



Demokratische Beteiligung an der Plattformwirtschaft – die demokratische Herausforderung

Practice Paper 01/2026

Joanna Bronowicka

Die Demokratische Herausforderung

Plattformarbeit stellt nicht nur Arbeitsstandards, sondern auch die demokratische Teilhabe vor Herausforderungen. Plattformarbeiter*innen sehen sich mit strukturellen, rechtlichen und sozialen Hindernissen konfrontiert, die ihren Zugang zu institutionellen Kanälen der Arbeitnehmervertretung, insbesondere zu Gewerkschaften, einschränken. Infolgedessen fehlt vielen Plattformarbeiter*innen – darunter viele neu angekommene Migrant*innen mit begrenzten Ressourcen – ein sinnvoller Zugang zu Interessensvertretung und demokratischer Mitsprache. Die Stärkung der Teilhabe ist in diesem Zusammenhang daher nicht nur eine Frage der Arbeitnehmer*innenrechte, sondern auch der demokratischen Inklusion.

In der Plattformwirtschaft sind traditionelle Indikatoren für den Erfolg der Arbeiter*innenbewegung am Arbeitsplatz – wie der Aufbau einer großen und stabilen Gewerkschaftsmitgliedschaft, die Organisation von Streiks und die Ausübung nachhaltigen Einflusses auf die Unternehmenspolitik – schwer zu erreichen. Doch trotz oder vielleicht gerade wegen dieser Einschränkungen haben Plattformarbeitende alternative Formen der Mitbestimmung jenseits des Arbeitsplatzes entwickelt – durch Basisorganisation, den Aufbau von Koalitionen mit Gewerkschaften und Akteur*innen der Zivilgesellschaft sowie die Beteiligung an öffentlichen und regulatorischen Debatten. Auch wenn ihr direkter Einfluss auf die Arbeitsbedingungen begrenzt bleibt, haben diese Initiativen wichtige organisatorische, symbolische und biografische Auswirkungen und tragen zur demokratischen Mitbestimmung bei.

Lücken in der institutionellen Beteiligung

In Deutschland sind Gewerkschaften und Betriebsräte die wichtigsten institutionellen Kanäle für die Mitbestimmung am Arbeitsplatz. In der Plattformwirtschaft ist der Zugang zu diesen Mechanismen jedoch durch den Beschäftigungsstatus eingeschränkt. Die meisten Plattformarbeiter*innen sind formal nicht als Arbeitnehmende eingestuft und fallen daher nicht unter Mitbestimmungs- und Tarifverhandlungsrahmen.¹ Selbstständige können zwar Gewerkschaften beitreten, aber keine Tarifverhandlungen führen.

In der Praxis **beschränkt sich die institutionelle Mitbestimmung weitgehend auf bei Lieferando direkt angestellte Essenslieferant*innen**, die über die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) oder in einigen Städten über Betriebsräte mitwirken. Im Rahmen der Kampagne „*Liefern am Limit*“ hat die NGG die Lieferando-Beschäftigten dabei unterstützt, höhere Löhne (einschließlich eines Mindestlohns von 15 €), Tarifverträge, Zuschläge für Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie verbesserte Gesundheits- und Sicherheitsstandards durchzusetzen.

Im Jahr 2025 intensivierte die NGG ihre Aktionen durch Streiks, Demonstrationen, Warnaktionen und koordinierte Proteste in mehreren Städten. Die Kampagne mobilisierte Hunderte von Beschäftigten in verschiedenen Städten, führte zu Verhandlungen mit dem Unternehmen und sorgte für anhaltende Medienpräsenz. Vor allem aber trug sie dazu bei, das öffentliche und politische Bewusstsein für die Praktiken der „Schattenflotte“ (Subunternehmertum bei der Essensauslieferung) zu schärfen und regte die parlamentarische Debatte über Anforderungen an die direkte Beschäftigung an.

