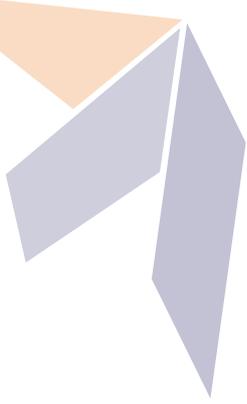


**DRITTER
GLEICHSTELLUNGSBERICHT**

Irem Güney-Frahm und Johanna Fuchs

**Gleichstellungsorientierte
Gestaltung von Plattformarbeit:
Diskriminierungsrisiken,
Chancen und
Regulierungsansätze**



**Dokumentation eines Hearings
der Sachverständigenkommission
für den Dritten Gleichstellungsbericht**

Irem Güney-Frahm/Johanna Fuchs

Gleichstellungsorientierte Gestaltung von Plattformarbeit: Diskriminierungsrisiken, Chancen und Regulierungsansätze

Dokumentation eines Hearings der Sachverständigen-
kommission für den Dritten Gleichstellungsbericht

27. Mai 2020

Online-Veranstaltung

1	Inhalt und Ziel des Hearings	1
2	Ablauf.....	3
3	Zentrale Aussagen der Vorträge: Plattformarbeit aus Geschlechterperspektive	4
	<i>Einführung</i>	<i>4</i>
	<i>Genderaspekte von Plattformarbeit in der Literatur</i>	<i>4</i>
	<i>Schöne neue Arbeitswelt? Mechanismen von Diskriminierung bei der Plattformarbeit</i>	<i>6</i>
	<i>Zwischen Flexibilität und Unsicherheit – Erfahrungen von Frauen in der Plattformökonomie</i>	<i>7</i>
	<i>Plattformen, soziale Reproduktion und mobile Arbeit.....</i>	<i>8</i>
	<i>Bewertungsmechanismen in der Plattformarbeit und Risiken für Beschäftigte.....</i>	<i>10</i>
	<i>Gleichstellungs- und antidiskriminierungsrechtliche Anforderungen an algorithmische Systeme in der Plattformarbeit.....</i>	<i>11</i>
4	Impulse aus den Diskussionsrunden	12
	<i>Globalisierung und Aufstieg der Plattformwirtschaft.....</i>	<i>12</i>
	<i>Algorithmenbasierte Diskriminierung und Bewertungsmechanismen in den Plattformen..</i>	<i>13</i>
	<i>Rechtlicher Status der Plattformarbeit und die Folgen im Hinblick auf Schutz vor Diskriminierung und soziale Absicherung.....</i>	<i>14</i>
	<i>Mitbestimmung und kollektives Handeln</i>	<i>14</i>
	<i>Bewertungskriterien und zivilgesellschaftliche Initiativen für gleichstellungsorientierte Plattformarbeit</i>	<i>15</i>
	<i>Plattformarbeit: Fortdauer der geschlechtsspezifischen Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt?</i>	<i>15</i>
5	Vorgeschlagene Handlungsempfehlungen für Plattformarbeit.....	16
	<i>Empfehlungen für die weitere Forschung zu und Analyse von Plattformarbeit</i>	<i>16</i>
	<i>Empfehlungen für die politische Praxis und rechtliche Reformen</i>	<i>16</i>
	<i>Empfehlungen für die Plattformbetreiber.....</i>	<i>17</i>
	Literatur	18
6	Teilnehmende	19

1 Inhalt und Ziel des Hearings

Das Hearing „Gleichstellungsorientierte Gestaltung von Plattformarbeit: Diskriminierungsrisiken, Chancen und Regulierungsansätze“ ist das vierte Hearing und somit ein Teil einer Reihe von Hearings im Rahmen der Arbeit der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht, der sich mit dem Thema Digitalisierung befasst. Die Hearings dienen dem vertieften fachlichen Austausch der Sachverständigen mit Expert*innen aus Wissenschaft und Praxis. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse fließen, ebenso wie die beauftragten Expertisen, in das Gutachten der Sachverständigen ein. Das Gutachten der Sachverständigen soll insbesondere Handlungsempfehlungen für eine gleichstellungsorientierte Gestaltung der Digitalisierung aufzeigen. Die Kommission knüpft dabei an die im Zweiten Gleichstellungsbericht formulierten Gleichstellungsziele an. Dahinter steht das Leitbild einer Gesellschaft mit gleichen Verwirklichungschancen unabhängig vom Geschlecht, in der Chancen und Risiken – auch der Digitalisierung – gleich verteilt sind.

