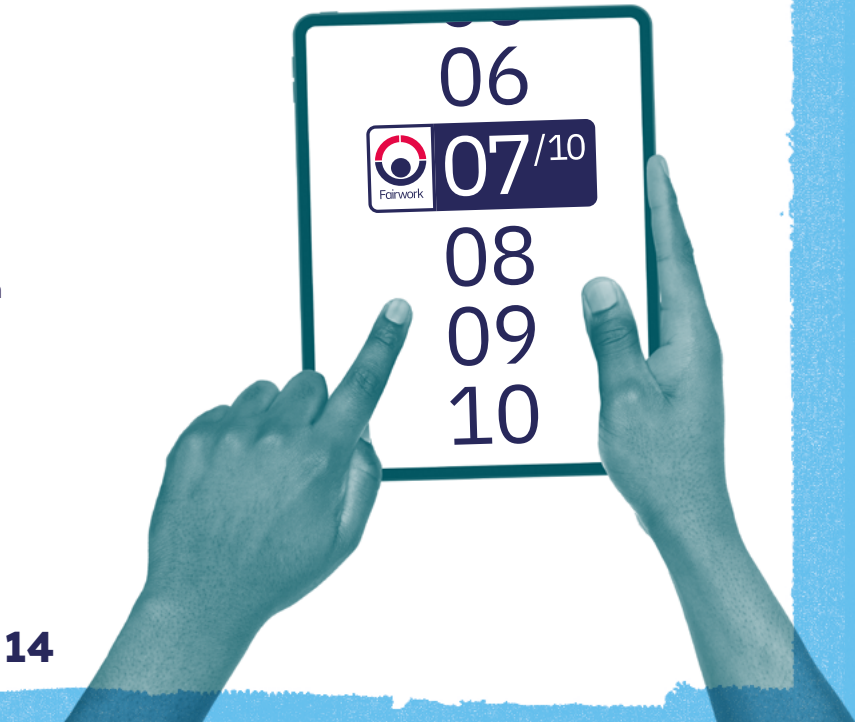
Die Bewertung erfolgt in mehreren Schritten. Zunächst sammelt das Team im jeweiligen Land die Nachweise und nimmt eine vorläufige Bewertung vor. Die zusammengetragenen Nachweise werden anschließend an externe Prüfer*innen zur unabhängigen Bewertung weitergeleitet. Diese Prüfer*innen sind sowohl Mitglieder der Fairwork-Teams in anderen Ländern als auch Mitglieder des zentralen Fairwork-Teams. Nachdem die externen Prüfer*innen ihre Bewertungen abgegeben haben, treffen sich alle Prüfer*innen, um die Bewertungen zu besprechen und die endgültige Bewertung festzulegen. Die Plattformen können weitere Nachweise einreichen, um Punkte zu erhalten, die ihnen ursprünglich nicht zuerkannt wurden. Diese Bewertungen bilden dann die endgültige Jahresbewertung, die im jährlichen Fairwork-Länderbericht veröffentlicht wird.

Alles zusammenfügen

Dieser dreigleisige Forschungsprozess ermöglicht es uns, die Aussagen von Plattformunternehmen empirisch zu überprüfen, indem wir Daten aus mehreren Quellen zusammentragen und vergleichen. Die finalen Bewertungen werden vom Fairwork-Team auf der Grundlage aller drei Quellen der Datenerhebung gemeinsam festgelegt. Punkte werden nur dann vergeben, wenn für jeden Schwellenwert ausreichende Nachweise vorliegen.

Vor der Veröffentlichung dieses Berichts erhielten die bewerteten Unternehmen die Gelegenheit, die Ergebnisse dieses Berichts zu prüfen und zu kommentieren. Keines der Unternehmen hat einen Kommentar zur Veröffentlichung abgegeben.

WEITERE INFORMATIONEN
ZUR FAIRWORK
BEWERTUNGSMETHODIK
FINDEN SIE IM ANHANG.



Fairwork Deutschland Bewertungen 2026, nach Prinzipien

	Prinzip 1: Faire Bezahlung		Prinzip 2: Faire Arbeitsbedingungen		Prinzip 3: Faire Verträge		Prinzip 4: Faire Management-Prozesse		Prinzip 5: Faire Mitbestimmung		
Plattform	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	5.1	5.2	Gesamt
Flink	●	○	●	●	●	●	●	●	○	○	7
Helpling	○	○	○	○	●	○	○	○	○	○	1
Bolt	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	0
Lieferando	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	0
Uber	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	0
Uber Eats	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	0
Wolt	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	0

Die Bewertungen in diesem Bericht basieren auf Daten, die im Rahmen des Fairwork-Ansatzes – wie in einem vorherigen Abschnitt beschrieben – erhoben wurden. Im Anschluss an die Hintergrundrecherche führte das Fairwork Deutschland-Team 56 Interviews mit Arbeiter*innen, die auf sieben Plattformen in Berlin tätig

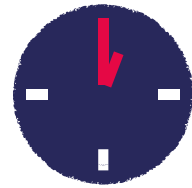
sind, und erfragte Nachweise bei den Manager*innen der Plattformen, die mit uns zusammengearbeitet haben. Anhang enthält weitere Einzelheiten zu den Nachweisen, die für die Punktevergabe für das Jahr 2026 herangezogen wurden, sowie zu deren Erhebung.

Erläuterung der Bewertung



Faire Bezahlung

- Um hier den ersten Punkt zu erhalten, müssen die Plattformen nachweisen, dass sie dafür sorgen, dass die Arbeiter*innen nach Abzug der arbeitsbezogenen Kosten für alle ihre geleisteten Arbeitsstunden zumindest den lokalen Mindestlohn erhalten.
- Nur eine von sieben Plattformen – Flink – konnte nachweisen, dass alle Arbeiter*innen für ihre geleisteten Arbeitsstunden zumindest den Mindestlohn in Höhe von 13,90 EUR erhalten. Flink schließt mit seinen Beschäftigten Arbeitsverträge, die ihnen einen Mindestlohn nach Abzug der arbeitsbezogenen Kosten garantiert. Wichtige Arbeitsmittel werden dabei gestellt oder aber ausreichend vergütet.
- Bei der Bewertung hinsichtlich des Mindestlohns wurde nicht nur der Betrag berücksichtigt, der den Arbeiter*innen für geleistete Arbeitsstunden gezahlt wurde, sondern es wurde auch den Kosten für die Bereitstellung aufgabenspezifischer Ausrüstung und der Übernahme von arbeitsbezogenen Kosten aus eigener Tasche Rechnung getragen. Sonstige Kosten umfassten unter anderem unbezahlte Wartezeiten, Reisekosten, Fahrzeugkosten, Spritkosten, mobile Daten, Autowäsche und etwaige Versicherungskosten.
- In Bezug auf den existenzsichernden Lohn („Living Wage“) konnte keine Plattform nachweisen, dass sie sicherstellt, dass die Arbeiter*innen nach Abzug der arbeitsbezogenen Kosten zumindest den lokalen existenzsichernden Lohn verdienen (basierend auf Schätzungen von wageindicator.org beträgt dieser für Berlin 18,30 EUR⁴).



Faire Arbeitsbedingungen

- Um hier den Ersten Punkt zu erhalten, müssen die Plattformen nachweisen, dass sie sich der arbeitsbezogenen Risiken für die Arbeiter*innen bewusst sind und Maßnahmen zu deren Minderung ergreifen.
- Von den in diesem Jahr untersuchten Unternehmen erhielt nur Flink einen Punkt für diesen Schwellenwert, da das Unternehmen nachweisen konnte, dass es eine Unfallversicherung, angemessene Sicherheitsausrüstung und Schulungen bereitstellt und den Beschäftigten keine erheblichen Kosten aufgrund von Arbeitsunfällen, Verletzungen oder Berufskrankheiten entstehen.
- Flink erhielt zudem einen Punkt für den zweiten Schwellenwert, da hinreichend nachgewiesen wurde, dass die Plattform sinnvolle Maßnahmen zum sozialen Schutz ihrer Beschäftigten ergreift (die Beschäftigten erhalten die in Deutschland mit einem Arbeitsverhältnis verbundenen regulären Leistungen wie bezahlten Urlaub und Krankengeld sowie Sozialversicherungsbeiträge) und es keine Anreize für die Beschäftigten gab, bei der Arbeit übermäßige Risiken einzugehen.



Faire Verträge

- Um hier den ersten Punkt zu erhalten, müssen die Plattformen nachweisen, dass die Verträge bzw. die Geschäftsbedingungen klar und für alle Arbeiter*innen zugänglich sind.
- Zwei Plattformen – Flink und Helpling – erhielten den ersten Punkt für faire Verträge. Das bedeutet, dass sie nachweisen konnten, dass die Verträge oder Geschäftsbedingungen zugänglich sind, deutschem Recht unterliegen, keine Klauseln enthalten, die geltende rechtliche Rahmenbedingungen unterlaufen, und angemessene, verantwortungsvolle und ethische Datenschutz- und Verwaltungsmaßnahmen umfassen, die in einer dokumentierten Richtlinie dargelegt sind.
- Für den zweiten Schwellenwert müssen Plattformen nachweisen, dass den Beschäftigten keine unfairen Vertragsbedingungen auferlegt werden, dass sie rechtzeitig über Vertragsänderungen informiert werden, dass Subunternehmen wirksam überwacht und bewertet werden, und dass die auf den Plattformen verwendeten Algorithmen für die Arbeitnehmer transparent gemacht werden. Nur Flink konnte in diesem Jahr ausreichende Nachweise erbringen, um einen Punkt für diesen Schwellenwert zu erhalten.



Faire Management-Prozesse

- Um hier den ersten Punkt zu erhalten, müssen die Plattformen nachweisen, dass die Profile der Arbeiter*innen nicht willkürlich deaktiviert werden und dass sie die Möglichkeit haben, gegen Disziplinarmaßnahmen Berufung einzulegen.
- Die Kommunikation mit und die Unterstützung von der Plattform sind bei der oft allein geleisteten Arbeit von entscheidender Bedeutung. Das Gleiche gilt für Verfahren, über die Arbeiter*innen

gegen Entscheidungen, Sanktionen oder Disziplinarmaßnahmen Widerspruch einlegen können, selbst wenn sie nicht mehr für die Plattform tätig sind. Nur eine Plattform – Flink – konnte Systeme für faire Verfahren und wirksame Kommunikationskanäle nachweisen.

- Was den zusätzlichen Punkt betrifft, so konnte nur Flink nachweisen, dass es über klare Antidiskriminierungsrichtlinien für alle Beschäftigten verfügt, die Hindernisse beim Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten für benachteiligte Gruppen beseitigen. Darüber hinaus ergriff das Unternehmen weitere Maßnahmen, um mehr Gleichberechtigung und Vielfalt bei der Arbeit auf der Plattform zu gewährleisten, und erhielt daher einen Punkt für den zweiten Schwellenwert.



Faire Mitbestimmung

- Um hier den ersten Punkt zu erhalten, müssen die Plattformen nachweisen, dass sie die Vereinigungsfreiheit und das kollektive Mitspracherecht der Arbeiter*innen gewährleisten.
- Keine Plattform konnte nachweisen, dass sie über einen Mechanismus verfügt, der die kollektive Vertretung aller Beschäftigten fördert. Zwar haben die Lieferando-Beschäftigten in den letzten Jahren erfolgreich regionale und einen bundesweiten Gesamtbetriebsrat eingerichtet, doch führte die jüngste Umstellung des Geschäftsmodells – bei dem fest angestellte, durch die Betriebsräte vertretene Kurier*innen, und von Subunternehmern beauftragte Beschäftigte kombiniert werden – dazu, dass Lieferando den im vorangegangenen Bewertungszyklus erzielten Punkt wieder verlor, da nicht mehr alle Beschäftigten Zugang zu einer kollektiven Vertretung haben.
- Keine Plattform konnte Belege dafür vorlegen, dass Arbeiter*innen eine bedeutende Rolle bei der Verwaltung der Plattform spielen oder dass die Plattform Tarifverhandlungen mit einer unabhängigen Gewerkschaft führt.