Die NGG-Mitgliederzahl in diesem Sektor bleibt jedoch gering – nur ein kleiner Teil der Lieferando-Beschäftigten ist NGG-Mitglied und Beschäftigte bei Wolt und Uber Eats können aufgrund von Subunternehmertum oder informellen Arbeitsvereinbarungen nicht offiziell teilnehmen. Insgesamt veranschaulicht der Fall der NGG sowohl die Relevanz als auch die Grenzen gewerkschaftlicher Vertretung in der Plattformwirtschaft: Während **Gewerkschaften** in bestimmten Fällen Sichtbarkeit schaffen und Druck ausüben können, **haben sie Schwierigkeiten, eine breite, stabile oder inklusive demokratische Beteiligung im gesamten Sektor sicherzustellen.**

¹ Kocher, Eva, und Joanna Bronowicka. 2024. „Kampf und Offenheit – Wie muss eine Gewerkschaft im rechtlichen Sinne organisiert sein?“ Kritische Justiz 57(4):504–21. doi:10.5771/0023-4834-2024-4.

Innovative demokratische Praktiken

Die Lücke in der institutionellen Vertretung wird zunehmend von einer Vielzahl unterschiedlicher Akteur*innen mit unterschiedlichen Zielen, Strukturen und Entwicklungswegen geschlossen. Was sie jedoch verbindet, ist das gemeinsame Engagement für die Entwicklung neuer Praktiken, die eine breite und inklusive Beteiligung ermöglichen, insbesondere für Arbeitsmigrant*innen, deren Beschäftigungs- oder Migrationsstatus oft ihre formellen Rechte und ihren Zugang zu Vertretung einschränkt.

Diese Initiativen nehmen vielfältige organisatorische Formen an, darunter Basisgewerkschaften, Arbeitnehmer*innenkollektive, NGOs und informelle Netzwerke. Trotz ihrer organisatorischen Unterschiede stützen sie sich oft auf ähnliche Praktiken, wie offene Mitgliedschaft, relativ flache Hierarchien und konsensbasierte Entscheidungsfindung. Obwohl diese sozialen Strukturen oft nur von kurzer Dauer sind, haben sie langfristige Auswirkungen auf das Selbstwirksamkeitsgefühl und die kollektive Handlungsfähigkeit der Arbeitnehmenden sowie auf regulatorische Debatten und den breiteren öffentlichen Diskurs.

Beispiele für innovative demokratische Praktiken im Bereich der Essenslieferung:

FAU Berlin – Deliverunion (2017–2019)

Die Freie Arbeiterinnen Union (FAU), eine anarchosyndikalistische Basisgewerkschaft, war die erste Organisation, die Lieferfahrer*innen in Berlin systematisch organisierte, wobei sie sich an Beschäftigte bei Foodora, Deliveroo, Lieferando und Wolt richtete.²

- Mobilisierung der Beschäftigten in der gesamten Branche durch direkte Organisationsarbeit am Arbeitsplatz, lokale Proteste, Aufklärungskampagnen und den Aufbau breiter Netzwerke anstelle formeller Tarifverhandlungen
- Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die prekären Arbeitsbedingungen im Bereich der Essensauslieferung.
- Aufbau eines plattformübergreifenden Basisnetzwerks von Lieferfahrern, das die Grundlage für nachfolgende kollektive Initiativen schuf.

Gorillas Workers Collective und Betriebsrat (2021–2024)

Das Gorillas Workers Collective entstand während des Booms der Lebensmittellieferdienste in der Pandemie und mobilisierte eine äußerst vielfältige Gruppe von Arbeitsmigrant*innen, um gegen sich

² Ivanova, Mirela, Joanna Bronowicka, Eva Kocher und Anne Degner. 2018. „Die App als Chef? Kontrolle und Autonomie im App-basierten Management.“ Arbeit | Grenze | Fluss. Work in Progress Interdisziplinärer Arbeitsforschung 2. <https://opus4.kobv.de/opus4-euv/frontdoor/index/index/docId/388>.

verschlechternde Arbeitsbedingungen vorzugehen, und spielte eine zentrale Rolle in öffentlichen Debatten über Gig-Arbeit. Im weiteren Verlauf kam es zu einer Institutionalisierung in Form eines Betriebsrats; diese Strukturen bestehen jedoch heute nicht mehr, nachdem Gorillas von Getir übernommen wurde und Getir sich anschließend wieder vom Markt zurückgezogen hat.

