

# Flexibel arbeiten, Arbeitskräfte aktivieren: Ökonomische Bedeutung der Plattformarbeit in Deutschland

Studie für Wolt Enterprises Deutschland GmbH

23.04.2026

Studie



## Impressum

© 2026

Wolt Enterprises Deutschland GmbH  
Stralauer Allee 6  
10245 Berlin

Verantwortlich:

IW Consult GmbH  
Konrad-Adenauer-Ufer 21  
50668 Köln  
Tel.: +49 221 49 81-758  
[www.iwconsult.de](http://www.iwconsult.de)

Autoren

Christian Kestermann  
Dr. Henry Goecke  
Dr. Björn Kauder (IW Köln)  
Fearghal Raison (IW Köln)  
Fiona Seiler  
Dr. Marco Trenz

Bildnachweise

Titelseite: Fotolia\_188922032\_S

# Inhalt

|          |                                                                                          |           |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>Executive Summary.....</b>                                                            | <b>5</b>  |
| <b>2</b> | <b>Einleitung .....</b>                                                                  | <b>10</b> |
| <b>3</b> | <b>Effekte des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt .....</b>                     | <b>11</b> |
| <b>4</b> | <b>Plattformarbeit in Deutschland .....</b>                                              | <b>14</b> |
| 4.1      | Ökonomische Bedeutung von Plattformarbeit.....                                           | 15        |
| 4.2      | Struktur und Merkmale der Plattformarbeitenden.....                                      | 20        |
| 4.3      | Motive und Beweggründe für Plattformarbeit.....                                          | 21        |
| 4.4      | Zusammengebracht: Gruppen von Plattformarbeitenden.....                                  | 24        |
| 4.5      | Im Fokus: Transport- und Lieferdienste.....                                              | 27        |
| 4.6      | Potenziale von Plattformarbeit.....                                                      | 31        |
| <b>5</b> | <b>Mehrarbeitspotenzial durch Flexibilisierung .....</b>                                 | <b>33</b> |
| 5.1      | Der Wunsch nach Mehrarbeit .....                                                         | 33        |
| 5.2      | Die Attraktivität des flexiblen Modells .....                                            | 35        |
| 5.3      | Flexibilität und Plattformarbeit .....                                                   | 37        |
| <b>6</b> | <b>Arbeitsrechtliche Einstufung von Plattformarbeit im internationalen Kontext .....</b> | <b>39</b> |
| 6.1      | Beschäftigungsmodelle in Deutschland.....                                                | 39        |
| 6.2      | Rechtlicher Status von Plattformarbeitenden in Deutschland .....                         | 43        |
| 6.3      | Arbeitsmodelle für Plattformarbeit im internationalen Vergleich .....                    | 44        |
| <b>7</b> | <b>Einordnung und Ausblick.....</b>                                                      | <b>49</b> |
|          | <b>Methodik.....</b>                                                                     | <b>51</b> |
|          | Personenbefragung.....                                                                   | 51        |
|          | Input-Output-Analyse .....                                                               | 51        |
|          | Clusteranalyse .....                                                                     | 53        |
| <b>8</b> | <b>Literaturverzeichnis .....</b>                                                        | <b>55</b> |

## Abbildungsverzeichnis

|                                                                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Abbildung 4-1: Tätigkeitsbereiche der Plattformarbeitenden .....                                              | 16 |
| Abbildung 4-2: Ökonomischer Fußabdruck der Plattformarbeit in Deutschland .....                               | 19 |
| Abbildung 4-3: Soziodemografische Merkmale im Vergleich zur Gesamtstichprobe.....                             | 21 |
| Abbildung 4-4: Gründe für den Beginn mit Plattformarbeit .....                                                | 22 |
| Abbildung 4-5: Wichtige Aspekte für Plattformarbeit und deren Erfüllungsgrad .....                            | 24 |
| Abbildung 4-6: Merkmale der Cluster von Plattformarbeitenden.....                                             | 26 |
| Abbildung 4-7: Soziodemografische Merkmale der Kurierfahrer im Vergleich zu anderen Plattformarbeitenden..... | 28 |
| Abbildung 4-8: Typisierung der Kurierfahrer .....                                                             | 30 |
| Abbildung 4-9: Offenheit für Plattformarbeit .....                                                            | 31 |
| Abbildung 5-1: Änderungswünsche bezüglich der Arbeitszeit.....                                                | 34 |
| Abbildung 5-2: Stunden- und Wertschöpfungspotenzial durch ein flexibles Arbeitsmodell .....                   | 35 |
| Abbildung 5-3: Wichtige Aspekte für eine zusätzliche Tätigkeit .....                                          | 36 |
| Abbildung 5-4: Gründe, die gegen eine Anstellung im flexiblen Modell sprechen.....                            | 37 |
| Abbildung 5-5: Potenzial durch ein flexibles Arbeitsmodell für Plattformarbeit.....                           | 38 |

## Tabellenverzeichnis

|                                                                                         |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabelle 6-1: Vergleich wesentlicher Aspekte bei Arbeitnehmern und Selbstständigen ..... | 40 |
| Tabelle 6-2: Status von Plattformarbeitenden im internationalen Vergleich.....          | 45 |

# 1 Executive Summary

## Der Arbeitsmarkt

- ▶ Der demografische Wandel führt bis 2030 zu einem Verlust von rund **4,5 Milliarden Arbeitsstunden** und belastet damit Wachstum und Sozialversicherungssysteme erheblich.
- ▶ Zur Stabilisierung des Arbeitskräfteangebots ist ein **Zusammenspiel aller Stellschrauben** erforderlich: Zuwanderung, höhere Erwerbsbeteiligung und längere Arbeitszeiten.
- ▶ **Flexible Arbeitsmodelle** sind ein zentraler Hebel, um bislang ungenutzte Arbeitszeitpotenziale zu mobilisieren – insbesondere bei Frauen, Älteren und Personen mit Betreuungspflichten.
- ▶ Die Bereitschaft zur Mehrarbeit ist vorhanden: **18 Prozent** der Menschen in Deutschland möchten grundsätzlich mehr arbeiten, **74 Prozent** situativ – vorausgesetzt, zusätzliche Stunden sind **flexibel** leistbar.
- ▶ Ein flexibles Arbeitsmodell könnte bis zu 401 Millionen zusätzliche Arbeitsstunden pro Jahr mobilisieren, rund 22,7 Milliarden Euro Wertschöpfung generieren und etwa neun Prozent der demografiebedingten Arbeitslücke bis 2030 schließen.

## Plattformarbeit

- ▶ Plattformarbeit stellt eine etablierte Form moderner Erwerbsarbeit dar. Sie ist ein relevanter Bestandteil des Arbeitsmarkts mit **3,9 Millionen Personen** und **147 Milliarden Euro Bruttowertschöpfung**.
- ▶ Der Bereich **Transport- und Lieferdienste** ist das größte Segment der Plattformarbeit mit rund **1,2 Millionen Beschäftigten** und **11,3 Millionen geleisteten Stunden pro Woche** und weist eine besonders hohe arbeitsmarktintegrative Funktion auf. Plattformarbeit wird überwiegend ergänzend genutzt und ermöglicht zusätzliche Arbeitszeit genau dort, wo klassische Beschäftigungsmodelle an zeitliche oder organisatorische Grenzen stoßen.
- ▶ Die zentralen Motive für Plattformarbeit sind **Flexibilität und zusätzliches Einkommen**. **76 Prozent** nennen zeitliche Flexibilität als zentralen Beweggrund, **73 Prozent** die Einkommensergänzung. Dabei bestehen Unterschiede: Selbstständige profitieren stärker von Flexibilität und heben auch die gute Vereinbarkeit mit anderen Verpflichtungen hervor, während sozialversicherungspflichtig Beschäftigte durch die aktuellen Rahmenbedingungen eingeschränkter sind.

## Das Potential

- ▶ **Zwei von drei Personen** können sich grundsätzlich vorstellen, eine über eine Plattform vermittelte Tätigkeit auszuüben. Besonders attraktiv sind die Möglichkeit eines zusätzlichen Verdienstes (83 Prozent), flexible Arbeitszeiten (77 Prozent) sowie die Überbrückung kurzfristiger finanzieller Engpässe (64 Prozent).
- ▶ Plattformarbeit kann bis zu **312 Millionen Stunden** des Potenzials flexibler Arbeitsmodelle heben und damit **Wertschöpfung von bis zu 12,2 Milliarden Euro** generieren.
- ▶ Notwendig ist die Möglichkeit flexiblerer Beschäftigung. Der internationale Vergleich zeigt, dass **Flexibilität und soziale Sicherung miteinander vereinbar** sind. Hybride Modelle in anderen Ländern, wie zum Beispiel in Österreich und Griechenland, verbinden zeitliche Autonomie und Selbstständigkeit mit sozialer Absicherung und liefern mögliche Anhaltspunkte für die Weiterentwicklung des deutschen Rechtsrahmens.

- ▶ Plattformarbeit ist bereits jetzt ein zentrales Zukunftsthema für den deutschen Arbeitsmarkt. Sie bietet Chancen für mehr Beteiligung, höhere Flexibilität und zusätzliche wirtschaftliche Impulse. Zugleich erfordert sie – nicht zuletzt im Lichte der anstehenden nationalen Umsetzung der EU-Plattformarbeitsrichtlinie – eine aktive arbeitsmarktpolitische Gestaltung, damit ihr Potenzial nachhaltig, rechtssicher und fair ausgeschöpft werden kann.

Der demografische Wandel stellt den deutschen Arbeitsmarkt vor eine zentrale strukturelle Herausforderung. Sinkende Geburtenraten und der Eintritt der geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand führen zu einem deutlichen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials. Bis 2030 gehen im Vergleich zu 2019 rund 4,5 Milliarden Arbeitsstunden verloren. Ein ausreichend großes Arbeitskräfteangebot bleibt jedoch entscheidend für Wohlstand, Wachstum und die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme. Nach Schätzungen des Sachverständigenrates sinkt das Produktionspotenzial Deutschlands infolge des rückläufigen Arbeitsvolumens um bis zu 0,4 Prozentpunkte (SVR 2025).

Vor diesem Hintergrund kommt es darauf an, vorhandene Erwerbspotenziale besser zu nutzen. Drei zentrale Stellschrauben stehen dabei im Fokus: Zuwanderung, höhere Erwerbsbeteiligung und eine Ausweitung der durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit.

- ▶ **Zuwanderung in den Arbeitsmarkt.** Um das Erwerbspersonenpotenzial zu halten, wären langfristig 288.000 bis 368.000 Nettozuwandernde pro Jahr nötig. Ohne Zuwanderung würde es bis 2040 um 10 Prozent und bis 2060 um 25 Prozent sinken. Entscheidend ist dabei eine erfolgreiche Integration in Beschäftigung (Kubis und Schneider 2024).
- ▶ **Erhöhung der Erwerbsbeteiligung.** Mit einer Quote von 77,5 Prozent liegt Deutschland über dem EU-Durchschnitt (70,8 Prozent) (Bundesagentur für Arbeit, 2025). Weitere Potenziale bestehen insbesondere bei älteren Personen und Frauen, deren Erwerbsbeteiligung noch rund 7 Prozentpunkte unter der der Männer liegt (Schäfer, 2022).
- ▶ **Ausweitung der durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit.** Mit 1.031 Jahresarbeitsstunden liegt Deutschland deutlich unter dem OECD-Durchschnitt. Hauptursache ist der hohe Teilzeitanteil. Rund jeder Fünfte würde gern mehr arbeiten, wie die Befragung im Rahmen der Studie zeigt.

### Potenzial von bis zu 400 Millionen zusätzlichen Arbeitsstunden durch ein flexibles Arbeitsmodell

Eine höhere Erwerbsbeteiligung und eine Ausweitung der Arbeitszeit sind zentrale Ansatzpunkte, um dem demografisch bedingten Rückgang des Arbeitskräftepotenzials zu begegnen. Angesichts der Größenordnung der Herausforderung ist jedoch klar: Keine einzelne Maßnahme reicht aus – erforderlich ist ein Zusammenspiel verschiedener Instrumente.

Flexible Arbeitszeitmodelle können einen wichtigen Beitrag leisten, indem sie Beschäftigten ermöglichen, Arbeitsumfang und -zeiten an ihre Lebenssituation anzupassen. In einem im Rahmen der Studie untersuchten Modell mit hoher zeitlicher Autonomie können sich 61 Prozent der Personen mit Mehrarbeitswunsch vorstellen, zusätzliche Stunden zu leisten; 6 Prozent würden ausschließlich unter diesen Bedingungen mehr arbeiten, wenn die Alternative eine Festanstellung mit festgelegten Arbeitszeiten wäre. Insgesamt ließen sich so bis zu 400 Millionen zusätzliche Arbeitsstunden pro Jahr mobilisieren – rund jede zehnte demografiebedingt fehlende Stunde. Das entspricht einem Wertschöpfungspotenzial von etwa 22,7 Milliarden Euro jährlich. Flexibilisierung ist damit nicht nur ein individuelles Gestaltungsinstrument, sondern auch ein relevanter Hebel zur Stabilisierung des Arbeitskräfteangebots.

### 3,9 Millionen Plattformarbeitende stoßen 147 Milliarden Euro Bruttowertschöpfung an

Die wachsende Bedeutung flexibler Arbeitsmodelle fällt in eine Phase tiefgreifender Digitalisierung. Digitale Technologien ermöglichen es zunehmend, Arbeit zeitlich und räumlich flexibel zu organisieren – Plattformarbeit ist ein sichtbarer Ausdruck dieser Entwicklung: Die vorliegende Studie zeigt, dass Plattformarbeit längst kein Randphänomen mehr ist. Rund 7 Prozent der 18- bis 70-Jährigen, hochgerechnet etwa 3,9 Millionen Menschen, arbeiten bereits über digitale Plattformen. Einschließlich des indirekten und induzierten Effekts hängen rund 4,8 Millionen Arbeitsplätze mit der Plattformökonomie zusammen. Ihr Beitrag zur Bruttowertschöpfung beträgt 147 Milliarden Euro. Plattformarbeit wird

überwiegend zusätzlich zur Haupttätigkeit genutzt. Jede dritte auf Plattformen vertretene Person übt die Plattformarbeit als eine regelmäßige Nebentätigkeit aus. Rund 45 Prozent arbeiten dort hingegen gelegentlich oder unregelmäßig.

Plattformarbeit deckt ein breites Spektrum an Tätigkeitsbereichen ab. Die Tätigkeiten reichen von Transport- und Lieferdiensten über IT-Dienstleistungen bis hin zu handwerks- und haushaltsnahen Services. Plattformarbeitende sind im Durchschnitt 37 Jahre alt, überwiegend männlich (70 Prozent) und vergleichsweise häufig akademisch qualifiziert (46 Prozent). Viele leben in Haushalten mit Kindern, was die Bedeutung flexibler Erwerbsformen für Menschen mit Betreuungspflichten unterstreicht.

### **Flexibilität für Selbstständige, Sicherheit für Beschäftigte: geteilte Motive, unterschiedliche Realität**

Die Motive für den Einstieg in Plattformarbeit sind eindeutig: Flexibilität und zusätzliches Einkommen. Für 76 Prozent ist zeitliche Autonomie der zentrale Grund, 63 Prozent nennen die bessere Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen. Auch finanzielle Motive sind stark ausgeprägt: 73 Prozent nutzen Plattformarbeit zur Einkommensergänzung, 60 Prozent zur Überbrückung kurzfristiger Engpässe.

Zwischen Selbstständigen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bestehen deutliche Unterschiede. Für Selbstständige erfüllt Plattformarbeit das Flexibilitätsversprechen weitgehend: 85 Prozent nennen Flexibilität als wichtigen Grund, 80 Prozent sehen ihre Erwartungen erfüllt. Auch die Vereinbarkeit mit anderen Verpflichtungen wird häufig als wichtig und erfüllt bewertet (je 78 Prozent). Sie können Arbeitszeiten und Auftragsumfang weitgehend selbst steuern. Angestellte Plattformarbeitende bewerten die Flexibilität zurückhaltender: 65 Prozent sehen ihre Ansprüche als erfüllt. Aufgrund fester Arbeitszeiten, Einsatzorte und organisatorischer Vorgaben erleben sie Plattformarbeit zwar als flexibler als klassische Beschäftigung, jedoch mit deutlich geringerer Autonomie als Selbstständige.

Umgekehrt hat soziale Absicherung für abhängig Beschäftigte ein deutlich höheres Gewicht: 62 Prozent nennen sie als zentrales Kriterium, bei Selbstständigen sind es 53 Prozent. Für sie ist soziale Absicherung stärker Teil der eigenverantwortlichen Erwerbsform.

### **Im Fokus: Transport- und Lieferdienste in der Plattformarbeit**

Transport- und Lieferdienste bilden mit rund 30 Prozent die größte Gruppe innerhalb der Plattformbeschäftigten. Etwa 1,2 Millionen Menschen arbeiten in diesem Segment und leisten wöchentlich über elf Millionen Arbeitsstunden. Das Tätigkeitsfeld ist überproportional männlich geprägt (75 Prozent) und für viele Beschäftigte von hoher wirtschaftlicher Bedeutung: Kuriertätigkeit wird überdurchschnittlich häufig als Haupt- oder regelmäßiger Erwerb ausgeübt. 45 Prozent der Kuriere leben in einem Haushalt mit Kindern.

Auffällig ist der hohe Stellenwert sozialer Absicherung: 66 Prozent der Kuriere halten Sozialleistungen für wichtig – deutlich mehr als in anderen Plattformsegmenten. Gleichzeitig gilt auch hier Flexibilität als ein entscheidender Grund für die Tätigkeitsaufnahme. Rund zwei Drittel schätzen die Möglichkeit, Arbeitszeiten an familiäre oder persönliche Anforderungen anzupassen.

Fokusgruppeninterviews verdeutlichen, dass die Tätigkeit sehr verschiedene Lebenssituationen und Motivlagen adressiert. Sie reichen von einkommensorientierten und sicherheitsfokussierten Beschäftigten bis hin zu stark flexibilitätsorientierten Übergangsbeschäftigten. Gemein ist ihnen die Betonung niedriger Einstiegshürden, die häufig erst den Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen. Damit sind Transport- und Lieferdienste nicht nur ökonomisch relevant, sondern auch arbeitsmarktintegrativ: Sie eröffnen Erwerbschancen für sehr unterschiedliche Personengruppen, die in klassischen Beschäftigungsformen oft auf Hürden stoßen.

### Plattformarbeit kann bis zu 312 Millionen Stunden des Potenzials flexibler Arbeitsmodelle heben

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Plattformarbeit wünschen sich Flexibilität und Sicherheit, erleben aber insbesondere bei der zeitlichen Autonomie Einschränkungen. Gleichzeitig zeigt sich ein enger Zusammenhang zwischen Flexibilität und Mehrarbeitsbereitschaft: 39 Prozent der Plattformarbeitenden möchten mehr arbeiten. 75 Prozent von ihnen würden zusätzliche Stunden in einem flexiblen Modell leisten, 6 Prozent ausschließlich unter diesen Bedingungen.

Allein unter den bereits aktiven Plattformarbeitenden ergibt sich daraus ein Potenzial von rund 35 Millionen zusätzlichen Stunden pro Jahr (Durchschnitt: 11,6 Stunden pro Woche) und eine Wertschöpfung von etwa 1,4 Milliarden Euro. Auch unter Personen ohne bisherige Plattfortmtätigkeit besteht erhebliches Potenzial: Zwei Drittel können sich eine solche Tätigkeit vorstellen. 18 Prozent möchten mehr arbeiten, 6 Prozent ausschließlich in einem flexiblen Modell (Durchschnitt: 13,2 Stunden pro Woche). Daraus ergibt sich ein theoretisches Potenzial von bis zu 312 Millionen zusätzlichen Stunden und einer Wertschöpfung von bis zu 12,2 Milliarden Euro jährlich.

Die Ergebnisse zeigen deutlich: Plattformarbeit trägt bereits heute erheblich zum Arbeitsvolumen bei. Doch zentrale Erwartungen wie zeitliche Autonomie werden vor allem bei einer selbstständigen Tätigkeit erfüllt, während sozialversicherungspflichtig Beschäftigte stärker durch bestehende Strukturen begrenzt sind. Das Potenzial plattformbasierter Arbeit liegt höher als die aktuellen Nutzungsformen vermuten lassen – insbesondere, da flexible Arbeitszeitgestaltung für viele Plattformbeschäftigte ein entscheidender Faktor ist.

### Internationaler Vergleich zeigt Spektrum an arbeitsrechtlichen Einstufungen von Plattformarbeit

Mit Blick auf den demografischen Wandel kann Plattformarbeit – bei geeigneter Ausgestaltung – einen Beitrag zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung leisten. Ein internationaler Vergleich veranschaulicht, dass viele Länder die wachsende Bedeutung plattformbasierter Arbeit bereits aufgegriffen und ihre Systeme angepasst haben. Das Spektrum reicht von stark regulierenden Modellen wie in Spanien über hybride Lösungen in Österreich oder Estland bis hin zu flexibleren, aber weniger abgesicherten Ansätzen in Teilen der USA.

Dieser internationale Vergleich zeigt, dass es unterschiedliche Ansätze gibt, Plattformarbeit, Flexibilität und soziale Absicherung zusammenzubringen. Die Analyse dieser Modelle kann wertvolle Impulse liefern, welche Elemente für den deutschen Kontext geeignet sein könnten. Neben ökonomischen Chancen müssen dabei vor allem arbeits- und sozialrechtliche Fragen berücksichtigt werden – etwa der Einklang mit dem bestehenden Sozialsystem und arbeitsrechtlichen Regelungen.

Insgesamt zeigt die Analyse, dass Plattformarbeit ein zentrales Zukunftsthema für den deutschen Arbeitsmarkt ist. Sie bietet Chancen für mehr Beteiligung, höhere Flexibilität und zusätzliche wirtschaftliche Impulse. Zugleich erfordert sie – nicht zuletzt im Lichte der EU-Plattformarbeitsrichtlinie – eine aktive arbeitsmarktpolitische Gestaltung, damit ihr Potenzial nachhaltig, rechtssicher und fair ausgeschöpft werden kann.

**Zur Studie:** Die Studie basiert auf einem mehrstufigen Methodenmix mit einer groß angelegten Online-Befragung mit über 20.000 Personen in Deutschland, ergänzenden statistischen Modellierungen sowie qualitativen Fokusgruppeninterviews mit Kurieren der Plattform Wolt. Die Ergebnisse werden zudem durch eine gezielte Literaturanalyse ergänzt, eingeordnet und kontextualisiert.

## 2 Einleitung

Der deutsche Arbeitsmarkt steht vor großen Herausforderungen, da die demografische Entwicklung die verfügbare Arbeitskraft deutlich reduziert: Bis 2030 drohen im Vergleich zu 2019 rund 4,5 Milliarden Arbeitsstunden wegzufallen (Hüther et al. 2021). Bis zum Ende des Jahres 2022 erreichten bereits etwa 3,1 Millionen Menschen das Renteneintrittsalter. Bis 2036 kommen weitere 16,5 Millionen hinzu. Dem stehen nur 12,5 Millionen Arbeitsmarkteintritte junger Menschen gegenüber, sodass sich das Ungleichgewicht strukturell vergrößert (Deschermeier und Schäfer 2024). Diese Entwicklung berührt eine Kernfrage der zukünftigen wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit: Wie können das Arbeitsangebot in Deutschland stabilisiert und wie können Menschen in Deutschland besser darin unterstützt werden, ihre Arbeitskraft im Rahmen ihrer jeweiligen Lebenssituation einzubringen und auszuweiten?

Parallel zu diesem strukturellen Druck verändert die Digitalisierung die Logik von Erwerbsarbeit. Arbeit wird in vielen Bereichen mobiler, granularer und unabhängiger von klassischen Organisationsmustern. In dieser neuen Arbeitswelt gewinnen digitale Plattformen als Vermittlungs-, Koordinierungs- und Wertschöpfungsinfrastruktur an Bedeutung. Plattformarbeit eröffnet Erwerbsformen, die klassische Beschäftigung ergänzen und neue Zugänge zum Arbeitsmarkt schaffen können. Damit wird Plattformarbeit arbeitsmarktpolitisch relevant. Sie kann dazu beitragen, das bestehende Potenzial auszuschöpfen und damit einen Beitrag zu Wertschöpfung und Sicherung des Wohlstands leisten kann.

Gleichzeitig zeigt sich gesellschaftlich ein breiter und wachsender Wunsch nach zeitlicher Autonomie und anpassungsfähigen Arbeitsmodellen. Flexible Arbeitszeit- und Erwerbsformen werden zunehmend als Möglichkeit verstanden, Beruf, private Verpflichtungen und Wünsche, Qualifizierung und zeitlich begrenzte Verfügbarkeiten besser miteinander zu verbinden. Durch sie entsteht oft überhaupt erst die Option, zusätzliche Arbeitsstunden realisieren zu können (Jansen et al. 2024).

Die Studie untersucht genau diese arbeitsmarkt- und demografierelevanten Fragestellungen: Welche Rolle spielt Plattformarbeit heute für den deutschen Arbeitsmarkt? Welche Rahmenbedingungen sind besonders entscheidend, damit die Menschen mehr arbeiten können? Wie kann ein flexibles Arbeitsmodell für mehr Menschen Verdienstmöglichkeiten erschließen? Und wie reagieren andere Staaten auf vergleichbare strukturelle Fragen der rechtlichen, sozialen und wirtschaftlichen Einordnung neuer Erwerbsformen?

Ziel der Studie ist es, die ökonomische Bedeutung plattformbasierter Arbeit sowie der Wunsch nach Mehrarbeit in der Gesellschaft fundiert und differenziert zu erfassen. Sie kombiniert hierfür eine groß angelegte Bevölkerungsbefragung, statistische Modellierungen, qualitative Einblicke durch Fokusgruppeninterviews und eine wirtschafts- sowie arbeitsmarktpolitische Einordnung internationaler Gestaltungsansätze. Auf dieser Grundlage soll ein Beitrag zu einem realistischen Verständnis der gegenwärtigen und zukünftigen Bedeutung der Plattformökonomie geleistet werden. Darüber hinaus wird das Potenzial eines flexiblen Arbeitsmodells analysiert – als Baustein in einer breiteren Debatte über die Zukunft eines resilienten und flexiblen Arbeitsmarktes in Deutschland.

### 3 Effekte des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt

Eine der größten Herausforderungen in Deutschland ist der demographische Wandel. Durch die alternde Bevölkerung stehen immer weniger Erwerbspersonen zur Verfügung, die jedoch zentral sind für die Aufrechterhaltung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und zur Vermeidung eines Rückgangs des Wohlstandsniveaus. Bis zum Jahr 2030 gehen als Resultat einer immer älter werdenden Gesellschaft und einer sinkenden Geburtenrate 4,5 Milliarden Arbeitsstunden im Vergleich zu 2019 verloren (Hüther et al. 2021). Die schrumpfende und älter werdende Erwerbsbevölkerung reduziert das Arbeitsangebot. Daraus ergibt sich ein gedämpftes langfristiges Wachstumspotenzial der deutschen Wirtschaft (SVR 2025). Der Rückgang des Arbeitsangebots führt dazu, dass weniger Arbeitskräfte für die Produktion von Gütern und Dienstleistungen zur Verfügung stehen. Das kann das Angebot verknappen und zugleich den finanziellen Druck auf die sozialen Sicherungssysteme erhöhen, da immer weniger Erwerbstätige für eine wachsende Zahl an Leistungsbeziehenden aufkommen müssen.