Flink

Flink ist eine On-Demand-Lieferplattform für Lebensmittel. Gegründet in Berlin im Jahr 2020, ist Flink mittlerweile in Deutschland und den Niederlanden tätig. Mit rund 100 Hubs deckt Flink 43 deutsche Städte ab und zählt damit zu den wichtigsten Akteuren auf dem deutschen Markt.⁵

Prinzip	Erster Punkt	Zweiter Punkt	Gesamt
 Prinzip 1 Faire Bezahlung	 Zahlung mindestens des ortsüblichen Mindestlohns nach Abzug der arbeitsbedingten Kosten	 Zahlung mindestens des ortsüblichen existenzsichernden Lohns („Living Wage“) nach Abzug der arbeitsbedingten Kosten	 1
 Prinzip 2 Faire Arbeitsbedingungen	 Eindämmung aufgabenspezifischer Risiken	 Gewährleistung sicherer Arbeitsbedingungen und eines Sicherheitsnetzes	 2
 Prinzip 3 Faire Verträge	 Klar formulierte und transparente Vertragsbedingungen	 Sicherstellung, dass keine unfairen Vertragsbedingungen auferlegt werden	 2
 Prinzip 4 Faire Management-Prozesse	 Faires Verfahren für Entscheidungen, die Arbeiter*innen betreffen	 Gleichbehandlung der Arbeiter*innen	 2
 Prinzip 5 Faire Mitbestimmung	 Gewährleistung von Vereinigungsfreiheit und Mitspracherecht der Arbeiter*innen	 Unterstützung demokratischer Steuerung	

Gesamtpunktzahl Flink



07/10

Flink beschäftigt über 10.000 Mitarbeiter.⁶ Die Lebensmittel von Flink werden von REWE über eine strategische Partnerschaft zwischen den beiden Unternehmen geliefert.⁷ Für die Fairwork-Bewertungen konzentrierte sich das Forschungsteam auf die Arbeitsbedingungen von Flinks Lieferkurier*innen.

Flink ist die einzige Plattform, die in der diesjährigen Stichprobe ein Direktbeschäftigungsmodell für alle Beschäftigten hat. Wie der Unterschied in den Punktzahlen deutlich zeigt, sticht Flink hinsichtlich der Arbeitsbedingungen seiner Kurier*innen hervor.

Das Unternehmen zahlt seinen Beschäftigten den gesetzlichen Mindestlohn, der am 1. Januar 2026 13,90 Euro pro Stunde betrug. Beschäftigte erhalten eine Zulage für die Arbeit an Samstagabenden und werden für die Nutzung ihrer privaten Telefone entschädigt. Sie sind keinen zusätzlichen arbeitsbezogenen Kosten ausgesetzt, da der Rest der Arbeitsausrüstung von der Plattform bereitgestellt wird. Die meisten der von uns befragten Beschäftigten betonten, dass Trinkgelder einen bedeutenden Anteil ihres Gesamteinkommens ausmachen, manchmal bis zu 15–20 %. Trinkgelder sind jedoch keine garantierte Einkommensquelle, und trotz Einhaltung aller gesetzlichen Gehaltsanforderungen bietet Flink Kurier*innen keinen existenzsichernden Lohn. Laut WageIndicator liegt die Schätzung eines existenzsichernden Lohns in Berlin bei 18,30 € pro Stunde (siehe Endnote ii) – deutlich über den 13,90 € pro Stunde, die Flink-Beschäftigte verdienen.

DIE ARBEIT BEI FLINK BIETET DIE REGULÄREN SOZIALLEISTUNGEN ABHÄNGIGER BESCHÄFTIGUNG, DARUNTER SCHUTZ FÜR GESUNDHEIT UND SICHERHEIT, LOHNFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL, BEZAHLTEN URLAUB UND ELTERNZEIT.

Die Arbeit bei Flink bietet die regulären Sozialleistungen abhängiger Beschäftigung, darunter Schutz für Gesundheit und Sicherheit, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, bezahlten Urlaub und Elternzeit. Flink bietet allen Beschäftigten kostenlose Sicherheitsschulungen, E-Bikes

und Schutzausrüstung. Die Beschäftigten beginnen ihre Schicht am Hub und kehren nach jeder Lieferung dorthin zurück. Flink überwacht die Leistung der Mitarbeiter, einschließlich der Anzahl der Lieferungen pro Stunde, der Akzeptanzraten und der Zeit beim Kunden. Diese Daten werden bei der Leistungsbewertung der Beschäftigten verwendet, beeinflussen jedoch nicht das Gehalt oder die ihnen zugeteilten Aufträge. Es gibt auch kein Bonussystem, das höhere Leistung belohnt. Dennoch fühlten sich viele der befragten Mitarbeiter*innen gestresst, weil sie versuchten, die Leistungsstandards zu erfüllen, insbesondere in Bezug auf Verzögerungen, die in den Kurier-Apps angezeigt wurden. Um dieses Problem anzugehen und die Unfallrisiken weiter zu verringern (da dies Beschäftigte dazu anregen könnte, übermäßige Risiken einzugehen, um die Leistungsstandards zu erfüllen), hat Flink beschlossen, seine App so zu überarbeiten, dass diese Informationen nicht mehr angezeigt werden.

Kurier*innen unterschreiben Arbeitsverträge direkt mit Flink. Dies sind Standardverträge nach deutschem Recht und entsprechen den Datenschutzbestimmungen. Flink ist transparent bei der Erhebung von Leistungsdaten und informiert die Beschäftigten während der Einarbeitung darüber, wie diese erhoben werden. Die Bestellungen werden über die Flink-App vergeben, jedoch beginnt und endet jede Fahrt im Flink-Hub, wodurch die Zuteilung der Aufträge für die Beschäftigten transparent ist.

Flink bietet mehrere Kanäle, über die Beschäftigte mit der Plattform kommunizieren können, und diese werden während der Einarbeitung erläutert. Die Interviews ergaben keine Fälle, in denen Beschäftigte für Beschwerden und Nachfragen bestraft wurden. Tatsächlich deuten unsere Ergebnisse darauf hin, dass Anfragen systematisch verarbeitet werden und zu einem positiven Ergebnis für den/die Arbeitnehmer*in führen können. Allerdings hat Flink keine unabhängige Interessensvertretung der Beschäftigten. Im Jahr 2023 wurde Flink dafür kritisiert, die Bildung eines Betriebsrats behindert zu haben.⁸ Seitdem hat Flink weder öffentlich erklärt, noch versucht, eine kollektive und unabhängige Beschäftigtenvertretung umzusetzen. Das bedeutet, dass es keine kollektiven Mechanismen gibt, mit denen Beschäftigte Entscheidungen des Managements anfechten können.

ARBEITER*INNEN IM FOKUS

Geschichten der Arbeiter*innen

Claudia*, Helpling

Claudia, eine 35-jährige Lateinamerikanerin mit einem Hintergrund im Personalwesen, zog nach Deutschland, um die Kultur zu erleben und ihr Englisch zu verbessern. Da sie wusste, dass ihre Jobmöglichkeiten aufgrund von Sprachbarrieren begrenzt sein würden, war sie bereit, alle Arten von Arbeit anzunehmen, die verfügbar waren. Eine Freundin von ihr arbeitete bereits als Reinigungskraft über Helpling und vermittelte Claudia mittels der App.

Laut Claudia war die Arbeit über Helpling anfangs sehr schwierig, weil sie eine Kundenbasis von Grund auf aufbauen musste. Claudias Freundin gab einen ihrer Kunden an Claudia weiter, damit sie ihre erste Bewertung bekommen konnte. Claudia bekam immer mehr Buchungen, aber Helpling bot ihr keine Unterstützung an. Sie musste Arbeitszeit und Aufgaben direkt mit den Kunden verhandeln und alles von Steuern bis zur Krankenversicherung selbst regeln. Das führte zu zunehmendem Frust über die hohen Kommissionen, die die Plattform verlangte.

Um die Gebühren zu umgehen, beschloss Claudia, ihre vertrauenswürdigen Kund*innen außerhalb der Plattform zu kontaktieren und direkt für sie zu arbeiten. Nachdem sie die Kund*innen auf Helpling abgegeben hatte, wurde ihr das Empfangen neuer Kundenanfragen blockiert. Jetzt hat sie nur noch einen Kunden auf Helpling, dem sie 20 Euro pro Stunde berechnet. Nach Provisionen beträgt das 14,65 Euro. Im Vergleich dazu wird sie von Kunden, für die sie direkt arbeitet, zwischen 16 und 23 Euro pro Stunde bezahlt.

Claudia ist zufrieden mit ihrer Entscheidung, ihre Arbeit außerhalb der Plattform zu organisieren, aber ihr langfristiges Ziel ist es, vom Putzen wegzukommen. Sie vermisst es, im Büro zu arbeiten. Wenn ihr Deutsch gut

genug ist, hofft sie, eine Stelle als Empfangsdame zu bekommen.

Rahman*, Lieferando

Rahman zog aus Südasien nach Deutschland, um einen Masterabschluss zu machen. Er begann für Lieferando als Lieferfahrer zu arbeiten, war jedoch nur mit einem 12-Stunden-Vertrag beschäftigt. Das reichte nicht aus, um zu überleben. Um über die Runden zu kommen, entschied sich Rahman, sich Fleetlery anzuschließen, einer Drittanbieterfirma, die ebenfalls für Lieferando liefert.

Rahman dachte, die Arbeit würde einem normalen Mini-Job ähneln. Aber der Flottenmanager sagte ihm, er solle jederzeit bereit sein, online zu gehen. Bevor er arbeiten konnte, musste er außerdem eine Fleetlery-Konto-ID sowie eine orangefarbene Lieferando-Liefertasche und -jacke bezahlen. Das waren insgesamt 235 Euro.

Rahman fühlte sich schnell dem Flottenmanager ausgeliefert. Ohne schriftlichen Vertrag hatte er keine Möglichkeit zu beweisen, dass er dort arbeitete. Alle Zahlungen erfolgten in bar. Zweimal im Monat traf er sich mit dem Flottenmanager in einem Park oder im Auto, um sein Gehalt abzuholen. Der Flottenmanager behielt alle Online-Trinkgelder und 25 % des Gesamteinkommens als Provision. Danach bleiben Rahman 600–800 Euro im Monat übrig. Er wusste, dass das alles illegal war, aber er hatte keine andere Wahl, als es zu akzeptieren. Er brauchte das Geld.

Nach zwei Monaten wurde der Flottenmanager ersetzt. Der neue Manager entließ viele Fahrer, darunter auch Rahman. Rückblickend auf seine Erfahrung hofft er, dass die illegalen Unteraufträge aufhören und die Arbeiter*innen nur direkt eingestellt werden.

Deniz*, Uber & Bolt

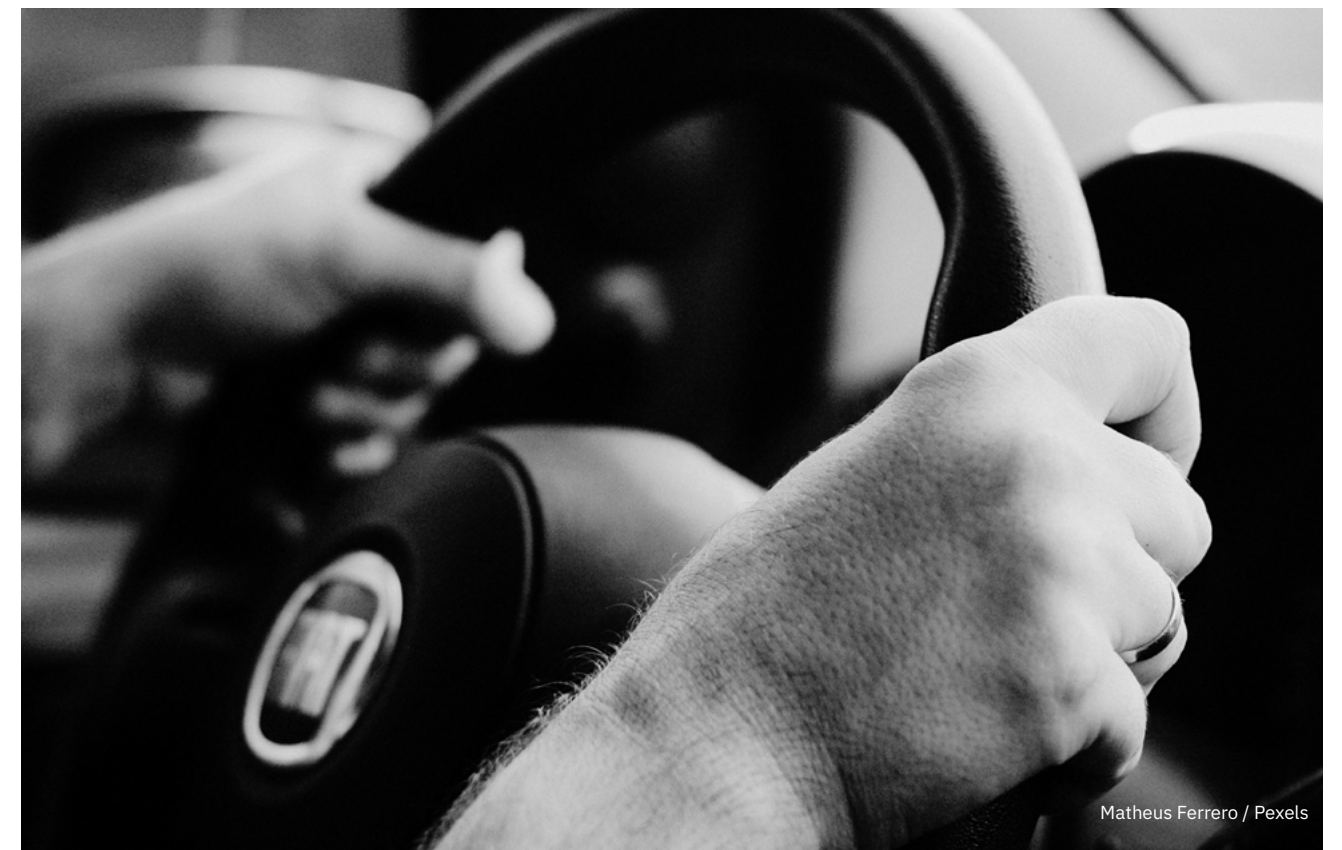
„Ich muss Geld verdienen, um über die Runden zu kommen“, sagte uns Deniz und reflektierte, warum er/sie überhaupt in die Plattformarbeit eingestiegen war. Mit einer weiteren Verpflichtung, die eine Vollzeitbeschäftigung unmöglich machte, boten Fahrdienste eine Möglichkeit, mit einem ansonsten festen Zeitplan ein zusätzliches Einkommen zu generieren. In der Freizeit übernimmt Deniz lange Schichten – oft über 10 Stunden am Tag –, um die eingeschränkte Verfügbarkeit auszugleichen. Diese Intensität hat seinen Preis. Lange Fahrten hinter dem Steuer führen zu körperlicher Anstrengung: „Nach stundenlangem Fahren werden deine Augen müde, deine Füße tun weh – du merkst es erst, wenn du anhältst.“

DENIZ BESCHRIEB, WIE VIELE ANDERE IN DER BRANCHE, EINE UN DURCHSICHTIGE UND UNSICHERE EINKOMMENSREGELUNG.