- Gründung des ersten reinen Migrant*innen-Betriebsrats in Deutschland.
- Erregte internationale Medienaufmerksamkeit und wurde während der Pandemie zu einem Brennpunkt der öffentlichen Debatte.
- Stärkte Wanderarbeiter*innen durch juristisches Wissen und prägte ihren weiteren Werdegang als Arbeitsaktivist*innen.
- Baute Netzwerke und Koalitionen mit anderen Aktivistengruppen und sozialen Bewegungen auf.
- Inspirierte ähnliche Organisationsbemühungen bei Flink, Getir und Wolt und demonstrierte damit eine plattformübergreifende Verbreitung.

Lieferando Workers Collective und Betriebsrat (2020–Heute)

Das Lieferando Workers Collective ist eine der beständigsten Organisationen von Lieferarbeiter*innen in Berlin und hat parallel zu den betrieblichen Betriebsratsstrukturen des Unternehmens agiert, wobei beide eine zentrale Rolle in der Interessenvertretung und der arbeitsbezogenen Interessenpolitik der Beschäftigten spielen.

- Hat die Mehrheit im Betriebsrat von Lieferando Berlin gebildet: von Migrant*innen geführt und repräsentativ für die vielfältige Belegschaft, was eine direkte Einbindung von Wanderarbeitern ermöglicht.
- Der Rat erweitert das Rechtswissen und unterstützt die Beschäftigten bei Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber. Dient als praktischer Ort, um zu lernen, wie Betriebsräte als rechtliches Instrument der Arbeitnehmervertretung an heterogenen Arbeitsplätzen genutzt werden können.
- Das Kollektiv koordiniert seit mehreren Jahren Proteste, Kampagnen und Demonstrationen.
- Das Kollektiv pflegt eine offene und flexible Mitgliedschaft und fungiert als zentraler Knotenpunkt für Arbeitsaktivismus, indem es Koalitionen mit Aktivist*innengruppen, Forscher*innen und Gewerkschaften wie der NGG aufbaut.
- Es tritt als sichtbarer Akteur in politischen Debatten und der Medienberichterstattung zur Regulierung von Plattformarbeit auf.

Beispiele für innovative demokratische Praktiken in anderen Sektoren:

YouTubers Union – FairTube (2018–2021)

Das FairTube-Projekt, initiiert von der IG Metall in Zusammenarbeit mit der YouTubers Union, hatte zum Ziel, Content-Erstellende zu organisieren und die Arbeitsbedingungen auf YouTube zu verbessern, indem es sich mit den Herausforderungen der algorithmisch vermittelten Plattformarbeit befasste.³

- Gründung von FairTube e.V., einem Verein, der den Content-Ersteller*innen ein strukturiertes Instrument für kollektive Organisation und Interessenvertretung bietet.
- Es wurde ein Dialog auf hoher Ebene mit Google/YouTube über Transparenz, Monetarisierungsregeln und Plattform-Governance aufgenommen.
- YouTube wurde dazu gedrängt, die Monetarisierungsrichtlinien zu präzisieren und die Kommunikations- und Supportkanäle für Creator zu verbessern.
- Es wurde aufgezeigt, wie etablierte Gewerkschaften mit neuen Formen der Vertretung für Selbstständige und plattformbasierte Arbeitnehmer*innen experimentieren können.

Fair Yoga Initiative (2020–2022)

Die Fair Yoga Initiative organisierte selbstständige Yogalehrer*innen in Berlin, um sich gegen die Plattformisierung ihrer Arbeit zu wehren und die berufliche Autonomie im Fitnesssektor zu verteidigen.⁴

- Stärkte die kollektive Identität unter Yogalehrer*innen durch die Schaffung eines Forums für gemeinsame Anliegen und gegenseitige Unterstützung.
- Stellte die Behandlung von Yoga als generischer On-Demand-Dienstleistung in Frage, wodurch berufliche Standards und Autonomie gestärkt wurden.
- Schärfte das Bewusstsein für die prekäre Lage selbstständiger Plattformarbeiter*innen im Fitnesssektor.
- Hervorhebung von Lücken im rechtlichen Schutz für selbstständige Einzelunternehmer, was zu einer breiteren Debatte über Arbeitsrechte und Plattformregulierung beitrug.