Plattformarbeit ist eine neue Form von Erwerbsarbeit, die mit der fortschreitenden Digitalisierung des Arbeitsmarktes zunehmend an Bedeutung gewinnt. Plattformarbeit basiert darauf, dass sich die Arbeitenden auf einer digitalen Plattform registrieren und von den Auftraggebenden über die Plattform kontaktiert werden. In dieser neuen Form der Arbeitsorganisation werden algorithmische Systeme eingesetzt, die die in Frage kommenden Arbeitskräfte auflisten, welche dann von dem Auftraggebenden ausgewählt werden. Dabei spielen die Bewertungen früherer Auftraggebender eine wichtige Rolle bei der Entscheidung der Auftraggebenden. In dieser Hinsicht entsprechen die Plattformen einer Art von „Marktplatz“, auf dem „die Koordination sowie das ‚Matching‘ von Anbietenden und Nachfragenden“ (Schreyer/Schrage 2018: 8) stattfinden. Die Erwerbstätigkeiten, die auf den Plattformen ausgeführt werden, reichen von einfachen Aufgaben ohne Qualifikationsanforderungen wie z. B. Reinigung bis zu komplexeren Tätigkeiten für ausgebildete Fachkräfte wie Software-Testing (Hensel 2020). Oft ist es der Fall, dass analoge Tätigkeiten wie z. B. Fahrdienste oder Reinigungsarbeit, die unter dem Begriff „On-Demand-Economy“ subsumiert werden, keine besonderen Qualifikationen erfordern. Die digitale Plattformarbeit, die in den meisten Fällen mit dem Konzept „Crowdworking“ beschrieben wird und frei ist von räumlichen und zeitlichen

Beschränkungen, wird andererseits überwiegend von qualifizierten Arbeitenden ausgeübt (Hensel 2020; Risak 2020).

Plattformarbeit geht mit gravierenden Veränderungen von Erwerbs- und Beschäftigungsstrukturen einher und erfährt sowohl von der Politik als auch von der Wissenschaft zunehmend größere Aufmerksamkeit. Die Auswirkungen der Plattformarbeit auf Geschlechterverhältnisse und die Rolle von Geschlecht in der Plattformarbeit werden dabei – gerade in der deutschen Debatte – allerdings häufig übersehen (Hensel 2020). Ausgehend von dieser Lücke hatte das Hearing daher das Ziel, Handlungsempfehlungen zu erarbeiten, die eine gleichstellungsorientierte Gestaltung von Plattformarbeit fördern. Zentrale Fragestellungen des Hearings waren zum einen, welche Chancen aber auch Diskriminierungsrisiken im Hinblick auf gleichstellungspolitische Ziele in der Plattformarbeit bestehen und welche Mechanismen für eine gleichstellungsorientierte Bewertung und Regulierung von Plattformarbeit notwendig sind. Entsprechend dieser Fragestellungen bestand das Hearing aus zwei Blöcken.