Obwohl Deniz formal mit einem Mini-Job-Vertrag beschäftigt war, der Deniz Einkommen auf 603 € pro Monat begrenzt, beschrieb Deniz, wie viele andere in der Branche, eine undurchsichtige und unsichere Einkommensregelung. Der Teil des Einkommens, der durch den Mini-Job abgedeckt wird, wird per Bank überwiesen, während der Rest bar bezahlt wird. Das Einkommen schwankt je nach Nachfrage, und es gibt keine Entschädigung für Wartezeiten oder Zeiten ohne Fahrgäste. Es gibt keinen bezahlten Urlaub oder Krankengeld, was bedeutet, dass jede Arbeitsunterbrechung das Einkommen direkt verringert. „Wenn du nicht fährst, verdienst du nichts“, erklärte Deniz.

Trotz dieser Herausforderungen ist Deniz weiterhin auf die Arbeit als notwendige Einkommensquelle angewiesen. Flexibilität bleibe ihr Hauptvorteil – allerdings einer, der durch wirtschaftliche Notwendigkeit stark eingeschränkt ist.

**Namen zum Schutz der Anonymität der Arbeiter*innen geändert.*



Matheus Ferrero / Pexels

Bekämpfung von Subunternehmen mit einem Direktanstellungsgebot im Liefersektor?

Der Bereich der Essenslieferdienste hat in letzter Zeit überraschend große öffentliche Aufmerksamkeit erfahren. Nachdem Lieferando seine Geschäftsstrategie an die der Konkurrenz angepasst hat, und nun neben der eigenen Flotte direkt angestellter Kurier*innen auch Kurier*innen von Subunternehmen einsetzt, berichteten zahlreiche Medien über die prekäre und unregelmäßige Arbeitssituation vieler Beschäftigter, die für Subunternehmen im Auftrag von Essenslieferplattformen in Deutschland tätig sind.⁹

Sichtbar gemacht wurde die Lage der Kurier*innen in der Essenslieferbranche vor allem durch die Bemühungen von Beschäftigtengruppen wie dem Lieferando Workers Collective in Berlin, den Betriebsräten von Lieferando sowie der Gewerkschaft NGG, die auf die Situation der LieferKurier*innen aufmerksam machten. Ende 2025 organisierte die NGG eine Reihe von Streiks gegen Subunternehmensstrukturen und die dadurch verursachten Entlassungen vorher fest angestellter Kurier*innen. Für den Streik in Berlin, zu dem die Gewerkschaft NGG aufgerufen hatte und der vom Lieferando Workers Collective unterstützt wurde, kamen

150 Kurier*innen zusammen. Damit gehörte er zu den größten Streiks von Plattformbeschäftigten in der Geschichte Deutschlands.¹⁰

Daher spielte gerade der Bereich der Essenslieferung auch eine zentrale Rolle in der politischen Debatte darüber, was auf Landes- und Bundesebene getan werden kann, um die Lage von Kurieren zu verbessern. Daraus entwickelte sich eine sehr konkrete Forderung, die schnell von Beschäftigten, Betriebsräten, Gewerkschaften und Politikerinnen und Politikern verschiedener Parteien unterstützt wurde: ein mögliches Verbot von Subunternehmen im Bereich der Lieferdienste.

Kann die Fleischindustrie als Vorbild dienen?

Die Forderung nach einem Direktanstellungsgebot ist von ähnlichen Vorgängen in der deutschen Fleischindustrie inspiriert. Im Jahr 2020 wurde die schlechte Arbeitssituation in der deutschen Fleischverarbeitung durch mehrere COVID-19-Ausbrüche öffentlich sichtbar. Die Beschäftigten in den Schlachthöfen waren oft über Subunternehmen angestellt, häufig handelte es sich um migrantische Arbeitskräfte. Dadurch wurden einer breiteren Öffentlichkeit verschiedene Probleme bekannt, etwa Verstöße gegen den Mindestlohn und die Nichtbeachtung von Arbeitsschutzvorschriften.¹¹ Die COVID-19-Ausbrüche wurden zusätzlich durch schlechte Unterkünfte der Beschäftigten verschärft, die häufig mit mehreren Kolleginnen und Kollegen in einem Zimmer leben mussten.

DIE FORDERUNG NACH EINEM DIREKTANSTELLUNGSGEBOT IST VON ÄHNLICHEN VORGÄNGEN IN DER DEUTSCHEN FLEISCHINDUSTRIE INSPIRIERT.

Die komplexen Strukturen mit Subunternehmen machten es sehr schwer, Unternehmen zur Verantwortung zu ziehen. Wenn die Frage nach Zuständigkeiten gestellt wurde, verwiesen die großen Unternehmen auf die Subunternehmen.¹² Als Reaktion darauf beschloss der Bundestag 2021 das Arbeitsschutzkontrollgesetz, das sich ausschließlich auf die Fleischindustrie bezieht. Eine der zentralen und weitreichendsten Regelungen des Gesetzes war die Pflicht zur direkten Beschäftigung in den Kernbereichen der Fleischproduktion, also beim Schlachten, Zerlegen und Verarbeiten.¹³ Damit ist der Einsatz von Subunternehmern, Solo-Selbstständigen und Leiharbeitskräften faktisch untersagt.¹⁴

Trotz scharfer Kritik nach der Einführung des Gesetzes hat es sich für die Beschäftigten in der Fleischindustrie als hilfreich erwiesen. In einer späteren Evaluierung des Gesetzes im Jahr 2024 kam das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu dem Schluss, dass die neuen Regelungen zu besseren Arbeitsbedingungen und zu

mehr Arbeitssicherheit geführt haben.¹⁵ Beschäftigte, die zuvor für Subunternehmen tätig waren, wurden in die Stammbeslegschaft übernommen. Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ist inzwischen Standard, und die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben lässt sich nun leichter überprüfen.

Der Erfolg des Arbeitsschutzkontrollgesetzes, insbesondere der direkten Beschäftigungspflicht, hat Forderungen ausgelöst, ein solches Modell auch auf andere Branchen – und vor allem auf die Plattformökonomie – anzuwenden, um prekäre Arbeitsbedingungen zu bekämpfen.¹⁶

Ein mögliches Verbot von Subunternehmen im Bereich der Essenslieferung?

Befürworter*innen eines möglichen Verbots argumentieren, dass die Lehren aus der Fleischindustrie auch auf plattformbasierte Lieferdienste übertragen werden könnten. Sie betonen außerdem, dass eine direkte Beschäftigungspflicht sowohl mit dem Verfassungsrecht als auch mit dem EU-Recht vereinbar sein könne und dem legitimen Ziel diene, den sozialen Schutz der Beschäftigten zu sichern¹⁷ – als Voraussetzung dafür, dass Arbeitsbedingungen wirksam kontrolliert und Arbeitnehmerrechte durchgesetzt werden können.¹⁸

Kritiker*innen halten dagegen, dass das bestehende deutsche Recht zusammen mit der Umsetzung der EU-Richtlinie zur Plattformarbeit ausreichen werde, um die Beschäftigten zu schützen. Außerdem verweisen sie auf die Vorteile einer einheitlichen europäischen Regelung von Beschäftigungsmodellen in der Plattformökonomie.¹⁹ Auch Lieferando vertritt diese Position und erklärt, dass die Zusammenarbeit mit Drittanbietern notwendig sei, um ein flexibles und dynamisches Geschäftsmodell zu erhalten.²⁰

Zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieses Textes im Mai 2026 ist die Debatte darüber, ob ein Verbot von Subunternehmen auch auf die Plattformökonomie übertragen werden kann, noch nicht abgeschlossen. Die bislang ausführlichste Antwort auf die Frage nach einer möglichen Übertragbarkeit eines solchen Verbots auf andere Branchen stammt von Anneliese Kärcher und Manfred Walser in einer Studie für das Hugo Sinzheimer Institut.²¹ Die Autor*innen befürworten grundsätzlich eine mögliche Anwendung in anderen Branchen, betonen jedoch, dass dafür eine umfangreiche, branchenspezifische

Prüfung notwendig ist, um festzustellen, ob dies eine verhältnismäßige Antwort auf die beobachteten Probleme wäre,²² da ein Direktanstellungsgebot als sehr weitreichender Eingriff gilt, der besonders begründet werden muss, weil er mit dem Schutz der wirtschaftlichen Freiheit nach EU- und deutschem Recht in Konflikt steht.²³ Die Studie nennt daher mehrere Bedingungen, von denen eine direkte Beschäftigungspflicht abhängen sollte.

Zunächst muss die Branche strukturell auf externe Arbeitskräfte angewiesen sein – also auf Subunternehmen, Solo-Selbstständige und Leiharbeitskräfte – um zentrale Tätigkeiten auszuführen. Diese weit verbreitete Auslagerung muss zu systematischer Intransparenz und zersplitterter Verantwortung bei den Arbeitsbeziehungen führen. Außerdem muss die Belegschaft in besonderem Maße schutzbedürftig sein, etwa wegen eines unsicheren Aufenthaltsstatus, geringer formaler Bildung oder Sprachbarrieren. Zusätzlich zu diesen strukturellen Merkmalen muss es Hinweise auf weitverbreitete Verstöße geben, darunter erhebliche Verletzungen verbindlicher Mindeststandards wie des Mindestlohns und der Sozialversicherungspflichten. Die daraus entstehende Intransparenz muss außerdem dazu führen, dass sich Arbeitsschutzstandards kaum wirksam durchsetzen lassen. Entscheidend ist auch, dass eine solche Regelung nur dann gerechtfertigt ist, wenn Instrumente der kollektiven Mitbestimmung und der Tarifverhandlungen nicht ausreichen, um die Probleme zu lösen, und wenn keine weniger einschneidenden, aber ebenso wirksamen Maßnahmen zur Verfügung stehen. Schließlich muss der betroffene Sektor oder Teilsektor rechtlich hinreichend genau abgrenzbar sein, damit Rechtssicherheit gewährleistet ist.

OB EIN VERBOT VON SUBUNTERNEHMEN IM BEREICH DER ESSENSLIEFERUNG EINGEFÜHRT WIRD, IST LETZTLICH EINE POLITISCHE ENTSCHEIDUNG.