³ Niebler, Valentin. 2020. „YouTubers Unite’: Kollektives Handeln von YouTube-Content-Erstellern“. Transfer: European Review of Labour and Research 26(2):223–27. doi:10.1177/1024258920920810.

⁴ Bronowicka, Joanna. 2024. „Yoga Is Not a Sport’: Mobilisierung selbstständiger Yogalehrer*innen gegen Fitnessplattformen“. Labour & Law Issues 10(2):155–79. doi:10.6092/issn.2421-2695/20897.

Branchenübergreifende Initiativen

Über die branchenspezifische Organisation hinaus bietet ein vielfältiges Ökosystem aus NGOs, informellen Migrant*innennetzwerken und unabhängigen Medien eine ergänzende Infrastruktur, die eine demokratische Teilhabe für prekär beschäftigte Plattformarbeiter*innen ermöglicht.

- Mehrsprachige Rechtsberatung und Zugang zu Wissen über Arbeitnehmer*innenrechte.
- Unterstützung kollektiver Aktionen durch Organisation, gegenseitige Hilfe und Mobilisierung für Demonstrationen und Kampagnen.
- Schaffung von Möglichkeiten für eine breitere zivilgesellschaftliche und betriebliche Teilhabe von prekär Beschäftigten und Migrant*innen.

Zu den wichtigsten Akteuren gehören:

- **NGOs:** Arbeit Gestalten; arbeitsunrecht in deutschland; PayDay; Initiative Kämpfender Arbeiter; MiGLAB; BEMA; Faire Mobilität; Arbeit und Leben – Fachstelle Migration und Gute Arbeit.
- **Informelle und Migrant*innennetzwerke:** Berlin Workers Center, Basta; Berlin Migrant Strikers; Oficina Precaria; GAS; Migrar Berlin; Lager Mobilisation Group; Critical Workers; südasiatische Netzwerke zur gegenseitigen Hilfe und Kulturprojekte wie Subkontinent.
- **Unabhängige Medien:** LabourNetTV; Podcasts wie „Delivery Charge“ und „arbeitsunrecht FM“; Instagram-Kanäle wie @gerechtearbeit und @berlin_workers_support.

Auswirkungen auf die demokratische Beteiligung

Diese neuen Initiativen hatten im Allgemeinen **nur begrenzte Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen** – wohl das Hauptanliegen der Arbeitnehmer*innen und ihrer Vertreter*innen. Änderungen in der Unternehmenspolitik sind selten oder nur sehr schrittweise, und in einigen Bereichen der Plattformwirtschaft haben sich die Bedingungen sogar verschlechtert. Sie führen jedoch zu einer Reihe anderer Ergebnisse, die für die demokratische Teilhabe wichtig sind:

Auswirkungen auf die Organisation

- Erleichterung der Vernetzung verstreut arbeitender Plattformarbeiter*innen, Überwindung der Fragmentierung.
- Schaffung von Räumen für Beratung, Koordination und direkte Beteiligung, was besonders für Arbeitsmigrant*innen wertvoll ist, die bei traditionellem politischem Engagement auf Hindernisse stoßen.
- Die Rechts- und Politikkenntnisse verbessern, damit Arbeitnehmer*innen ihre Ansprüche geltend machen und sich im institutionellen Umfeld zurechtfinden können.

Symbolische Wirkung

- Medienpräsenz schaffen und die öffentliche Debatte über Plattformarbeit anregen.
- Regulatorische Lücken aufzeigen und die Diskussion über Gesetzesreformen anregen.
- Den öffentlichen Diskurs in Richtung kollektiver Rechte und Unternehmensverantwortung lenken.

Biografische Auswirkungen

- Erste Erfahrung organisierter Mitbestimmung für viele Arbeitnehmende
- Schafft Vertrauen im Umgang mit Behörden und stärkt das Gefühl der kollektiven Wirksamkeit.
- Kann ein breiteres bürgerschaftliches und politisches Engagement über den Arbeitsplatz hinaus fördern.