2 Ablauf

Uhrzeit	
9.00 – 9.10	<p>Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok/Prof. Dr. Timm Teubner – Sachverständigenkommission Dritter Gleichstellungsbericht</p> <p>Begrüßung/Einführung: Gleichstellungspolitische Ziele im Kontext von Plattformarbeit und Hinweise zur digitalen Kommunikation</p>
<i>Teil 1: Genderaspekte von Plattformarbeit: Risiken und Chancen im Hinblick auf gleichstellungspolitische Ziele</i>	
9.10 – 9.40	<p>Isabell Hensel – Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) Genderaspekte in Plattformarbeit: Stand in Forschung und Literatur</p> <p>Dr. Maren Borkert – Technische Universität Berlin Diskriminierungsmechanismen auf Plattformen: Erkenntnisse aus der Arbeit der Fairwork Foundation</p> <p>Katrin Fritsch/Helene von Schwichow – MOTIF Motive und Erfahrungen von Frauen in der Plattformökonomie</p> <p>Prof. Dr. Manuela Bojadžijev – Leuphana Universität Lüneburg und</p> <p>Mira Wallis – Humboldt-Universität Berlin Plattformarbeit in urbanen Räumen</p>
9.40 – 10.40	Fragerunde und Diskussion, Moderation: Dr. Ulrike Spangenberg
10.40 – 11.00	Kaffeepause
<i>Teil 2: Bewertungs- und Regulierungsmechanismen als Instrumente zur Durchsetzung gleichstellungsorientierter Plattformarbeit</i>	
11.00 – 11.30	<p>Dr. Michael “Six” Silberman – IG Metall Standards für die Bewertung von Plattformen: Ziele, Inhalte, Gleichstellungsrelevanz</p>
11.30 – 12.00	<p>Wiebke Fröhlich – Goethe Universität Frankfurt am Main Gleichstellungs- und antidiskriminierungsrechtliche Anforderungen für algorithmenbasierte Entscheidungssysteme in der Plattformarbeit</p>
12.00 – 12.50	Diskussion, Moderation: Dr. Ulrike Spangenberg
12.50 – 13.00	Zusammenfassung und abschließende Bemerkungen

3 Zentrale Aussagen der Vorträge: Plattformarbeit aus Geschlechterperspektive

Einführung

Die federführenden Sachverständigen für das Thema Plattformarbeit, Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok und Prof. Dr. Timm Teubner betonten in ihren Begrüßungsworten, dass im Zeitalter der Digitalisierung die Plattformarbeit ein neuer und großer Baustein des Erwerbslebens ist. Bei den hier diskutierten Plattformen gehe es nicht um soziale Netzwerke, sondern um den virtuellen Markt zur Vermittlung von Arbeit. Eine geschlechtsspezifische Analyse der Plattformarbeit verlange in erster Linie eine Auseinandersetzung mit Algorithmen und der Frage, inwiefern die Algorithmen, die oft als „neutrale“ Datenmenge verstanden werden, zu geschlechtsspezifischer Diskriminierung führen bzw. sie reproduzieren. Darüber hinaus wurde die Notwendigkeit hervorgehoben, im Rahmen des Hearings auf die grundlegende Frage einzugehen, inwiefern die Plattformarbeit eine neue Arbeitsform ist und ob in der Plattformarbeit die bestehenden Probleme der Solo-Selbstständigen wie Prekarisierung und fehlende soziale Absicherung fort-dauern, die allesamt aus Geschlechter- und Lebensverlaufsperspektive (Bundesregierung 2017) besonders signifikante Herausforderungen sind. Im Zusammenhang damit unterstrichen die Sachverständigen, dass die Analyse der Plattformarbeit unter Geschlechterperspektive sich mit der Frage nach der Entgrenzung der Arbeit und Vereinbarkeitsdruck insbesondere für Frauen beschäftigen soll. Zu diskutieren sei die Plattformarbeit auch aus einer intersektionalen Perspektive, die beispielsweise Antworten darauf liefern soll, warum viele Migrantinnen haushaltsbezogene Dienstleistungen erbringen. Entlang dieser Fragen wurde die Diskussion der Inputs geführt, die zunächst mit einer Bestandaufnahme der Literatur zur Plattformarbeit einsetzte.

Genderaspekte von Plattformarbeit in der Literatur

Der erste Vortrag des Hearings von Isabell Hensel, akademische Mitarbeiterin an der juristischen Fakultät der Europa Universität Viadrina Frankfurt (Oder), basierte auf einer mehrstufigen Literaturanalyse der Studien zu Plattformarbeit aus den letzten fünf Jahren im deutschen und US-amerikanischen Raum, die im Rahmen der Expertisen von der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht beauftragt worden war (Hensel 2020).

Hensel hob hervor, dass Geschlecht in jedem Aspekt der Plattformarbeit eine zentrale Rolle spiele.