Ob ein Verbot von Subunternehmen im Bereich der Essenslieferung eingeführt wird, ist letztlich eine politische Entscheidung, die von Machtverhältnissen und Mehrheiten in Regierung und Parlament abhängt. Aus den jüngsten Fairwork-Berichten lassen sich jedoch einige wichtige

Beiträge zur Beantwortung dieser Frage ableiten:

- Plattformen wie Wolt, Uber Eats und Lieferando setzen – in unterschiedlichem Ausmaß – bei einem Kernbereich ihrer Geschäftstätigkeit auf subunternehmerisch beschäftigte Arbeitskräfte, von denen viele Migrantinnen und Migranten sind.
- Die Beschäftigten arbeiten in einem oft intransparenten Flottensystem, das es sowohl für Forschende als auch für Beschäftigte schwierig macht, Zuständigkeiten für die Arbeitsbedingungen klar zuzuordnen – sei es, weil Subunternehmen unbekannt oder nicht ordnungsgemäß registriert sind oder weil sie häufig wechseln.
- Wir können nicht bestätigen, dass alle Subunternehmen die Mindeststandards für Arbeitsbedingungen einhalten. Die Fairwork-Forschung hat für alle in Berlin tätigen Essenslieferplattformen Fälle dokumentiert, in denen Beschäftigte pro Lieferung bezahlt wurden und unterhalb des Mindestlohns verdienten. Trotz teils formaler Arbeitsverträge sind Beschäftigte oft ihren Flottenmanager*innen ausgeliefert, weil die Verträge nicht zugänglich sind, nicht ausgehändigt werden oder die Vertragsklauseln das Arbeitsverhältnis nicht wirksam regeln. Vielen der von uns befragten Beschäftigten fehlen angemessene Arbeitsschutz- und Gesundheitsleistungen, und sie haben nur eingeschränkten oder gar keinen Zugang zu sozialer Absicherung. Die Kommunikation läuft häufig über Dienste wie WhatsApp oder Telegram, wodurch Beschäftigte kaum Möglichkeiten haben, gegen disziplinarische Entscheidungen vorzugehen und Flottenmanager*innen zur Verantwortung zu ziehen. Schließlich, mit Lieferando als der einzigen Plattform, die über etablierte Formen kollektiver Vertretung und das nur für seine direkt angestellten Kurier*innen verfügt, gibt es auf keiner der von uns untersuchten Plattformen Möglichkeiten kollektiver Verhandlungen für Beschäftigte von Subunternehmen.

Diese Befunde sind zentral für einige der oben dargestellten Fragen zur Verhältnismäßigkeit einer direkten Beschäftigungspflicht im Bereich der Essenslieferung. Einige Fragen bleiben offen, etwa ob weniger einschneidende, aber ebenso wirksame Maßnahmen zur Verfügung stehen oder ob sich der Bereich der

Essenslieferung rechtlich überhaupt eindeutig von anderen Branchen abgrenzen lässt. Diese Fragen verdienen im weiteren Verlauf der Debatte mehr Aufmerksamkeit und müssen mit zusätzlicher juristischer Expertise geklärt werden.

Ein entscheidender Punkt wird dabei sicher sein, ob die EU-Richtlinie zur Plattformarbeit ein ausreichendes regulatorisches Instrument darstellt, um die prekären Arbeitsbedingungen im Bereich der Essenslieferung zu beheben. Artikel 3 der Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, Systeme der gesamtschuldnerischen Haftung einzuführen, um mit Subunternehmen und Vermittlern in der Plattformökonomie umzugehen. Allerdings bleibt unklar, wie solche Systeme konkret ausgestaltet sein sollen, wie eine solche Haftung erreicht werden kann und es wird den Mitgliedsstaaten sehr viel Spielraum bei der Einführung zugestanden.²⁴ Deshalb könnte ein Direktanstellungsgebot sowohl als mögliche Ergänzung zu diesen Systemen als auch als eine Form ihrer Umsetzung nach Artikel 3 der Richtlinie betrachtet werden.

Als dieser Fairwork-Bericht fertiggestellt wurde, lag

noch kein Entwurf für die Umsetzung der Richtlinie zur Plattformarbeit in deutsches Recht vor. Für die Kurier*innen, die täglich durch die Straßen Berlins fahren, ist die Umsetzung der Richtlinie keine theoretische Frage, sondern eine Frage des täglichen Überlebens. Die entscheidende Frage für die nahe Zukunft lautet, ob ein System der „gesamtschuldnerischen Haftung“ die tief verwurzelten Probleme der Aushöhlung grundlegender Arbeitsstandards und der systematischen Intransparenz tatsächlich beseitigen kann. Oder werden solche Regeln nur dazu führen, dass Subunternehmen noch ausgefeiltere Wege finden, das Gesetz zu umgehen? Die Lehren aus der Fleischindustrie legen nahe, dass echte Reformen nur dann greifen, wenn die Verantwortung dort endet, wo auch die Gewinne anfallen: bei der Plattform selbst. Wie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales dieses Problem auflöst, wird darüber entscheiden, ob Plattformarbeit ein Synonym für Prekarität bleibt oder sich endlich zu einem fairen und transparenten Sektor der modernen Wirtschaft entwickelt.



Jahanzeb Ahsan / Unsplash

NÄCHSTE SCHRITTE

Veränderungspfade

Fairworks Theorie des Wandels beruht auf dem humanistischen Vertrauen in Empathie und Wissen. Wenn sie über die notwendigen finanziellen Mittel verfügen, werden sich viele Verbraucher*innen genau überlegen, welche Plattformen sie noch nutzen möchten. Unsere jährlichen Rankings versetzen Verbraucher*innen in die Lage, sich für die am besten bewertete Plattform in der jeweiligen Branche zu entscheiden, und tragen somit dazu bei, die Plattformunternehmen unter Druck zu setzen, ihre Arbeitsbedingungen und ihre Bewertung zu verbessern. Auf diese Weise fördert Fairwork die Solidarität der Verbraucher*innen mit den Arbeiter*innen im Kampf um fairere Arbeitsbedingungen.

Über individuelle Konsumententscheidungen hinaus können die Fairwork-Bewertungen in die Beschaffungs-, Investitions- und Kooperationspraktiken großer Organisationen einfließen. Sie können als Orientierungswissen für Institutionen und Unternehmen dienen, die sicherstellen möchten, dass sie faire Arbeitspraktiken fördern. In diesem Zusammenhang sehen wir vier Veränderungspfade (Abbildung 2).

Der erste und direkteste Pfad zur Verbesserung der Bedingungen der Arbeit auf digitalen Arbeitsplattformen in Deutschland besteht im direkten Austausch mit den Plattformen. Fairwork ist auch im Gespräch mit politischen Entscheidungsträger*innen und Behörden, um eine Ausweitung des Rechtsschutzes auf alle Plattformarbeiter*innen zu erreichen, unabhängig von ihrer arbeitsrechtlichen Einstufung. Das Fairwork-Team wurde z.B. zum Nationalen Stakeholder-Dialog zur Umsetzung der EU-Richtlinie zur Plattformarbeit eingeladen und sprach mit verschiedenen Mitgliedern des

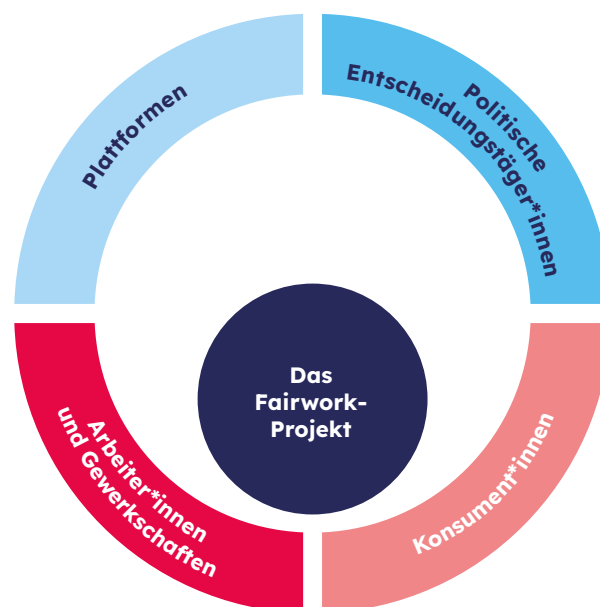


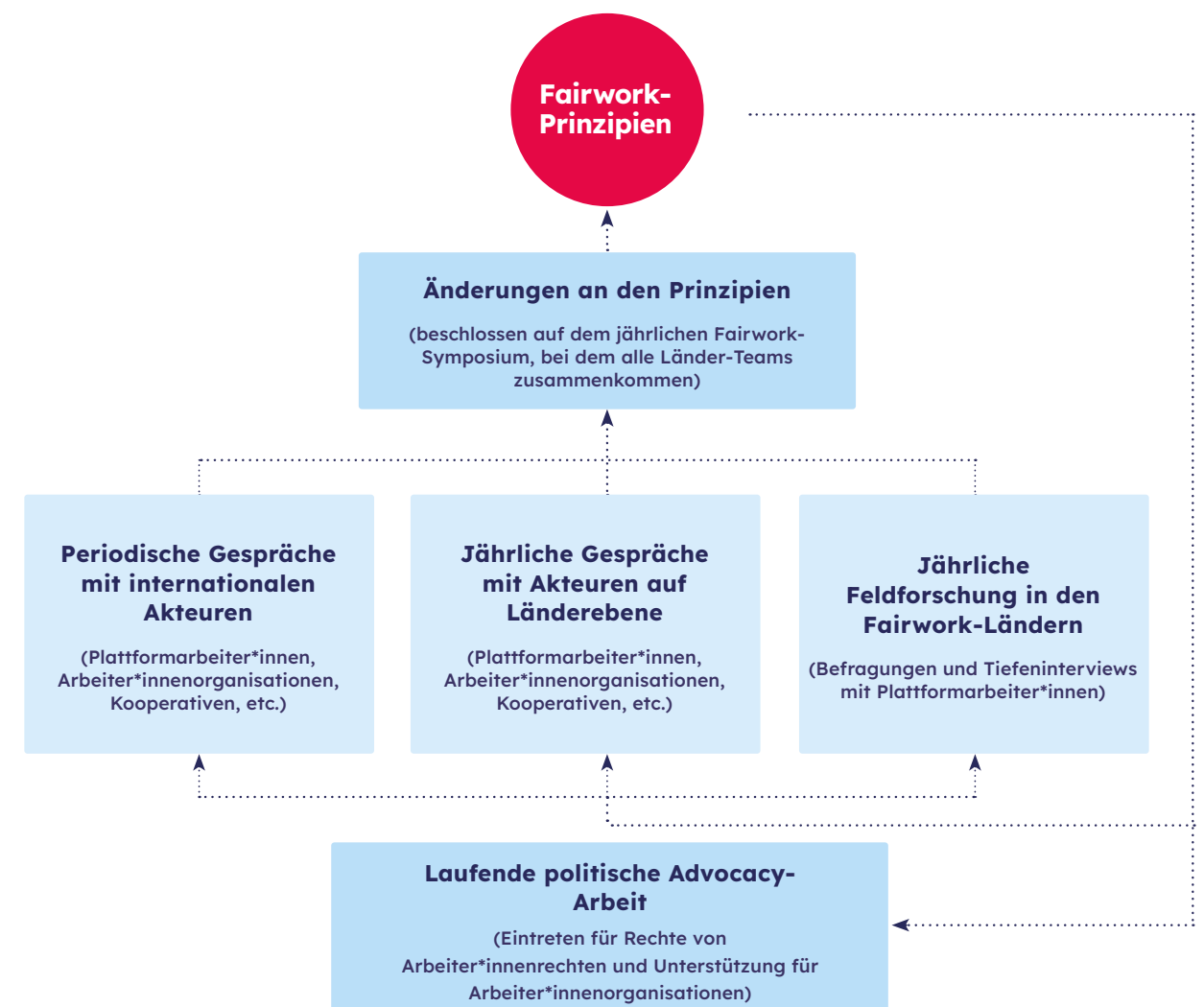
Abbildung 2: Fairwork-Veränderungspfade

Bundestages und des Berliner Senats über regulatorische Herausforderungen. Der letzte und wichtigste Pfad ist, dass Arbeiter*innen und ihre Gewerkschaften im Zentrum des Fairwork-Projektes stehen. Die Entwicklung und kontinuierliche Präzisierung unserer Prinzipien erfolgen in enger Abstimmung mit den Arbeiter*innen und ihren kollektiven Vertretungen (Abbildung 3). Die Daten aus unserer Feldforschung, kombiniert mit dem Feedback aus Workshops und Beratungen mit Arbeiter*innen, fließen in die systematische Weiterentwicklung der Fairwork-Prinzipien ein und gewährleisten deren Übereinstimmung mit den Bedürfnissen der Arbeiter*innen.

Schlechte und prekäre Arbeitsverhältnisse in der deutschen Plattformökonomie sind keineswegs unvermeidbar. Auch wenn die Plattformen gerne das Gegenteil behaupten, haben sie doch erhebliche Kontrolle

über die Art der Jobs, die sie vermitteln. Arbeiter*innen, die ihre Jobs über Plattformen finden, sind letztlich immer noch Arbeiter*innen und es gibt keinen Grund, ihnen die Rechte und den Schutz zu verwehren, den Beschäftigte im formellen Sektor genießen. Unsere Bewertungen zeigen, dass die Plattformökonomie, wie wir sie heute kennen, bereits verschiedene Formen annimmt und manche Plattformen sich mehr für die Belange der Arbeiter*innen einsetzen als andere. Dies bedeutet, dass geringe Bezahlung, schlechte Bedingungen, Ungleichheit und das Fehlen kollektiver Handlungs- und Mitsprachemöglichkeiten nicht als Normalfall hingenommen werden müssen. Wir hoffen, dass unsere Arbeit – das Aufzeigen der Konturen der heutigen Plattformökonomie – dazu beiträgt, ein Bild davon zu zeichnen, wie sie in Zukunft aussehen könnte.