Niedrige Geburtenraten sowie die steigende Lebenserwartung der Menschen haben die Altersstruktur nachhaltig verändert. Das Durchschnittsalter der deutschen Bevölkerung hat sich zwischen 1990 und 2021 um gut fünf Jahre erhöht und lag 2021 bei 45 Jahren (Statistisches Bundesamt 2024). Aktuell erreichen die geburtenstarken sogenannten Babyboomer-Jahrgänge das gesetzliche Rentenalter. 16,5 Millionen Menschen werden bis 2036 das gesetzliche Renteneintrittsalter erreichen. Dem stehen etwa 12,5 Millionen neu in den Arbeitsmarkt eintretende junge Menschen gegenüber (Deschermeier und Schäfer 2024).

Positive Impulse bei der demografischen Entwicklung wurden in den vergangenen Jahrzehnten ausschließlich durch Zuwanderung ausgelöst. Seit 2015 ist die Zahl ausländischer sozialversicherungspflichtig Beschäftigter um rund 2,6 Millionen gestiegen. Eine Zunahme konnte auf allen Anforderungsniveaus verzeichnet werden. Trotz der steigenden Beschäftigung von Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit belief sich die Fachkräftelücke im Jahr 2024 auf rund 487.000 unbesetzte Stellen (Kofa 2025). Ungeachtet der konjunkturellen Abschwächung liegt Deutschland damit über dem europäischen Durchschnitt. Prognosen deuten darauf hin, dass sich dieser Mangel durch den demografischen Wandel weiter verschärfen wird (Peichl et al. 2025). Gleichzeitig ist die arbeitsmarktorientierte Zuwanderung<sup>1</sup> zu gering, als dass sie den fortschreitenden Arbeitskräftemangel ausgleichen könnte (Kuhn et al. 2025).

Aufgrund der skizzierten Entwicklungen wird bei einem unveränderten Renteneintrittsalter das gesamtwirtschaftlich verfügbare Arbeitskräfteangebot zurückgehen (Deschermeier und Schäfer 2024; Amlinger et al. 2024). Die demografische Entwicklung verringert zudem nicht nur das Produktionspotenzial und das langfristige Potenzialwachstum, sondern belastet zugleich die Finanzierungsstruktur der sozialen Sicherungssysteme. Da Erwerbstätige überproportional zur Finanzierung der Sozialversicherungen beitragen, stellt diese Entwicklung eine erhebliche fiskalische Herausforderung dar (Werdig 2023).

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, mit welchen Maßnahmen dem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials begegnet werden kann. In der wissenschaftlichen und politischen Diskussion

---

<sup>1</sup> Arbeitsmarktorientierte Zuwanderung bezeichnet die Einwanderung mit dem Ziel, am Zielort eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

werden insbesondere drei Handlungsfelder identifiziert: die Erhöhung der Zuwanderung, die Steigerung der Erwerbsbeteiligung sowie die Ausweitung der durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit (Fuchs et al. 2021; Burstedde et al. 2017; Kubis und Schneider 2024).

**Zuwanderung als Ausgleichsfaktor.** Zuwanderung stellt eine der wirksamsten Maßnahmen dar, um dem Rückgang der Erwerbsbevölkerung entgegenzuwirken. Damit das Erwerbspersonenpotenzial stabil bleibt, ist laut Kubis und Schneider (2024) eine jährliche Nettozuwanderung von 288.000 bis 368.000 Personen erforderlich. Ohne Zuwanderung würde das Erwerbspersonenpotenzial bis 2040 um 10 Prozent, bis 2060 um 25 Prozent sinken. Diese Prognosen verdeutlichen den Bedarf an zusätzlicher qualifizierter Zuwanderung, um dem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials entgegenzuwirken. Voraussetzung hierfür ist eine gelungene Integration der zuwandernden Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt, die eine hohe Erwerbsbeteiligung ermöglicht (Kubis und Schneider 2024).

**Erhöhung der Erwerbsbeteiligung.** Als weitere Maßnahme zur Stärkung des Arbeitskräftepotenzials wird häufig die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung angeführt. Insgesamt lag die Erwerbsbeteiligung der 15- bis unter 65-Jährigen in Deutschland 2024 bei 77,5 Prozent und damit deutlich über dem europäischen Durchschnitt von 70,8 Prozent (Bundesagentur für Arbeit 2025). Die Erwerbstätigenquote ist zwischen 2014 und 2024 sowohl bei Männern als auch bei Frauen gestiegen, wobei der Zuwachs bei Frauen deutlich stärker ausfiel (2014: 69,3 Prozent; 2024: 74,1 Prozent). Bei Männern erhöhte sich die Quote im selben Zeitraum lediglich um 1,6 Prozentpunkte auf 80,8 Prozent. Schäfer (2022) identifiziert insbesondere ältere Personen und Frauen als Gruppen mit weiterem Potenzial, weist jedoch darauf hin, dass eine zusätzliche Steigerung zunehmend herausfordernd wird.

**Ausweitung der geleisteten Arbeitszeit.** Mit durchschnittlich 1.031 geleisteten Arbeitsstunden je Einwohner zwischen 15 und 64 Jahren im Jahr 2022 weist Deutschland gegenüber dem OECD-Durchschnitt von 1.216 Arbeitsstunden einen wesentlich niedrigeren Wert auf. Zwar hat Deutschland eine hohe Erwerbsbeteiligung, diese geht jedoch mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigung einher (Schäfer 2024). Daher wird eine Erhöhung der durchschnittlichen Jahresarbeitszeit als eine vielversprechende Maßnahme diskutiert, um den demografisch bedingten Rückgang des Arbeitskräfteangebots abzufedern. Angeregt wird zum einen eine moderate Ausweitung der Wochenarbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten. Möglich wäre zum anderen eine Verlängerung der Arbeitszeiten bei Teilzeitbeschäftigten oder eine Umwandlung in Vollzeitmodelle. Zudem wird auch die Notwendigkeit diskutiert, das Renteneintrittsalter anzuheben (Pimpertz 2021).

Empirische Befunde zeigen, dass gerade Teilzeitbeschäftigte grundsätzlich an längeren Arbeitszeiten interessiert sind, wobei dies nicht zwangsläufig den Wunsch nach einer Vollzeitbeschäftigung impliziert (Schäfer 2018, 2023). Ein besonders relevantes Potenzial zur Ausweitung der Arbeitszeit lässt sich bei Frauen identifizieren, da Teilzeitarbeit in dieser Beschäftigtengruppe überdurchschnittlich häufig vorkommt. Im Jahr 2020 arbeiteten lediglich 44 Prozent der Frauen im Alter von 25 bis 64 Jahren mehr als 30 Stunden pro Woche; bei Frauen mit Kindern unter 14 Jahren lag dieser Anteil sogar nur bei 27 Prozent (Schäfer 2018, 2023).

Eine weitere Gruppe mit Potenzial zur Arbeitszeitausweitung sind Personen ohne berufliche Ausbildung (sog. Geringqualifizierte). Aus dieser Gruppe sind etwa 40 Prozent nicht erwerbstätig, wobei knapp die Hälfte davon beabsichtigt, „wahrscheinlich“ oder „ganz sicher“ wieder erwerbstätig zu sein.

Auch ältere Erwerbspersonen stellen eine potenzielle Zielgruppe zur Ausweitung der Arbeitszeit dar. Allerdings zeigt sich hinsichtlich des Anteils der Beschäftigten mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 30 Stunden lediglich in der Altersgruppe der über 60-Jährigen ein deutlicher Unterschied im Vergleich zu jüngeren Alterskohorten, der auf ein nennenswertes Ausweitungspotenzial schließen lässt (Schäfer 2018, 2023).

### Bestehende Erwerbspotenziale durch Flexibilisierung mobilisieren

Der Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle stellt eine ergänzende und zugleich arbeitsmarktpolitisch relevante Option dar, um Arbeitspotenziale in den genannten Bevölkerungsgruppen zu erschließen. Durch die Möglichkeit, Arbeitszeiten hinsichtlich des Umfangs und ihrer zeitlichen Lage im Tagesverlauf individuell zu gestalten, können flexible Modelle dazu beitragen, strukturelle Hemmnisse der Arbeitsmarktpartizipation zu überwinden. Insbesondere für ältere Personen und Personen mit familiären Betreuungspflichten kann die erhöhte zeitliche Anpassungsfähigkeit eine entscheidende Voraussetzung für den Eintritt oder Verbleib im Erwerbsleben darstellen (Bundesagentur für Arbeit 2025). Eine Erhebung der Techniker Krankenkasse zeigt beispielsweise, dass ältere Menschen verstärkt Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeit wünschen (Techniker Krankenkasse 2024).

### Flexible Arbeitszeiten als Instrument zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit

Auch eine repräsentative Befragung der Bertelsmann Stiftung verdeutlicht, dass Stellenangebote mit Arbeitszeitmodellen, die sich an die jeweilige Lebenssituation anpassen lassen, auf besonders hohe Resonanz stoßen. Frauen, insbesondere Mütter, die durch unzureichende Kinderbetreuung oder mangelnde Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort in ihrer Tätigkeit eingeschränkt sind, können durch solche Modelle entweder neu in den Arbeitsmarkt eintreten oder ihre Arbeitszeit ausweiten. Gleiches gilt für Personen, die aufgrund anderer Verpflichtungen ihre Erwerbstätigkeit reduzieren oder aufgeben müssten. Gleichzeitig belegt die Befragung, dass klassische Teilzeitstellen für viele Frauen nur dann eine attraktive Option darstellen, wenn eine flexible Aufstockung der Arbeitszeit möglich ist. Dies unterstreicht, dass unter geeigneten Rahmenbedingungen ein grundsätzliches Interesse an einer Ausweitung der Arbeitszeit besteht (Jansen et al. 2024).

Flexible Arbeitsmodelle gewinnen als zentraler Ansatzpunkt für die genannten Handlungsfelder zunehmend an Bedeutung. In Kombination mit der fortschreitenden Digitalisierung ermöglichen sie eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit und eröffnen neue Perspektiven für die Gestaltung moderner Arbeitsverhältnisse. Digitale Technologien schaffen die Grundlage für orts- und zeitunabhängige Arbeitsprozesse und bieten damit die Chance, bislang ungenutzte Arbeitszeitpotenziale durch flexible Arbeitszeitmodelle zu aktivieren (Lane 2020).

Der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials infolge niedriger Geburtenraten und des Renteneintritts der Babyboomer-Jahrgänge erfordert Strategien, um die Arbeitskraft älterer Beschäftigter länger zu erhalten und die Erwerbsbeteiligung bislang auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentierter Gruppen zu erhöhen. Ergänzend dazu stellt Zuwanderung ein wesentliches Potenzial dar. Sie kann die Verknappung des Arbeitskräfteangebots abmildern. Allerdings zeigen Analysen, dass Zuwanderung allein die strukturellen Herausforderungen nicht vollständig kompensieren kann, sodass eine Kombination verschiedener Maßnahmen erforderlich ist. Flexible Arbeitsmodelle können hier einen wichtigen Beitrag leisten, die negativen Effekte des demografischen Wandels auf das Arbeitsangebot zu dämpfen und das Produktionspotenzial zu stabilisieren.

## 4 Plattformarbeit in Deutschland

In den letzten Jahren gewinnen digitale Plattformen an Bedeutung, die eine zentrale Vermittlungsfunktion im Arbeitsprozess übernehmen. Plattformarbeit ist dabei längst kein Randphänomen mehr: Sie eröffnet neue Erwerbs- und Einkommensmöglichkeiten, die häufig mit einem vergleichsweise hohen Maß an zeitlicher und räumlicher Flexibilität verbunden sind (BMAS 2021). Plattformbasierte Tätigkeiten sind damit Ansatzpunkte, um bislang ungenutzte Arbeitszeitpotenziale zu mobilisieren und die Teilhabe am Arbeitsmarkt für breitere – auch demografisch wichtige – Gruppen zu erleichtern. Gleichzeitig adressiert sie den zu beobachtenden zunehmenden Wunsch nach flexiblen Arbeitsmodellen unter den Beschäftigten.

In der Forschung wird Plattformarbeit allgemein als eine Form der digital organisierten Arbeits- oder Auftragsvermittlung verstanden, bei der Tätigkeiten über internetbasierte Plattformen vermittelt und abgewickelt werden (BMAS 2021; Pongratz 2023). Charakteristisch ist eine Dreieckskonstellation zwischen

- ▶ den Leistungserbringenden (arbeitenden Personen),
- ▶ den zahlenden Nutzerinnen und Nutzern (oder Auftraggebern) sowie
- ▶ dem Plattformunternehmen, als Intermediär

Die Plattform fungiert dabei als digitale Infrastruktur, über die alle relevanten Schritte – von der Arbeitsvergabe bis zur Bezahlung – koordiniert werden.

Eine formale Definition, die auch in dieser Studie angewendet wurde, liefert die OECD. Nach dieser Definition umfasst Plattformarbeit alle Tätigkeiten, die über oder auf einer digitalen Plattform mit dem Ziel ausgeführt werden, ein Einkommen oder einen Gewinn zu erzielen (OECD et al. 2023). Wesentlich ist dabei, dass die Plattform zentrale Aspekte der Arbeit – typischerweise über eine App – organisiert oder steuert. Dazu gehören unter anderem der Zugang zu Kundinnen und Kunden, Bewertungsmechanismen, die Bereitstellung arbeitsrelevanter Tools, die Zahlungsabwicklung sowie die Verteilung oder Priorisierung von Aufgaben. Zudem muss die Tätigkeitsdauer innerhalb eines definierten Bezugszeitraums mindestens eine Stunde umfassen.

Über Plattformen werden sowohl Tätigkeiten vermittelt, die ortsunabhängig und vollständig online erbracht werden, als auch Tätigkeiten, die offline ausgeführt werden. Zum Erstgenannten zählen beispielsweise redaktionelle Tätigkeiten, Programmieraufträge oder Übersetzungen. Beispiele für ortsgebundene Plattformarbeit sind Essenslieferungen, Personenbeförderung und Reinigungs- oder Handwerksleistungen (Pongratz 2023).

Die definitorische Einordnung und die Vielfalt der Tätigkeiten machen deutlich, dass Plattformarbeit kein einheitliches Phänomen ist, sondern unterschiedliche Formen digital vermittelter Erwerbsarbeit umfasst. Um die tatsächliche Verbreitung und Bedeutung dieser Erwerbsformen in Deutschland genauer zu bestimmen, ist ein empirischer Blick notwendig. Eine im Zuge dieser Studie im September 2025 durchgeführte repräsentative Online-Befragung von rund 20.000 Personen in Deutschland liefert hierzu zentrale Erkenntnisse. Sie ermöglicht eine differenzierte Einschätzung darüber, wie weit Plattformarbeit in der Bevölkerung verbreitet ist, welche Formen besonders häufig auftreten und welche ökonomische Bedeutung Plattformarbeit hat. Zudem wird im Folgenden dargestellt, welche Personengruppen über digitale Plattformen arbeiten und welche Motivationsgründe und Vorteile sie mit Plattformarbeit verbinden.

## 4.1 Ökonomische Bedeutung von Plattformarbeit

Um valide zu erfassen, welche Personen Plattformarbeit in Deutschland ausführen, wurden den Personen, die an der im Rahmen der Studie durchgeführten Befragung teilnahmen, zunächst eine kurze Definition und Beispiele von Plattformarbeit genannt. Dann wurden sie gefragt, ob sie bereits von dieser Form der Erwerbsarbeit gehört haben. Anschließend wurde ihnen die Erhebungsfrage gestellt: „Verdienen Sie momentan Geld mit Arbeiten, die über Online-Plattformen vermittelt werden?“.

Die Ergebnisse zeigen, dass rund 7 Prozent der Bevölkerung zwischen 18 und 70 Jahren zum Erhebungszeitpunkt Plattformarbeit leisteten. Das entspricht hochgerechnet rund 3,9 Millionen Personen in Deutschland. Dazu zählen alle Personen, die Plattformarbeit leisten, also auch Selbstständige. Damit ist Plattformarbeit zwar kein dominierendes, aber ein deutlich sichtbares Erwerbssegment, das über eine rein marginale Erscheinung hinausgeht. Die Nutzung erfolgt jedoch in sehr unterschiedlicher Intensität: Etwa 20 Prozent der Plattformarbeitenden führen solche Tätigkeiten in Vollzeit aus, rund ein Drittel nutzt Plattformarbeit als regelmäßige Nebentätigkeit und etwa 45 Prozent gehen der Tätigkeit nur gelegentlich oder unregelmäßig nach. Diese Befunde verdeutlichen, dass Plattformarbeit für die Mehrheit der Betroffenen vor allem eine Ergänzung zu anderen Erwerbstätigkeiten darstellt und relativ weniger als primäre Einkommensquelle fungiert. Durchschnittlich leisten die Plattformbeschäftigten zehn Arbeitsstunden pro Woche für eine über Plattformen vermittelte Tätigkeit.

Aufgrund des Online-Formats der Befragung ist der ermittelte Anteil von 7 Prozent der Bevölkerung tendenziell eine Obergrenze<sup>2</sup>. Online-Erhebungen erreichen in der Regel stärker online-affine Personen, die auch für digital vermittelte Tätigkeiten leichter erreichbar sind. Dennoch zeigt der Vergleich mit früheren Studien, dass der Anteil der Plattformarbeitenden in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen ist:

- ▶ Eine repräsentative Befragung von über 10.000 deutschsprachigen Erwachsenen, die 2017 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) durchgeführt wurde, kam auf einen Anteil von lediglich 0,85 Prozent (Bonin und Rinne 2017).
- ▶ Eine weitere Online-Erhebung im Auftrag der Bertelsmann Stiftung aus dem Jahr 2018 ergab einen Anteil von rund 2 Prozent der wahlberechtigten Bevölkerung (Baethge et al. 2019).
- ▶ Für das Jahr 2021 berichtet eine Studie der Europäischen Kommission von etwa 3,8 Millionen Personen in Deutschland, die Plattformarbeit ausüben (Europäische Kommission 2021).

Der Vergleich dieser Erhebungen zeigt, dass Plattformarbeit ein wachsendes Phänomen auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist. Auch die aktuelle Befragung deutet auf eine zunehmende Dynamik hin: Nur etwa jede sechste befragte Person, die Plattformarbeit ausübt, tut dies bereits länger als zwei Jahre. Rund 82 Prozent haben erst innerhalb der vergangenen zwei Jahre mit plattformvermittelter Erwerbsarbeit begonnen. Dies kann auf der einen Seite darauf hinweisen, dass Plattformarbeit nicht nur an Verbreitung gewinnt, sondern sich auch weiterhin in einer Phase des starken Wachstums befindet. Auf der anderen Seite kann dies auch bedeuten, dass Plattformbeschäftigung häufig nur für eine kurze Übergangszeit ausgeübt wird. Vermutlich sind beide Effekte präsent.

Die Tätigkeitsbereiche, in denen Plattformarbeit ausgeübt wird, sind breit gefächert: Besonders häufig genannt werden Personentransport (20 Prozent), IT-Dienstleistungen (19 Prozent), Lebensmittelzustellungen (18 Prozent) sowie Transport- und Lieferdienste von Waren (17 Prozent) (Abbildung 4-1).

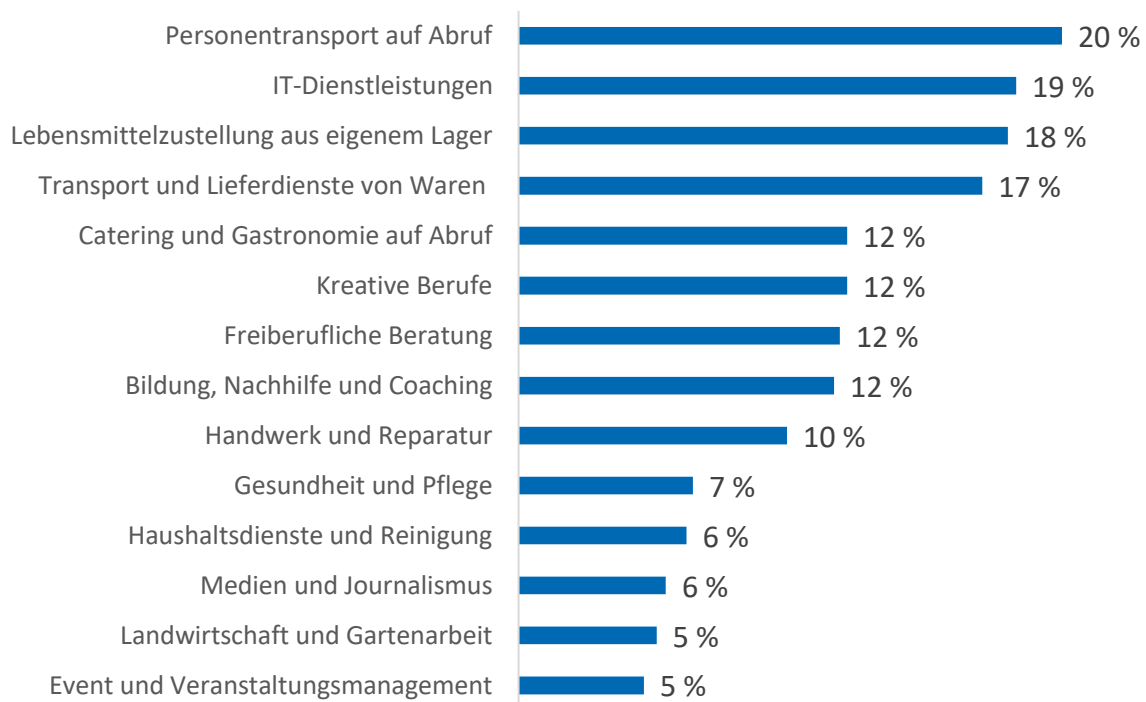
---

<sup>2</sup> Weitere Ausführungen zur Methodik finden sich im Anhang.

Diese Schwerpunkte zeigen, dass Plattformen vor allem in Bereichen Fuß fassen, in denen standardisierte Aufgaben und kurzfristige Kapazitätsanpassungen erforderlich sind. Zugleich entfällt ein relevanter Anteil auf Tätigkeiten wie Catering und Gastronomie, kreative Berufe, freiberufliche Beratung, Bildung und Coaching sowie Handwerk und Reparatur. Die Vielfalt macht deutlich, dass Plattformarbeit längst nicht nur auf einfache Dienstleistungen beschränkt ist, sondern immer mehr auch in qualifizierte oder wissensintensive Tätigkeitsfelder vordringt.

#### Abbildung 4-1: Tätigkeitsbereiche der Plattformarbeitenden

Frage: „In welchem Bereich üben Sie aktuell Plattformarbeit aus?“, Mehrfachantwort möglich; Anteil der jeweiligen Antwort; N = 1.033



Quelle: Personenbefragung

#### Ökonomischer Fußabdruck der Plattformarbeit in Deutschland

Um die wirtschaftliche Bedeutung der Plattformarbeit in Deutschland umfassend zu bewerten, reicht es nicht aus, lediglich die Anzahl und die geleisteten Arbeitsstunden der Plattformarbeitenden zu betrachten. Ebenso relevant ist der indirekte Effekt, der über Zulieferketten entsteht, sowie der induzierte Effekt, der sich aus dem Konsumverhalten der Beschäftigten ergibt. Diese Zusammenhänge werden mithilfe des Input-Output-Modells der IW Consult abgebildet.<sup>3</sup> Das Modell ermöglicht eine ganzheitliche Analyse der ökonomischen Bedeutung von Plattformarbeit entlang dreier Wirkungskategorien:

- **Direkter Effekt:** Er umfasst die wirtschaftliche Leistung der Plattformarbeitenden selbst. Dabei werden sowohl die Zahl der Erwerbstätigen als auch die geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. Die

<sup>3</sup> Eine Ausführung der Methodik des Impact-Modells findet sich im methodischen Anhang.

unterschiedlichen Tätigkeitsfelder werden für die Berechnung jeweils Wirtschaftszweigen zugeordnet.

- ▶ **Indirekter Effekt:** Dieser Effekt ergibt sich aus den ökonomischen Impulsen, die durch die Nachfrage der Plattformarbeitenden bei Zulieferbetrieben ausgelöst werden. Dabei werden nicht nur unmittelbare Zulieferer – etwa Großhandelsdienstleistungen – berücksichtigt, sondern auch vorgelagerte Lieferstufen, wie beispielsweise Finanz- und Unternehmensdienstleistungen, die diese Zulieferer selbst in Anspruch nehmen.
- ▶ **Induzierter Effekt:** Der induzierte Effekt beschreibt die wirtschaftlichen Aktivitäten, die aus dem Konsumverhalten der Haushalte entstehen, deren Einkommen unmittelbar oder mittelbar aus plattformvermittelter Tätigkeit stammt. Typische Beispiele sind Umsätze im Einzelhandel oder in der Gastronomie, die durch die Ausgaben dieser Haushalte generiert werden.

Die wirtschaftliche Bedeutung der Plattformarbeit für Deutschland zeigt sich anhand ihrer gesamtwirtschaftlichen Effekte. Diese ergeben sich aus der Summe des direkten, indirekten und induzierten Effekts (Abbildung 4-2). Die direkte Bruttowertschöpfung durch Plattformarbeit beläuft sich auf 70 Milliarden Euro. Rechnet man den indirekten Effekt durch Zulieferer sowie den induzierten Effekt durch den Konsum der Beschäftigten hinzu, ergibt sich eine gesamtwirtschaftliche Bruttowertschöpfung von 147 Milliarden Euro, die durch Plattformarbeit angestoßen wird. Dies verdeutlicht den hohen Hebeleffekt von Plattformarbeit: Jeder Euro, der direkt durch Plattformarbeit generiert wird, löst zusätzlich in anderen Unternehmen mehr als den gleichen Betrag an Wertschöpfung aus. Im Verhältnis zur gesamtwirtschaftlichen Leistung entspricht der direkte Beitrag der Plattformarbeit rund 1,8 Prozent der Bruttowertschöpfung in Deutschland. Unter Berücksichtigung der gesamten Wirkungskette – also inklusive des indirekten und induzierten Effekts – steigt der Anteil auf rund 3,8 Prozent.

Auch mit Blick auf die Beschäftigung wird die wirtschaftliche Relevanz deutlich: Direkt sind rund 3,9 Millionen Personen über Plattformen tätig. Durch die Nachfrage bei Zulieferern werden zusätzlich 617.000 Arbeitsplätze gesichert. Der induzierte Konsumeffekt führt zu weiteren 217.000 Arbeitsplätzen. Insgesamt hängen damit rund 4,8 Millionen Arbeitsplätze in Deutschland unmittelbar oder mittelbar mit Plattformarbeit zusammen.