Trotz der schwankenden, teils widersprüchlichen Datenlage (s. a. Hensel 2020) sei aus den Studien erkennbar, dass Plattformarbeit besonders für Frauen erweiterte und erleichterte Zugangschancen zur Erwerbsarbeit bedeuten kann. Allerdings findet man in der Literatur auch Hinweise darauf, dass neue, genderspezifische Diskriminierungsgefahren, u. a. gewalttätige, sexistische, rassistische Übergriffe und diskriminierende Algorithmen im Zusammenhang mit der Plattformarbeit auftreten können. Auch Vergütungsunterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen in der Plattformarbeit zulasten der Frauen, und zwar sogar in den Fällen, in denen das Geschlecht in den Transaktionen zwischen Auftraggebenden und Plattformarbeitenden nicht bekannt ist.

Hensel illustrierte das Problem der geschlechtsspezifischen Vergütungsunterschiede entlang einer dreifachen Kategorisierung von Crowdfunding: Die Verdienzlücke in einfachem digitalem Crowdfunding, das durch starken Wettbewerb für einfache Aufgaben geprägt ist, wird oft darauf zurückgeführt, dass Frauen auch aufgrund der fehlenden Schutzmechanismen geringere Vergütung akzeptierten. Die Verdienzlücke für analoge Tätigkeiten hängt in ähnlicher Art und Weise mit fehlenden Organisierungsmöglichkeiten für kollektives Handeln, starkem Wettbewerb, der besonderen Gefahr sexueller Belästigung und einer schwachen Verhandlungsposition der Frauen zusammen. In komplexem Crowdfunding mit höheren Verdienstmöglichkeiten existiert jedoch ein hoher Selektionsdruck, und da Frauen in den Berufen, in denen komplexe technische Fähigkeiten gefragt sind, generell – d. h. auch auf dem Arbeitsmarkt jenseits der Plattformen – unterrepräsentiert sind, sei zu erkennen, dass Frauen aus diesem Markt gedrängt werden.

Als Fazit wurde gezogen, dass Frauen eher von einer Prekarisierung ohne Rückkehroption in den regulären Arbeitsmarkt betroffen sind und aus dieser benachteiligten Position heraus die schlechten Arbeitsbedingungen in der Plattformwirtschaft akzeptieren. Darüber hinaus benötige man ein profunderes Verständnis der Plattformarbeit, was nach weiterer Forschung unter Berücksichtigung intersektionaler Perspektiven und innovativer Forschungsmethoden rufe.

Schöne neue Arbeitswelt? Mechanismen von Diskriminierung bei der Plattformarbeit

Der Vortrag von Dr. Maren Borkert vom Lehrstuhl für Entrepreneurship und Innovationsmanagement an der Technischen Universität Berlin behandelte die Studie „FAIRWORK – Towards Fairer Work in the Digital Gig Economy“, die die Technische Universität Berlin zusammen mit der Universität Oxford durchgeführt hatte und deren Ergebnisse im Mai 2020 veröffentlicht worden waren (Fairwork Deutschland 2020). Das 2019 als Pilotstudie in Südafrika und Indien gestartete Fairwork Projekt basiert auf einem Rating-System, um digitale Plattformen hinsichtlich der Fairness ihrer Arbeitsverhältnisse bzw. der Herausforderungen in Bezug auf diskriminierende Arbeitsbedingungen zu bewerten.

Unternehmen werden dafür anhand von fünf Prinzipien „fairer Plattformarbeit“ eingestuft: faire Bezahlung, faire Arbeitsbedingungen, faire Verträge, faire Management-Prozesse und faire Mitbestimmung. Entlang dieser Kriterien hat Fairwork die Arbeitsverhältnisse bei zehn der wichtigsten Plattformen in Deutschland untersucht und ihnen eine Fairness-Bewertung zwischen 1 und 10 (10 ist der beste Wert) verliehen. Nach diesen Kriterien liegt Clevershuttle auf dem ersten Platz mit 9 Punkten, gefolgt von ZenJob (8), Instaff (7), BerlKönig (6), Lieferando (5), Amazon Flex (4), Betreut.de (4), Careship (4), Helpling (2) und schließlich Uber (1) auf dem letzten Platz (Fairwork Deutschland 2020: 11). Die methodische Herangehensweise der Fairwork Foundation habe den Plattformen selbst die Chance gegeben, zu den Ergebnissen Stellung zu nehmen. Diese Art von Rücksprache soll Borkert zufolge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit beitragen. Ziel des Fairwork Rankings sei u. a., Aufmerksamkeit auf die Unterschiede zwischen den Plattformen zu lenken und mehr Transparenz in Bezug auf die Arbeitsbedingungen zu schaffen. So sei auch zu beobachten, dass z. B. der Gender Pay Gap je nach Plattform extrem variiert.