Abbildung 3: Fairwork-Prinzipien: Kontinuierliche Weiterentwicklung in Abstimmung mit Arbeiter*innen



Der Fairwork Pledge

Als Teil dieses Veränderungsprozesses haben wir den Fairwork Pledge eingeführt. Dieser Pledge nutzt die Macht der Beschaffungs-, Investitions- und Partnerschaftspolitik von Organisationen, um fairere Plattformarbeit zu unterstützen. Organisationen wie Universitäten, Schulen, Unternehmen und Wohltätigkeitsorganisationen, die Plattformarbeit in Anspruch nehmen, können etwas bewirken, indem sie die besten Arbeitspraktiken unterstützen, die sich an unseren fünf Prinzipien für faire Arbeit orientieren. Organisationen, die den Pledge unterzeichnen, dürfen unser Logo auf ihren Unternehmensunterlagen verwenden.

Organisationen haben die Möglichkeit, den Pledge als offizieller Fairwork-Supporter oder als offizieller Fairwork-Partner zu unterzeichnen. Fairwork-Supporter demonstrieren ihre Unterstützung für fairere Plattformarbeit öffentlich und stellen ihren Arbeiter*innen und Mitgliedern Ressourcen zur Verfügung, die ihnen bei der Entscheidung helfen, mit welchen Plattformen sie zusammenarbeiten bzw. welche sie nutzen möchten. Wir geben mit Stolz unsere sechs offiziellen Fairwork-Supporter in Deutschland bekannt: die Digital Transformation Centers, die Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) München, das Institut für Sozialforschung (IfS) Frankfurt, das Kompetenzzentrum Zukunft der Arbeit der Friedrich-Ebert-Stiftung und AlgorithmWatch. Die zweite Stufe des Pledge beinhaltet, dass sich Fairwork-Partner zu konkreten und sinnvollen Änderungen ihrer eigenen Praktiken bekennen, indem sie sich beispielsweise verpflichten, besser bewertete Plattformen zu nutzen, wenn die Wahl besteht. Das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), der Deutsche Verband der freien Übersetzer und Dolmetscher e. V.

(DVÜD), das Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft (HIIG) und McDonald's Deutschland sind offizielle Fairwork-Partner in Deutschland.

**NÄHERE INFORMATIONEN ZUM
PLEDGE UND ZUR
UNTERZEICHNUNG FINDEN
SIE UNTER**

FAIR.WORK/PLEDGE



ANHANG

Punktevergabe: Bewertungsmethodik

Für welche Unternehmen gelten die Fairwork-Prinzipien?

Die ILO definiert eine „digitale Arbeitsplattform“ als ein Unternehmen, das den „Arbeitsaustausch zwischen verschiedenen Nutzern wie Unternehmen, Arbeitnehmern und Verbrauchern vermittelt und erleichtert“. ²⁵ Dazu gehören digitale „Arbeitsmarktplätze“, auf denen „Unternehmen die Aufgaben und Anforderungen einstellen und die Plattformen diese mit einem globalen Pool von Arbeiter*innen abgleichen, die die Aufgaben innerhalb der vorgegebenen Zeit erledigen können“. ²⁶ Marktplätze, die den Austausch von Arbeitskräften nicht erleichtern – beispielsweise Airbnb (wo Eigentümer*innen von Unterkünften mit Personen zusammengebracht werden, die eine kurzfristige Unterkunft mieten wollen) und eBay (wo Käufer*innen und Verkäufer*innen von Waren zusammengebracht werden) – sind natürlich von der Definition ausgeschlossen. Die Definition der ILO für „digitale Arbeitsplattform“ ist weithin anerkannt und umfasst viele verschiedene Geschäftsmodelle. ²⁷

Die Forschung von Fairwork bezieht sich auf digitale Arbeitsplattformen, die unter diese Definition fallen und die darauf abzielen, einzelne Dienstleistungsanbieter mit den Nutzer*innen der Dienstleistung über die Plattform-Schnittstelle zu verbinden. Sie deckt nicht solche Plattformen ab, die Arbeitsangebote zwischen Einzelpersonen und Arbeitgeber*innen vermitteln (unabhängig davon, ob es sich um eine unbefristete oder befristete Beschäftigung handelt).

Fairwork unterscheidet zwischen zwei Arten dieser Plattformen. Bei der ersten handelt es sich um „ortsgebundene“ Plattformen, bei denen die Arbeit an einem bestimmten Ort verrichtet werden muss, z. B.

die Lieferung von Essen von einem Restaurant zu einer Wohnung, das Fahren einer Person von einem Stadtteil in einen anderen oder Reinigungsarbeiten. Diese Plattformen werden oft auch „Gigwork“-Plattformen genannt. Die zweite sind „Cloudwork“-Plattformen, bei denen die Arbeit theoretisch von jedem Ort aus über das Internet erledigt werden kann.

Die Schwellenwerte für die Erfüllung der einzelnen Prinzipien sind für ortsgebundene und Cloudwork-Plattformen unterschiedlich, da Gigwork-Plattformen anhand örtlicher Marktfaktoren, Risiken und Vorschriften, die in dem jeweiligen Land gelten, bewertet werden können, während das für Cloudwork-Plattformen nicht möglich ist, da die Arbeit (ihrer Natur nach) von überall aus ausgeführt werden kann und daher je nach Ort, wo die Arbeit verrichtet wird, unterschiedliche Marktfaktoren, Risiken und Vorschriften gelten.

Die von Fairwork untersuchten Plattformen haben unterschiedliche Geschäfts-, Einkommens- und Verwaltungsmodelle, darunter Beschäftigungs-, Subunternehmer-, Provisions-, Franchise-, Akkord-, Schicht- und Abonnementmodelle. Einige dieser Modelle beinhalten, dass die Plattformen direkte Zahlungen an die Arbeiter*innen leisten (auch über Subunternehmer).

Wie funktioniert das Bewertungssystem?

Die fünf Fairwork-Prinzipien wurden auf Basis einer umfassenden Literaturrecherche zum Thema Beschäftigungsqualität, Stakeholder-Treffen bei der Handels- und Entwicklungskonferenz der Vereinten Nationen (UNCTAD) und der ILO in Genf (an denen Plattformunternehmen, politische Entscheidungsträger*innen, Gewerkschaften und Forscher*innen beteiligt waren) und Treffen mit lokalen Stakeholdern in Deutschland entwickelt.

Jedes Fairwork-Prinzip ist in zwei Schwellenwerte unterteilt. Dementsprechend ermöglicht unser Bewertungssystem für jedes der fünf Prinzipien, dass ein

Punkt entsprechend dem ersten Schwellenwert und ein weiterer Punkt entsprechend dem zweiten Schwellenwert vergeben wird (siehe Tabelle 1). Der zweite Punkt kann nur vergeben werden, wenn der erste Punkt für das jeweilige Prinzip bereits erreicht wurde. Die Schwellenwerte geben die empirischen Belege an, die erforderlich sind, damit eine Plattform einen bestimmten Punkt erhält. Wenn keine überprüfbaren Beweise verfügbar sind, anhand derer nachgewiesen wird, dass ein bestimmter Schwellenwert erfüllt ist, erhält die Plattform den Punkt nicht.

Eine Plattform kann daher maximal 10 Fairwork-Punkte erhalten. Die Ergebnisse werden jährlich aktualisiert; die Ergebnisse in diesem Bericht beziehen sich auf Daten, die im Zeitraum zwischen Juli 2025 und Februar 2026 erhoben wurden und bis Februar 2027 gültig sind.

Tabelle 1: Punktevergabe: Bewertungsmethodik (Prinzipien Version 24.10)

Prinzip	Erster Punkt	Zweiter Punkt	Gesamt
 Prinzip 1 Faire Bezahlung	 Zahlung mindestens des ortsüblichen Mindestlohns nach Abzug der arbeitsbedingten Kosten	 Zahlung mindestens des ortsüblichen existenzsichernden Lohns („Living Wage“) nach Abzug der arbeitsbedingten Kosten	 2
 Prinzip 2 Faire Arbeitsbedingungen	 Eindämmung aufgabenspezifischer Risiken	 Gewährleistung sicherer Arbeitsbedingungen und eines Sicherheitsnetzes	 2
 Prinzip 3 Faire Verträge	 Klar formulierte und transparente Vertragsbedingungen	 Sicherstellung, dass keine unfairen Vertragsbedingungen auferlegt werden	 2
 Prinzip 4 Faire Management-Prozesse	 Faires Verfahren für Entscheidungen, die Arbeiter*innen betreffen	 Gleichbehandlung der Arbeiter*innen	 2
 Prinzip 5 Faire Mitbestimmung	 Gewährleistung von Vereinigungsfreiheit und Mitspracherecht der Arbeiter*innen	 Unterstützung demokratischer Steuerung	 2

Maximaler Fairwork Score



Prinzip 1: Faire Bezahlung

1.1 – Zahlung mindestens des ortsüblichen Mindestlohns nach Abzug der arbeitsbedingten Kosten (Erster Punkt)

Plattformarbeiter*innen haben oft erhebliche arbeitsbedingte Kosten zu tragen, z. B. für den Fahrtweg zwischen den Arbeitsplätzen, für Arbeitsmaterial, Benzin, Versicherung und Wartung des Fahrzeugs.²⁸ Diese Kosten können dazu führen, dass ihr Nettoverdienst unter den örtlichen Mindestlohn fällt.²⁹ Die Arbeiter*innen tragen auch die Kosten für die zusätzliche Zeit, die sie für Wartezeiten oder Fahrten zwischen den Arbeitsplätzen aufwenden müssen oder für andere unbezahlte Tätigkeiten, die für ihre Arbeit notwendig sind, z. B. verpflichtende Schulungen, die ebenfalls als aktive Stunden gelten.³⁰ Um diesen Punkt zu erhalten, müssen die Plattformen sicherstellen, dass die arbeitsbedingten Kosten nicht dazu führen, dass die Arbeiter*innen unter den örtlichen Mindestlohn fallen.

Die Plattform ergreift geeignete Maßnahmen, um Folgendes zu gewährleisten:

- Die Bezahlung erfolgt pünktlich und vollständig.
- Die Arbeiter*innen verdienen mindestens den örtlichen Mindestlohn oder den durch Branchentarifvertrag festgelegten Lohn (je nachdem, welcher höher ist) an dem Ort, an dem sie arbeiten, in ihrer aktiven Arbeitszeit, nach Abzug der arbeitsbedingten Kosten.³¹

1.2 – Zahlung mindestens des ortsüblichen existenzsichernden Lohns („Living Wage“) nach Abzug der arbeitsbedingten Kosten (Zweiter Punkt)

An manchen Orten reicht der Mindestlohn nicht aus, um den Arbeiter*innen einen einfachen, aber angemessenen Lebensstandard zu ermöglichen. Um diesen Punkt zu erhalten, müssen die Plattformen sicherstellen, dass die arbeitsbedingten Kosten nicht dazu führen, dass die Arbeiter*innen unter den örtlichen existenzsichernden Lohn (Living Wage“) fallen.

Die Plattform ergreift geeignete Maßnahmen, um Folgendes zu gewährleisten:

- Die Arbeiter*innen verdienen mindestens den vor Ort

geltenden existenzsichernden Lohn („Living Wage“) oder den durch Branchentarifvertrag festgelegten Lohn (je nachdem, welcher höher ist) an dem Ort, an dem sie arbeiten, in ihrer aktiven Arbeitszeit, nach Abzug der arbeitsbedingten Kosten.^{32, 33}

Prinzip 2: Faire Arbeitsbedingungen

2.1 – Eindämmung aufgabenspezifischer Risiken (Erster Punkt)

Plattformarbeiter*innen können bei ihrer Arbeit einer Reihe von Risiken ausgesetzt sein, darunter Unfälle und Verletzungen, schädliche Stoffe sowie Kriminalität und Gewalt. Um diesen Punkt zu erhalten, müssen die Plattformen nachweisen, dass sie sich dieser Risiken bewusst sind und grundlegende Maßnahmen zu deren Eindämmung ergreifen.

Die Plattform muss folgende Punkte erfüllen:

- Es wird angemessene Ausrüstung und Schulung bereitgestellt, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter*innen vor aufgabenspezifischen Risiken zu schützen.³⁴ Diese Maßnahmen sollten ohne zusätzliche Kosten für die Arbeiter*innen durchgeführt werden.
- Die Plattform verringert die Risiken der Einzelarbeit durch angemessene Unterstützung und Gestaltung der Prozesse unter Berücksichtigung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz.
- Die Plattformen ergreifen sinnvolle Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Arbeiter*innen keine erheblichen Kosten aufgrund von Unfällen, Verletzungen oder Krankheiten infolge ihrer Arbeit tragen müssen.