Es wird bewusst davon abgesehen, den Anteil relativ zur gesamtwirtschaftlichen Beschäftigung zu betrachten. Plattformarbeitende gehen nämlich überdurchschnittlich häufig einer anderen Haupttätigkeit nach und üben Plattformarbeit als Nebentätigkeit aus. Dadurch erscheinen sie in der Erwerbstätigenstatistik primär über ihre Hauptbeschäftigung. Dies erklärt, warum der direkte Effekt bei der Beschäftigung weniger stark auf den indirekten und induzierten Effekt durchschlägt als bei der Bruttowertschöpfung, der Hebeleffekt auf die Beschäftigung also geringer ist.

### Fiskalischer Effekt der Plattformarbeit

Neben der gesamtwirtschaftlichen Leistung entfaltet Plattformarbeit auch spürbare fiskalische Effekte. Diese ergeben sich aus den Steuern und Abgaben, die durch die wirtschaftlichen Aktivitäten der Plattformarbeitenden und ihrer Zulieferbetriebe sowie die durch Konsum ausgelöste Wertschöpfung generiert werden. Auf Basis des Input-Output-Modells lassen sich die fiskalischen Wirkungen entlang der drei Wirkungsebenen – direkter, indirekter und induzierter Effekt – quantifizieren.

Der direkte fiskalische Beitrag beläuft sich auf rund 4,6 Milliarden Euro. Diese Einnahmen entstehen vor allem durch die Lohnsteuerzahlungen der Plattformarbeitenden und die Gewerbe- und Einkommenssteuer der Selbstständigen. Zudem generiert die Plattformökonomie direkte Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 9,3 Milliarden Euro. Der größte fiskalische Beitrag entsteht in den vorgelagerten

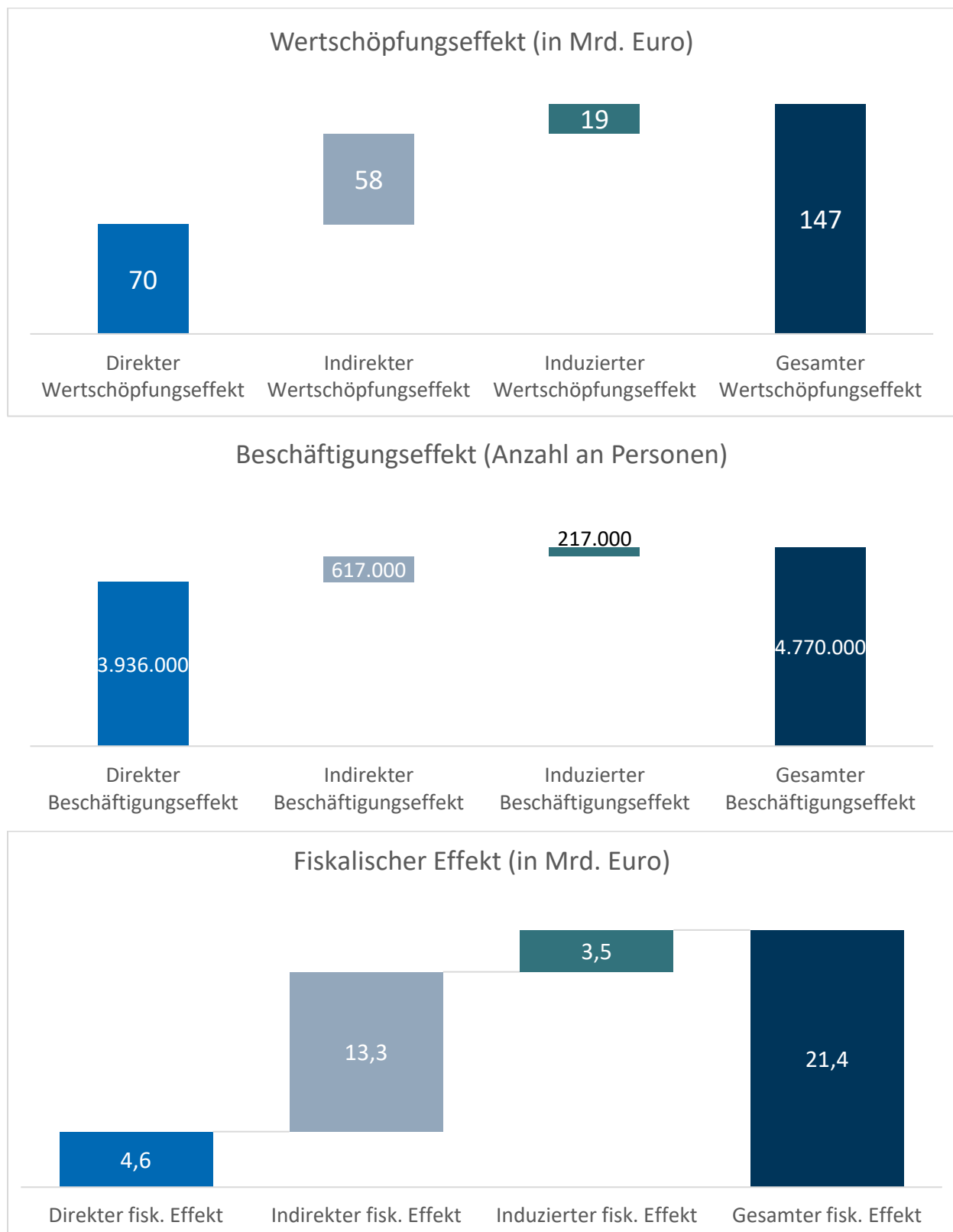
Wertschöpfungsstufen. Insgesamt kommen über den indirekten Effekt rund 13,3 Milliarden Euro an Steuereinnahmen zusammen. Besonders bedeutend ist hier die Umsatzsteuer (5,8 Milliarden Euro), gefolgt von Lohn- und Einkommensteuerkomponenten in Zulieferbetrieben. Durch das Konsumverhalten der Haushalte entstehen zusätzlich rund 3,5 Milliarden Euro an Steuereinnahmen, insbesondere über die Umsatzsteuer sowie die Lohn- und die Einkommensteuer in konsumintensiven Branchen.

In der Summe trägt Plattformarbeit rund 21,4 Milliarden Euro an Steuereinnahmen zum Staatshaushalt bei. Insgesamt entfallen 42 Prozent dieses Betrags auf die Lohnsteuer, 33 Prozent auf die Umsatzsteuer und der Rest auf die Einkommen-, die Gewerbe- und die Körperschaftsteuer. Im Vergleich zu den Gesamtsteuereinnahmen machen die fiskalischen Effekte der Plattformarbeit zwischen 2 und 4 Prozent der jeweiligen Steuerarten aus. Unter Einbeziehung der Sozialversicherungsbeiträge ergeben sich öffentliche Einnahmen von mehr als 44,9 Milliarden Euro.

Die Zahlen zeigen, dass Plattformarbeit zwar häufig ergänzend zur Hauptbeschäftigung ausgeübt wird, aber dennoch einen spürbaren gesamtwirtschaftlichen Beitrag leistet. Der direkte, der indirekte und der induzierte Effekt führen zusammen zu einer beträchtlichen Bruttowertschöpfung. Ergänzend generiert Plattformarbeit nennenswerte Einnahmen für den Staat. Insgesamt unterstreichen die Ergebnisse die ökonomische Bedeutung von Plattformarbeit und verdeutlichen, dass ihre Auswirkungen über die unmittelbar tätigen Personen hinausgehen.

#### Abbildung 4-2: Ökonomischer Fußabdruck der Plattformarbeit in Deutschland

Direkter, indirekter und induzierter Wertschöpfungseffekt sowie fiskalischer Effekt, in Milliarden Euro; Beschäftigungseffekte, Anzahl der Personen; im Jahr 2025



Quelle: eigene Berechnungen auf Grundlage des Input-Output-Modells der IW Consult (Anhang)

## 4.2 Struktur und Merkmale der Plattformarbeitenden

Die bisherigen Ergebnisse belegen, dass Plattformarbeit ein relevantes Segment des deutschen Arbeitsmarktes ist. Um die wirtschaftliche Bedeutung dieser Erwerbsform vollständig zu verstehen, ist über die ökonomischen Kennzahlen hinaus ein Blick auf die Menschen notwendig, die hinter den digitalen Plattformen stehen. Die Befragung erlaubt eine detaillierte Analyse der demografischen und sozialen Merkmale der Plattformarbeitenden – und zeigt, dass sie sich in mehreren zentralen Dimensionen deutlich von der Gesamtstichprobe unterscheiden (Abbildung 4-3).

Ein erster Unterschied wird in der Geschlechterverteilung deutlich: 70 Prozent der Plattformarbeitenden sind männlich (gegenüber rund 50 Prozent in der Gesamtbevölkerung). Insbesondere Tätigkeiten in Feldern wie Transport- und Lieferdienste oder IT-Services werden stärker von Männern ausgeübt.

Auch in der Altersstruktur bestehen deutliche Abweichungen: Mit einem Durchschnittsalter von 37 Jahren sind Plattformarbeitende im Mittel erheblich jünger als die Gruppe der 18- bis 70-jährigen in Deutschland (rund 48 Jahre). Die stärkere Präsenz digitalaffiner und jüngerer Erwerbspersonen spiegelt sich zudem im etwas höheren Anteil der Studierenden wider: 7 Prozent der Plattformarbeitenden befinden sich im Studium, gegenüber 4 Prozent in der Gesamtstichprobe. Plattformarbeit ist damit bislang vor allem für jüngere Menschen eine Möglichkeit, Einkommen zu erzielen und eine Nebentätigkeit auszuüben.

Beim Haushaltstyp fällt ebenfalls ein Unterschied gegenüber der Gesamtstichprobe auf. 40 Prozent der Plattformarbeitenden leben in Haushalten mit Partner oder Partnerin und Kindern, während dies in der Gesamtstichprobe nur auf 27 Prozent zutrifft. Die Ausgestaltung plattformbasierter Tätigkeiten scheint für familienorientierte Haushalte besonders relevant zu sein, etwa zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuungspflichten. Dies zeigt sich auch in den Motiven zur Aufnahme von Plattformarbeit (vgl. Kapitel 4.3) sowie in den Erwerbsformen: 41 Prozent der Befragten üben Plattformarbeit im Rahmen eines Minijobs aus, 34 Prozent sind selbstständig und 18 Prozent regulär abhängig beschäftigt. Der hohe Anteil der Minijobs und Selbstständigen legt nahe, dass Plattformarbeit häufig ergänzend zur Haupttätigkeit ausgeübt wird oder in Bereichen stattfindet, die auf kurzfristige oder ungebundene Arbeitsarrangements setzen, wie beispielsweise IT-Dienstleistungen. Gleichzeitig eröffnen sie einen Weg in die Selbstständigkeit.

Auch im Bildungsniveau unterscheiden sich Plattformarbeitende von der Gesamtstichprobe. 46 Prozent verfügen über einen Hochschulabschluss (gegenüber rund 30 Prozent in der Gesamtstichprobe). Dieser spiegelt das breite Spektrum plattformvermittelter Arbeit wider, von einfachen Tätigkeiten bis hin zu wissensintensiven Dienstleistungen, etwa im IT-, Beratungs- oder Kreativbereich.

Bei der räumlichen Verteilung wird die urbane Prägung der Plattformarbeit deutlich. 40 Prozent der Plattformarbeitenden wohnen in Großstädten, gegenüber etwa 34 Prozent in der Gesamtstichprobe. Die geringeren Anteile in kleineren Städten und ländlichen Regionen (24 Prozent in Städten unter 20.000 Einwohnern, 20 Prozent in Städten mit 20.000 bis 50.000 Einwohnern, 16 Prozent in Mittelstädten) sprechen dafür, dass Plattformarbeit vor allem in urbanen Räumen ausgeübt wird – dort, wo Nachfrage nach Dienstleistungen wie Liefer- oder Fahrdiensten, die einen hohen Anteil der Plattformarbeit ausmachen, besonders ausgeprägt sind.

### Abbildung 4-3: Soziodemografische Merkmale im Vergleich zur Gesamtstichprobe

In Klammern dargestellt sind die Werte für die Plattformbeschäftigten im Vergleich zu allen Personen in der Stichprobe

**Plattformbeschäftigte sind häufiger männlich**  
(70 % vs. 50 % sind männlich)



**Plattformbeschäftigte sind hochgebildet**  
(46 % vs. 30 % mit akademischem Abschluss)



**Plattformbeschäftigte sind jünger**  
(Durchschnittsalter: 37 Jahre vs. 48 Jahre)



**Plattformarbeitende leben häufig in einem Haushalt mit Kindern**  
(40 % vs. 27 % mit Partner und Kindern)



**Plattformbeschäftigte leben städtischer**  
(40 % vs. 34 % leben in Großstädten)



**Plattformbeschäftigte sind häufiger Studierende**  
(7 % vs. 4 % sind Studierende)



Quelle: Personenbefragung

## 4.3 Motive und Beweggründe für Plattformarbeit

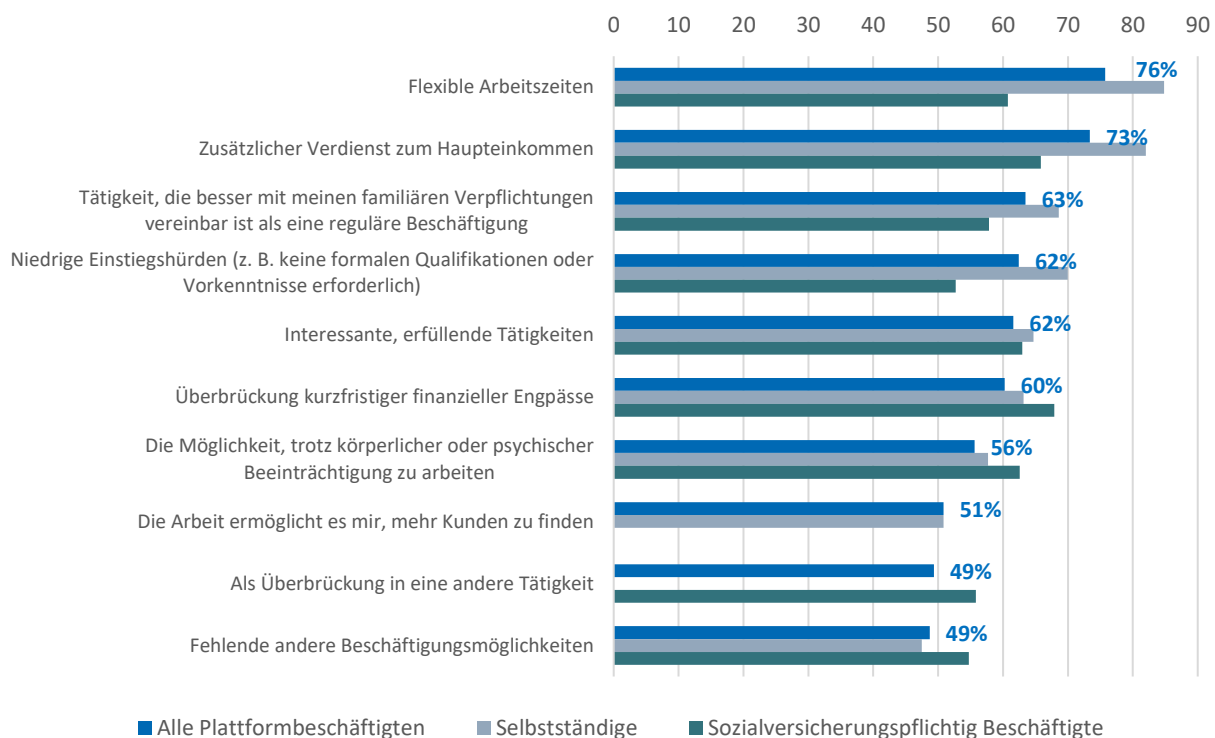
Die beschriebenen demografischen und sozialen Charakteristika geben erste Hinweise darauf, für welche Personengruppen Plattformarbeit attraktiv ist. Um dieses Bild zu vervollständigen, werden in die weitere Analyse die Motive und Beweggründe für die Aufnahme von Plattformarbeit einbezogen.

Die Motive für den Einstieg in plattformbasierte Tätigkeiten sind vielfältig, werden jedoch von zwei zentralen Aspekten dominiert: Flexibilität und ein zusätzliches Einkommen. Zeitliche Flexibilität ist für 76 Prozent der Befragten ein „sehr“ oder „eher“ wichtiger Grund, Plattformarbeit aufzunehmen (Abbildung 4-4). Dies ist im Einklang mit den zuvor beobachteten demografischen Mustern – insbesondere dem hohen Anteil jüngerer, digitalaffiner und familienorientierter Plattformarbeitender. Für diese Gruppen stellt zeitliche Autonomie ein zentrales Entscheidungskriterium dar. Dieser Aspekt variiert jedoch deutlich je nach Erwerbsform: Unter den selbstständigen Plattformarbeitenden geben 85 Prozent flexible Arbeitszeiten als wichtig an. Bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind es mit 61 Prozent zwar etwas weniger, dennoch ist dies ein hoher Anteil.

73 Prozent der Befragten geben an, Plattformarbeit als Möglichkeit zu nutzen, um ihr Haupteinkommen zu ergänzen. Erneut nennen Selbstständige (82 Prozent) häufiger diesen Aspekt als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (66 Prozent). Plattformarbeit fungiert hier häufig als finanzielle Ergänzung – entweder zur Stabilisierung schwankender selbstständiger Einkommen oder zur Erweiterung eines regulären Erwerbs. Damit wird deutlich, dass Plattformarbeit für viele nicht die Hauptbeschäftigung ersetzt, sondern eher eine zusätzliche Einkommensquelle oder ein Instrument zur wirtschaftlichen Absicherung darstellt. Auch kurzfristige finanzielle Engpässe spielen eine Rolle: 60 Prozent geben an, Plattformarbeit zur Überbrückung von Liquiditätsengpässen zu nutzen.

#### Abbildung 4-4: Gründe für den Beginn mit Plattformarbeit

Frage: „Wie wichtig waren folgende Gründe für Sie, Ihre Plattformarbeit aufzunehmen?“; Mehrfachantwort möglich; Anteil der Personen mit Angabe „sehr wichtig“ oder „eher wichtig“, in Prozent; N = 1.033



Hinweis: Dargestellt werden nur ausgewählte Subgruppen. Nicht dargestellt sind die auf Minijob-Basis Plattformbeschäftigten. Dadurch kann der Durchschnitt aller Plattformbeschäftigten außerhalb des Intervalls der Selbstständigen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegen.

Quelle: Personenbefragung

Neben der Aussicht auf Flexibilität und zusätzliches Einkommen tragen auch familiäre Anforderungen zur Attraktivität von Plattformarbeit bei. Für 63 Prozent ist entscheidend, dass die Tätigkeit besser mit familiären Verpflichtungen vereinbar ist als reguläre Beschäftigung. Dies deckt sich mit dem überdurchschnittlich hohen Anteil an Familienhaushalten unter Plattformarbeitenden und unterstreicht die Bedeutung plattformbasierter Tätigkeiten für Lebensphasen mit eingeschränkter zeitlicher Verfügbarkeit. Unter Selbstständigen liegt dieser Wert mit 69 Prozent höher als bei abhängig Beschäftigten (58 Prozent).

Plattformarbeit bietet zudem Zugangsmöglichkeiten für Gruppen, die auf dem traditionellen Arbeitsmarkt Barrieren erleben. 56 Prozent der Befragten nennen die Möglichkeit, trotz körperlicher oder psychischer Einschränkungen arbeiten zu können, als wichtigen Faktor. Die niedrigen Einstiegshürden – von 62 Prozent als zentral bezeichnet – tragen hierzu bei und eröffnen Personen mit erschwertem Zugang zum regulären Arbeitsmarkt neue Erwerbsoptionen.

#### Bedeutung und Erfüllungsgrad von Beweggründen für Plattformarbeit

Die Befragung zeigt nicht nur, warum Menschen Plattformarbeit aufnehmen, sondern auch, inwieweit zentrale Erwartungen im Arbeitsalltag tatsächlich erfüllt werden. Dabei wird deutlich, dass viele der

für Plattformarbeit erwarteten Vorteile in der Praxis realisiert werden – wenngleich der Grad der Erfüllung je nach Erwerbsform variiert. Abbildung 4-5 stellt Bedeutung und Erfüllungsgrad anschaulich gegenüber.

Flexibilität bei der Arbeitszeit, einer der wichtigsten Gründe für den Einstieg, gehört zu den am besten erfüllten Aspekten der Plattformarbeit. Dies gilt besonders für selbstständige Plattformarbeitende, die die zeitliche Flexibilität häufiger als zentral bewerten (82 Prozent) und zugleich deutlich zufriedener damit sind (79 Prozent Erfüllungsgrad) als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (68 Prozent). Hier ist zu betonen, dass der Erfüllungsgrad im Verhältnis zu anderen möglichen Tätigkeiten, beispielsweise mit Kernarbeitszeiten oder festen Schichten, zu betrachten ist. Im Vergleich dazu bewerten die Befragten die Flexibilität von Plattformarbeit als gut erfüllt. Dass sozialversicherungspflichtig Beschäftigte dabei etwas geringere Zufriedenheitswerte angeben, ist naheliegend: Als abhängig Beschäftigte sind sie stärker an feste Arbeitszeiten, Einsatzorte und organisatorische Vorgaben gebunden. Entsprechend erleben sie Plattformarbeit zwar als flexibler als klassische Beschäftigung, jedoch nicht in dem gleichen Maß an zeitlicher Autonomie wie Selbstständige.

Neben der zeitlichen Flexibilität wird auch die gute Vereinbarkeit mit anderen Verpflichtungen positiv beurteilt. Dieser Aspekt ist für Selbstständige häufiger wichtig (78 Prozent finden diesen Aspekt wichtig gegenüber 65 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) und wird von ihnen als überdurchschnittlich gut erfüllt angesehen (78 Prozent Zufriedenheit bei der Vereinbarkeit). Für abhängig Beschäftigte liegt der Wert merklich niedriger (59 Prozent), was darauf hindeutet, dass Plattformarbeit für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte weniger leicht in den Alltag integrierbar ist als bei Selbstständigen.

Ein differenzierteres Bild ergibt sich bei Fragen der Einkommens- und Beschäftigungssicherheit. Zwar zählen eine attraktive Vergütung und ein verlässliches Einkommen für viele Plattformarbeitende zu den wichtigen Aspekten, der wahrgenommene Erfüllungsgrad bleibt jedoch insgesamt hinter anderen Dimensionen wie der Flexibilität zurück. Auffällig ist dabei, dass sozialversicherungspflichtig Beschäftigte diese Aspekte häufiger als erfüllt bewerten als Selbstständige: 66 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sehen einen festen und verlässlichen Verdienst als gegeben, gegenüber 54 Prozent der Selbstständigen; bei der Beschäftigungssicherheit liegen die Werte bei 65 Prozent bzw. 52 Prozent. Diese Unterschiede sind Ausdruck unterschiedlicher Referenzrahmen. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte verfügen bereits über institutionelle Absicherung und stabilere Vertragsstrukturen, wodurch Einkommens- und Beschäftigungssicherheit auch im Kontext von Plattformarbeit eher als gegeben wahrgenommen werden. Selbstständige hingegen sind strukturell stärker mit schwankenden Einkommen und variablen Auftragslagen konfrontiert, was sich in einer kritischeren Bewertung dieser Aspekte niederschlägt. Plattformarbeit fügt sich damit in bestehende Erwerbslogiken ein und reproduziert in Teilen die bekannten Unterschiede zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbstständigkeit.

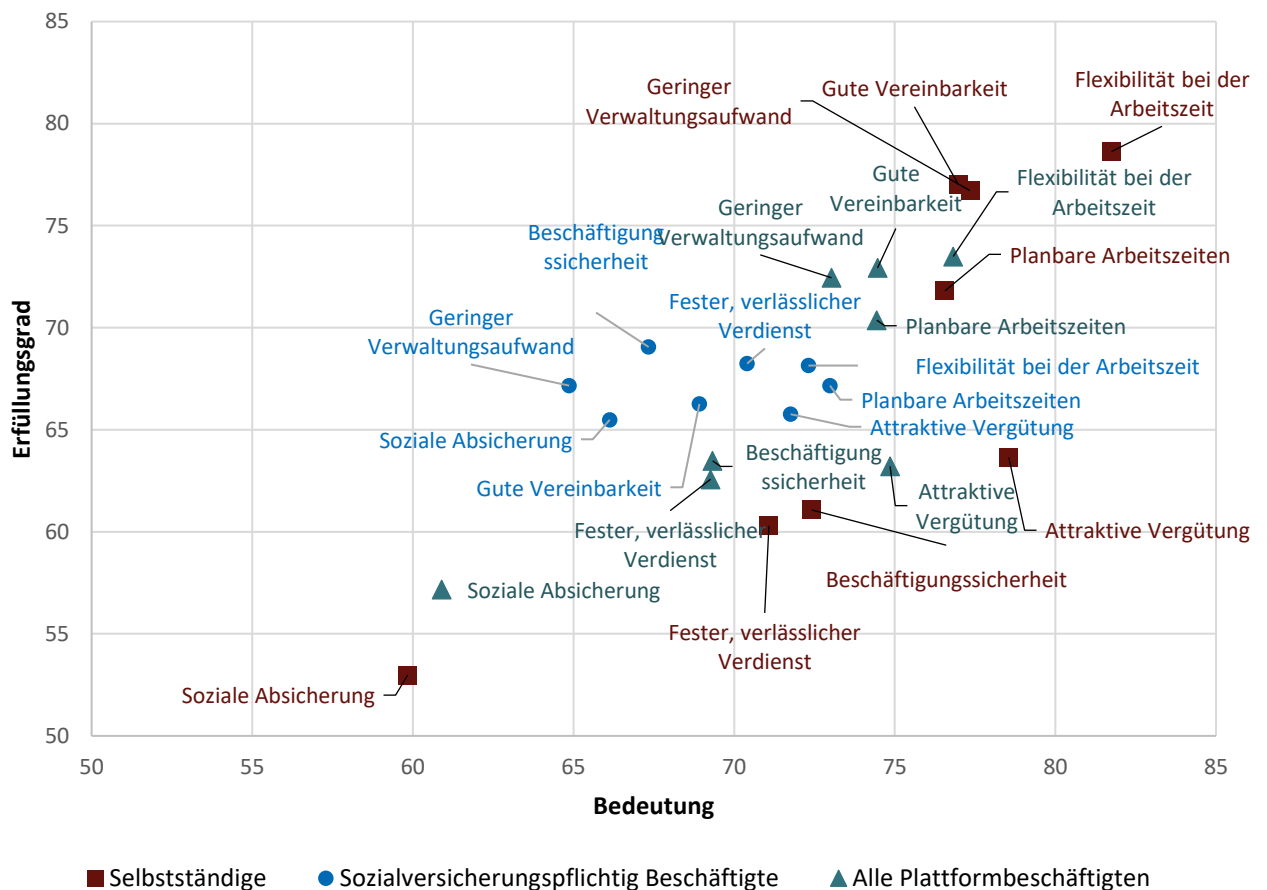
Beim Thema soziale Absicherung unterscheiden sich die Gruppen deutlich in ihrer Bewertung: 62 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Plattformarbeitenden halten soziale Sicherung für wichtig, 59 Prozent sind in ihrer aktuellen Plattformtätigkeit zufrieden. Von den Selbstständigen halten nur 53 Prozent den Aspekt für wichtig, 44 Prozent sind damit zufrieden, wie dieser Aspekt erfüllt ist. Diese Unterschiede spiegeln wahrscheinlich die Selbstselektion zwischen Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung wider. Diejenigen, für die die soziale Sicherheit wichtiger ist, entscheiden sich eher für eine abhängige Beschäftigung, während diejenigen, für die sie weniger wichtig ist, eher die Selbstständigkeit wählen.