Mit dieser Untersuchung kam auch heraus, dass die Plattformarbeit nicht nur aufgrund des signifikant höheren Frauenanteils vergeschlechtlicht ist, sondern dass ein Drittel der Beschäftigten einen Migrationshintergrund hat. Ein wichtiges Ergebnis der Studie ist Borkert zufolge, dass bestimmte Tätigkeiten von bestimmten Gruppen von Migrant*innen durchgeführt werden und ethnisch- und geschlechtsspezifische Bilder wie „syrische Hilfsarbeiter“, „lateinamerikanische Putzfrauen“ in der Plattformarbeit vorherrschen. Der Vortrag knüpfte an

das Argument an, dass Plattformarbeit gerade für viele, die keinen Zugang zum regulären Arbeitsmarkt finden, als Alternative wahrgenommen wird.

Borkert machte auch auf die Rahmenbedingungen des Aufstiegs der Plattformarbeit aufmerksam. So fand der erste Push der Plattformökonomie zum Zeitpunkt der globalen Finanzkrise 2008 statt. Angesichts der Covid-19 Pandemie wird somit erwartet, dass die Zahl der Personen, die sich auf Plattformen registrieren, zunimmt, was eine Regulierung der Plattformarbeit dringend nötig macht.

Zwischen Flexibilität und Unsicherheit – Erfahrungen von Frauen in der Plattformökonomie

Der Vortrag von Katrin Fritsch und Helene von Schwichow von MOTIF, Institute for Digital Culture, behandelte die Expertise „Zwischen Flexibilität und Unsicherheit: Erfahrungen von Frauen in der Plattformökonomie“, die von der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht beauftragt worden war (Fritsch/von Schwichow 2020). Die Studie, die mit Hilfe von qualitativen semi-strukturierten Interviews die Erfahrungen von zehn Plattformarbeiterinnen aus sechs Ländern auf den Plattformen Airbnb, Helpling, 99designs und Textbroker in Deutschland untersucht, findet u. a. heraus, dass Frauen in der Plattformarbeit ihre Arbeit als flexibel, unsicher, intransparent und vereinzelt wahrnehmen.

Die Plattformarbeit werde von Frauen oft als eine *flexible* Nebenerwerbsmöglichkeit angesehen, die vor allem in Krisensituationen als Verdienstmöglichkeit wahrgenommen wird. Allerdings kann die Flexibilität schnell von *Unsicherheit* überschattet sein, u.a. durch unregelmäßiges Einkommen, fehlende soziale Absicherung, Gewalt- und Diskriminierungserfahrungen (Fritsch/von Schwichow 2020). Zudem sei in der Plattform die Flexibilität durch Bestrafungsmechanismen, die beispielsweise bei kurzfristiger Absage oder kontinuierlich negativen Bewertungen eingesetzt werden und bis zum Löschen des Accounts reichen, stark eingeschränkt. Für die Frauen in der Studie ist die Plattformarbeit zudem eine *intransparente* Arbeit, weil die Kommunikation mit der Plattform schwierig ist und Bewertungen einseitig und nicht nachvollziehbar sind. Darüber hinaus sei Plattformarbeit mit *Vereinzeltung* verbunden, da die Plattformen keine Möglichkeit zum Austausch mit anderen Arbeiter*innen oder Unterstützung in Problemfällen bieten. Die Referentinnen stellten des Weiteren fest, dass sich Geschlechterstereotype in der Plattformarbeit fortschreiben („die Frau

als gründliche Putzkraft“ oder „die Frau als herzliche Gastgeberin“), und dass die Frauen in einigen Fällen diese Stereotypen sogar bewusst zu eigenen Gunsten einsetzen. Allerdings ist mit dieser Reproduktion von Stereotypen auch eine zusätzliche unbezahlte, unsichtbare emotionale Arbeit verbunden.