Gesellschaftliche und sektorübergreifende Auswirkungen

- Fördert Koalitionen mit Interessenverbänden, Migrant*innenorganisationen und Aktivist*innen für digitale Rechte.
- Gesellschaftliche Darstellung schlechte Arbeitsbedingungen als Ergebnis von Unternehmenspolitik und Regulierung statt als technologische Unvermeidbarkeit.
- Trägt zu breiteren Debatten über Arbeitsrechte im digitalen Zeitalter bei.

Diese neuen Initiativen stoßen jedoch auf erhebliche Einschränkungen. Viele sind **organisatorisch** noch **instabil und von kurzer Dauer** und stützen sich oft auf eine kleine Zahl hoch engagierter Aktivisten, ehrenamtliche Arbeit oder kurzfristige Projektfinanzierung. In der Regel **fehlt** ihnen **ein formelles rechtliches Mandat**, um Arbeitnehmer*innen in Tarifverhandlungen oder institutionellen Entscheidungsprozessen zu vertreten. Darüber hinaus kann die Aufrechterhaltung des Engagements innerhalb einer sehr vielfältigen und fluktuierenden Mitgliederbasis zu internen **Koordinationsschwierigkeiten und strategischen Spannungen** führen.

Fazit: gewonnene Erkenntnisse

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Vielfalt der neuen Organisationsformen in der Plattformwirtschaft das sich rasch wandelnde Umfeld widerspiegelt und aktiv darauf reagiert. Dieses Umfeld ist durch die Ausbreitung digitaler Arbeitsplattformen und die anhaltenden Lücken im institutionellen Schutz entstanden. Diese Initiativen entstehen dort, wo Gewerkschaften versagen, und passen sich fragmentierten Arbeitsplätzen, hoher Fluktuation und heterogenen Arbeitskräften mit Migrationshintergrund an.

Die Teilnahme an solchen Strukturen hat oft **nachhaltige individuelle Auswirkungen**. Die Beschäftigten berichten von gestärktem Selbstvertrauen, größerem Rechtsbewusstsein und einer höheren Wahrscheinlichkeit, sich an weiteren Formen sozialer und politischer Partizipation zu beteiligen. Infolgedessen hat die Plattformarbeit **im Vergleich zu vielen anderen Bereichen prekärer Beschäftigung ein ungewöhnlich hohes Maß an öffentlicher Sichtbarkeit** erlangt, wobei die Arbeitsbedingungen immer wieder in den Fokus der Medienaufmerksamkeit und politischer Auseinandersetzungen rücken.

Gleichzeitig stehen diese Initiativen vor **wichtigen Abwägungen**. Indem sie Zugänglichkeit und demokratische Teilhabe in den Vordergrund stellen, geben sie oft das Ziel auf, stabile, langfristige Mitgliederorganisationen aufzubauen. Ihre Strukturen mögen fließend und weniger beständig sein, doch diese Flexibilität ermöglicht Engagement unter prekären Bedingungen.

Daraus ergeben sich mehrere Erkenntnisse:

1. **Niederschwellige Beteiligungsstrukturen sind** in hochgradig prekären und fragmentierten Sektoren **unerlässlich**.
2. **Von Migrant*innen geführte Initiativen fördern Vertrauen und Engagement**, insbesondere in vielfältigen Belegschaften, in denen formellen Institutionen möglicherweise die Glaubwürdigkeit fehlt.
3. **Rechtskompetenz stärkt die demokratische Teilhabe** und befähigt Arbeitnehmer*innen, sich in Streitfällen und institutionellen Mechanismen wie Betriebsräten zurechtzufinden.
4. **Mediale Sichtbarkeit verstärkt die Stimme der Arbeitnehmer*innen über den Arbeitsplatz hinaus** und prägt den öffentlichen Diskurs sowie regulatorische Debatten.