Insgesamt zeigt sich, dass Plattformbeschäftigte im Hinblick auf Flexibilität und Vereinbarkeit überwiegend zufrieden sind, wobei der Flexibilitätsaspekt vor allem bei den sozialversicherungspflichtig

Beschäftigten noch ausbaufähig ist. Die Zufriedenheit mit Einkommens-, Beschäftigungs- und soziale Sicherheiten hingegen bleibt hinter der Bedeutung zurück, die viele Befragte ihnen beimessen.

#### Abbildung 4-5: Wichtige Aspekte für Plattformarbeit und deren Erfüllungsgrad

Fragen: „Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Aspekte bei einer Tätigkeit über eine Plattform?“ / „Wie gut sind die folgenden Aspekte in Ihrer aktuellen Plattformarbeit aus Ihrer Sicht erfüllt?“; Mehrfachantwort möglich; Antworten indexiert; N = 1.033



Quelle: Personenbefragung

## 4.4 Zusammengebracht: Gruppen von Plattformarbeitenden

Die Unterschiede zwischen selbstständig und abhängig Beschäftigten sowie die breite Spannweite an ökonomischen, strukturellen und biografischen Motiven legen nahe, dass sich hinter der Gesamtheit der Plattformarbeitenden kein einheitliches Profil verbirgt. Vielmehr handelt es sich um eine heterogen strukturierte Menge an Beschäftigten mit unterschiedlichen Erwartungshaltungen, Erwerbsstrategien und beruflichen Orientierungen.

Um diese Heterogenität systematisch zu erfassen und zu verstehen, welche Muster sich hinter den verschiedenen Motivlagen und individuellen Merkmalen verbergen, wurde eine Clusteranalyse

durchgeführt.<sup>4</sup> Sie ermöglicht es, Gruppen von Plattformarbeitenden zu identifizieren, die sich in ihren Charakteristika und Motiven ähneln und sich zugleich deutlich von anderen Gruppen unterscheiden. Auf diese Weise lässt sich analytisch fassen, welche unterschiedlichen Typen von Plattformarbeitenden es gibt – und welche Rolle Plattformarbeit jeweils in ihrem Erwerbsverlauf spielt. Die Clusteranalyse der Befragungsdaten identifiziert zwei voneinander abgrenzbare Profile, die jeweils annähernd die Hälfte der Plattformbeschäftigten umfassen. Diese werden im Folgenden vorgestellt und voneinander abgegrenzt.

### Cluster 1: sicherheits- und ambitionsorientierte Plattformarbeitende

Das erste Cluster weist eine deutlich stärkere akademische Orientierung auf als die zweite Gruppe (Abbildung 4-6). 49 Prozent der Personen in Cluster 1 verfügen über einen Hochschulabschluss, weitere 5 Prozent über eine Promotion. Damit ist der Anteil hochqualifizierter Personen höher als im zweiten Cluster (46 Prozent mit Hochschulabschluss oder Promotion). Diese strukturelle Ausrichtung spiegelt sich in einer ausgeprägteren Zuversicht hinsichtlich der eigenen beruflichen Perspektiven wider: Mehr als jeder Vierte in Cluster 1 ist sehr optimistisch, während dies im zweiten Cluster nur auf etwa jeden Siebten zutrifft.

Plattformarbeit wird in Cluster 1 häufiger als selbstständige oder vollzeitnahe Tätigkeit ausgeübt. Für viele Personen stellt sie eine bedeutende oder primäre Einkommensquelle dar. Plattformarbeit besitzt hier daher einen professionelleren Charakter, wird bewusster gewählt und stärker in langfristige Erwerbsüberlegungen eingebettet. Diese Einordnung spiegelt sich auch in der Zufriedenheit wider: 27 Prozent sind sehr zufrieden, im Vergleich zu 13 Prozent in Cluster 2. Insgesamt geben nahezu 70 Prozent in Cluster 1 an, zufrieden oder sehr zufrieden zu sein.

Die Haushaltssituation spiegelt ebenfalls die ambitionierte Grundorientierung wider. 42 Prozent leben mit Partnerin und Kindern zusammen (Cluster 2: 37 Prozent). Plattformarbeit erfüllt hier oftmals die Funktion, Familien- und Erwerbsarbeit planbar zu kombinieren, ohne die Erwerbsintensität zu reduzieren.

Die Erwartungen an Plattformarbeit sind in diesem Cluster besonders hoch und umfassen sowohl materielle als auch qualitative Aspekte. Dazu gehören angemessene Bezahlung, Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit, Planbarkeit und Schutz, aber ebenso Möglichkeiten zur Weiterentwicklung sowie die Bedeutung sinnvoller Tätigkeiten. In allen Bereichen geben mehr als drei Viertel der Befragten an, dass diese Aspekte für sie wichtig sind.

Auch die Tätigkeitsfelder fallen vielfältiger aus als im zweiten Cluster. Neben einfachen Dienstleistungen sind hier verstärkt wissensintensive Tätigkeiten vertreten, etwa in der IT, im Consulting oder in anderen qualifikationsgebundenen Bereichen.

Cluster 1 versteht Plattformarbeit damit überwiegend als Karrieremöglichkeit, die mit hohen Ansprüchen an die Rahmenbedingungen und klaren Erwartungen an berufliche Perspektiven verbunden ist.

### Cluster 2: pragmatische Zweitverdienende

Das zweite Cluster umfasst häufiger berufspraktisch oder dual ausgebildete Personen, die ihre langfristigen Karriereperspektiven skeptischer einschätzen. Nur 14 Prozent sind sehr zuversichtlich

---

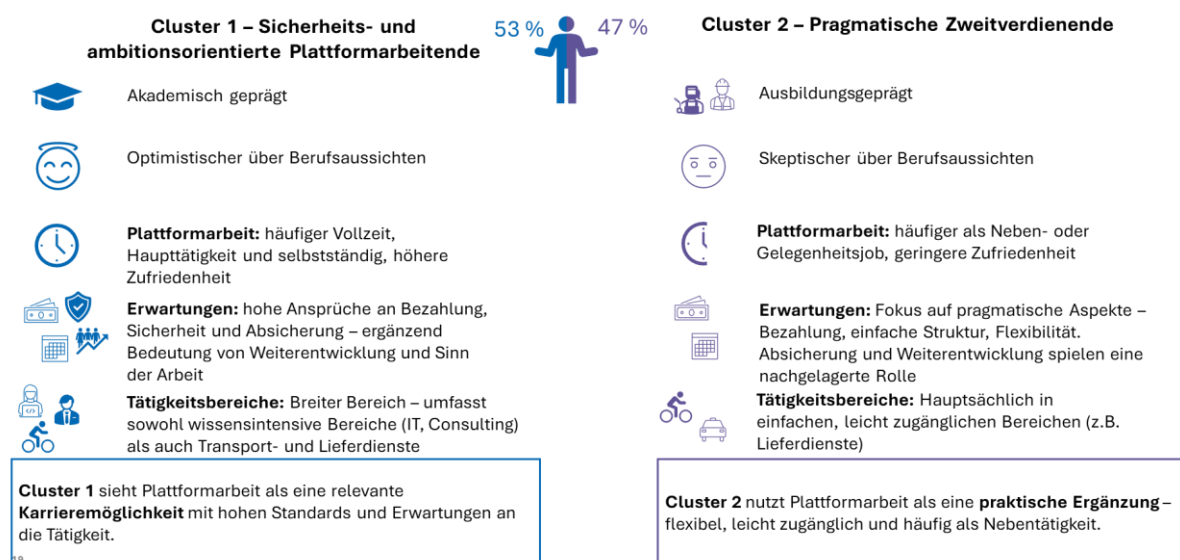
<sup>4</sup> Die methodische Erläuterung findet sich im Anhang.

hinsichtlich ihrer beruflichen Aussichten. Plattformarbeit wird hier häufiger als Nebenjob genutzt: Rund 40 Prozent üben sie zusätzlich zu einer anderen Tätigkeit aus.

Die Erwartungen dieser Gruppe sind stärker pragmatisch und unmittelbar auf den Nutzen im Alltag ausgerichtet. Im Vordergrund stehen eine attraktive Vergütung (73 Prozent), eine gute Vereinbarkeit mit anderen Verpflichtungen (65 Prozent) sowie transparente Rahmenbedingungen (67 Prozent). Aspekte wie Sicherheit, berufliche Entwicklung oder langfristige Perspektiven spielen hingegen eine deutlich geringere Rolle.

Die Tätigkeitsfelder konzentrieren sich stärker auf niedrigschwellige Dienstleistungen, etwa Transport- und Lieferdienste oder andere Tätigkeiten, die ohne hohe Qualifikationsanforderungen ausgeübt werden können. Cluster 2 betrachtet Plattformarbeit primär als praktische Ergänzung zum Haupteinkommen – flexibel, niedrigschwellig und funktional, jedoch nicht als Karrierebaustein.

**Abbildung 4-6: Merkmale der Cluster von Plattformarbeitenden**



Quelle: eigene Darstellung auf Basis der Personenbefragung

Die beiden identifizierten Profile verdeutlichen, dass Plattformarbeit sehr unterschiedliche Erwerbspersonen anspricht und damit eine bemerkenswerte strukturelle Breite aufweist. Auf der einen Seite stehen akademisch orientierte, ambitionierte Arbeitskräfte, die Plattformarbeit als Karriereoption nutzen und hohe Ansprüche an Einkommen, Sicherheit und Entwicklung stellen. Auf der anderen Seite finden sich pragmatisch orientierte Zweitverdienende, die Plattformarbeit vor allem als flexible, leicht zugängliche Ergänzung zum Haupteinkommen einsetzen. Diese Vielfalt zeigt, dass Plattformarbeit nicht auf eine einzelne soziale oder ökonomische Gruppe begrenzt ist, sondern ein breites Spektrum von Erwerbspersonen erreicht – von hochqualifizierten Wissensarbeitenden bis hin zu Personen, die einfache Tätigkeiten ausüben. Ebenfalls werden Personen angesprochen, die aus familiären oder zeitlichen Gründen nur eingeschränkt erwerbstätig sein können.

Dass Plattformarbeit für sehr unterschiedliche Personengruppen und Lebenslagen funktioniert, trägt wesentlich zu ihrer ökonomischen Bedeutung bei. Die Möglichkeit, Tätigkeiten zeitlich, örtlich und organisatorisch flexibel auszuüben, spricht Gruppen an, die im traditionellen Arbeitsmarkt nur schwer

oder eingeschränkt eingebunden werden können – etwa Studierende, Eltern mit Betreuungspflichten, Alleinerziehende, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder Personen in Übergangsphasen des Erwerbsverlaufs. Dadurch erschließt Plattformarbeit zusätzliche Arbeitskräftepotenziale, die im regulären Beschäftigungssystem häufig unterrepräsentiert sind. Die breite Nutzungsbasis erklärt somit nicht nur die wachsende Zahl der Plattformarbeitenden, sondern auch den hohen gesamtwirtschaftlichen Einfluss, der sich in relevanten Beiträgen zur Wertschöpfung, Beschäftigung und zu den fiskalischen Einnahmen widerspiegelt (vgl. Kapitel 4.1).

### 4.5 Im Fokus: Transport- und Lieferdienste

Transport- und Lieferdienste stellen die größte Subgruppe innerhalb der Plattformarbeit dar. Darunter werden Tätige im Bereich Transport und Lieferdienst von Waren und Lebensmittelzustellung gefasst. Sie umfassen Tätigkeiten, bei denen Kuriere Bestellungen, die über digitale Plattformen eingehen, bei Restaurants, Einzelhändlern oder anderen lokalen Anbietern abholen und an Kundinnen und Kunden ausliefern. Neben klassischen Essenslieferungen werden zunehmend auch andere Warentransporte – etwa Apothekenprodukte oder Bücher – über Plattformen vermittelt.

Die Ergebnisse der Bevölkerungsbefragung zeigen, dass rund 30 Prozent aller Plattformarbeitenden in diesem Segment tätig sind. Das entspricht rund 1,2 Millionen Personen, die im Transport- und Lieferdienstbereich über Plattformen beschäftigt sind. Diese Personen erbringen 11,3 Millionen wöchentliche Arbeitsstunden.

Die soziodemografische Analyse bestätigt ein klares Muster (Abbildung 4-7): 75 Prozent der Kuriere sind männlich – ein deutlich höherer Anteil als unter Plattformarbeitenden insgesamt. Damit spiegelt dieser Bereich eine geschlechtsspezifische Segregation wider, die auch aus anderen Studien bekannt ist und mit der branchenhistorischen Prägung zusammenhängen dürfte.

Bemerkenswert ist unter den Kurieren zudem der überdurchschnittlich hohe Anteil von 45 Prozent, die in Haushalten mit Kindern leben. Dies unterstreicht die besondere Relevanz der Tätigkeit für Familienhaushalte – sowohl als Einnahmequelle als auch als vergleichsweise flexibel auszuübende Erwerbsform.

Das Bild verstärkt sich durch den Befund, dass Plattformarbeit im Transport- und Liefersegment deutlich häufiger den Charakter eines vollständigen Erwerbs hat als in anderen Bereichen: Mit 32 Prozent arbeiten rund doppelt so viele Kuriere in Vollzeit wie Plattformbeschäftigte in anderen Bereichen. Auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist mit 47 Prozent höher. Dementsprechend gibt es weniger Kuriere, die diese Tätigkeit unregelmäßig ausführen. Dies ist vermutlich eine Folge der aktuellen Beschäftigungsform: Da Kuriertätigkeiten häufig im Rahmen fester Arbeitsverhältnisse ausgeübt werden, ist eine rein gelegentliche oder unregelmäßige Ausübung in diesem Segment der Plattformarbeit nicht möglich.

Damit gewinnt Kuriertätigkeit für die Beschäftigten nicht nur ergänzenden, sondern zentralen ökonomischen Stellenwert. Vor dem Hintergrund der ökonomischen Bedeutung ist besonders bemerkenswert, dass die Kuriertätigkeit für viele deswegen besonders relevant sind, weil diese es den Personen überhaupt erst ermöglicht, einer Tätigkeit nachzugehen. Mit 55 Prozent geben überdurchschnittlich viele der Kuriere fehlende alternative Berufsmöglichkeiten als Begründung an (im Vergleich zu 44 Prozent bei allen anderen Plattformarbeitenden).

Neben der wirtschaftlichen Bedeutung der Kuriertätigkeit rücken für die Beschäftigten insbesondere zwei Aspekte in den Vordergrund: soziale Absicherung und zeitliche Flexibilität. Dabei zeigt sich, dass die Erwartungen und Bedürfnisse der Kuriere deutlich von denen der anderen Plattformarbeitenden abweichen. Die soziale Absicherung spielt für Kuriere eine überdurchschnittlich große Rolle. 66 Prozent der Befragten in diesem Segment geben an, dass Sozialleistungen ein wichtiger Aspekt ihrer Tätigkeit sind – im Vergleich zu lediglich 43 Prozent der übrigen Plattformbeschäftigten. Dies verdeutlicht, dass es den Kurieren nicht allein um den unmittelbaren Verdienst geht. Vielmehr ist die Tätigkeit häufig in Lebenssituationen eingebettet, in denen ein Mindestmaß an finanzieller Stabilität und sozialer Sicherheit eine zentrale Voraussetzung für die Berufsausübung darstellt. Zudem ist es häufiger die Haupttätigkeit, sodass viele der Beschäftigten keine soziale Absicherung über eine andere Tätigkeit erhalten. Hintergrund könnte hier sein, dass aufgrund der regulatorischen Bestimmungen in Deutschland, Kuriertätigkeit schwieriger als selbstständige Tätigkeit ausgeübt werden kann und häufig als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung stattfindet (s. Kapitel 6.2).

Gleichzeitig gehört Flexibilität zu den entscheidenden Gründen, warum Kuriere ihrer Tätigkeit nachgehen. Etwa zwei Drittel der Befragten betonen, dass die zeitliche Autonomie für sie besonders wichtig ist – auch in anderen Ländern (zum Beispiel Wolt, (2024) bestätigt. Für viele Kuriere stellt die flexible Gestaltung der Arbeitszeit überhaupt erst die Möglichkeit dar, beruflich tätig zu werden, da sie so berufliche Verpflichtungen mit familiären Aufgaben, gesundheitlichen Einschränkungen oder anderen privaten Anforderungen vereinbaren können.

#### Abbildung 4-7: Soziodemografische Merkmale der Kuriere im Vergleich zu anderen Plattformarbeitenden

In Klammern dargestellt sind die Werte für Kuriere im Vergleich zu den anderen Plattformbeschäftigten in der Stichprobe

**Kuriere sind am häufigsten männlich.**

(75 % vs. 67 % männlich)



**Kuriertätigkeit ist öfter reguläre oder Hauptbeschäftigung.**

(32 % Vollzeit, 47 % Teilzeit vs. 16 % Vollzeit, 30 % Teilzeit)



**Kuriertätigkeit findet im urbanen Raum statt.**

(46 % vs. 37 % leben in Großstädten)



**Beide Arten der Plattformarbeit sind akademisch geprägt.**

(47 % vs. 46 % mit Hochschulabschluss)



**Kuriere kommen öfter aus Familienhaushalten.**

(45 % vs. 38 % mit Partner/in und Kind/ern)



**Kuriere sind häufiger angestellt und studieren.**

(82 % vs. 74 % SVB\*, 9 % vs. 7 % Studierende)



\* SVB: sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Quelle: Personenbefragung

#### Fokusgruppenanalyse – vier Typen von Kurierfahrern

Um ein tieferes Verständnis der Hintergründe, Motivlagen und Alltagsrealitäten von Zustellerinnen und Zustellern zu gewinnen, wurden ergänzend zur Befragung Gespräche in vier Fokusgruppen mit

insgesamt 23 Kurierfahrern durchgeführt.<sup>5</sup> Ziel war es, qualitative Einblicke in die persönliche Lebenssituation der Teilnehmenden zu erhalten und zu erfassen, welche Rolle die Kuriertätigkeit im individuellen Erwerbsverlauf sowie im täglichen Leben spielt. Die Fokusgruppen ermöglichen damit ein umfassenderes Verständnis dafür, warum diese Tätigkeitsform für viele Beschäftigte so relevant ist – und welche spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen sich daraus ableiten.

Die Fokusgruppen zeigen deutlich, dass sich die Motivlagen und Bedürfnisse der Kuriere systematisch entlang von zwei zentralen Dimensionen beschreiben lassen:

- ▶ dem grundlegenden Beweggrund der Tätigkeit, der von einer stark einkommensorientierten bis hin zu einer überwiegend intrinsischen Motivation reicht, sowie
- ▶ dem Bedarf an Flexibilität, der zwischen hoher Planbarkeit und nahezu vollständiger zeitlicher Autonomie variiert.

Entlang von diesen Achsen lassen sich vier unterschiedliche Kuriertypen identifizieren (Abbildung 4-8):

- ▶ **Stabilitäts- und einkommensorientierte Kuriere.** Diese Gruppe arbeitet primär, um ein verlässliches Einkommen zu erzielen – für viele ist die Kuriertätigkeit der Haupterwerb. Entsprechend legen sie hohen Wert auf planbare Arbeitszeiten, feste Stundenkontingente und regelmäßige Einkünfte. Typische Beispiele sind Personen mit familiären Verpflichtungen, die während klar definierter Zeitfenster (zum Beispiel während der Kinderbetreuung) ihre fest eingeplante Arbeit erbringen. Fast immer handelt es sich um Festanstellungen, da diese die erforderliche Stabilität gewährleisten.
- ▶ **Stabilitätsorientierte und intrinsisch motivierte Kuriere.** Auch diese Gruppe bevorzugt feste Strukturen und Planbarkeit, gleichzeitig spielt die intrinsische Motivation eine größere Rolle: Freude am Radfahren, Kontakt mit Kundinnen und Kunden oder die Wertschätzung der eigenen Arbeit. Für diese Personen ist das Einkommen wichtig, aber nicht der alleinige Antrieb. Sie arbeiten häufig parallel zum Studium oder in einem stabilen Haupterwerbsmodell als Festangestellte.
- ▶ **Eigenständigkeits- und kontextorientierte Kuriere.** Dieser Kuriertypus legt besonderen Wert auf Eigenständigkeit und die Möglichkeit, die Arbeit flexibel an den eigenen Lebenskontext anzupassen. Die Tätigkeit wird als Teil des eigenen Lebensstils verstanden – etwa für Personen, die gerne Fahrrad fahren oder Arbeit und Hobbys eng miteinander verzahnen möchten. In diesem Segment existieren sowohl flexible als auch feste Anstellungsformen, entscheidend ist jedoch die hohe wahrgenommene Autonomie der Tätigkeit.
- ▶ **Flexibilitätsorientierte Übergangsbeschäftigte.** Diese Gruppe nutzt die Kuriertätigkeit temporär, meist in Übergangsphasen oder als ergänzenden Nebenverdienst. Der Fokus liegt auf möglichst geringen Einstiegshürden – etwa bei Sprachbarrieren, fehlenden Qualifikationen oder persönlichen Umbruchsituationen. Einkommenssicherung und zeitliche Flexibilität sind hier gleichermaßen relevant. Typisch sind flexible Beschäftigungsverhältnisse. Vor allem Studierende und Personen in Mehrfachbeschäftigung gehören hierzu.

---

<sup>5</sup> Die Fokusgruppen trafen sich am 4.9.2025 in Frankfurt am Main und am 16.9.2025 in Berlin. Es gab jeweils zwei separate Fokusgruppen, einmal eine deutsch- und einmal eine englischsprachige Fokusgruppe. Jeweils nahmen fünf bis sechs Fahrer teil, die für Wolt arbeiten. Es wurde auf Heterogenität innerhalb der jeweiligen Gruppe mit Blick auf Teilzeit/Vollzeit, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit und Transportmittel (ob die Teilnehmer die Lieferungen per Fahrrad oder Auto durchführen) geachtet. Die Treffen der Fokusgruppen wurden in den Räumlichkeiten von Wolt durchgeführt. Außer den Fahrern nahm kein Mitarbeiter von Wolt an den Fokusgruppen teil. Anonymität wurde den Teilnehmern zugesichert und es wurde um eine offene Kommunikation gebeten.

Drei Kuriertypen finden sich strukturell klar abgrenzbar in den zuvor identifizierten Clustern der Plattformarbeitenden wieder (vgl. Kapitel 4.4):

- ▶ Das Cluster 1 der *Sicherheits- und ambitionsorientierten Plattformarbeitenden* spiegelt sich in den Typen „Stabilitäts- und einkommensorientierte Kuriere“ sowie „Stabilitätsorientierte und intrinsisch motivierte Kuriere“ wider. Beide Typen zeichnen sich durch hohen Bedarf an Sicherheit, stabilen Arbeitszeiten und planbaren Einkommensstrukturen aus.
- ▶ Das Cluster 2 der *pragmatischen Zweitverdienenden* entspricht in der Kuriertypologie den „Flexibilitätsorientierten Übergangsbeschäftigten“, deren Fokus auf Nebenerwerb, kurzfristigem Einkommen und maximaler zeitlicher Autonomie liegt.

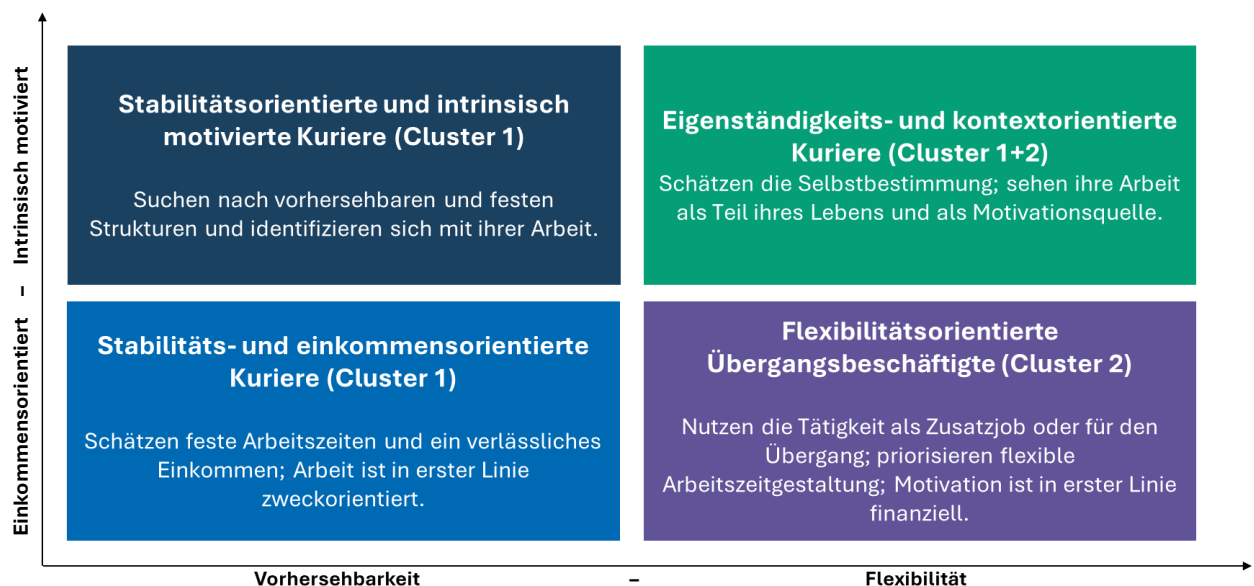
Der vierte Typ, die „Eigenständigkeits- und kontextorientierten Kuriere“, weist Merkmale beider Cluster auf, betont jedoch stärker die Passung zur eigenen Lebenssituation und eine intrinsische Motivation, die über die ökonomischen Faktoren hinausgeht.

Die vier Typen verdeutlichen, dass Kuriertätigkeit sehr unterschiedlichen Lebenslagen, Motivlagen und Erwerbsverläufen gerecht wird. Besonders hervorzuheben ist die niedrige Einstiegshürde, die in allen Fokusgruppen als zentraler Vorteil hervorgehoben wurde. Für viele ermöglicht sie überhaupt erst den Zugang zum Arbeitsmarkt – etwa bei begrenzten Sprachkenntnissen, fehlenden Qualifikationen oder eingeschränkten Alternativen.