2.2 – Gewährleistung sicherer Arbeitsbedingungen und eines Sicherheitsnetzes (Zweiter Punkt)

Plattformarbeiter*innen sind dem Risiko ausgesetzt, durch unerwartete oder äußere Umstände wie Krankheit oder Elternschaft plötzlich ihr Einkommen zu verlieren. Die meisten Länder verfügen über ein soziales Sicherheitsnetz, um zu verhindern, dass Arbeiter*innen aufgrund von Umständen, auf die sie keinen Einfluss haben, plötzlich in Armut geraten.³⁵

Plattformarbeiter*innen haben jedoch aufgrund ihres Status als unabhängige Auftragnehmer*innen in der Regel keinen Anspruch auf Schutzmaßnahmen wie Krankengeld. Angesichts der Tatsache, dass die meisten Arbeiter*innen von ihrem Einkommen aus der Plattformarbeit abhängig sind, sollten die Plattformen sicherstellen, dass die Arbeiter*innen für Einkommensverluste aufgrund von Arbeitsunfähigkeit entschädigt werden. Darüber hinaus müssen die Plattformen das Krankheits- und Verletzungsrisiko minimieren, auch wenn alle grundlegenden Maßnahmen getroffen wurden.

Die Plattform muss ALLE der folgenden Punkte erfüllen:

- Die Plattform unternimmt sinnvolle Schritte zum sozialen Schutz ihrer Arbeiter*innen.
- Sind Arbeiter*innen aufgrund unerwarteter Umstände für längere Zeit arbeitsunfähig, wird ihre Stellung auf der Plattform nicht negativ beeinflusst.
- Die Plattform setzt Maßnahmen oder Praktiken um, die die Sicherheit der Arbeiter*innen vor aufgabenspezifischen Risiken schützen. Insbesondere sollte die Plattform sicherstellen, dass die Entlohnung nicht so aufgebaut ist, dass Anreize für die Arbeiter*innen bestehen, übermäßige Risiken einzugehen.

Prinzip 3: Faire Verträge

3.1 – Klar formulierte und transparente Vertragsbedingungen (Erster Punkt)

Die Vertragsbedingungen für die Arbeit auf der Plattform sind nicht immer klar und für die Arbeiter*innen zugänglich.³⁶ Um diesen Punkt zu erhalten, muss die Plattform nachweisen, dass die Arbeiter*innen in der Lage sind, die Bedingungen für ihre Arbeit zu verstehen, ihnen zuzustimmen und jederzeit darauf zuzugreifen, und dass sie Rechtsmittel einlegen können, wenn die andere Partei gegen diese Bedingungen verstößt.

Die Plattform muss ALLE der folgenden Punkte erfüllen:

- Die Partei, die den Vertrag mit dem/der Arbeiter*in abschließt, muss im Vertrag genannt werden und es gilt das Recht des Ortes, an dem gearbeitet wird.
- Der Vertrag/die Bedingungen ist/sind vollständig und in einer klaren und verständlichen Sprache abgefasst,

von der erwartet werden kann, dass sie von allen Arbeiter*innen verstanden wird.

- Die Arbeiter*innen müssen bei der Anmeldung auf der Plattform einen Vertrag unterzeichnen und/oder ihre Zustimmung zu den Bedingungen in Kenntnis der Sachlage geben.
- Die Verträge/Vertragsbedingungen sind für die Arbeiter*innen in Papierform oder über die App/Plattform jederzeit leicht zugänglich.
- Die Verträge/Bedingungen enthalten keine Klauseln, durch die die in den jeweiligen Ländern geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen außer Kraft gesetzt werden.
- Die Plattformen ergreifen angemessene, verantwortungsvolle und ethische Datenschutz- und -verwaltungsmaßnahmen, die in einer dokumentierten Richtlinie festgelegt sind.³⁷

3.2 – Sicherstellung, dass keine unfairen Vertragsbedingungen auferlegt werden (Zweiter Punkt)

In einigen Fällen, insbesondere bei der Einstufung als „unabhängige Auftragnehmer*innen“, tragen die Arbeiter*innen ein unverhältnismäßig hohes Risiko, wenn sie einen Vertrag mit dem Dienstleistungsnutzer abschließen. Sie können für alle Schäden haften, die im Rahmen ihrer Arbeit entstehen, und sie können durch unfaire Klauseln daran gehindert werden, bei Missständen Rechtsmittel einzulegen. Um diesen Punkt zu erhalten, müssen die Plattformen nachweisen, dass die Risiken und die Haftung für die Arbeit zwischen den Parteien geteilt werden.

Unabhängig vom vertraglichen Status der Arbeiter*innen muss die Plattform ALLE der folgenden Punkte erfüllen:

- Alle Arbeiter*innen werden innerhalb eines angemessenen Zeitraums vor Inkrafttreten der Änderungen in klarer und verständlicher Sprache über die vorgeschlagenen Änderungen informiert. Durch die Änderungen werden bestehende Vorteile und berechnete Erwartungen, auf die sich die Arbeiter*innen verlassen haben, nicht aufgehoben.
- In dem Vertrag/den Vertragsbedingungen sind keine Klauseln enthalten, durch die die Haftung für

Fahrlässigkeit ausgeschlossen wird oder durch die die Plattform in unangemessener Weise von der Haftung für die Arbeitsbedingungen entbunden wird. Die Plattform ergreift geeignete Maßnahmen, um sicherzustellen, dass der Vertrag keine Klauseln enthält, die die Arbeiter*innen daran hindern, bei Beschwerden, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, wirksam Abhilfe zu suchen.

- Falls die Plattformarbeit von Subunternehmen vermittelt wird: Die Plattform setzt einen zuverlässigen Mechanismus ein, um zu kontrollieren und sicherzustellen, dass das Subunternehmen die von der Plattform selbst erwarteten Standards in Bezug auf die Arbeitsbedingungen einhält.
- In Fällen, in denen Algorithmen für die dynamische Preisgestaltung, die Berechnung von Boni, Bewertungen und/oder zur Vergabe von Arbeitsaufgaben genutzt werden, müssen die gesammelten Daten und die Berechnungen transparent sein und in einer Form dokumentiert werden, die den Arbeiter*innen in klarer und verständlicher Sprache, von der erwartet werden kann, dass sie alle Arbeiter*innen verstehen können, zur Verfügung steht.

Prinzip 4: Faire Management-Prozesse

4.1 – Faires Verfahren für Entscheidungen, die Arbeiter*innen betreffen (Erster Punkt)

Plattformarbeiter*innen können von willkürlicher Abschaltung betroffen sein; sie werden ohne Erklärung vom Zugang zur Plattform ausgeschlossen und verlieren möglicherweise ihr Einkommen. Arbeiter*innen können anderen Sanktionen oder Disziplinentscheidungen ausgesetzt sein, ohne dass sie die Möglichkeit haben, die Dienstleistungsnutzer*innen oder die Plattform zu kontaktieren, um sie anzufechten oder Widerspruch einzulegen, wenn sie der Meinung sind, dass sie ungerecht sind. Um diesen Punkt zu erhalten, müssen die Plattformen den Arbeiter*innen eine Möglichkeit bieten, gegen Disziplinarmaßnahmen sinnvoll vorzugehen.

Die Plattform muss ALLE der folgenden Punkte erfüllen:

- Es gibt einen leicht zugänglichen Weg für Arbeiter*innen, um mit einem/r menschlichen Vertreter*in der Plattform zu kommunizieren und

Probleme effektiv zu lösen. Dieser Kanal ist im Vertrag dokumentiert und über die Plattform-Schnittstelle verfügbar. Die Plattformen sollten den Arbeiter*innen innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens antworten.

- Es gibt ein Verfahren, mit dem die Arbeiter*innen sinnvoll und wirksam gegen niedrige Bewertungen, Nichtzahlung, Zahlungsprobleme, Abschaltungen und andere Strafen und Disziplinarmaßnahmen vorgehen können. Dieses Verfahren ist im Vertrag dokumentiert und über die Plattform-Schnittstelle verfügbar.³⁸
- Im Falle einer Abschaltung muss das Beschwerdeverfahren auch für Arbeiter*innen zugänglich sein, die keinen Zugang mehr zur Plattform haben.
- Die Arbeiter*innen werden nicht benachteiligt, wenn sie Bedenken äußern oder gegen Disziplinarmaßnahmen Einspruch erheben.

4.2 – Gleichbehandlung der Arbeiter*innen (Zweiter Punkt)

Die meisten Plattformen diskriminieren nicht aktiv bestimmte Gruppen von Arbeiter*innen. Sie können jedoch unbeabsichtigt bereits bestehende Ungleichheiten durch ihre Gestaltung und Verwaltung verschärfen. So gibt es beispielsweise eine starke geschlechtsspezifische Trennung zwischen den verschiedenen Arten von Plattformarbeit. Um diesen Punkt zu erhalten, müssen die Plattformen nicht nur nachweisen, dass sie Richtlinien gegen Diskriminierung befolgen, sondern auch, dass sie versuchen, Barrieren für benachteiligte Gruppen zu beseitigen und die Integration zu fördern.

Die Plattformen müssen ALLE der folgenden Punkte erfüllen:

- Die Plattform verfügt über eine wirksame Antidiskriminierungsrichtlinie, die ein klares Verfahren für die Meldung, Verbesserung und Bestrafung von Diskriminierung von Arbeiter*innen auf der Plattform aufgrund von Aussehen, sozialer Herkunft, Schicht, ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, Geschlecht, Geschlechtsidentität und -ausdruck, sexueller Orientierung, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sonstigem Status

vorsieht.³⁹

- Die Plattform verfügt über Maßnahmen zur Förderung von Diversität, Gleichheit und Inklusion auf der Plattform. Sie ergreift praktische Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Arbeiter*innen aus benachteiligten Gruppen, einschließlich angemessener Vorkehrungen für Schwangerschaft, Behinderung und Religion oder Weltanschauung.
- Wenn Personen aus einer benachteiligten Gruppe (z. B. Frauen) in einem Pool von Arbeiter*innen deutlich unterrepräsentiert sind, versucht sie, Hindernisse für den Zugang von Personen aus dieser Gruppe zu ermitteln und zu beseitigen.
- Wenn Algorithmen verwendet werden, um den Zugang zu Arbeit oder Entlohnung oder die Art der Arbeit und die Lohntarife zu bestimmen, die Arbeiter*innen, die die Plattform nutzen wollen, zur Verfügung stehen, sind diese transparent und führen nicht zu ungerechten Ergebnissen für Arbeiter*innen aus historisch oder aktuell benachteiligten Gruppen.
- Die Plattform verfügt über Mechanismen, die das Risiko der Diskriminierung von Arbeiter*innen aus benachteiligten Gruppen beim Zugang zu und bei der Ausführung von Arbeit durch Kund*innen verringern.

Prinzip 5: Faire Mitbestimmung

5.1 – Gewährleistung von Vereinigungsfreiheit und Mitspracherecht von Arbeiter*innen (Erster Punkt)

Die Vereinigungsfreiheit ist ein Grundrecht für alle Arbeiter*innen und in der Verfassung der ILO sowie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte verankert. Das Recht der Arbeiter*innen, sich gewerkschaftlich zu organisieren, ihre Wünsche kollektiv zu äußern – und vor allem, gehört zu werden – ist eine wichtige Voraussetzung für faire Arbeitsbedingungen. Der Organisationsgrad der Plattformarbeiter*innen ist jedoch nach wie vor niedrig. Um diesen Punkt zu erhalten, müssen die Plattformen dafür sorgen, dass die Bedingungen gegeben sind, um die kollektive Mitsprache der Arbeiter*innen zu fördern.

Die Plattformen müssen ALLE der folgenden Punkte erfüllen:

- Es gibt einen dokumentierten Mechanismus⁴⁰ für die kollektive Meinungsäußerung der Arbeiter*innen, der es ALLEN Arbeiter*innen, unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus, ermöglicht, sich ohne Risiko zu beteiligen.
- Es gibt eine formale, schriftliche Erklärung der Bereitschaft, ein kollektives, unabhängiges Arbeiter*innen-Gremium oder eine Gewerkschaft anzuerkennen und mit ihr zu verhandeln, die allen Arbeiter*innen klar mitgeteilt wird und über die Plattform-Schnittstelle verfügbar ist.⁴¹
- Die Vereinigungsfreiheit wird nicht behindert und die Arbeiter*innen werden in keiner Weise benachteiligt, wenn sie der Plattform ihre Anliegen, Wünsche und Forderungen mitteilen oder ihre Bereitschaft zur Bildung unabhängiger Kollektivorgane Ausdruck bringen.^{42,43}

5.2 – Unterstützung demokratischer Steuerung (Zweiter Punkt)

Während der Organisationsgrad nach wie vor niedrig ist, entstehen in vielen Bereichen und Ländern Vereinigungen von Plattformarbeiter*innen. Auch die Zahl der genossenschaftlich organisierten Plattformen in der Hand von Arbeiter*innen nimmt zu. Um eine faire Mitbestimmung zu erreichen, müssen die Arbeiter*innen ein Mitspracherecht bei den Bedingungen ihrer Arbeit haben. Dies kann durch ein demokratisch verwaltetes Genossenschaftsmodell, eine formell anerkannte Gewerkschaft oder die Möglichkeit, Tarifverhandlungen mit der Plattform zu führen, geschehen.