Plattformen, soziale Reproduktion und mobile Arbeit

Der Vortrag von Prof. Dr. Manuela Bojadžijev, Professorin für Globalisierte Kulturen an der Leuphana Universität Lüneburg und Vize-Direktorin des Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) der Humboldt-Universität zu Berlin, und Mira Wallis, ebenfalls vom BIM, bezog sich auf zwei qualitative Studien zu Plattformarbeit in urbanen Räumen bzw. der Transformation von Arbeit durch digitale Plattformen. Dabei werfen die Studien nicht nur einen Blick auf Produktionsverhältnisse und Migration, sondern auch auf die Sorgearbeit bzw. reproduktive Arbeit.

So wurden zum einen vorläufige Erkenntnisse aus der Studie „Digitalisierung von Arbeit und Migration“ dargestellt, die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft gefördert und seit Mai 2018 von Moritz Altenried, Manuela Bojadžijev und Mira Wallis durchgeführt wird (siehe auch <http://www.platform-mobilities.net>). Die Studie untersucht die Reorganisation von Arbeit und sozialer Reproduktion durch digitale Plattformen und wie sich mit dieser Reorganisation auch Formen, Praktiken und Konzepte von Arbeitsmigration unter digitalen Bedingungen wandeln. Hierfür werden zwei Felder von Plattformarbeit untersucht: Zum einen die zunehmend global verteilte, digitale Arbeit auf Crowdwork-Plattformen und zum anderen die Arbeit auf der „letzten Meile“ des digitalisierten Liefer- und Versandhandels.

Zum anderen bezog sich der Vortrag auf die im Rahmen des Horizont 2020-Programms der EU geförderten Studie PLUS, „Platform Labour in Urban Spaces“, die Anfang 2019 von Moritz Altenried, Stefania Animento, Manuela Bojadžijev und Valentin Niebler begonnen wurde (siehe auch <https://project-plus.eu>). Im Rahmen dieser Studie wird der Effekt von digitalen Plattformen wie Uber, Deliveroo, Helpling und Airbnb auf Arbeitsbedingungen und soziale Sicherung in Berlin und sechs weiteren Städten Europas untersucht. Sie zeigt auf, welche Herausforderungen sich mit Blick auf Arbeitsrechte, Arbeitsschutz, soziale Absicherung sowie das Geschlechterverhältnis für (urbane) Politik, Verwaltung und Gewerkschaften ergeben.

Die Referentinnen hoben hervor, dass in der gegenwärtigen Plattformökonomie verschiedene geschlechtsspezifische und intersektionale Risiken und Probleme auf dem Arbeitsmarkt fortauern. Das wirklich Neue an Plattformen sei, dass sie eine Arbeiterschaft „auf Abruf“ (on-demand) erschaffen, die mit Hilfe digitaler Technologie flexibel skalierbar und dennoch präzise zu steuern und zu kontrollieren ist (Bojadžijev/Wallis 2020).

Plattformarbeit ermöglicht den beiden Referentinnen zufolge zwar prinzipiell neue Teilhabemöglichkeiten für Gruppen, denen der Zugang zum regulären Arbeitsmarkt z. B. aufgrund von Geschlecht, gesundheitlichen Einschränkungen, rassistischer Diskriminierung oder erzwungener Mobilität erschwert ist. Diese Möglichkeiten rühren daher, dass die Plattformarbeit in den meisten Fällen unbürokratisch organisiert ist. Als Beispiel wurden Deliveroo und Helpling mit sehr niedrigen Einstiegshürden eingeführt: Aufgrund des wenig aufwändigen Zugangs zu der Branche arbeiten viele Migrant*innen in den Lieferdiensten und den haushaltsbezogenen Dienstleistungen. Die Plattformarbeit bzw. ihre angeblich unkomplizierte Natur sind allerdings mit Risiken verbunden. Bojadžijev und Wallis betonten die komplett fehlende Absicherung im Fall von ausbleibenden Aufträgen; die ständige Gefahr des Jobverlustes; keine oder nur sehr geringe soziale Absicherung; kein Einkommen im Urlaubs- oder Krankheitsfall und das Fehlen übertragbarer Nachweise für die in der Plattformarbeit unter Beweis gestellten Fähigkeiten. Diese Kehrseiten haben sowohl geschlechtsspezifische Dimensionen, etwa bezüglich Elternzeit und Kinderbetreuung, betreffen aber zudem besonders Menschen mit unsicherem Aufenthaltsstatus und ohne Anspruch auf Sozialleistungen.