Damit zeigt sich, dass die Transport- und Lieferdienste innerhalb der Plattformökonomie nicht nur ökonomisch bedeutsam, sondern auch arbeitsmarktintegrativ wirken: Sie schaffen Erwerbschancen für eine heterogene Gruppe von Personen, die in klassischen Beschäftigungsformen teilweise schlechtere Zugangschancen haben.

#### Abbildung 4-8: Typisierung der Kurierfahrer

Typisierung der Kurierfahrer anhand der Fokusgruppen



Quelle: eigene Darstellung

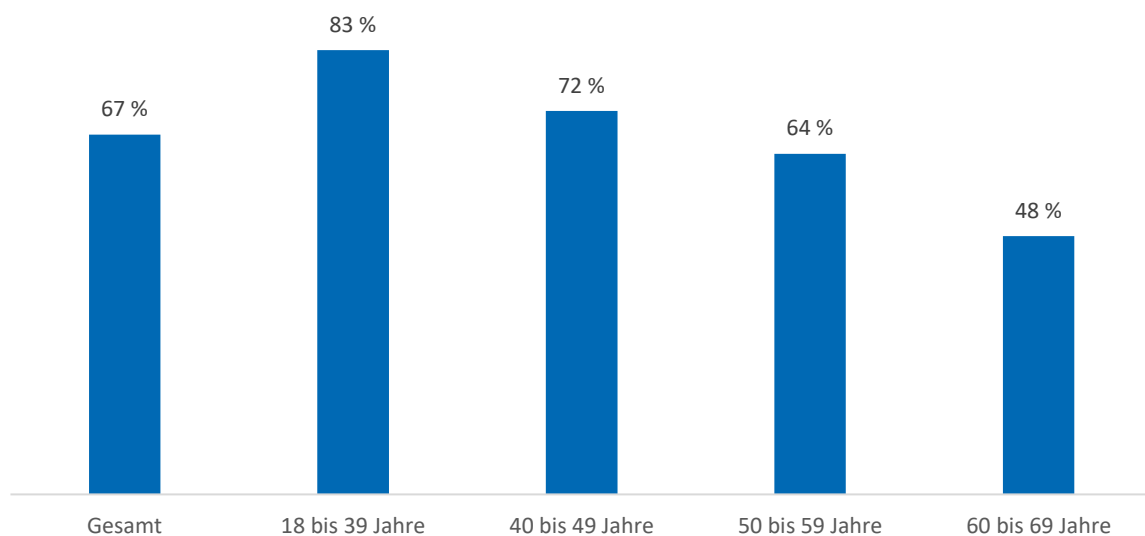
## 4.6 Potenziale von Plattformarbeit

Die bisherigen Analysen zeigen, dass Plattformarbeit in den letzten Jahren ein bedeutender Bestandteil des Arbeitsmarktes in Deutschland geworden ist. Bereits heute ist sie für viele Erwerbspersonen ein relevantes Beschäftigungsmodell. Den Befragungsdaten zufolge könnte dieses Modell in Zukunft noch deutlich an Bedeutung gewinnen: Die Analyse der Bevölkerungseinstellungen macht deutlich, dass eine große Mehrheit offen für plattformvermittelte Tätigkeiten ist – rund 67 Prozent der Bevölkerung zwischen 18 und 70 Jahren können sich grundsätzlich vorstellen, eine über eine Plattform vermittelte Tätigkeit auszuüben. Auch wenn dies nicht bedeutet, dass diese Personen in Zukunft alle Plattformarbeit ausführen werden, liegt die potenzielle Nutzerbasis damit deutlich über dem heutigen Anteil aktiver Plattformarbeitender. Die Offenheit ist nicht gleich verteilt, sondern folgt klaren demografischen Mustern (Abbildung 4-9): Jüngere (18 bis 39 Jahre) äußern mit 83 Prozent die höchste Bereitschaft. Mit zunehmendem Alter sinkt die Offenheit jedoch deutlich: In der Altersgruppe der 60- bis 69-Jährigen können sich nur 48 Prozent die Aufnahme einer Tätigkeit vorstellen, die über eine Plattform vermittelt wurde.

Zwischen den Geschlechtern gibt es hingegen, anders als bei der aktuellen Plattformbeschäftigung, kaum einen Unterschied: 68 Prozent der Männer und 66 Prozent der Frauen können sich Plattformarbeit grundsätzlich vorstellen.

### Abbildung 4-9: Offenheit für Plattformarbeit

Frage: „Können Sie sich grundsätzlich vorstellen, eine Tätigkeit auszuüben, die über eine Plattform vermittelt wird?“, Anteil der Personen mit Antwort „Ja, das kann ich mir vorstellen“; N = 15.320



Quelle: Personenbefragung

Diejenigen, die sich Plattformarbeit vorstellen können, nennen ein breites Spektrum an Motiven, die die Tätigkeiten für sie attraktiv erscheinen lassen. Besonders relevant sind die Möglichkeit eines zusätzlichen Verdienstes (83 Prozent) und die Erwartung flexibler Arbeitszeiten (77 Prozent). Ein weiteres wichtiges Potenzial ergibt sich aus den Motiven, die mit wirtschaftlicher oder persönlicher Herausforderung zu tun haben: 64 Prozent geben als Grund, warum sie sich Plattformarbeit vorstellen können, die Überbrückung kurzfristiger finanzieller Engpässe an, 53 Prozent die Möglichkeit, trotz gesundheitlicher Einschränkungen zu arbeiten. Diese Zahlen zeigen, dass Plattformarbeit zentrale Bedürfnisse

moderner Erwerbsverläufe adressiert – insbesondere Flexibilität, Einkommensdiversifizierung und kurzfristige finanzielle Absicherung.

Diejenigen, die sich hingegen keine Plattformarbeit vorstellen können, geben am häufigsten als Grund eine Präferenz für klassische Beschäftigungsformen an (77 Prozent). Auch fehlendes Verständnis von Plattformarbeit (64 Prozent) oder Skepsis (69 Prozent) werden häufig als Gründe genannt. Relevante Barrieren sind dementsprechend Informationsdefizite und Vertrauensfragen.

Die Ergebnisse zeigen, dass Plattformarbeit über eine breite potenzielle Nutzerbasis verfügt und unterschiedlichste Zielgruppen anspricht – von jungen Erwachsenen über Eltern bis hin zu Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Diese Vielfalt macht Plattformarbeit arbeitsmarktpolitisch besonders interessant und kann dazu beitragen, die Erwerbsbeteiligung zu erhöhen. Durch die Mobilisierung zusätzlicher Arbeitskräftepotenziale (zum Beispiel Personen mit familiären Verpflichtungen, Menschen mit Beeinträchtigungen) kann Plattformarbeit helfen, Fachkräfteengpässe zu reduzieren.

Die große Offenheit der Befragten lässt auf ein zukünftiges Wachstumspotenzial schließen, das Wertschöpfung und Beschäftigung weiter erhöhen kann. Insgesamt zeigt sich, dass Plattformarbeit ein bedeutendes, bislang nicht vollständig ausgeschöpftes Potenzial für den deutschen Arbeitsmarkt besitzt – sofern es gelingt, bestehende Informationslücken zu schließen, Unsicherheiten zu verringern und die Zufriedenheit besonders mit Flexibilitätsaspekten weiter zu stärken.

## 5 Mehrarbeitspotenzial durch Flexibilisierung

Der demografische Wandel beschleunigt den Rückgang des inländischen Arbeitsvolumens (vgl. Kapitel 3) und erhöht den Druck, zusätzliche Arbeitszeit- und Erwerbspotenziale zu aktivieren, um den Wohlstand zu wahren. Gleichzeitig verändern sich die Anforderungen an moderne Erwerbsarbeit. Gesellschaftliche Entwicklungen wie beispielsweise diversere Lebensläufe oder der wachsende Bedarf an Weiterbildung erhöhen die Erwartungen an Arbeitsmodelle. Sie verlangen insbesondere mehr zeitlicher Autonomie und bessere Vereinbarkeit von Arbeit und sonstigen Verpflichtungen oder Aktivitäten. Plattformarbeit ist ein besonders sichtbares Beispiel für den Wunsch nach zeitlicher Autonomie. Wie im vorangegangenen Kapitel gezeigt, zählen flexible Arbeitszeiten für 76 Prozent der Plattformarbeitenden zu den wichtigsten Gründen für den Einstieg. Dieses Muster ist jedoch nicht auf plattformbasierte Tätigkeiten beschränkt, sondern verweist auf ein breiteres Bedürfnis in der Bevölkerung nach selbstbestimmter Arbeitszeitgestaltung.

Vor diesem Hintergrund gewinnt die Frage der Flexibilisierung von Beschäftigung an Bedeutung – sowohl aus Sicht der Beschäftigten, die Arbeitszeit und Lebensführung besser miteinander vereinbaren möchten, als auch aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive. Flexible Arbeitsmodelle gelten als eine Möglichkeit, zusätzliche Erwerbsbeteiligung zu ermöglichen und das Arbeitsvolumen zu erhöhen. In Deutschland ist echte zeitliche Selbstbestimmung bislang vor allem im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit möglich. Ein sozialversicherungspflichtiges Erwerbsmodell, das Beschäftigten erlaubt, wöchentlich flexibel über ihren Arbeitsumfang zu entscheiden, existiert derzeit nicht (vgl. Kapitel 6).

Die folgende Analyse untersucht, welches Potenzial flexible Arbeitsmodelle zur Mobilisierung von Arbeitskraftreserven besitzen und wie groß die Bereitschaft zur Mehrarbeit in der Bevölkerung tatsächlich ist.

### 5.1 Der Wunsch nach Mehrarbeit

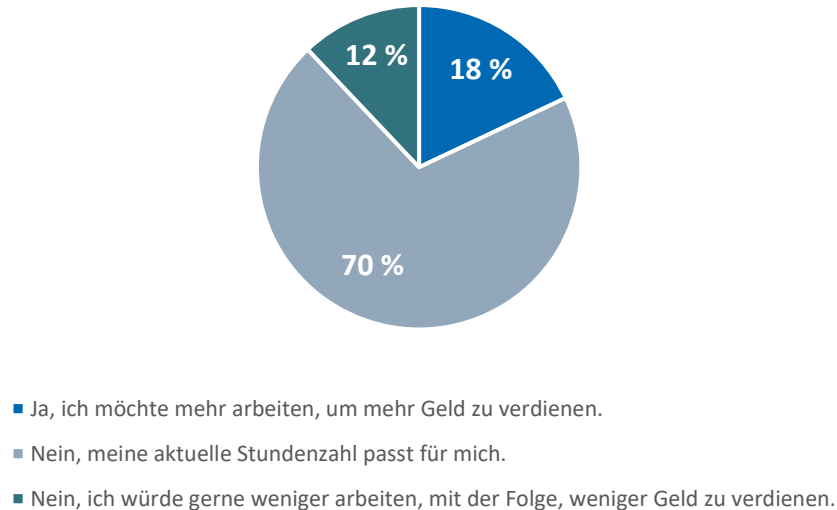
Die Ergebnisse der bevölkerungsrepräsentativen Befragung zeigen, dass ein relevanter Teil der Erwerbsbevölkerung grundsätzlich bereit ist, mehr zu arbeiten. Zwar sind 70 Prozent der 18- bis 70-Jährigen mit ihrem aktuellen Arbeitszeitumfang zufrieden, doch 18 Prozent äußern einen Wunsch nach Mehrarbeit (Abbildung 5-1).

Darüber hinaus wird deutlich, dass dieser Wunsch situativ erheblich steigen kann: 74 Prozent der Befragten können sich Situationen vorstellen, in denen sie zusätzliche Arbeitsstunden leisten würden, um mehr Einkommen zu erzielen. Am häufigsten als Motive genannt werden der Aufbau von Rücklagen (45 Prozent), größere Anschaffungen (36 Prozent) sowie die Überbrückung finanzieller Engpässe (35 Prozent). Mehrarbeit wird damit nicht allein als dauerhafte Ausweitung der Erwerbstätigkeit verstanden, sondern häufig als anlassbezogene oder temporäre Option.

Männer und Frauen äußern in einem ähnlichen Umfang den Wunsch nach Mehrarbeit. In besonderem Maße sind es Personen ohne berufliche Bildung (25 Prozent), die aktuell mehr arbeiten würden, als sie es bislang tun, und Personen in unbezahlter Pflegearbeit (36 Prozent), Personen mit familiären Verpflichtungen (22 Prozent) oder solche in Haushalten mit mehreren Erwachsenen (31 Prozent). Auch unter Selbstständigen ist der Wunsch nach Mehrarbeit überproportional hoch (21 Prozent).

### Abbildung 5-1: Änderungswünsche bezüglich der Arbeitszeit

Frage: „Würden Sie gerne mehr Stunden arbeiten, als Sie es derzeit tun?“; Anteil der jeweiligen Antwort; N = 16.501



Quelle: Personenbefragung

### Flexible Arbeitsmodelle als Hebel zur Mehrarbeit

Um zu untersuchen, unter welchen Bedingungen dieses zusätzliche Arbeitskräftepotenzial mobilisiert werden kann, wurden den Befragten neben dem klassischen Modell der Festanstellung auch die Rahmenbedingungen eines hypothetischen flexiblen Arbeitsmodells vorgestellt. Dieses flexible Modell zeichnet sich dadurch aus, dass die arbeitenden Personen selbst bestimmen, wann und wie viel sie arbeiten. Die Vergütung erfolgt pro Auftrag oder Leistung, während der Sozialversicherungsschutz über den Arbeitgeber weiterhin besteht. Gleichzeitig gibt es in diesem Modell keinen bezahlten Urlaub und keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall – die größere Freiheit in der Arbeitszeitgestaltung geht somit mit geringerer Absicherung und stärkeren Einkommensschwankungen einher.

Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass Flexibilität ein zentraler Hebel für zusätzliche Erwerbsarbeit sein kann: 61 Prozent derjenigen, die grundsätzlich mehr arbeiten möchten, können sich vorstellen, dies im Rahmen des flexiblen Modells zu tun. Zwar bevorzugt eine Mehrheit (59 Prozent) für zusätzliche Arbeit weiterhin die klassische Festanstellung mit klar definierten Arbeitszeiten und sozialer Absicherung. Allerdings würden 6 Prozent ausschließlich im flexiblen Modell mehr arbeiten. Um ihre Mehrarbeit zu realisieren, ist also das flexible Modell notwendig. Im Durchschnitt würden diese 6 Prozent ihren Arbeitsumfang um 12,9 Stunden pro Woche im hypothetischen flexiblen Modell erhöhen. Letzteres ist arbeitsmarktpolitisch besonders relevant, da diese zusätzlichen Stunden im aktuellen Regelsystem nur schwer realisierbar wären beziehungsweise nur im Selbstständigenmodell ohne soziale Absicherung.

### Makroökonomisches Potenzial flexibler Arbeitsmodelle

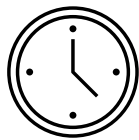
Das daraus ableitbare gesamtwirtschaftliche Potenzial ist beachtlich. Hochgerechnet auf die Erwerbsbevölkerung ergibt sich ein Volumen von etwa 401 Millionen Arbeitsstunden pro Jahr, die nur unter flexiblen Bedingungen geleistet würden – also Arbeitszeit, die im bestehenden Angestelltenmodell

nicht zur Verfügung stünde (Abbildung 5-2). Bei Berücksichtigung der durchschnittlichen Produktivität entspricht dies einem jährlichen Wertschöpfungspotenzial von 22,7 Milliarden Euro. Damit zeigt sich: Flexibilisierung ist nicht nur ein individueller Präferenzfaktor, sondern ein makroökonomischer Hebel zur Aktivierung bislang ungenutzter Arbeitszeitreserven.

---

**Abbildung 5-2: Stunden- und Wertschöpfungspotenzial durch ein flexibles Arbeitsmodell**

Stunden pro Jahr, die Personen mit Wunsch nach Mehrarbeit in einem flexiblen Modell zusätzlich arbeiten würden, und die daraus resultierende Wertschöpfung; N = 2.966



Bis zu  
**401 Millionen**  
zusätzliche  
Arbeitsstunden



Bis zu  
**22,7 Milliarden €**  
zusätzliche  
Wertschöpfung

Quelle: Personenbefragung

---

Im Kontext des demografischen Wandels gewinnt dieses Ergebnis besondere Bedeutung. Die absehbare Verringerung des Erwerbspersonenpotenzials stellt den Arbeitsmarkt bereits heute vor strukturelle Engpässe, die sich in den nächsten Jahren weiter verschärfen werden (vgl. Kapitel 3). Die Einführung flexiblerer Arbeitsmodelle könnte dazu beitragen, die demografiebedingte Arbeitslücke spürbar zu reduzieren. Bis zum Jahr 2030 gehen rund 4,5 Milliarden Arbeitsstunden im Vergleich zu 2019 verloren (Hüther et al. 2021), sodass die durch ein flexibles Modell zusätzlich erzielbaren Arbeitsstunden etwa 9 Prozent dieser Lücke entsprechen.

## 5.2 Die Attraktivität des flexiblen Modells

Die Entscheidung für oder gegen ein flexibles Arbeitsmodell wird maßgeblich durch individuelle Lebenslagen geprägt – und durch die damit verbundenen unterschiedlichen Prioritäten, die Beschäftigte bei ihrer Erwerbsarbeit setzen. Die Befragung zeigt, dass jene, die ein flexibles Modell bevorzugen, vor allem eine größere Vereinbarkeit von Arbeit und sonstigen Verpflichtungen suchen. 59 Prozent der Befürworter empfinden diesen Aspekt als sehr wichtig (Abbildung 5-3). Besonders ausgeprägt ist die Präferenz zum flexiblen Modell dementsprechend bei Personen mit weiteren Verpflichtungen: 54 Prozent der Personen, die derzeit unbezahlte Pflegearbeit leisten, würden zusätzliche Stunden präferiert in einem flexiblen Modell erbringen. Auch Personen, die sich in Studium oder Berufsausbildung befinden, tendieren überwiegend zu dieser Form der Arbeitsorganisation.

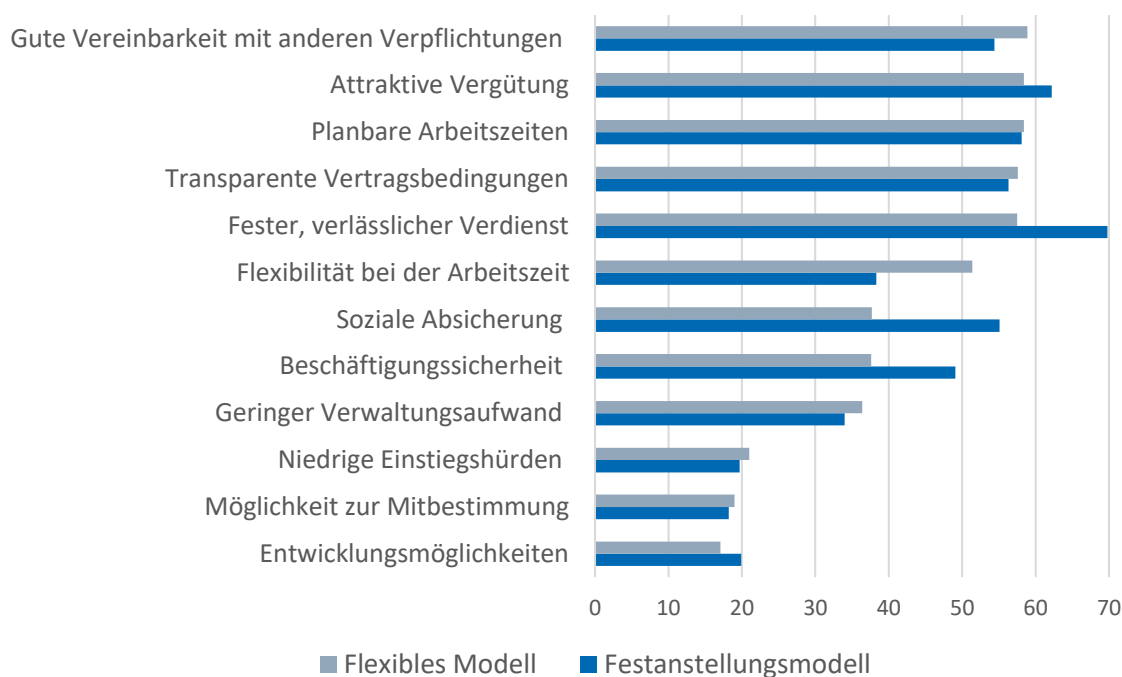
Neben der Vereinbarkeit spielt die attraktive Vergütung eine zentrale Rolle (58 Prozent), gefolgt vom Wunsch nach selbstständig planbaren Arbeitszeiten (58 Prozent) und transparenten Vertragsbedingungen (58 Prozent). Ebenfalls wichtig ist ein verlässliches Einkommen (58 Prozent).

Vergleicht man diese Bewertungen mit jenen von Personen, die eine klassische Festanstellung bevorzugen, ergeben sich deutliche Unterschiede in der Gewichtung einzelner Aspekte. Zwar teilen beide Gruppen grundlegende Erwartungen an faire und planbare Arbeitsbedingungen, doch divergieren sie in ihrem Schwerpunkt sehr klar: Für Befürworter des klassischen Modells stehen soziale Absicherung, planbares Einkommen und Beschäftigungssicherheit im Vordergrund. Der Anteil der Personen, denen soziale Absicherung sehr wichtig ist, liegt gegenüber den Befürwortern des flexiblen Modells um 17 Prozentpunkte höher. Ein festes Einkommen wird um 12 Prozentpunkte und Beschäftigungssicherheit um 12 Prozentpunkte höher bewertet. Für diese Gruppe erfüllt die Festanstellung vor allem die Funktion eines verlässlichen, institutionell abgesicherten Rahmens.

Demgegenüber bewerten Befürworter des flexiblen Modells vor allem die zeitliche Autonomie deutlich höher. Der Anteil der Personen, denen Flexibilität bei den Arbeitsstunden wichtig ist, liegt 13 Prozentpunkte höher als bei Befürwortern des festen Modells; auch die Vereinbarkeit mit anderen Verpflichtungen wird von ihnen stärker priorisiert (5 Prozentpunkte mehr).

### Abbildung 5-3: Wichtige Aspekte für eine zusätzliche Tätigkeit

Frage: „Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Aspekte bei einer zusätzlichen Tätigkeit?“; Mehrfachantwort möglich; Anteil der Personen mit Angabe „sehr wichtig“ oder „wichtig“, in Prozent; N = 12.336



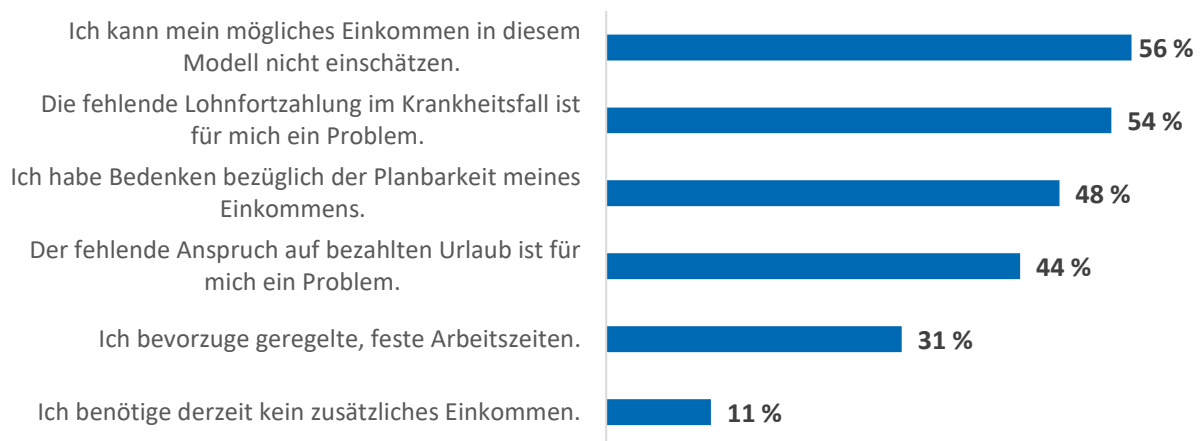
Quelle: Personenbefragung

Gleichzeitig gibt es einen relevanten Anteil, für den das flexible Modell keine Option darstellt: 39 Prozent der Befragten mit Wunsch nach Mehrarbeit lehnen eine Anstellung unter den Bedingungen des flexiblen Modells ab. Dahinter stehen vor allem finanzielle Unsicherheiten (Abbildung 5-4). Mehr als die Hälfte (56 Prozent) befürchtet, ihr Einkommen im flexiblen Modell nicht zuverlässig kalkulieren zu können. 48 Prozent sehen ihre monatlichen Einnahmen als zu wenig planbar an. Diese Sorge ist eng verknüpft mit wahrgenommenen Lücken im Schutzsystem: 54 Prozent kritisieren die fehlende Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, 44 Prozent den fehlenden Anspruch auf bezahlten Urlaub. Diese Befunde machen deutlich, dass für viele Planbarkeit und soziale Absicherung wichtige Voraussetzungen für eine Anstellung darstellen.

Insgesamt wird sichtbar, dass die Akzeptanz flexibler Arbeitsmodelle weniger am Prinzip der Flexibilität selbst hängt, sondern an der Fähigkeit eines Modells, Autonomie und Sicherheit miteinander zu verbinden. Während Flexibilität neue Potenziale für Mehrarbeit eröffnen kann, bleibt für viele die Sorge bestehen, dass diese Freiheit mit einem Verlust an finanzieller Stabilität einhergeht. Dieses Spannungsfeld prägt maßgeblich die Bereitschaft, in welchem System zusätzliche Arbeitsstunden geleistet werden.

### Abbildung 5-4: Gründe, die gegen eine Anstellung im flexiblen Modell sprechen

Frage: „Welche der folgenden Gründe machen Sie unsicher oder sprechen gegen eine solche flexible Anstellung für Sie?“; Mehrfachantwort möglich; Anteil der jeweiligen Antwort; N = 5.659



Quelle: Personenbefragung

## 5.3 Flexibilität und Plattformarbeit

Vor dem Hintergrund der Notwendigkeit, Arbeitszeit- und Erwerbspotenziale zur Wohlstandssicherung zu aktivieren, wurde in Kapitel 5.1 das makroökonomische Potenzial flexibler Arbeitsmodelle aufgezeigt. Eine Beschäftigungsform, die diese Flexibilität in besonderer Weise adressiert, ist die Plattformarbeit. Plattformarbeit bietet – stärker als andere Erwerbsformen – ein Arbeitsumfeld, das in hohem Maße durch zeitliche und organisatorische Flexibilität geprägt ist (JRC - The Joint Research Center 2025). Diese grundsätzlich mögliche Flexibilität kann zwar nicht von allen Beschäftigtengruppen in gleichem Umfang wahrgenommen werden (vgl. Kapitel 4.3). Gleichwohl schafft die Plattformarbeit Rahmenbedingungen, unter denen das zuvor identifizierte Potenzial flexibler Arbeitsmodelle besonders unmittelbar wirksam werden kann.