Mit Blick auf die Zukunft erfordert die Unterstützung dieser demokratischen Infrastrukturen die Anerkennung ihrer spezifischen Logik. **Sie sollten nicht ausschließlich anhand traditioneller Gewerkschaftskennzahlen wie stabilem Mitgliederwachstum oder Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen bewertet werden**. Zwar ist eine Zusammenarbeit mit etablierten Gewerkschaften möglich, doch werden diese neuen Initiativen manchmal als Konkurrenten wahrgenommen und **können**

sich nicht ausschließlich auf die Unterstützung der Gewerkschaften verlassen. Stattdessen benötigen sie direkte Formen der Unterstützung, die umfassendere Ergebnisse wertschätzen: den Aufbau organisatorischer Kapazitäten, die Gestaltung der Lebensläufe und zivilgesellschaftlichen Laufbahnen der Arbeitnehmenden, die Schaffung öffentlicher Sichtbarkeit und die Ermöglichung einer sinnvollen Beteiligung an Regulierungsprozessen.

Literatur

- Bronowicka, Joanna. 2024. „Yoga Is Not a Sport’: Mobilisierung selbstständiger Yogalehrer*innen gegen Fitnessplattformen“. Labour & Law Issues 10(2):155–79. doi:10.6092/issn.2421-2695/20897.
- Ivanova, Mirela, Joanna Bronowicka, Eva Kocher und Anne Degner. 2018. „Die App als Chef? Kontrolle und Autonomie im App-basierten Management.“ Arbeit | Grenze | Fluss. Work in Progress Interdisziplinärer Arbeitsforschung 2. <https://opus4.kobv.de/opus4-euv/frontdoor/index/index/docId/388>.
- Kocher, Eva, und Joanna Bronowicka. 2024. „Kampf und Offenheit – Wie muss eine Gewerkschaft im rechtlichen Sinne organisiert sein?“ Kritische Justiz 57(4):504–21. doi:10.5771/0023-4834-2024-4.
- Niebler, Valentin. 2020. „YouTubers Unite’: Kollektives Handeln von YouTube-Content-Erstellern“. Transfer: European Review of Labour and Research 26(2):223–27. doi:10.1177/1024258920920810.

Über den Polnischen Sozialrat e.V.

Der Polnische Sozialrat e.V. (PSR) ist eine bundesweit tätige migrantische Selbstorganisation. Der Verein bringt insbesondere die Perspektiven von EU-Bürger*innen in politische, fachliche und öffentliche Debatten ein. Ein Schwerpunkt der Arbeit liegt auf Chancengerechtigkeit, Arbeitsmarktintegration sowie der Sichtbarmachung von Diskriminierungserfahrungen, unter anderem im Kontext von EU-Migration, Grenzpendelmigration und Antislawismus.

Zum Projekt: Kooperationsverbund für Vielfalt und Zusammenhalt

Zum Projekt: Kooperationsverbund für Vielfalt und Zusammenhalt Diese Broschüre entstand im Rahmen des [Kooperationsverbunds für Vielfalt und Zusammenhalt – Chancengerechtigkeit in der pluralen Gesellschaft](#). Ziel des Verbunds ist es, migrantische Perspektiven systematisch in [Regelstrukturen](#), fachpolitische Debatten und gesellschaftliche Aushandlungsprozesse einzubringen. Der Kooperationsverbund bündelt die Expertise bundesweit tätiger migrantischer Organisationen, fördert [Wissenstransfer](#), [Vernetzung](#) und [Qualitätsentwicklung](#) und stärkt demokratische Teilhabe sowie Chancengerechtigkeit in einer vielfältigen Gesellschaft.

Herausgeber: Polnischer Sozialrat e.V.
Autorin: Joanna Bronowicka
Redaktion: Marlene Leisenheimer
Grafikdesign: Joanna Kurowska
2. Auflage, 2026

Hinweis

Die in dieser Broschüre dargestellten Inhalte geben die fachliche Einschätzung des Herausgebers wieder und spiegeln nicht notwendigerweise die Auffassung der Fördermittelgeber wider.

Kontakt

Polnischer Sozialrat e.V.
Oranienstr. 34
10999 Berlin
www.polskarada.de

<https://vielfalt-und-zusammenhalt.de/>

Gefördert vom



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

Für inhaltliche Aussagen und Meinungsäußerungen tragen die Publizierenden dieser Veröffentlichung die Verantwortung.



KOOPERATIONSVERBUND FÜR
VIELFALT & ZUSAMMENHALT

Robert Bosch
Stiftung