Die Plattform muss mindestens EINE der folgenden Bedingungen erfüllen:

- Die Arbeiter*innen spielen eine wichtige Rolle bei der Steuerung der Plattform.
- In einem schriftlichen Dokument, das jederzeit über die Plattform-Schnittstelle verfügbar ist, erkennt die Plattform öffentlich und formell ein unabhängiges Kollektiv der Arbeiter*innen, einen gewählten Betriebsrat oder eine Gewerkschaft an. Diese Anerkennung ist nicht exklusiv, und wenn der rechtliche Rahmen es zulässt, sollte die Plattform jedes bedeutende kollektive Gremium anerkennen, das eine Vertretung wünscht.⁴⁴

Danksagungen und Projektfinanzierung

Fairwork ist ein Projekt des Oxford Internet Institute, University of Oxford, und des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, wird durch die Expertise und die Erfahrung von Personen der folgenden Institutionen unterstützt: Access to Knowledge for Development Center (A2K4D) at the American University in Cairo's School of Business, Audencia Business School, Center for Development Evaluation and Social Science Research (CREDI), Centre for Labour Research, Chulalongkorn University, Chinese University of Hong Kong's Centre for Social Innovation Studies, CIPG Innovation Policy Governance, CIPPEC, De La Salle University, FLACSO-Ecuador, Georgetown University, Humboldt University of Berlin, Institute for a Fair Economy, Institute for Social Research in Zagreb (ISRZ), The Institute for Structural Research (IBS), International Institute of Information Technology Bangalore (IIITB), International University of Rabat, iSocial, KU Leuven, Lagos Business School, Luigj Gurakuqi University of Shkodër, National University of Singapore, Observatorio de Plataformas Perú, Phenix Center for Economics & Informatics Studies, Policy, Public Policy Research Center (CENTAR), Qhala, REPOA, Sapienza University of Rome, Solidarity Center, TEDIC, The Policy Initiative, TU Wien, Universidad Adolfo Ibáñez, Universidad Complutense de Madrid, Universidad del Rosario, Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), University of California's Hastings College of the Law, University of Cape Town, University of Pretoria, University of Manchester, University of Warsaw, University of the Western Cape and XU Exponential University of Applied Sciences.

Autor*innen:

Patrick Feuerstein, Didem Özkiziltan-Wagenführer, Freja Hvid Kirchert, Tobias Kuttler, Martin Krzywdzinski und Mark Graham.

Fairwork-Team:

Abdul Bashiru Jibril, Aditya Singh, Adriansyah Dhani Darmawan, Ahmad Awad, Ainan Tajrian, Akkanut

Wantanasombut, Alberto Riesco-Sanz, Alejandra S. Y. Dinegro Martínez, Alessio Bertolini, Alexis Harrell, Álvaro Briaes, Ambreen Riaz, Amela Kurta, Ana Chkareuli, Ana Flavia Marques, Ana Negro, Ananya Raihan, Andrea Ciarini, Annmercy Wairimu, Antonio Corasaniti, Antonio Ramírez, Arabella Wang, Arturo Arriagada, Arturo Lahera-Sánchez, Athar Jameel, Balaji Parthasarathy, Batoul ElMehdar, Beatriz Motta, Beka Natsvlshvili, Bilahari M, Bonnita Nyamwire, Branka Andjelkovic, Bresena Dema Kopliku, Brikena Kapiszyi Dionizi, Carolina Pérez, Caroline A Omware, Chana Garcia, Chau Nguyen Thi Minh, Cheryll Ruth Soriano, China Patricia Villanueva, Chris King Chi Chan, Christian Nedu Osakwe, Claudia Marà, Claudia Nociolini Rebecchi, Cosmin Popan, Dana Elbashbishy, Daniel Vizuete, Daviti Omsarashvili, David Sutcliffe, Debarun Dutta, Derly Yohanna Sánchez Vargas, Didem Özkiziltan Wagenführer, Dinh Thi Chien, Eduardo Carrillo, Eiser Carnero Apaza, Eisha Affi, Elisa Errico, Eloísa González, Elvira Drishti, Ermira Hoxha Kalaj, Farah Galal, Federico Rosenbaum Carli, Felipe Moda, Francesca Pasqualone, Francisca Gutiérrez Crocco, Francisco Ibáñez, Francisco José Fernández-Trujillo, Frederick Pobe, Freja Hvid Kirchert, Funda Ustek Spilda, Gabriela Salomao, Giulia Varaschin, Ha Do, Hayford Amegbe, Henry Chavez, Hilda Mwakatumbula, Huynh Thi Ngoc Tuyet, Iftikhar Ahmad, Ilma Kurtovi, Jack Linchuan Qiu, Jackeline Gameleira, Jaka Primorac, Jamal Msami, Jana Ababneh, Janaki Srinivasan, Janice Roman Tamesis, Jayvy R. Gamboa, Jing Wang, Jelena Ostojić, Jenica Villanueva, Jeremy Tintiangko, Joe Buckley, Jonas Valente, Jorge Leyton, Joshua Baru, Juan-Carlos Revilla, Julice Salvagni, Karol Muszyński, Katarina Jaklin, Katherine Zhou, Katie J. Wells, Kemi Ogunyemi, Khadiga Hassan, Khatia Dzamukashvili, Kiko Tovar, Ladin Bayurgil, Laura Clemencia Mantilla León, Laureano Martínez, Lola Brittain, Lucas Katera, Luis Jorge Hernández Flores, Luis, Pablo Alonzo, Luisa De Vita, Luke Troynar, Mabel Rocío Hernández Díaz, Maja Kovac, Manzer Imam, Mar Maira, Marcos Aragão, Maren Borkert, Margreta Medina, María Arnal, María Belen Albornoz, Maria Catherine, María Inés

Martínez Penadés, Maria Laura Birgillito, Maricarmen Sequera, Marie-Simone Kadurira, Mark Graham, Marta D’Onofrio, Martin Krzywdzinski, Massimo De Minicis, Matías Dodel, Meghashree Balaraj, Milena Franke, Michelle Ogolla, Moisés K. Rojas Ramos, Morad Kutkut, Mubassira Tabassum Hossain, Nabila Salwa Fitri, Nadine Weheba, Nagla Rizk, Name, Natalia Muniz, Neema Iyer, Nermin Oruc, Nur Huda, Oğuz Alyanak, Olayinka David-West, Olebogeng Selebi, Oluwatobi A. Ogunmokun, Oscar Javier Maldonado, Pablo Aguera Reneses, Pablo Egaña, Pablo Meseguer, Pamela Custodio, Patrick Feuerstein, Pía Garavaglia, Rafael Grohmann, Raiyaan Mahbub, Raktima Kalita, Razan Ayesha, Revin Muhammad Alsidaïs, Revaz Karanadze, Richard Heeks, Rodrigo Carelli, Roseli Figaro, Rusudan Mosheshvili, Sami Atallah, Sami Zoughaib, Sandra Fredman, Sean Kruger, Seemab Haider, Shamarukh Alam, Shanza Sohail, Shilpa Joseph, Shikoh Gitau, Sidra Nizambuddin, Slobodan Golusin, Sopo Japaridze, Tanja Jakobi, Tariq Ahmed, Tasmeena Tahir, Tat Chor Au-Yeung, Teo Matković, Tobias Kuttler, Tony Mathew, Úrsula Espinoza Rodríguez, Valeria Pulignano, Veena Dubal, Victor Manuel Hernandez Lopez, Victor Riesgo, Virgel Bingham, Wasel Bin Shadat, Wassim Maktabi, Wesley Rosslyn-Smith, Wirawan Agahari, Zeynep Karlıdağ, Zuzanna Kowalik.

Externes Peer-Review:

Ashly Jiju und Shilpa Joseph

Bearbeitung:

David Sutcliffe

Bitte zitieren als:

Fairwork (2026) „Fairwork Deutschland Bewertungen 2026“. Oxford, Vereinigtes Königreich; Berlin, Deutschland.

Bitte beachten Sie, dass dieser Bericht Abschnitte enthält, die mit anderen Fairwork-Berichten gemeinsam sind, insbesondere der Fairwork-Ansatz, Teile des Abschnitts „Auswirkungen und nächste Schritte“ und des Anhangs.

EINE KOLLABORATION ZWISCHEN

WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



Gestaltung:

One Ltd.

Kommunikation:

WZB Kommunikationsteam

Layout und Satz:

Pablo Aguera

Finanzierung:

Dieser Bericht wurde vom Deutschen Ministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) finanziert.

Besonderer Dank geht an:

Samantha Gupta, Eileen Jahnke, Joscha Wendland und die Leitung und Verwaltung des WZB für ihre großartige Unterstützung bei diesem Projekt. Bedanken möchten wir uns auch bei unseren KollegInnen Luke Troynar, Raad Bin Tareaf, Martin Mirchevski and Cedric Schmitz von der XU Exponential University of Applied Sciences. Das Projektteam ist Maren Bernloehr, Shakhlo Kakharova, Lukas Sonnenberg und Miriam Oliver von der GIZ zutiefst dankbar für ihre kontinuierliche Unterstützung und Beratung, während wir unsere Arbeit auf die nächste Stufe bringen. Darüber hinaus danken wir Katia Padvalkava, Duncan Passey, Maisy Gills, Sara Spinks, Lucy Hennings, Isabelle Malcolm, Philip Hind, Ornella Sciuto, Caroline Hampshire, Tabitha Baker und David Sutcliffe (University of Oxford) für ihre umfassende administrative Unterstützung des Projekts seit dessen Beginn. Abschließend möchten wir uns bei allen Arbeiter*innen bedanken, die sich Zeit genommen haben, um ihre Erfahrungen mit uns zu teilen.

Erklärung zu Interessenkonflikten:

Keiner der Forscher*innen hat eine Verbindung zu einer der Plattformen und die durchgeführten Arbeiten erhielten von keiner Plattform oder Unternehmen finanzielle Mittel oder Sachleistungen; es besteht kein Interessenkonflikt.