Zudem spricht Plattformarbeit eine Gruppe an Personen an, der Flexibilität in besonderem Maße wichtig ist. Dies wird deutlich, wenn die Mehrarbeitsbereitschaft derjenigen betrachtet wird, die bereits heute Plattformarbeit leisten. Unter den aktiven Plattformarbeitenden möchten 39 Prozent mehr arbeiten – ein deutlich höherer Anteil als in der Gesamtbevölkerung. Gleichzeitig ist ihre Bereitschaft, diese zusätzlichen Stunden unter Bedingungen eines flexiblen Modells zu erbringen, ausgesprochen hoch: 75 Prozent derjenigen, die mehr arbeiten wollen, würden dies im flexiblen Modell tun. In der Gesamtbevölkerung liegt dieser Anteil lediglich bei 61 Prozent.

Die Plattformarbeitenden, die im flexiblen Modell mehr arbeiten möchten, würden ihren Arbeitsumfang im Durchschnitt um 11,6 Stunden pro Woche erhöhen. Im Durchschnitt würden Plattformarbeitende ihre bisherige Arbeitszeit dementsprechend um rund 40 Prozent ausweiten. Betrachtet man nur jene 6 Prozent, die ausschließlich im flexiblen Modell mehr arbeiten würden, und unterstellt, dass alle zusätzlichen Stunden im Rahmen von Plattformarbeit geleistet werden, ergibt sich ein Potenzial von rund 35 Millionen zusätzlichen Arbeitsstunden jährlich. Dies entspricht, bei durchschnittlicher Produktivität von Plattformarbeitenden, einem Wertschöpfungsbeitrag von etwa 1,4 Milliarden Euro pro Jahr.

Neben den bereits aktiven Plattformarbeitenden spielt jedoch auch die Gruppe derjenigen eine Rolle, die sich grundsätzlich vorstellen können, künftig über digitale Plattformen tätig zu werden (vgl. Kapitel 4.6). Unter ihnen äußern 18 Prozent den Wunsch, mehr zu arbeiten. Von ihnen würden wiederum 6 Prozent ausschließlich im flexiblen Modell und dabei durchschnittlich 13,2 Stunden pro Woche zusätzlich arbeiten. Ein Teil dieses Potenzials dürfte sich – abhängig von individuellen Präferenzen und Marktbedingungen – in plattformbasierten Tätigkeiten realisieren. Setzt man hypothetisch an, dass alle diese zusätzlichen Stunden über Plattformen erbracht würden, ergibt sich eine theoretische obere Grenze von rund 312 Millionen zusätzlichen Stunden pro Jahr. Beim zugrunde gelegten Produktivitätsniveau entspricht dies einem Wertschöpfungsvolumen von bis zu 12,2 Milliarden Euro (Abbildung 5-5).

Insgesamt zeigt sich, dass flexible Arbeitsmodelle ein erhebliches Potenzial zur Mobilisierung bislang ungenutzter Arbeitszeitreserven bieten. Für aktive wie potenzielle Plattformarbeitende ist Flexibilität nicht nur ein attraktives Merkmal, sondern eine zentrale Voraussetzung dafür, zusätzliche Arbeitsstunden überhaupt leisten zu können. Damit kann Plattformarbeit zu einem wichtigen Hebel werden, um das Arbeitsvolumen zu erhöhen und dazu beitragen, den demografisch bedingten Rückgang des Arbeitskräfteangebots abzufedern.

#### Abbildung 5-5: Potenzial durch ein flexibles Arbeitsmodell für Plattformarbeit

Stunden pro Jahr, die (potenzielle) Plattformarbeitende mit Wunsch nach Mehrarbeit in einem flexiblen Modell zusätzlich arbeiten würden, und die daraus resultierende Wertschöpfung; N = 2.496



Quelle: Personenbefragung

## 6 Arbeitsrechtliche Einstufung von Plattformarbeit im internationalen Kontext

Die empirischen Analysen der vorangegangenen Kapitel zeigen, dass ein erheblicher Teil der Erwerbsbevölkerung bereit ist, mehr zu arbeiten oder überhaupt erwerbstätig zu sein, sofern Arbeitsmodelle eine bessere Anpassung an individuelle Lebenssituationen ermöglichen. Insbesondere flexible Arbeitszeitmodelle erweisen sich als zentraler Hebel, um zusätzliche Erwerbsbeteiligung zu ermöglichen und bislang ungenutzte Arbeitszeitpotenziale zu mobilisieren.

Gleichzeitig machen die empirischen Befunde der bisherigen Analyse deutlich, dass die bestehenden arbeitsrechtlichen Kategorien und Regelungen nur begrenzt auf die tatsächlichen Nutzungsmuster moderner Erwerbsformen ausgerichtet sind. Vor diesem Hintergrund nimmt das folgende Kapitel die arbeitsrechtliche Einordnung von Plattformarbeit in den Blick. Es analysiert, inwieweit bestehende Regelungen den in den empirischen Ergebnissen sichtbar gewordenen Bedürfnissen nach Flexibilität, Schutz und fairen Bedingungen gerecht werden – und welche Ansatzpunkte sich für eine Weiterentwicklung des arbeitsrechtlichen Rahmens ergeben. Für die in Kapitel 5 identifizierten Gruppen mit hohem Mehrarbeitswunsch – insbesondere Frauen in Teilzeit, Personen mit Pflegeverantwortung und ältere Erwerbspersonen – ist entscheidend, ob arbeitsrechtliche Regelungen eine flexible Anpassung des Arbeitsumfangs zulassen, ohne den Verlust sozialer Sicherung zu erzwingen.

Im Folgenden werden zunächst die beiden in Deutschland klassischen Modelle – das Arbeitnehmermodell und das Modell der Selbstständigkeit – genauer erläutert. Dabei wird darauf eingegangen, wie Plattformarbeit in Deutschland eingestuft wird. Das Kapitel schließt mit einem Blick auf andere Länder, wobei auch auf Hybridmodelle für Plattformarbeitende eingegangen wird.

### 6.1 Beschäftigungsmodelle in Deutschland

In Deutschland wird zwischen zwei verschiedenen Beschäftigungsmodellen unterschieden: Im ersten Beschäftigungsmodell steht der Arbeitnehmer als abhängig Beschäftigter eines Unternehmens in einem langfristigen Arbeitsverhältnis (dies schließt den Fall des Agency-Modells ein, bei dem die Arbeitskraft vom Arbeitgeber an andere Unternehmen verliehen wird). Im zweiten Modell, der Selbstständigkeit, obliegt es dem Selbstständigen zu entscheiden, wann, wie viel, für wen und wie er tätig sein möchte. Im Folgenden werden die beiden Modelle dargestellt. Im deutschen Arbeitnehmermodell ist der Arbeitnehmer durch einen Arbeitsvertrag an den Arbeitgeber gebunden, wobei ein Arbeitnehmer durch Nebenbeschäftigung auch für mehrere Arbeitgeber tätig sein kann. Aus dem Arbeitsverhältnis ergeben sich Rechte und Pflichten. Zu den Rechten gehören zum Beispiel Urlaubsansprüche, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, der Kündigungsschutz sowie eine Vergütung mindestens nach Mindestlohn. Sie ergeben sich aus einer Vielzahl an Gesetzen, wie etwa dem Bundesurlaubsgesetz, dem Entgeltfortzahlungsgesetz, dem Kündigungsschutzgesetz sowie dem Mindestlohngesetz. Die Pflichten umfassen beispielsweise die zentrale Pflicht zur Leistung der Arbeit und die Weisungsgebundenheit. Zudem sind Arbeitnehmer im Rahmen des Wettbewerbsverbots gehalten, Nebentätigkeiten für andere Arbeitgeber (Wettbewerber) vom Hauptarbeitgeber genehmigen zu lassen – wenngleich aufgrund der Berufsfreiheit die Hürden für eine Ablehnung hoch sind, wenn die Nebentätigkeit das andere

Arbeitsverhältnis nicht beeinträchtigt. Arbeitnehmer haben in der Regel ein festgelegtes monatliches Einkommen und einen festgelegten zeitlichen Umfang ihrer Tätigkeit.

Die steuerliche Belastung des Einkommens erfolgt gemäß der Einkommensteuer. Nach Maßgabe des Einkommensteuergesetzes (EStG) werden Arbeitnehmer nach Überschreiten eines Steuerfreibetrags mit einem progressiven Steuersatz von 14 bis 45 Prozent besteuert. Hinzu kommen gegebenenfalls Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag. Darüber hinaus zahlen sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer Sozialversicherungsbeiträge in Form eines festen Anteils des Bruttolohns des Arbeitnehmers bis zu einer Grenze, die deutlich über dem Medianlohn liegt. Dies ergibt sich aus den Regelungen des Sozialgesetzbuchs. Sowohl Steuern als auch Sozialversicherungsbeiträge werden vom Arbeitgeber einbehalten und an die jeweiligen Behörden und Versicherungen abgeführt. Durch die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge haben Arbeitnehmer Zugang zu Krankenversicherung, staatlicher Rente, Arbeitslosenversicherung, Unfallversicherung und Pflegeversicherung.

Tabelle 6-1 zeigt zusammenfassend einige wesentliche Unterschiede zwischen den Beschäftigungsmodellen auf.

**Tabelle 6-1: Vergleich wesentlicher Aspekte bei Arbeitnehmern und Selbstständigen**

|                                       | <b>Arbeitnehmer</b>                                            | <b>Selbstständige</b>                                                 |
|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| <b>Rechte und Pflichten</b>           |                                                                |                                                                       |
| Urlaubsansprüche                      | Ja                                                             | Nein                                                                  |
| Lohnfortzahlung im Krankheitsfall     | Ja                                                             | Nein                                                                  |
| Kündigungsschutz                      | Ja                                                             | Nein                                                                  |
| Gesetzlicher Anspruch auf Mindestlohn | Ja                                                             | Nein                                                                  |
| Tätigkeiten für mehrere Wettbewerber  | Nur mit Zustimmung                                             | Ja                                                                    |
| Festgelegtes monatliches Einkommen    | Ja                                                             | Nein                                                                  |
| Festgelegter zeitlicher Arbeitsumfang | Ja                                                             | Nein                                                                  |
| <b>Steuerliche Aspekte</b>            |                                                                |                                                                       |
| Einkommensteuerpflichtig              | Ja                                                             | Ja                                                                    |
| Gewerbesteuerpflichtig                | Nein                                                           | Ja, ab Schwellenwert                                                  |
| Umsatzsteuerpflichtig                 | Nein                                                           | Ja, ab Schwellenwert                                                  |
| <b>Sozialversicherungen</b>           |                                                                |                                                                       |
| Krankenversicherung                   | Pflicht, Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen je hälftig        | Pflicht, Selbstständiger zahlt allein                                 |
| Pflegeversicherung                    | <u>Pflicht, Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen je hälftig</u> | <u>Pflicht, Selbstständiger zahlt allein</u>                          |
| Rentenversicherung                    | Pflicht, Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen je hälftig        | Freiwillig, Selbstständiger zahlt allein                              |
| Arbeitslosenversicherung              | Pflicht, Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen je hälftig        | Freiwillig, Selbstständiger zahlt allein                              |
| Unfallversicherung                    | Pflicht, Arbeitgeber zahlt allein                              | Pflicht oder freiwillig je nach Branche, Selbstständiger zahlt allein |

Quelle: eigene Darstellung

### Arbeitnehmermodell

Im deutschen Arbeitnehmermodell ist der Arbeitnehmer durch einen Arbeitsvertrag an den Arbeitgeber gebunden, wobei ein Arbeitnehmer durch Nebenbeschäftigung auch für mehrere Arbeitgeber tätig sein kann. Aus dem Arbeitsverhältnis ergeben sich Rechte und Pflichten. Zu den Rechten gehören zum Beispiel Urlaubsansprüche, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, der Kündigungsschutz sowie eine Vergütung mindestens nach Mindestlohn. Sie ergeben sich aus einer Vielzahl an Gesetzen, wie etwa dem Bundesurlaubsgesetz, dem Entgeltfortzahlungsgesetz, dem Kündigungsschutzgesetz sowie dem Mindestlohngesetz. Die Pflichten umfassen beispielsweise die zentrale Pflicht zur Leistung der Arbeit und die Weisungsgebundenheit. Zudem sind Arbeitnehmer im Rahmen des Wettbewerbsverbots gehalten, Nebentätigkeiten für andere Arbeitgeber (Wettbewerber) vom Hauptarbeitgeber genehmigen zu lassen – wenngleich aufgrund der Berufsfreiheit die Hürden für eine Ablehnung hoch sind, wenn die Nebentätigkeit das andere Arbeitsverhältnis nicht beeinträchtigt. Arbeitnehmer haben in der Regel ein festgelegtes monatliches Einkommen und einen festgelegten zeitlichen Umfang ihrer Tätigkeit.

Die steuerliche Belastung des Einkommens erfolgt gemäß der Einkommensteuer. Nach Maßgabe des Einkommensteuergesetzes (EStG) werden Arbeitnehmer nach Überschreiten eines Steuerfreibetrags mit einem progressiven Steuersatz von 14 bis 45 Prozent besteuert. Hinzu kommen gegebenenfalls Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag. Darüber hinaus zahlen sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer Sozialversicherungsbeiträge in Form eines festen Anteils des Bruttolohns des Arbeitnehmers bis zu einer Grenze, die deutlich über dem Medianlohn liegt. Dies ergibt sich aus den Regelungen des Sozialgesetzbuchs. Sowohl Steuern als auch Sozialversicherungsbeiträge werden vom Arbeitgeber einbehalten und an die jeweiligen Behörden und Versicherungen abgeführt. Durch die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge haben Arbeitnehmer Zugang zu Krankenversicherung, staatlicher Rente, Arbeitslosenversicherung, Unfallversicherung und Pflegeversicherung.

### Modell der Selbstständigkeit

Im Selbstständigenmodell ist man nicht bei dem auftraggebenden Unternehmen angestellt, sondern unabhängig als Auftragnehmer im Rahmen eines Dienstleistungsvertrags tätig. Selbstständige sind nicht durch einen Arbeitsvertrag an den Auftraggeber gebunden. Daher können sie ihre Tätigkeit nach Belieben gestalten und frei mit anderen Partnern, sogar konkurrierenden Unternehmen, zusammenarbeiten.

In Deutschland gelten selbstständig Tätige als Freiberufler, wenn ihre Tätigkeit intellektueller, kreativer oder wissenschaftlicher Natur ist (§ 18 EStG). Freiberufler müssen kein Gewerbe anmelden und dementsprechend keine Gewerbesteuer abführen, um selbstständig tätig zu sein (Gewerbesteuergesetz). Da die Tätigkeiten der meisten Plattformarbeitenden nicht freiberuflich sind, müssen sie ein Gewerbe anmelden. Steuern werden auf den Gewinn gezahlt, der sich aus den Einnahmen abzüglich der Ausgaben ergibt. Der Gewinn wird in der Einkommensteuererklärung angegeben. Die Einkommensteuer wird im Voraus, in der Regel vierteljährlich, nach Festsetzung durch das Finanzamt gezahlt. Die Gewerbesteuer wird ab einem Jahresgewinn von 24.500 Euro erhoben (§ 11 Gewerbesteuergesetz), ist abhängig von der Gemeinde und wird teilweise auf die Einkommensteuer angerechnet. Hinzu kommen gegebenenfalls Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag. Ferner werden die Umsätze steuerlich belastet. Die Umsatzsteuer beträgt 19 Prozent oder 7 Prozent auf Rechnungen. Sie wird monatlich oder vierteljährlich an das Finanzamt abgeführt. Gleichzeitig kann die Vorsteuer von den eigenen Ausgaben abgezogen werden. Nach der Kleinunternehmerregelung in § 19 Umsatzsteuergesetz kann die Umsatzsteuer entfallen, wenn der Umsatz im Vorjahr unter 25.000 Euro lag und im laufenden Jahr unter

100.000 Euro bleiben wird. Sie wird dann nicht auf Rechnungen ausgewiesen und der Vorsteuerabzug entfällt.

Die soziale Absicherung für Selbstständige unterscheidet sich deutlich von derjenigen der Arbeitnehmer. Selbstständige müssen sich selbst versichern und privat vorsorgen. Die Krankenversicherung ist obligatorisch und kann über eine private oder freiwillige gesetzliche Versicherung abgeschlossen werden (Fünftes Buch Sozialgesetzbuch). Die Rentenversicherung ist freiwillig und kann bei der Deutschen Rentenversicherung oder über private Rentenprodukte erfolgen (Sechstes Buch Sozialgesetzbuch). Selbstständige mit nur einem Kunden gelten jedoch – in Abhängigkeit auch von anderen Kriterien – als sogenannte Scheinselbstständige, die Arbeitnehmern ähnlich sind. Dies kann nach sich ziehen, dass die Rentenversicherung von einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis ausgeht, sodass beide Parteien Rentenversicherungsbeiträge leisten müssen (Deutsche Rentenversicherung, 2025). Selbstständige können sich auf freiwilliger Basis über die Agentur für Arbeit gegen Arbeitslosigkeit versichern (Drittes Buch Sozialgesetzbuch).

### Arbeitsanreize der bestehenden Beschäftigungsmodelle

Abhängig Beschäftigte arbeiten grundsätzlich zu festen Arbeitszeiten oder in Schichten. Dieser feste arbeitszeitliche Rahmen geht mit geringen Anreizen einher, die Arbeitszeit über das Normmaß hinaus auszuweiten. Während in einigen Beschäftigungsverhältnissen ein Anspruch auf Überstundenabgeltung besteht, gelten in vielen Arbeitsverträgen Überstunden als automatisch abgegolten oder können im Rahmen des Zeitausgleichs in Freizeit an anderen Tagen eingetauscht werden. Arbeitnehmer haben dann nur einen geringen Anreiz, zu besonders nachfragestarken Zeiten zu arbeiten, da ihr Einkommen weitgehend unabhängig von Schwankungen im Arbeitsvolumen ist. Der arbeitsrechtlich gewährte Schutz wie auch die sozialen Sicherungssysteme führen zu einem sicheren Einkommen unabhängig von Krankheit oder Urlaub.

Anders stellt sich die Situation bei Selbstständigen dar. Hier geht jede Stunde zusätzlicher Tätigkeit und jede Intensivierung der Tätigkeitsleistung direkt mit einem höheren Einkommen einher. Der marginale Ertrag pro zusätzliche Stunde ist bei Selbstständigen somit höher. Sie haben die stärkeren Anreize, ihre Tätigkeit um zusätzliche Stunden auszuweiten. Es kann davon ausgegangen werden, dass viele selbstständige Plattformarbeitende eine flexiblere Arbeitsbereitschaft aufweisen, vor allem, wenn die Nachfrage hoch ist (Hall und Krueger 2024).

Selbstständigkeit schafft stärkere Anreize für zusätzliche Stunden als ein Angestelltenverhältnis. Das ist wichtig, weil gleiche Arbeitszeit in Deutschland – egal ob selbstständig oder angestellt geleistet – oft ähnlich besteuert wird, vor allem bei kleinen Stundenumfängen. Für höhere Steuereinnahmen sind deshalb vor allem zusätzliche Arbeitsstunden entscheidend, nicht der Erwerbsstatus allein. Regulierung kann fiskalisch positiv wirken, wenn sie Modelle ermöglicht, in denen Arbeitnehmer und Selbstständige motiviert sind, überhaupt oder mehr Stunden zu arbeiten – etwa durch mehr Flexibilität, beispielsweise bei der Wahl der Arbeitszeiten.

Die Potenzialschätzung in Kapitel 5 zeigt, dass zusätzliche Arbeitsstunden vor allem dort entstehen, wo Beschäftigte Arbeitszeitumfang und -lage selbst steuern können. Arbeitsrechtliche Modelle, die Flexibilität nur im Rahmen von Selbstständigkeit zulassen, verengen damit faktisch den Zugang zu Mehrarbeit.

## 6.2 Rechtlicher Status von Plattformarbeitenden in Deutschland

In der Praxis sind Plattformarbeitende in Deutschland entweder als abhängig beschäftigte Arbeitnehmer oder als Selbstständige tätig. Durch die gesetzlichen Regelungen ergeben sich Unterschiede, die im Arbeitsalltag deutlich erkennbar sind: Arbeitnehmer haben grundsätzlich eine vertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit und ein monatliches Gehalt; Selbstständige können den Umfang ihrer Arbeit sowie ihre Arbeitszeiten flexibel wählen und werden für ihre Dienstleistungen bezahlt.

Aus der Einstufung der Plattformarbeitenden folgen verschiedene Herausforderungen. Die Initiative der Europäischen Kommission zur Definition der selbstständigen Arbeit (aus der die Platform Work Directive<sup>6</sup> erwachsen ist) ist ein Anstoß für die Mitgliedstaaten, den rechtlichen Status der vielen Plattformarbeitenden, die bereits heute tätig sind, zu klären und bestehende Unsicherheiten für alle Beteiligten zu beseitigen. Unsicherheiten sind generell ein Hindernis für wirtschaftliche Aktivität, da wirtschaftliche Entscheidungen auf Erwartungen basieren, die mit höherer Unsicherheit ein höheres Risiko nach sich ziehen. Die Beseitigung von Unsicherheiten wird folglich zur weiteren Entwicklung der Plattformwirtschaft beitragen und damit zu einer Stärkung ihrer wirtschaftlichen sowie steuerlichen Beiträge und Sozialabgaben führen. Die Gelegenheit kann jedoch auch genutzt werden, um den bestehenden Rechtsrahmen so zu erweitern, dass moderne Arbeitsformen besser erfasst werden. Zugleich eröffnet der europäische Impuls die Möglichkeit, nicht nur Fragen der Abgrenzung zwischen Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung zu klären, sondern auch zu prüfen, inwieweit flexible Arbeitsmodelle als Instrument zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und zur Mobilisierung zusätzlicher Arbeitszeitpotenziale systematisch ermöglicht oder weiterentwickelt werden können.

Im Fokus der Initiative der Europäischen Kommission stehen insbesondere die Themen Scheinselbstständigkeit und sozialrechtliche Absicherung. Indirekt geht es auch um das Thema Steuervermeidung.

- **Scheinselbstständigkeit:** Einige Plattformarbeitende, die als Selbstständige für nur eine Plattform arbeiten, werden als Scheinselbstständige eingestuft. Hier steht der Verdacht im Raum, dass die Selbstständigkeit als Beschäftigungsmodell gewählt wird, um die umfangreichen Rechte von Arbeitnehmern zu umgehen (Deutscher Bundestag 2021; Europäisches Parlament 2020). Dazu gehören beispielsweise Urlaubsansprüche und Kündigungsschutz. Mehrere Gerichtsurteile in verschiedenen EU-Ländern, darunter auch in Deutschland, haben klargestellt, dass vermeintlich selbstständige Arbeitnehmer, die mit Online-Plattformen zusammenarbeiteten, tatsächlich rechtlich bei diesen Plattformen angestellt waren. Um dieses Problem zu adressieren, beschäftigt sich die EU seit 2021 mit der Klärung des rechtlichen Status von Plattformarbeitenden. Im Oktober 2024 wurde die Plattformarbeitsrichtlinie verabschiedet, die von den Mitgliedstaaten bis Dezember 2026 in nationales Recht umgesetzt werden muss (Rat der Europäischen Union 2024). Wenn Tatsachen vorliegen, die auf eine Weisungsbefugnis und Kontrolle in der Beziehung zwischen Plattformarbeitnehmer und Plattform hindeuten, gilt für Plattformarbeitende eine gesetzliche Vermutung der Arbeitnehmerstellung. Wenn die Arbeit einer Person von einer Online-Plattform organisiert wird, die Weisungsbefugnis und Kontrolle über den Plattformarbeitnehmer ausübt, wird folglich davon ausgegangen, dass der Plattformarbeitnehmer bei dieser Plattform beschäftigt ist, sofern nicht das Gegenteil bewiesen werden kann. Die Tatsachen, die auf Weisungsbefugnis und Kontrolle hindeuten, sowie der Gegenbeweis müssen auf Kriterien beruhen, die in den

---

<sup>6</sup> Gemäß der Definition in der Platform-Work-Direktive (PWD) werden Plattformarbeitende als Personen definiert, die Plattformarbeit verrichten und einen Arbeitsvertrag oder ein Arbeitsverhältnis haben oder als solche gelten. Diese Definition weicht von der im Rahmen dieser Studie verwendeten Definition ab, bei der jede Person, die Plattformarbeit leistet, unabhängig von ihrem arbeitsrechtlichen Status, dazu gezählt wird.

nationalen Rechtsvorschriften der einzelnen Mitgliedstaaten unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des EuGH festgelegt sind.

- ▶ **Sozialrechtliche Absicherung:** Da Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung und zur Arbeitslosenversicherung bei einer Selbstständigkeit nicht obligatorisch sind, können sich Selbstständige dafür entscheiden, auf eine freiwillige Partizipation in diesen Versicherungen zu verzichten. Dadurch erhöht sich zwar ihr unmittelbar verfügbares Einkommen. Langfristige Schutz- und Absicherungsstandards – etwa für den Ruhestand oder Erwerbsausfälle – können jedoch lückenhaft bleiben. Ob und wie viele Plattformarbeitende freiwillig abgesichert sind oder ohne separate Vorsorgestrategien verbleiben, wurde in der Befragung nicht erhoben.
- ▶ **Steuervermeidung:** Im Allgemeinen sind selbstständige Plattformarbeitende dafür verantwortlich, ihre Einkünfte selbst bei den Steuerbehörden anzugeben. Dies kann zu vorsätzlichen oder unbeabsichtigten Untererklärungen führen. Solche Fälle könnten zum großen Teil durch eine Ergänzung des traditionellen Rechtsrahmens verhindert werden, die Plattformen zu einer präventiven Zusammenarbeit mit den Steuerbehörden verpflichtet. Dieses Modell entspricht dem DAC-7-Modell, das seit 2023 in der gesamten EU in Kraft ist (Europäische Kommission 2025). Gemäß dieser siebten Änderung der Richtlinie über die Zusammenarbeit der Verwaltungsbehörden im Bereich der Besteuerung müssen Plattformen die Einkünfte, die ein Plattformarbeitender über die Plattform erzielt hat, an die Steuerbehörde des Landes melden, in dem die Plattform registriert ist. Der europaweite Austausch zwischen den nationalen Steuerbehörden gewährleistet die Besteuerung aller steuerpflichtigen Plattformarbeitenden, auch wenn diese und die Plattformen ihre Tätigkeitsbereiche nicht auf das Land beschränken, in dem sie ansässig sind.

Die arbeitsrechtliche Einordnung von Plattformarbeit entscheidet darüber, wie Flexibilität, Schutz und wirtschaftliche Aktivität in der Praxis zusammenwirken. Wie diese Balance zwischen Flexibilität und Absicherung konkret ausgestaltet werden kann, wird international sehr unterschiedlich gelöst. Das folgende Kapitel greift diese Perspektive auf und zeigt anhand ausgewählter Länderbeispiele, welche regulatorischen Ansätze existieren – und welche Anknüpfungspunkte sich daraus für den deutschen Kontext ergeben.

## 6.3 Arbeitsmodelle für Plattformarbeit im internationalen Vergleich

Viele Länder haben die Dynamik erkannt, die sich durch den Aufstieg der Plattformarbeit entwickelt. Sie haben die bisher bestehenden Arbeitsmodelle angepasst, um diesen Entwicklungen besser Rechnung zu tragen. Die von den verschiedenen Ländern gewählten Änderungen sind vielfältig, was zu einer ebenso vielfältigen Landschaft der Plattformarbeit in den betroffenen Regionen führt. Für diejenigen Länder, die sich noch nicht angepasst haben, könnten diese Beispiele als Fallstudien für verschiedene Änderungen dienen oder sogar einen Entwurf für die eigene Anpassung darstellen.

Im Folgenden werden die Systeme einiger ausgewählter Länder vorgestellt, um zu veranschaulichen, mit welchen Anpassungen sie auf die mit der Plattformarbeit verbundenen Herausforderungen reagiert haben. Diese Anpassungen zielen in den stärker regulierten Ländern regelmäßig darauf, die Plattformarbeitenden in die Sozialversicherungssysteme einzubeziehen. Neben den gesetzlichen Maßnahmen gibt es in manchen Ländern, beispielsweise den USA und dem Vereinigten Königreich, auch die Möglichkeit für Plattformen, betriebliche Zusatzleistungen anzubieten, die ebenfalls Versicherungselemente beinhalten können. Diese freiwilligen Leistungen fließen in diese Auflistung nicht ein. Tabelle 6-2 zeigt eine Zusammenfassung einiger Merkmale ausgewählter Arbeitsmodelle in diesen Ländern.

## Spanien

In Spanien gilt seit 2021 das sogenannte Riders Law. Das Gesetz schreibt vor, dass Plattformarbeitende immer dann als Angestellte eines Unternehmens gelten, wenn das Unternehmen die Arbeiten durch eine digitale Plattform koordiniert (Eurofound 2025a; Freshfields 2021). Als Angestellte zahlen die Betroffenen die üblichen Steuern und Sozialabgaben und profitieren wie andere Angestellte von Sozialversicherungen.

Kurz nach der Einführung des Rider Law verließ eine der großen Plattformen für Essensauslieferungen den spanischen Markt (Eurofound 2025a). Von dem Rückzug dieser Plattform allein waren knapp 4.000 Arbeitende betroffen (Shields 2021). Einige Plattformen versuchten, die neuen Regelungen zu umgehen, passten ihr Beschäftigungsmodell jedoch an, nachdem die spanischen Behörden Strafzahlungen verhängten (Politico 2022; Eurofound 2025b). Es wird davon ausgegangen, dass trotz einer Umwandlung von vielen selbstständigen Arbeitsverhältnissen in Angestelltenverhältnisse, durch die Einführung des Riders Law Arbeitsplätze verloren gingen (Dolado et al. 2025).

**Tabelle 6-2: Status von Plattformarbeitenden im internationalen Vergleich**

Ausgewählte Arbeitsmodelle am Beispiel von Lieferdienstfahrern. Weisungsgebundenheit bezieht sich auf die Möglichkeit von Plattformarbeitenden einzelne Aufträge anzunehmen bzw. abzulehnen.

|                     | Rechtsstatus von Plattformarbeitenden | Weisungsgebundenheit                                            | Soziale Absicherung                                  |
|---------------------|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| <b>Spanien</b>      | Angestellte (für Lieferdienste)       | An Weisungen der Plattform gebunden                             | volle Sozialversicherung                             |
| <b>Griechenland</b> | Selbstständig (Vermutungsregel)       | Keine Weisungsgebundenheit, Selbstbestimmung über Arbeitszeiten | Verpflichtende Sozialabgaben auch für Selbstständige |
| <b>Österreich</b>   | „Freie Dienstnehmer“ (Hybridmodell)   | Keine Weisungsgebundenheit, Selbstbestimmung über Arbeitszeiten | volle Sozialversicherung, kein Urlaub                |
| <b>Estland</b>      | Selbstständig (Obligationenrecht)     | Keine Weisungsgebundenheit, Selbstbestimmung über Arbeitszeiten | Renten- und Krankenversicherung                      |
| <b>UK</b>           | Selbstständig                         | Keine Weisungsgebundenheit, Selbstbestimmung über Arbeitszeiten | Renten- und Krankenversicherung                      |
| <b>USA</b>          | Selbstständig                         | Keine Weisungsgebundenheit, Selbstbestimmung über Arbeitszeiten | kaum soziale Sicherung                               |

Quelle: eigene Darstellung

Das spanische Modell erstreckt sich nur auf einen Teil der Plattformarbeit, so wie es sie heute gibt. Für diesen Teil legt es jedoch starre Regeln fest, die zum Ziel haben, die Rechte von Lieferdienstfahrern zu schützen. Da diese ein Angestelltenverhältnis eingehen müssen, bleiben ihnen jedoch weniger Freiheiten, als dies zuvor in einem Modell mit selbstständigen Plattformarbeitenden der Fall war.

### Griechenland

In Griechenland gilt seit einer Gesetzesnovelle im Jahr 2021 ebenfalls eine gesetzlich verankerte Vermutung zum rechtlichen Status von Plattformarbeitern, die sich jedoch deutlich von der spanischen Regelung unterscheidet: Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass Plattformarbeitende selbstständig tätig sind, solange ihre Arbeit bestimmte Freiheitsgrade aufweist. Dazu gehört insbesondere, dass sie sich vertreten lassen können, für mehrere Auftraggeber – auch konkurrierende Plattformen – arbeiten dürfen und ihr Arbeitsvolumen selbst bestimmen (ELA 2024).

Mit dieser Regelung soll verhindert werden, dass Beschäftigte falsch klassifiziert werden. Plattformarbeitende gelten dann als Selbstständige, wenn ihre Tätigkeit die nötigen Voraussetzungen erfüllt und sie somit tatsächlich von der Flexibilität profitieren, die mit dieser Form der Arbeit einhergeht. Als Selbstständige versteuern sie ihr Einkommen selbst und leisten verpflichtend Sozialabgaben. Hierdurch erwerben sie einen Anspruch auf Sozialversicherungen wie Rente und Krankenversicherung (Ministry of Digital Governance of the Hellenic Republic 2026).

### Österreich

Eine weitere Möglichkeit zur Gestaltung von Plattformarbeit, in deren Rahmen die betroffenen Plattformarbeitenden durch eine gute Einbindung in das Sozialversicherungssystem geschützt sind, bietet das österreichische System an. Dort wurde schon 2008 das Modell der freien Dienstnehmer etabliert. Dieses stellt eine Hybridform zwischen der klassischen Anstellung und der Selbstständigkeit dar. Hierbei agieren Plattformarbeitende rechtlich als Selbstständige, die mit Unternehmen kooperieren. Freie Dienstnehmer müssen ihr Einkommen selbst versteuern, wie dies auch bei Selbstständigen der Fall ist. Sozialabgaben werden jedoch von beiden Parteien getragen, sobald eine geringe Einkommensgrenze überschritten wird. Ähnlich wie bei Festangestellten findet auch hier die Abführung der Sozialabgaben durch das Unternehmen statt, sodass freie Dienstnehmer dies nicht tun müssen. Durch diese Zahlungen sind freie Dienstnehmer in Österreich voll sozialversichert und haben somit Anspruch auf eine Rente, auf Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung und einige andere Sozialversicherungen. Anders als Angestellte haben sie jedoch keinen Anspruch auf Urlaub oder eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Durch die Krankenversicherung erhalten sie im Krankheitsfall ein Krankengeld und während des Mutterschutzes das sogenannte Wochengeld (Bundesarbeitskammer 2025a, 2025b).

### Estland

Ähnlich zum österreichischen System verhält es sich mit einem Arbeitsmodell, das einige Plattformanbieter in Estland nutzen, um mit Plattformarbeitenden zu kooperieren. Unter dem sogenannten Obligationenrecht ist es Unternehmen möglich, Verträge mit Plattformarbeitenden zu schließen, die explizit nicht einer Anstellung gleichkommen. Da die meisten Bestimmungen aus dem Recht für Festanstellungen hier keine Anwendung finden, ähnelt das Modell der Beauftragung von Selbstständigen (Leinonen 2024).

Personen, die in diesem Modell arbeiten, zahlen, wie Angestellte, Einkommenssteuer und eine Sozialsteuer. Kooperiert der Auftraggeber, also hier die Plattform, mit einer Einzelperson, werden beide Steuern direkt von der Plattform, abgeführt, sodass Plattformarbeitende sich nicht um die Begleichung ihrer Steuerpflichten kümmern müssen. Durch die Zahlung der Sozialsteuer erwerben die

Plattformarbeitenden einen Anspruch auf eine spätere Rente sowie unter anderem Ansprüche in der gesetzlichen Krankenversicherung (Riigi Teataja 2000).

### Vereinigtes Königreich

Im Vereinigten Königreich zeigt sich, dass flexible Plattformarbeit auch dann mit sozialer Absicherung verbunden sein kann, wenn das Sicherungssystem anders ausgestaltet ist als in Deutschland. Plattformarbeitende werden – abhängig von den konkreten Arbeitsbedingungen – häufig als Selbstständige eingestuft. (BAILII 2021). Um als Selbstständige im Vereinigten Königreich ein Vertragsverhältnis mit einer Plattform einzugehen, melden sich die Plattformarbeitenden bei den Steuerbehörden als selbstständige Arbeiter an und kooperieren dann mit einem oder gleich mehreren Anbietern. Welche Aufgaben sie von der Plattform annehmen möchten, bleibt den Plattformarbeitenden selbst überlassen. Somit treffen die Plattformarbeitenden selbst die Entscheidung darüber, wann und wie viel sie arbeiten.

Plattformen müssen, ähnlich wie in der EU, die Einnahmen jedes Plattformarbeitenden an die Steuerbehörden melden (UK government 2025c). Die Versteuerung selbst müssen jedoch die Plattformarbeitenden übernehmen (UK government 2025b).

Die medizinische Versorgung erfolgt über den National Health Service (NHS). (UK government 2014). Zudem zahlen Selbstständige verpflichtende Beiträge zur staatlichen Rentenversicherung („National Insurance Contributions“) und erwerben darüber Renten- und Mutterschaftsgeldansprüche. (UK government 2025d), (UK government 2025a). Anders als Angestellte im Vereinigten Königreich haben Selbstständige jedoch keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub, eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder das staatliche Krankengeld (UK government 2025e).

Viele dieser Rechte können jedoch auch für Plattformarbeitende gelten, wenn diese von der Plattform als „worker“ beschäftigt werden. Dieses Hybridmodell gleicht in vielen Details einer Anstellung, erlaubt aber etwa ein flexibles Arbeitsvolumen, wie es bei Selbstständigen der Fall ist. "Worker" entscheiden jedoch nicht selbst, wann und wie lange sie arbeiten und welche Aufgaben sie übernehmen. Sie profitieren zwar vom gesetzlichen Mindestlohn, einige andere Rechte von Angestellten gelten dafür wiederum nicht für diese Gruppe. So gilt für sie keine gesetzliche Kündigungsfrist und sie erhalten kein Arbeitslosengeld.

Unabhängig davon, welches dieser beiden Modelle Plattformarbeitende im Vereinigten Königreich wählen, genießen sie mehr Flexibilität als Angestellte, während sie zumindest in einem Teil der staatlichen sozialen Sicherungssysteme abgesichert sind.

### Vereinigte Staaten von Amerika

Anders als im Vereinigten Königreich sieht dies in Regionen aus, in denen die Selbstständigkeit für Plattformarbeitende üblich ist, es jedoch keine nennenswerten sozialen Sicherungssysteme gibt. Dies ist zum Beispiel in Teilen der Vereinigten Staaten der Fall. Hier ist die Situation durch die starke Rolle der Bundesstaaten in der Regulierung deutlich heterogener als in den meisten europäischen Staaten. Gemein haben alle Bundesstaaten, dass viele Plattformarbeitende nicht bei den Plattformen angestellt werden, sondern als Selbstständige arbeiten. Dies ist exemplarisch für Essenslieferanten der Fall: Alle großen Plattformen arbeiten üblicherweise mit selbstständigen Fahrern zusammen (Grubhub 2020; Doordash 2024; Uber Technologies Inc. 2025). Unter welchen Bedingungen selbstständige Arbeiter ihrer Tätigkeit nachgehen, unterscheidet sich jedoch von Bundesstaat zu Bundesstaat. Einige Bundesstaaten haben zahlreiche Regelungen zu Mindeststandards und Sicherungsnetzen verabschiedet, die teilweise explizit für bestimmte Plattformarbeiter gelten. In anderen Bundesstaaten gelten

typischerweise sehr liberale Regelungen, wie in Texas. Dort gelten viele Lieferdienstfahrer per gesetzlichem Automatismus als Selbstständige (texas.gov 2025). Ebenso ist gesetzlich geregelt, dass alle Plattformarbeiter von der Arbeitslosenversicherung des Bundesstaates ausgeschlossen sind (Ogletree Deakins 2019). Da die Absicherung durch eine Krankenkasse für Selbstständige freiwillig erfolgt, ist es nicht unüblich, dass Plattformarbeitende ohne diese beiden Sicherheitsnetze auskommen, falls sie nicht familiär oder über eine Institution abgesichert sind (HHS.gov 2023). Allein die Einzahlung in das staatliche Rentensystem ist auch für Selbstständige verpflichtend, sodass bei ausreichendem Einkommen Ansprüche auf eine spätere Rente entstehen (SSA.gov 2025). Als Selbstständige profitieren texanische Plattformarbeitende somit von einem flexiblen Arbeitsmodell. Gleichzeitig ist die Absicherung durch die sozialen Sicherungssysteme schlechter, als dies bei den hybriden Modellen der Fall ist.

### Ableitung für Deutschland

Was folgt aus den internationalen Beispielen für eine mögliche Herangehensweise in Deutschland? Die internationalen Fallbeispiele machen deutlich, dass Lösungen fernab der Extreme möglich sind. Es finden sich Lösungswege, bei denen Plattformarbeitende weder als Selbstständige noch als abhängig Beschäftigte eingestuft werden, sodass den Begrenzungen der traditionellen arbeitsrechtlichen Möglichkeiten entkommen werden kann. Dem speziellen Tätigkeitsprofil der Plattformarbeitenden wird somit Rechnung getragen.

Die empirischen Ergebnisse dieser Studie unterstreichen, warum solche Zwischenlösungen auch für Deutschland relevant sind. Sie zeigen, dass ein erheblicher Teil der Plattformarbeitenden – insbesondere sozialversicherungspflichtig Beschäftigte – hohe Flexibilitätsbedarfe mit ausgeprägten Erwartungen an soziale Absicherung verbindet. Gleichzeitig wird deutlich, dass zusätzliche Arbeitszeit und Erwerbsbeteiligung vor allem dort realisiert werden, wo zeitliche Autonomie möglich ist. Arbeitsrechtliche Regelungen, die Flexibilität nur im Rahmen vollständiger Selbstständigkeit zulassen, begrenzen damit die Nutzung der identifizierten Arbeitszeitpotenziale.

Zu berücksichtigen ist indes die arbeitsrechtliche Ausgangslage. So gibt es in Deutschland keine allgemeine Sozialversicherungspflicht für Selbstständige. Lediglich in einzelnen Berufsgruppen sind Selbstständige rentenversicherungspflichtig. In Österreich hingegen gibt es eine allgemeine Sozialversicherungspflicht für Selbstständige, mit nur wenigen Ausnahmen für kleine Betriebe. Das österreichische Modell der „freien Dienstnehmer“ scheint aus analytischer Sicht zunächst als ein interessanter Referenzpunkt: Es kombiniert ein hohes Maß an Eigenständigkeit mit einer verpflichtenden sozialen Absicherung und schafft zugleich Rechtssicherheit für alle Beteiligten. Gerade vor dem Hintergrund der empirisch belegten Bedeutung sozialer Absicherung und dem Wunsch nach zeitlicher Flexibilität, um Erwerbstätigkeit oder Mehrarbeit zu ermöglichen, adressiert dieses Modell zentrale Aspekte.

Eine Übertragung auf Deutschland würde jedoch erhebliche Anpassungen erfordern. Denkbar wäre zum einen die Einführung einer Sozialversicherungspflicht nur für Plattformarbeitende, etwa mit der üblichen, je hälftigen Finanzierung durch Plattform und Plattformarbeitende. Ein solcher Ansatz würde direkt an die empirisch beobachteten Bedürfnisse nach Absicherung anknüpfen, stieße jedoch auf die grundsätzliche Frage, warum Plattformarbeitende einer solchen allgemeinen Sozialversicherungspflicht unterliegen sollten, andere Selbstständige jedoch nicht (mit Ausnahme der Rentenversicherungspflicht für einige Berufsgruppen).

Zum anderen wäre eine generelle Sozialversicherungspflicht für alle Selbstständigen möglich, bei der die Beitragslast dem Selbstständigen allein obliegen würde. Dies würde zwar systematische Gleichbehandlung herstellen, ginge jedoch weit über die arbeitsrechtliche Einordnung von Plattformarbeit hinaus und stellte eine tiefgreifende Reform des deutschen Sozialversicherungssystems dar. Beide Wege sind folglich nicht leicht gangbar.

## 7 Einordnung und Ausblick

Plattformarbeit ist ein relevanter Bestandteil des deutschen Arbeitsmarktes. Rund 3,9 Millionen Menschen sind über digitale Plattformen tätig und erwirtschaften etwa 147 Milliarden Euro Bruttowertschöpfung. Plattformarbeit eröffnet neue Formen der Erwerbstätigkeit, die stärker an individuelle Lebenslagen und zeitliche Bedürfnisse angepasst sind als traditionelle Beschäftigungsmodelle. Sie ermöglicht flexible Arbeitsformen, schafft zusätzliche Einkommensoptionen und bietet niedrigschwellige Zugänge zu Erwerbstätigkeit – insbesondere für Gruppen, die im klassischen Arbeitsmarkt häufig unterrepräsentiert sind, etwa Studierende, Eltern mit Betreuungsverantwortung oder Personen, denen der Arbeitsmarkteintritt schwerfällt. Damit trägt Plattformarbeit dazu bei, das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen zu erhöhen, indem Gelegenheiten für Tätigkeiten geschaffen werden, die als (zeitweise) Ergänzung zur regulären Erwerbsarbeit oder parallel zu anderen Verpflichtungen ausgeübt werden können.

Aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive ist besonders bedeutsam, dass Plattformarbeit – sofern angemessen ausgestaltet – einen substanziellen Beitrag zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung leisten kann. Die hohe grundsätzliche Offenheit in der Bevölkerung deutet auf ein weiterhin beträchtliches Wachstumspotenzial hin: Zwei Drittel der Nicht-Nutzenden können sich eine Plattfortmtätigkeit grundsätzlich vorstellen. In einer alternden Gesellschaft kann Plattformarbeit so helfen, zusätzliche Arbeitskräfte zu mobilisieren – durch höhere Teilhabechancen, ein erweitertes effektives Arbeitskräfteangebot und Beschäftigungsmodelle, die sich flexibler an unterschiedliche Lebenslagen anpassen.

Die Analyse zeigt aber auch, dass die regulatorischen Rahmenbedingungen eines klassischen Angestelltenverhältnisses in Deutschland nur begrenzt Flexibilität ermöglichen – insbesondere bei der Gestaltung der Arbeitszeit, des Arbeitsorts und Arbeitsumfangs. Dies resultiert in einer geringeren Zufriedenheit mit der Flexibilität der Plattfortmtätigkeit unter sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Vergleich zu selbstständigen Plattformbeschäftigten. Angesichts der wachsenden Bedeutung plattformbasierter Arbeitsmodelle, der hervorgehobenen Rolle der Flexibilität für die Beschäftigten sowie des zunehmenden Wunschs nach mehr Selbstbestimmung stellt sich die Frage, wie bestehende Regelungen weiterentwickelt werden können, um sowohl Schutzbedarfe abzubauen als auch neue Erwerbsoptionen zu ermöglichen.

Die hohe Relevanz solcher Überlegungen lässt sich auch in quantifizierbaren Effekten ausdrücken: Ein flexibles Modell könnte gesamtwirtschaftlich bis zu 401 Millionen zusätzliche Arbeitsstunden pro Jahr mobilisieren, davon bis zu 312 Millionen über Plattformarbeit selbst. Bereits aktive Plattformarbeitende könnten in einem solchen Modell rund 35 Millionen Stunden zusätzlich leisten.

Der internationale Vergleich verdeutlicht, dass Flexibilität und soziale Absicherung unterschiedlich kombiniert werden können. Wenn das Ziel darin besteht, das Arbeitsangebot zu erhöhen, gewinnen rechtssichere, flexible Modelle mit klaren Abgrenzungskriterien an Bedeutung. Neben den ökonomischen Effekten sind dabei stets arbeits- und sozialrechtliche Implikationen zu berücksichtigen, insbesondere der Einklang mit dem bestehenden Sozialsystem.

Insgesamt zeigt die Analyse, dass Plattformarbeit ein zentrales Zukunftsthema für den deutschen Arbeitsmarkt ist. Sie bietet Chancen für mehr Beteiligung, höhere Flexibilität und zusätzliche wirtschaftliche Impulse. Zugleich erfordert sie – nicht zuletzt im Lichte der EU-Plattformarbeitsrichtlinie – eine aktive arbeitsmarktpolitische Gestaltung, damit ihr Potenzial nachhaltig, rechtssicher und fair ausgeschöpft werden kann.

**Haftungsausschluss und Urheberrechtshinweis**

Dieser Bericht wurde von der IW Consult GmbH im Auftrag der Wolt Enterprises Deutschland GmbH erstellt. Die darin enthaltenen Ergebnisse, Analysen, Schätzungen und Schlussfolgerungen basieren auf von der IW Consult durchgeführten Untersuchungen, einschließlich Umfragedaten, ökonomischer Modellierungen, Literaturlauswertungen sowie qualitativer Interviews, wie im Methodikteil des Berichts beschrieben.

Der Bericht gibt die Einschätzungen der Autorinnen und Autoren wieder und ist nicht als offizielle Position von Wolt zu politischen, gesetzlichen oder regulatorischen Fragestellungen zu verstehen. Sämtliche Projektionen, Schätzungen, Szenarioanalysen oder sonstigen zukunftsgerichteten Aussagen beruhen auf Annahmen, Umfrageergebnissen, ökonomischen Modellierungen sowie öffentlich zugänglichen Informationen. Derartige Aussagen sind naturgemäß mit Unsicherheiten behaftet und dienen ausschließlich der Veranschaulichung möglicher Entwicklungen. Sie stellen keine Prognosen zukünftiger Ereignisse oder Ergebnisse dar. Tatsächliche Entwicklungen können von den im Bericht dargestellten Annahmen und Einschätzungen erheblich abweichen.

Wolt hat die Durchführung der Studie finanziell unterstützt, war jedoch weder an der Durchführung der Forschung noch an der Erhebung der Daten, der Modellierung oder der unabhängigen Überprüfung der Ergebnisse beteiligt. Die Verantwortung für Methodik, Analyse und Schlussfolgerungen liegt ausschließlich bei den Autorinnen und Autoren.

Alle Rechte sind vorbehalten. Ohne vorherige schriftliche Genehmigung der jeweiligen Rechteinhaberin bzw. des jeweiligen Rechteinhabers darf diese Veröffentlichung weder ganz noch teilweise vervielfältigt, verbreitet oder in irgendeiner Form oder mit irgendwelchen Mitteln übertragen werden, soweit dies nicht durch geltendes Recht ausdrücklich gestattet ist.

Sämtliche in dieser Veröffentlichung enthaltenen urheberrechtlich geschützten Materialien Dritter, Marken, Logos, Abbildungen, Daten oder sonstigen Schutzrechte verbleiben im Eigentum der jeweiligen Rechteinhaberinnen und Rechteinhaber. Ihre Verwendung erfolgt mit Genehmigung, auf Grundlage einer Lizenz oder im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen. Aus dieser Veröffentlichung kann kein Recht und keine Lizenz zur Nutzung solcher Materialien abgeleitet werden. Eine entsprechende Nutzung bedarf der vorherigen Zustimmung der jeweiligen Rechteinhaberin bzw. des jeweiligen Rechteinhabers.

# Methodik

## Personenbefragung

Die Auswertungen basieren auf einer Online-Befragung, die über das Online-Access-Panel von Bilendi & respondi zwischen dem 3. und 20. September 2025 durchgeführt wurde. Insgesamt beantworteten 20.110 Personen im Alter zwischen 18 und 70 Jahren Frageblöcke zu soziodemografischen Merkmalen, flexiblen Arbeitsmodellen und Plattformarbeit. Die Befragungsdauer betrug im Median sieben Minuten. Die Stichprobe wurde entlang der Merkmale Geschlecht und Alter als Kreuzquote gemäß der repräsentativen Verteilung auf Basis der Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamts (2025a) quotiert. Nach Bereinigung um Fälle mit fehlender Variation in den Antworten verbleibt zunächst eine Stichprobe mit 16.501 Antworten. Anschließend wurden die Daten auf Basis der Bevölkerungsfortschreibung gewichtet, um eine repräsentative Abbildung nach Alter und Geschlecht sicherzustellen.

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass Online-Access-Panels nicht auf Zufallsstichproben beruhen. Die Teilnahme setzt einen Internetzugang voraus und erfordert eine grundsätzliche Bereitschaft zur Online-Mitwirkung. Dies führt zu spezifischen Strukturmerkmalen der Stichprobe: Zwar sind die über 65-Jährigen ihrem Bevölkerungsanteil entsprechend abgebildet, innerhalb dieser Gruppe sind die Älteren jedoch unterrepräsentiert. Deskriptive Statistiken der Bildungsabschlüsse ergeben zudem, dass in der vorliegenden Stichprobe Befragte mit einem akademischen Abschluss überrepräsentiert und solche ohne Schulabschluss unterrepräsentiert sind. Aufgrund von Selektionseffekten bei Befragungen ist ein Bildungs-Bias nicht untypisch und zeigt sich beispielsweise auch als Ergebnis der Zufallsauswahl der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften (ALLBUS). Auch weist die Stichprobe eine deutliche Unterrepräsentation von Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit auf.

Für die Analyse von Plattformarbeit bedeutet die Methodik der Online-Befragung eine Einschränkung bei der Interpretation: Da Plattfortmätigkeiten zwingend einen Internetzugang voraussetzen und digitale Affinität bei Plattformbeschäftigten typischerweise höher ist als im Bevölkerungsdurchschnitt, ist der in der Befragung ausgewiesene Anteil von Plattformbeschäftigten eher als Obergrenze zu verstehen. Gleichwohl ermöglichen Größe der Stichprobe, Quotierung und Gewichtung robuste Aussagen zu Struktur, Mustern und Zusammenhängen innerhalb der betrachteten Erwerbsformen.