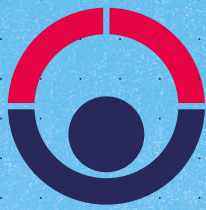
QUELLEN

- 1 Bildrechte: Inga Haar, Dt. Bundestag.
- 2 Bildrechte: Anke Illing.
- 3 Die Höhe des existenzsichernden Lohns („Living Wage“) basiert auf der Schätzung von wageindicator.org des existenzsichernden Lohns (pro Stunde, höherer Schwellenwert) für Berlin (Stand: Oktober 2025) für eine typische Familie (2+nationale Geburtenrate) auf der Grundlage der nationalen Erwerbsbeteiligung.
- 4 Die Höhe des existenzsichernden Lohns („Living Wage“) basiert auf der Schätzung von wageindicator.org des existenzsichernden Lohns (pro Stunde, höherer Schwellenwert) für Berlin (Stand: Oktober 2025) für eine typische Familie (2+nationale Geburtenrate) auf der Grundlage der nationalen Erwerbsbeteiligung.
- 5 Siehe https://www.goflink.com/de-DE/?srsltid=AfmBOor1XgRIhUdYqxaGMXHx-I9Z1gyV9_M-gRHx_4AtAUBg_Qn8AQkmn, <https://retail-news.de/flink-liefergebiet-erweiterung-2025/>
- 6 Siehe <https://www.prosus.com/news-insights/2026/prosus-leads-us-dollars-100-million-funding-round-in-flink>
- 7 Siehe <https://www.supermarktblog.com/2021/06/08/rewe-kooperiert-mit-flink-das-zeitalter-der-allianzen-im-online-lebensmittelhandel-hat-begonnen/>
- 8 Siehe <https://braveneweuropa.com/flink-as-bad-as-gorillas>
- 9 Siehe zum Beispiel Anne Grandjean, Fabian Grieger und Jan Wiese, „Lieferdienste – moderne Ausbeutung?“, verfügbar unter <https://www.ardmediathek.de/video/kontraste/lieferdienste-moderne-ausbeutung/rbb/Y3Jp-ZDovL3JiYl8wMWY5YTVjZC1iNjdkLTJiOTUtODNiYS03M-2VhMjhlZjc1ZWVfcHVibGljYXRpb24> (zuletzt abgerufen: 12. Mai 2026) oder Andrea Brack Pena/Sinje Stadtlich, Panorama 3, verfügbar unter <https://www.ardmediathek.de/video/Y3JpZDovL25kci5kZS9wcm9wbGFuXzE5N-jM2Nzg4MI9nYW56ZVNlbmR1bmc> (zuletzt abgerufen am 12. Mai 2026).
- 10 Siehe <https://www.berliner-zeitung.de/article/lieferando-streik-in-berlin-10002295>
- 11 Siehe: Anneliese Kärcher/Manfred Walser (2025): Durchsetzung von Arbeitsrecht – das Arbeitsschutzkontrollgesetz als Modell? Verfassungs- und europarechtliche Fragen mit besonderer Berücksichtigung des Direktanstellungsgebots, HSI-Schriftenreihe, Bd. 54, Bund Verlag: Frankfurt a.M., S. 17.
- 12 Ebd., S. 17
- 13 Siehe <https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-direktanstellungsgebot-auch-bei-paketzustellung-und-saisonarbeit-68180.htm>
- 14 Siehe Anneliese Kärcher/Manfred Walser (2025): Durchsetzung von Arbeitsrecht – das Arbeitsschutzkontrollgesetz als Modell? Verfassungs- und europarechtliche Fragen mit besonderer Berücksichtigung des Direktanstellungsgebots, HSI-Schriftenreihe, Bd. 54, Bund Verlag: Frankfurt a.M. S. 2,18.
- 15 Siehe [https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2024/bessere-arbeitsbedingungen-in-der-fleischindustrie.html#:~:text=Mit%20der%20Novellierung%20des%20Gesetzes%20zur%20Sicherheit,Fleischwirtschaft%20\(GSA%20Fleisch\)%20wurde%20in%20Fleischbetrieben%20ein](https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2024/bessere-arbeitsbedingungen-in-der-fleischindustrie.html#:~:text=Mit%20der%20Novellierung%20des%20Gesetzes%20zur%20Sicherheit,Fleischwirtschaft%20(GSA%20Fleisch)%20wurde%20in%20Fleischbetrieben%20ein)
- 16 Siehe <https://www.ngg.net/presse/pressemitteilungen/ngg-begruesst-heutigen-beschluss-fuer-ein-direktanstellungsgebot>.
- 17 Siehe <https://dserver.bundestag.de/btd/21/038/2103831.pdf>
- 18 Siehe <https://dserver.bundestag.de/btd/21/038/2103831.pdf>
- 19 Siehe <https://www.bundestag.de/mediathek/video?video-id=7648444>
- 20 Siehe <https://www.lobbyregister.bundestag.de/suche/R005225>.
- 21 Siehe: Anneliese Kärcher/Manfred Walser (2025): Durchsetzung von Arbeitsrecht – das Arbeitsschutzkontrollgesetz als Modell? Verfassungs- und europarechtliche Fragen mit besonderer Berücksichtigung des Direktanstellungsgebots, HSI-Schriftenreihe, Bd. 54, Bund Verlag: Frankfurt a.M.
- 22 Ebd., S. 214-215.
- 23 Ebd., S. 128-135.
- 24 Siehe auch: Didem Özkiziltan Wagenführer/Patrick Feuerstein (2026): Die regulatorischen Auswirkungen von Subunternehmerpraktiken in Deutschlands standortbasierten Plattformen: Eine Fairwork-Perspektive. Weizenbaum Journal of the Digital Society, 6(1). <https://doi.org/10.34669/wi.wjds/6.1.4>.
- 25 Internationale Arbeitsorganisation. (2021) World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Genf: Internationale Arbeitsorganisation, S. 31. Abrufbar unter: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm (abgerufen am 6. Juni 2025).
- 26 Ebd.
- 27 De Stefano, V. (2016) The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Genf: Internationale Arbeitsorganisation, S. 1. Abrufbar unter: https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_443267/lang--en/index.htm. (abgerufen am 6. Juni 2025).
- 28 Zu den arbeitsbedingten Kosten gehören die direkten Kosten, die dem/der Arbeiter*in bei der Ausübung seiner/ihrer Tätigkeit entstehen können. Dazu gehören z. B. die Fahrten zwischen den Arbeitsplätzen, Arbeitsmaterial, Reparatur und Wartung des Fahrzeugs, Benzin, Mautgebühren und Fahrzeugversicherung. Sie umfassen jedoch weder die Beförderung zur und von der Arbeitsstelle (es sei denn, es handelt sich um einen Zwischenaufenthalt) noch Steuern, Sozialversicherungsbeiträge oder Krankenversicherungen.
- 29 Die ILO definiert den Mindestlohn als den „Mindestbetrag, den ein Arbeitgeber den Arbeitnehmern für die in einem bestimmten Zeitraum geleistete Arbeit zahlen muss und der nicht durch einen Tarifvertrag oder einen individuellen Vertrag gesenkt werden kann“. Mindestlohngesetze schützen die Beschäftigten vor unangemessen niedrigen Löhnen und helfen ihnen, einen Mindestlebensstandard zu erreichen. Im ILO-Übereinkommen über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970 C135, sind die Bedingungen und Anforderungen für die Festlegung von Mindestlöhnen

- enthalten. Alle ratifizierenden Länder sind aufgefordert, entsprechend regulierend zu handeln. Mindestlohngesetze gibt es in mehr als 90 % der ILO-Mitgliedstaaten.
- 30 Zusätzlich zu den direkten Arbeitsstunden, in denen die Arbeiter*innen Aufgaben erledigen, verbringen sie auch Zeit mit unbezahlten Tätigkeiten, die für ihre Arbeit notwendig sind, z. B. das Warten auf Lieferaufträge in Restaurants, Fahrten zwischen den Arbeitsplätzen und verpflichtende Schulungen (d. h. Schulungsmaßnahmen, die absolviert werden müssen, damit die Beschäftigten weiterhin auf der Plattform arbeiten können). Diese indirekten Arbeitsstunden werden ebenfalls als Teil der aktiven Stunden betrachtet, da die Arbeiter*innen diese Zeit der Plattform zur Verfügung stellen. Die Definition von „aktiven Stunden“ umfasst also sowohl direkte als auch indirekte Arbeitsstunden.
- 31 Um dies nachzuweisen, muss die Plattform, wenn sie für die Bezahlung der Arbeiter*innen verantwortlich ist, entweder a) über eine dokumentierte Strategie verfügen, durch die sichergestellt wird, dass die Arbeiter*innen in ihren aktiven Stunden mindestens den lokalen Mindestlohn nach Abzug der arbeitsbedingten Kosten erhalten, oder b) zusammenfassende Statistiken über Transaktionen und Kosten vorlegen.
- 32 Wo es keinen existenzsichernden Lohn gibt, wird Fairwork die Anker-Methode der Global Living Wage Coalition anwenden, um einen solchen zu schätzen.
- 33 Um dies nachzuweisen, muss die Plattform, wenn sie für die Bezahlung der Arbeiter*innen verantwortlich ist, entweder a) über eine dokumentierte Strategie verfügen, durch die sichergestellt wird, dass die Arbeiter*innen in ihren aktiven Stunden mindestens den lokalen existenzsichernden Lohn nach Abzug der arbeitsbedingten Kosten erhalten, oder b) zusammenfassende Statistiken über Transaktions- und Kostendaten vorlegen, aus denen hervorgeht, dass alle Arbeiter*innen einen existenzsichernden Lohn nach Abzug der arbeitsbedingten Kosten erhalten.
- 34 Die ILO erkennt Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz als ein Grundrecht an. Wenn die Plattform den/die Arbeiter*in direkt beschäftigt, ist der Ausgangspunkt das ILO-Übereinkommen über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 1981 (C155). Darin heißt es, dass die Arbeitgeber*innen verpflichtet sind, „soweit dies nach vernünftigem Ermessen möglich ist, die ihrer Kontrolle unterstehenden Arbeitsplätze, Maschinen, Ausrüstungen und Verfahren sicher und ohne Gesundheitsgefährdung zu gestalten“ und dass „erforderlichenfalls angemessene Schutzkleidung und Schutzausrüstungen zur Verfügung gestellt werden [sollten], um, soweit dies nach vernünftigem Ermessen möglich ist, die Gefahr von Unfällen oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu vermeiden“.
- 35 Im ILO-Übereinkommen Nr. 102 über die Mindestnormen der Sozialen Sicherheit von 1952 sind neun Kategorien von Leistungen festgelegt: ärztliche Betreuung, Leistungen bei Krankheit, Leistungen bei Arbeitslosigkeit, Leistungen bei Alter, Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, Familienleistungen, Leistungen bei Mutterschaft, Leistungen bei Invalidität und Leistungen an Hinterbliebene. Quelle: <https://webapps.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/ghai.pdf>, S. 122.
- 36 Das Seearbeitsübereinkommen der ILO von 2006 (MLC 2006), Regel 2.1, und das Übereinkommen über Hausangestellte von 2011 (C189), Artikel 7 und 15, dienen als hilfreiche Leitbeispiele für angemessene Bestimmungen in den Vertragsbedingungen der Arbeiter*innen sowie für den Zugang dieser zu diesen Bedingungen.
- 37 Wie in internationalen Standards festgelegt, umfasst der ethische Datenschutz Aspekte wie Rechtmäßigkeit und Gesetzmäßigkeit, Verhältnismäßigkeit, Zweckbindung, Transparenz, Qualität, Rechte der betroffenen Personen (Zugriff, Berichtigung, Bewertung, Löschung und Übertragbarkeit), Rechenschaftspflicht und kollektive Rechte. Außerdem muss bei der Verwendung von künstlicher Intelligenz das Recht auf Information darüber und auf eine menschliche Schnittstelle gewährleistet sein.
- 38 Arbeiter*innen sollten die Möglichkeit haben, Beschwerden, die nicht zufriedenstellend geklärt wurden, an eine höhere Instanz weiterzuleiten, und im Falle automatisierter Entscheidungen sollten sie die Möglichkeit haben, diese zur menschlichen Schlichtung weiterzuleiten.
- 39 In Übereinstimmung mit dem ILO-Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf und dem geltenden nationalen Recht.
- 40 Ein Mechanismus zur kollektiven Interessenvertretung der Arbeiter*innen ermöglicht es den Arbeiter*innen, sich an der Festlegung der Tagesordnung zu beteiligen, um die Themen, die sie am meisten betreffen, zur Sprache zu bringen. Dieser Mechanismus kann in physischer oder virtueller Form (z. B. Online-Treffen) erfolgen und sollte eine sinnvolle Interaktion beinhalten (z. B. keine Umfragen). Außerdem sollte es ALLEN Arbeiter*innen möglich sein, an regelmäßigen Besprechungen mit der Geschäftsleitung teilzunehmen.
- 41 Beispielsweise: „[die Plattform] wird alle Bemühungen ihrer Arbeitnehmer unterstützen, sich gewerkschaftlich zu organisieren oder eine Gewerkschaft zu gründen. Tarifverhandlungen durch Gewerkschaften können oft zu günstigeren Arbeitsbedingungen führen.“
- 42 Siehe das Übereinkommen der ILO über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts von 1948 (C087), in dem festgelegt ist, dass „Arbeitnehmer und Arbeitgeber ohne Unterschied das Recht haben, ohne vorherige Genehmigung Organisationen ihrer Wahl zu gründen und ihnen beizutreten“ (Artikel 2); „die Behörden dürfen sich jeder Einmischung enthalten, die dieses Recht einschränken oder dessen rechtmäßige Ausübung behindern würde“ (Artikel 3) und dass „Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen nicht durch Verwaltungsbehörden aufgelöst oder suspendiert werden dürfen“ (Artikel 4). In ähnlicher Weise schützt das Übereinkommen der IAO über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen von 1949 (C098) die Arbeitnehmer vor gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung in Bezug auf ihre Beschäftigung und legt fest, dass die Nichtmitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder der Austritt aus einer Gewerkschaft nicht zur Bedingung für eine Beschäftigung oder zum Grund für eine Entlassung gemacht werden darf. Von den 185 ILO-Mitgliedstaaten haben derzeit 155 das Übereinkommen C087 und 167 das Übereinkommen C098 ratifiziert.
- 43 Wenn Arbeiter*innen sich dafür entscheiden, sich von einer unabhängigen Beschäftigtenvertretung oder Gewerkschaft vertreten zu lassen, die von der Plattform nicht ohne Weiteres anerkannt wird, sollte die Plattform offen sein für die Einführung mehrerer Vertretungskanäle,

sofern dies rechtlich zulässig ist, oder nach Möglichkeiten suchen, die Anliegen der Arbeiter*innen in ihre Kommunikation mit der bestehenden Beschäftigtenvertretung einzubeziehen.

- 44 Wenn Arbeiter*innen sich dafür entscheiden, sich von einer unabhängigen Beschäftigtenvertretung oder Gewerkschaft vertreten zu lassen, die von der Plattform nicht ohne Weiteres anerkannt wird, sollte die Plattform offen sein für die Einführung mehrerer Vertretungskanäle, sofern dies rechtlich zulässig ist, oder nach Möglichkeiten suchen, die Anliegen der Arbeiter*innen in ihre Kommunikation mit der bestehenden Beschäftigtenvertretung einzubeziehen.



Fairwork

Wie Sie uns finden

 [fair.work](https://www.fair.work)

 info@fair.work

 [@TowardsFairWork](https://www.facebook.com/TowardsFairWork)

 [@towardsfairwork.bsky.social](https://bsky.app/profile/towardsfairwork.bsky.social)

 [TowardsFairwork](https://www.linkedin.com/company/TowardsFairwork)