## Input-Output-Analyse

Für die Berechnung des direkten Wertschöpfungseffekts der Plattformarbeit werden zunächst die Angaben der Plattformbeschäftigten zu Tätigkeitsbereichen den einzelnen Wirtschaftszweigen zugeordnet. Ist eine Person auf mehreren Plattformen beschäftigt, werden die Angaben zur Arbeitszeit auf die Bereiche gleich verteilt.

Aus der Befragung geht hervor, dass Plattformbeschäftigte ihre Tätigkeit häufig im Nebenerwerb ausüben und damit im Durchschnitt weniger Wochenstunden leisten als reguläre Beschäftigte derselben Branchen. Zudem zeigt die Befragung, dass die erzielten Stundeneinkommen der Plattformbeschäftigten in einigen Wirtschaftszweigen aufgrund der häufig einfachen oder standardisierten Tätigkeiten unter dem jeweiligen Branchendurchschnitt liegen.

Um dies methodisch zu berücksichtigen, wird das individuell angegebene monatliche Einkommen gemeinsam mit der wöchentlichen Arbeitszeit genutzt, um eine realistische Stundenproduktivität zu kalibrieren. Hierzu werden die Bruttolöhne der Plattformbeschäftigten mit den branchenüblichen Bruttolöhnen der öffentlichen Statistik ins Verhältnis gesetzt. Der daraus abgeleitete Kalibrierungsfaktor wird anschließend auf den Entgeltanteil der branchenspezifischen Stundenproduktivität aus der amtlichen Statistik angewendet. Auf dieser Grundlage entsteht eine plattformindividuelle, einkommensadjustierte Stundenproduktivität. Diese wird schließlich mit den gemeldeten Arbeitsstunden der Befragten multipliziert, um die daraus resultierende Bruttowertschöpfung zu bestimmen.

Um den gesamten ökonomischen Fußabdruck der Plattformarbeit in Deutschland zu quantifizieren, spielt neben der zuvor berechneten wirtschaftlichen Aktivität der Plattformbeschäftigten auch die vorgelagerte Wertschöpfungskette eine wichtige Rolle. Die Input-Output-Analyse erlaubt es, ein aktuelles und umfassendes Bild der ökonomischen Bedeutung entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu zeichnen, welches insbesondere die folgenden Effekte beinhaltet:

- ▶ **Direkter Effekt:** Dieser umfasst die wirtschaftliche Leistung der Plattformbeschäftigten in Deutschland selbst. Dabei werden die Zahl der Beschäftigten und die Bruttowertschöpfung aller Plattformbeschäftigten berücksichtigt, nicht jedoch die ökonomischen Effekte der Plattformunternehmen.
- ▶ **Indirekter Effekt:** Hierbei wird untersucht, welche ökonomischen Impulse bei Zulieferbetrieben durch die Nachfrage der Plattformbeschäftigten ausgelöst werden. Dabei spielen nicht nur die unmittelbaren Zulieferer eine Rolle (zum Beispiel Großhandelsdienstleistungen), sondern auch weiter vorgelagerte Stufen, wie etwa Finanzdienstleistungen, die von diesen Zulieferern in Anspruch genommen werden.
- ▶ **Induzierter Effekt:** Dieser beschreibt die wirtschaftlichen Aktivitäten, die aus dem Konsumverhalten der direkten und indirekten Beschäftigten entstehen. Typische Beispiele hierfür sind Umsätze im Einzelhandel oder in der Gastronomie, die durch die Ausgaben dieser Beschäftigten angestoßen werden.

Für diese Berechnungen werden Input-Output-Tabellen (IOT) verwendet. In einer IOT werden die Güter- und Dienstleistungslieferungen zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen eines Landes dargestellt. Mithilfe von Input-Output-Modellierungen, die ursprünglich auf den Wirtschaftsnobelpreisträger Leontief zurückgehen, ist es möglich, in der IOT nicht nur abzulesen, welche Vorleistungen eine Branche direkt bezieht, sondern die gesamte vorgelagerte Wertschöpfungskette der Branche zu erfassen.

Zur Untersuchung der wirtschaftlichen Effekte der Plattformbeschäftigten wird zunächst mithilfe des Input-Output-Modells der IW Consult die aktuelle Basis-IOT durch Daten aus den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (Statistisches Bundesamt 2025b) auf das Jahr 2024 fortgeschrieben. Im nächsten Schritt wird die Plattformarbeit als sogenanntes „Satellitenkonto“ in die IOT integriert. Die absolute Größe der Branche wird dabei anhand des zuvor berechneten direkten Wirtschaftsbeitrags der Plattformarbeit bestimmt. Für die Vorleistungsstruktur der neu definierten Plattformarbeitsbranche wird angenommen, dass sie auf den Vorleistungsstrukturen der Branchen basiert, die in ihr zusammengeführt werden.

Ergänzend zur Ermittlung des ökonomischen Impacts wird auch der fiskalische Fußabdruck der Plattformarbeit geschätzt. Dazu bedienen wir uns des Steuerschätzmodells der IW Consult. Das Modell bildet die Umsatzsteuer (nach Vorsteuerabzug), die Lohnsteuer auf abhängig Beschäftigte, die Einkommensteuer auf Personengesellschaften sowie Gewerbe- und Körperschaftsteuer ab. Damit umfasst es

alle wichtigen wirtschaftsnahen Steuerarten, die bundesweit etwa 85 Prozent des gesamten national wirtschaftsrelevanten Steueraufkommens ausmachen.

Das Modell verwendet historische Daten zur Branchenverteilung der verschiedenen Steuereinnahmen und schreibt diese auf das Jahr 2024 fort. Eine Verknüpfung mit den zuvor berechneten branchenspezifischen Kennzahlen des ökonomischen Impacts erlaubt im nächsten Schritt eine Abschätzung des verursachten Steueraufkommens der Plattformarbeit. Entsprechend wird analog zum ökonomischen Impact auch auf fiskalischer Seite ein direkter, indirekter und induzierter Effekt bestimmt.

Eine Besonderheit bei der Modellierung des fiskalischen Fußabdrucks in dieser Studie besteht darin, dass nicht die Plattformen als Unternehmen, sondern die Plattformarbeit selbst betrachtet wird. Deshalb werden bei der Berechnung des direkten fiskalischen Beitrags unternehmensseitig gezahlte Steuerzahlungen (Umsatzsteuer und Körperschaftsteuer) nicht berücksichtigt. Die entsprechenden Unternehmen (zum Beispiel Wolt und Uber) sind zwar bedeutende Steuerzahler, ihr Beitrag fließt in dieser Studie jedoch nicht ein. In den direkten fiskalischen Effekt gehen zudem Einkommens- und Gewerbesteuer mit dem Anteil der selbstständig Beschäftigten sowie die Lohnsteuer mit dem Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ein. Die Sozialversicherungsbeiträge aller Beschäftigungsgruppen werden in ihrer jeweiligen Beitragshöhe aufgenommen. Beim indirekten und induzierten Effekt werden dagegen alle Steuern einbezogen.

Auf diese Weise lassen sich die fiskalischen Beiträge der Plattformarbeit entlang ihrer gesamten Wertschöpfungskette differenziert nach Steuerarten darstellen.

## Clusteranalyse

An dieser Stelle soll das Verfahren der Clusteranalyse in grober Form erläutert werden. Die Clusteranalyse ist methodisch im Bereich der unbeaufsichtigten Klassifikationen angesiedelt, was bedeutet, dass es ex ante keine bekannte Gruppenzugehörigkeit der analysierten Einheiten gibt. Stattdessen werden die befragten Plattformbeschäftigten gemäß der Motivation für Plattformarbeit so gruppiert, dass die Personen innerhalb eines Clusters so ähnlich wie möglich und Personen unterschiedlicher Cluster so verschieden wie möglich sind. Die wohl bekanntesten Clusteransätze sind die k-means-Clusterung und hierarchische Clusterverfahren. Während k-means-Verfahren Daten in eine vorselektierte Anzahl an Clustern (k) aufteilen, sind hierarchische Clusterverfahren ergebnisoffener, da der Clusteralgorithmus unabhängig von der Clusteranzahl ist. Ein Nachteil von hierarchischen Clusterverfahren ist dagegen, dass einmal gebildete Cluster im Verlauf des Algorithmus nicht mehr aufgelöst werden können. Um die Vorteile beider Ansätze zu kombinieren und etwaige Schwächen zu reduzieren, wurde ein zweistufiges Clusterverfahren gewählt, welches die Zentroide der Cluster mit hierarchischem Clusterverfahren bestimmt, um die mittels k-means-Clusterung die angrenzenden Personen gruppiert werden.

Zunächst werden die Motivation und Beweggründe für Plattformarbeit der Personen mithilfe einer Hauptkomponentenanalyse verdichtet. Hauptkomponentenanalysen werden häufig als Vorstufen zu Clusteranalysen verwendet, weil die Verdichtung der Informationen in den Daten dem Clusteralgorithmus die Identifizierung der Cluster erleichtert und man so oftmals homogenere Cluster in vergleichbarer Größe erhält. Die Hauptkomponentenanalyse berechnet vereinfacht gesagt, wie viel Variation im Datensatz auf die zentralen Dimensionen (die sogenannten Hauptkomponenten) zurückgeht und findet insbesondere in Datensätzen mit starken Korrelationsstrukturen Anwendung. Im hier analysierten Datensatz entfallen zum Beispiel gut 80 Prozent der Varianz auf die Hälfte der 16 Fragen. Restriktiert man den Datensatz nun auf jene Hauptkomponenten, die überdurchschnittlich viel Varianz erklären (das sogenannte Kaiser-Kriterium), eliminiert man unsystematisches Rauschen und vereinfacht

dadurch die Clusterbildung. Gemäß dem Kaiser-Kriterium sind die ersten acht Hauptkomponenten informativer als der Durchschnitt und verbleiben somit im Datensatz. Mit diesem kondensierten Datensatz startet nun die Clusteranalyse.

Die in dieser Analyse verwendete agglomerativ-hierarchische Clusteranalyse interpretiert zu Beginn des Algorithmus jede Person als eigenes Cluster. Mit jeder Iteration werden die ähnlichsten Unternehmen zu einem Cluster fusioniert, wobei Ähnlichkeit mithilfe des Ward-Verfahrens bestimmt wird. Dieses Verfahren wird häufig anderen Linkage-Verfahren vorgezogen, da es homogene Gruppen besser identifiziert als andere Fusionsverfahren. Konkret identifiziert dieses Verfahren mit jeder Iteration das Cluster, das mit der geringstmöglichen Intraclustervarianz einhergeht, wobei die Varianz mithilfe der euklidischen Distanz berechnet wird. Anders formuliert: In jedem Schritt berechnet der Algorithmus, wie stark die Varianz der verschiedenen Cluster durch die Fusion mit allen möglichen Observationen zunehmen würde, und wählt die Cluster-Observationen-Kombination, die mit dem geringsten Anstieg der Fehlerquadratsumme einhergeht. Der Algorithmus endet, wenn alle Observationen zu einem einzigen Cluster zusammengefasst sind. Da in diesem Cluster alle Observationen enthalten sind, ist die gesamte Intraclustervarianz am Ende des Algorithmus maximal. Zu Beginn des Algorithmus ist die kumulierte Intraclustervarianz dagegen minimal, da jede Observation ein eigenes Cluster darstellt und die Intraclustervarianz jedes Clusters folglich null ist.

Die Bestimmung der optimalen Clusteranzahl ist nach Beendigung des Algorithmus damit noch nicht beantwortet. Die Wahl der Clusteranzahl lässt sich auf empirischer Basis mithilfe des R-Pakets „NbClust“ treffen. Dieses Paket hat eine Funktion implementiert, mit der 30 Cluster-Validitätsindizes berechnet werden. Die verschiedenen Indizes kombinieren Informationen zu der Intraclusterkompaktheit und der Interclusterisolationen sowie weiteren geometrischen und statistischen Eigenschaften der Daten, wie die Anzahl der Datenpunkte und (Un-)Ähnlichkeitsmessungen. Auf dieser Basis liefert jeder Indikator einen Vorschlag für die optimale Clusteranzahl. Da verschiedene Indikatoren auch zu verschiedenen Vorschlägen in Bezug auf die optimale Clusteranzahl führen, werden die Ergebnisse aller Indikatoren gegenübergestellt und die Clusteranzahl gewählt, die von der relativen Mehrheit der Indikatoren präferiert wird (Charrad et al. 2014). Gemäß dieser Mehrheitsregel sollten die analysierten Personen in zwei bis drei Cluster aufgeteilt werden.

Der hierarchische Clusteralgorithmus hat Schwächen dabei, manche Plattformbeschäftigte zuzuordnen. Einige finden sich eher in der Nähe eines anderen Clusters wieder. Eine einmal getroffene Zuordnung kann wegen der spezifischen Ausgestaltung der Methode aber nicht mehr rückgängig gemacht werden.

Aus diesem Grund wurde ein zweistufiges Verfahren angewendet und das Ergebnis der hierarchischen Clusteranalyse als Ausgangsbasis für die finale Zentrierung der Cluster mittels k-means-Clustering genutzt. Konkret ist zu diesem Zeitpunkt bekannt, dass zwei bis drei Cluster von den verschiedenen Indizes vorgeschlagen werden und wo sich gemäß der Clusterung des ersten Schritts die Mittelpunkte der Cluster befinden. Die finale Zentrierung funktioniert folgendermaßen: Die Mittelpunkte aus der ersten Stufe werden als initiale Zentroide in den Algorithmus gegeben. Nun werden die Personen dem Cluster zugeteilt, dessen Mittelpunkt sie gemäß der euklidischen Distanz am nächsten sind. Anschließend wird der initiale Mittelpunkt aktualisiert und die Befragten werden erneut dem Cluster zugeteilt, dem sie am nächsten sind. Der Algorithmus stoppt, wenn durch die Aktualisierung der initialen Clustermittelpunkte keine veränderte Zuordnung der Plattformbeschäftigten mehr geschieht.

## 8 Literaturverzeichnis

- Amlinger, Marc; Markert, Cornelius; Neumann, Horst (2024): Deutschland 2070: Arbeitsmarkt, Demografie und Produktivität (IGZA Arbeitspapier, 5).
- Baethge, Catherine Bettina; Boberach, Michael; Hoffmann, Anke; Wintermann, Ole (2019): Plattformarbeit in Deutschland. Freie und flexible Arbeit ohne soziale Sicherung. Gütersloh (Bertelsmann Stiftung).
- BAILII (2021): The Independent Workers Union of Great Britain v The Central Arbitration Committee [2021]. EWCA Civ 952 (24 June 2021) (British and Irish Legal Information Institute). Online verfügbar unter <https://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2021/952.html>, zuletzt geprüft am 25.11.25.
- BMAS (2021): Vielfältige Ressourcen stärken - Zukunft gestalten. Impulse für eine nachhaltige Arbeitswelt zwischen Pandemie und Wandel. Unter Mitarbeit von F. Bsirske, M. Evans, S. Horvat, I. Jensen, M. Möreke, S. Pfeiffer et al. Berlin (Bundesministerium für Arbeit und Soziales).
- Bonin, Holger; Rinne, Ulf (2017): Omnibusbefragung zur Verbesserung der Datenlage neuer Beschäftigungsformen. Kurzexpertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (IZA Research Report No. 80).
- Bundesagentur für Arbeit (2025): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt - Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2024. Nürnberg.
- Bundesarbeitskammer (2025a): Freier Dienstvertrag. Wien. Online verfügbar unter [https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitsvertraege/Freier\\_Dienstvertrag.html](https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitsvertraege/Freier_Dienstvertrag.html), zuletzt geprüft am 25.11.25.
- Bundesarbeitskammer (2025b): Sozialversicherungsbeiträge für freie Dienstnehmer:innen. Wien. Online verfügbar unter <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/steuerundeinkommen/freie-dienstnehmerinnen/sozialversicherungsrecht/Sozialversicherungsbeitraege.html>, zuletzt geprüft am 25.11.25.
- Burstedde, Alexander; Malin, Lydia; Risius, Paula (2017): Fachkräfteengpässe in Unternehmen Rezepte gegen den Fachkräftemangel: Internationale Fachkräfte, ältere Beschäftigte und Frauen finden und binden. Köln (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, Studie 4/2017).
- Charrad, Malika; Ghazzali, Nadia; Boiteau, Véronique; Niknafs, Azam (2014): NbClust: an R package for determining the relevant number of clusters in a data set. In: *Journal of statistical software* 61, S. 1–36.
- Deschermeier, Philipp; Schäfer, Holger (2024): Die Babyboomer gehen in Rente. Köln (IW-Kurzbericht, 78).
- Dolado, Juan J.; Jáñez, Álvaro; Wellschmied, Felix (2025): Riders on the Storm (IZA Diskussionspapier, 17740).
- Doordash (2024): DoorDash Statement on the Department of Labor's Final Worker Classification Rule. Online verfügbar unter <https://about.doordash.com/en-us/news/dol-final-rule-statement>, zuletzt geprüft am 25.11.25.
- ELA (2024): Regulating digital platforms – Articles 68-72 of Law 4808/2021. European Labour Authority.

- Eurofound (2025a): Platform economy database. Deliveroo to stop operations in Spain following Riders Law. Online verfügbar unter <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/deliveroo-to-stop-operations-in-spain-following-riders-law-110230>, zuletzt geprüft am 25.11.25.
- Eurofound (2025b): Platform economy database. Glovo Faces €450m Spanish Social Security Bill for Misclassifying Riders. Online verfügbar unter <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/glovo-faces-450m-spanish-social-security-bill-for-misclassifying-riders-110271>, zuletzt geprüft am 25.11.25.
- Europäische Kommission (2021): Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work – Final report. Publications Office of the European Union. Brüssel.
- Europäische Kommission (2025): DAC7. Directive on Administrative Cooperation (reporting rules for digital platforms). Online verfügbar unter [https://taxation-customs.ec.europa.eu/taxation/tax-transparency-cooperation/administrative-co-operation-and-mutual-assistance/dac7\\_en](https://taxation-customs.ec.europa.eu/taxation/tax-transparency-cooperation/administrative-co-operation-and-mutual-assistance/dac7_en), zuletzt geprüft am 25.11.25.
- Freshfields (2021): WorkLife 2.0: a new 'rider law' in Spain that will affect a part of the gig economy. Unter Mitarbeit von Raquel Florez und Juan Pastor. Online verfügbar unter <https://riskandcompliance.freshfields.com/post/102gy5h/worklife-2-0-a-new-rider-law-in-spain-that-will-affect-a-part-of-the-gig-econo>, zuletzt geprüft am 25.11.25.
- Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte (2021): Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060. Demografische Entwicklung Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen. Nürnberg (IAB-Kurzbericht 25/2021).
- Grubhub (2020): Can you provide proof of Grubhub employment? Online verfügbar unter <https://driver-support.grubhub.com/hc/en-us/articles/360035686912-Can-you-provide-proof-of-Grubhub-employment>, zuletzt geprüft am 25.11.25.
- Hall, Jonathan; Krueger, Alan B. (2024): An analysis of the labor market for Uber's driver-partners in the United States. In: *NBER Working Paper No. w22843*.
- HHS.gov (2023): As a small business owner, am I required to offer health insurance to my employees? U.S. Department of Health and Human Services. Washington. Online verfügbar unter <https://www.hhs.gov/answers/health-insurance-reform/am-i-required-to-offer-health-insurance-to-employees/index.html>, zuletzt geprüft am 25.11.25.
- Hüther, Michael; Jung, Markos; Obst, Thomas (2021): Arbeitskräftepotenziale der deutschen Wirtschaft: Chancen für Wachstum und Konsolidierung. Köln (IW-Policy Paper, 10).
- Jansen, Andreas; Kümmerling, Angelika; Zink, Lina (2024): Spannungsfeld Vereinbarkeit: Arbeitszeit- und Jobpräferenzen von Menschen mit Sorgeverantwortung. Gütersloh (Bertelsmann Stiftung).
- JRC - The Joint Research Center (2025): Platform work and the "gig economy": the JRC COLLEEM surveys of digital labour platforms. Online verfügbar unter [https://joint-research-centre.ec.europa.eu/projects-and-activities/employment/platform-work\\_en](https://joint-research-centre.ec.europa.eu/projects-and-activities/employment/platform-work_en), zuletzt geprüft am 24.11.25.
- Kofa (2025): Überblick Fachkräftemangel. Hg. v. Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung. Online verfügbar unter <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/ueberblick-fachkraeftemangel/>, zuletzt geprüft am 24.11.25.
- Kubis, Alexander; Schneider, Lutz (2024): Zuwanderung und Arbeitsmarkt. Eine Analyse für Deutschland und die Bundesländer. Gütersloh (Bertelsmann Stiftung).
- Kuhn, Sarah; Schwengler, Barbara; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris (2025): Demografischer Wandel und Arbeitskräftemangel. Ausländische Beschäftigte spielen eine wichtige Rolle Ausländische Beschäftigte auf dem Arbeitsmarkt. Nürnberg (IAB-Kurzbericht 8/2025).
- Lane, Marguertia (2020): Regulating platform work in the digital age. Hg. v. OECD Publishing. Paris (OECD Going Digital Toolkit Notes, 1).

- Leinonen (2024): Whether you need an employee or a service provider - comparison of employment contracts and service contracts in Estonia. Online verfügbar unter <https://leinonen.eu/est/news/whether-you-need-an-employee-or-a-service-provider-comparison-of-employment-contracts-and-service-contracts-in-estonia/>, zuletzt geprüft am 25.11.25.
- Ministry of Digital Governance of the Hellenic Republic (2026): Insurance rules for businesses in Greece. Online verfügbar unter <https://www.gov.gr/en/sdg/employees/social-security-rights-and-obligations/insurance-rules-for-businesses-in-greece>.
- OECD; ILO; Europäische Union (2023): Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work. Paris (OECD Publishing).
- Ogletree Deakins (2019): Texas Workforce Commission Issues Proposed Rules Excluding Certain Gig Workers From the Definition of “Employment” Under Texas Unemployment Laws. Online verfügbar unter <https://ogletree.com/insights-resources/blog-posts/texas-workforce-commission-issues-proposed-rules-excluding-certain-gig-workers-from-the-definition-of-employment-under-texas-unemployment-laws/>, zuletzt geprüft am 25.11.25.
- Peichl, Andreas; Sauer, Stefan; Wohlrabe, Klaus (2025): Arbeits- und Fachkräftemangel – aktuelle Lage und Projektionen im europäischen Vergleich. 78. Jahrgang (ifo Schnelldienst, 03/2025).
- Pimpertz, Jochen (2021): Höhere Regelaltersgrenze: 68 reicht nicht. Köln (IW-Kurzbericht 34/2021).
- Politico (2022): Spain slaps food-delivery firm with penalty of up to €79 million. Online verfügbar unter <https://www.politico.eu/article/spain-slaps-food-delivery-firm-with-fine-of-up-to-79-million/>, zuletzt geprüft am 25.11.25.
- Pongratz, Hans J. (2023): Plattformarbeit: Zwischenbilanz und Perspektiverweiterung (WSI Mitteilungen, 76. Jg., 5/2023).
- Riigi Teataja (2000): Social Tax Act. Online verfügbar unter <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/522122021008/consolide/current>.
- Schäfer, Holger (2018): Arbeitszeitwünsche von Arbeitnehmern im Längsschnitt. 45. Jg. Köln (IW-Trends, 3).
- Schäfer, Holger (2022): Viel besser wird es nicht - Deutschlands Arbeitsmarkt am Höhepunkt. Berlin (IW-Kurzbericht, 71).
- Schäfer, Holger (2023): Potenziale zur Verlängerung der Wochenarbeitszeiten. Berlin (IW-Kurzbericht, 36).
- Schäfer, Holger (2024): Arbeitszeit: Sind die deutschen arbeitsscheu? Berlin (IW-Kurzbericht 21/2024, 21).
- Shields, Cillian (2021): Deliveroo to cease operations in Spain at the end of November. Online verfügbar unter <https://www.catalannews.com/business/item/deliveroo-to-cease-operations-in-spain-at-the-end-of-november>, zuletzt geprüft am 23.01.2026.
- SSA.gov (2025): If You Are Self-Employed. Social Security Administration. Online verfügbar unter <https://www.ssa.gov/pubs/EN-05-10022.pdf>, zuletzt geprüft am 25.11.25.
- Statistisches Bundesamt (2024): Bevölkerung nach dem Gebietsstand. Berechnungsstand: Juni 2024.
- Statistisches Bundesamt (2025a): Statistischer Bericht - Bevölkerungsfortschreibung auf Basis Zensus 2022 - Berichtsjahr 2024.
- Statistisches Bundesamt (2025b): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Berechnungsstand: Februar 2025.
- SVR (2025): Perspektiven für morgen schaffen – Chancen nicht verspielen. Jahresgutachten 2025/26. Wiesbaden (Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung).
- Techniker Krankenkasse (2024): Gesundheitsreport 2024 – Fachkräftemangel: Was hält die Generation 50+ im Job? Hamburg.

texas.gov (2025): Texas House Bill 4215. TX HB4215.

Uber Technologies Inc. (2025): Statement of Activity. Online verfügbar unter <https://help.uber.com/driving-and-delivering/article/statement-of-activity?nodeId=08f4afed-d97a-4c3f-87bf-354886e71f37>, zuletzt geprüft am 25.11.25.

UK government (2014): NHS entitlements: migrant health guide. Online verfügbar unter <https://www.gov.uk/guidance/nhs-entitlements-migrant-health-guide>, zuletzt aktualisiert am 02.10.23, zuletzt geprüft am 25.11.25.

UK government (2025a): National Insurance: introduction. Online verfügbar unter <https://www.gov.uk/national-insurance/what-national-insurance-is-for>, zuletzt geprüft am 25.11.25.

UK government (2025b): Providing a service. From deliveries to dog walking, learn the tax rules for service hustles. Online verfügbar unter <https://taxhelpforhustles.campaign.gov.uk/guide-to-delivery-driving-tax-rules-and-other-service-hustles/>, zuletzt geprüft am 25.11.25.

UK government (2025c): Reporting sellers to HMRC if you're a digital platform operator. Online verfügbar unter <https://www.gov.uk/government/collections/reporting-sellers-to-hmrc-if-youre-a-digital-platform-operator>, zuletzt geprüft am 25.11.25.

UK government (2025d): Self-employed National Insurance rates. Online verfügbar unter <https://www.gov.uk/self-employed-national-insurance-rates>, zuletzt geprüft am 25.11.25.

UK government (2025e): Statutory Sick Pay (SSP). Eligibility. Online verfügbar unter <https://www.gov.uk/statutory-sick-pay/eligibility>, zuletzt geprüft am 25.11.25.

Werdnig, Martin (2023): Der demografische Wandel: Überlastung für die Jungen? In: Wirtschaft verstehen, Zukunft gestalten. Beiträge zum Jubiläum des Vereins für Socialpolitik. Hg. v. BMWK und Verein für Socialpolitik. Berlin.

Wolt (2024): Who are the people delivering on Wolt? Online verfügbar unter <https://courierinsights.com/>, zuletzt geprüft am 24.11.25.