Zudem machten die Referentinnen auch auf die globalen Rahmenbedingungen dieser Dienste aufmerksam. So stehe die Plattformarbeit mit der Krise der sozialen Reproduktion in Zusammenhang: Gerade für diejenigen, die aufgrund steigender Anforderungen in der Arbeitswelt sowie der Aushöhlung staatlicher Daseinsvorsorge immer weniger Zeit für die Sorgearbeit zur Verfügung haben, bieten Plattformen mit einem Schwerpunkt in haushaltsnahen Dienstleistungen flexible Reproduktionsarbeit als bezahlte Dienstleistung (Bojadžijev/Wallis 2020), zumal ist die Online-Suche nach derartigen Arbeitsangeboten für diese Frauen oft kostengünstig und zeiteffizient ist.

Bewertungsmechanismen in der Plattformarbeit und Risiken für Beschäftigte

Der Vortrag von Dr. Michael „Six“ Silbermann von der IG Metall konzentrierte sich auf die Diskriminierung in der Plattformarbeit und die Probleme und rechtlichen Ansätze zur Behebung dieser Probleme. Das Bild eines Taxifahrers oder einer Taxifahrerin, die auf einer Plattform aufrufbar sind, illustrierte welche Probleme mit der Plattformarbeit verbunden sein können. Diese rechtlich selbstständigen Taxifahrer*innen seien auf die Bewertung des Fahrgastes angewiesen. Im Falle einer Bewertung unter einem bestimmten Schwellenwert bekämen sie prinzipiell zunächst ein Zeitfenster für eine Verbesserung, danach eine Abmahnung und das Angebot zu einer „freiwilligen“ Schulung. In der Praxis hingegen würden die Taxifahrer*innen deutlich schneller entlassen bzw. deaktiviert. Dabei werde oft nicht beachtet, ob und inwiefern das Verhalten des Gastes, der eine schlechte Bewertung vergab, selbst problematisch war. Silbermann führte als Beispiel an, dass ein Kunde Anmerkungen zum Aussehen der Fahrerin macht, ihr unangemessene persönliche Fragen stellt und nach ihrer privaten Telefonnummer fragt, die das ablehnt und dafür eine schlechte Bewertung erhält, gegen die sie nichts unternehmen kann und die sich dann auf ihre künftigen Einkommensmöglichkeiten auswirkt.

Die fehlende Transparenz bei Bewertungsmechanismen, die fehlenden Regeln zur Einarbeitung dieser Bewertungen, der Mangel an Möglichkeiten unangemessene Bewertungen anzufechten und die Kunden selbst zu bewerten wurden als entscheidende Probleme herausgestellt, die zur Benachteiligung der Arbeitnehmer*innen in den Plattformen führten und die dadurch die Vulnerabilität der ohnehin vulnerablen Gruppen vertiefen können.

Es gebe allerdings auf EU-Ebene den Versuch diese Probleme anzugehen, speziell die EU-Verordnungen zum Datenschutz und zur Förderung von Fairness und Transparenz bei der Vermittlung von Plattformdiensten. Gemäß der EU-Datenschutzgrundverordnung (Artikel 5, 15, 16 und 18) haben die Beschäftigten das Recht vom Plattformbetreiber eine Kopie der Beschwerden, die Übernahme der Korrekturen und eine Einschränkung der Verarbeitung durch den Arbeitgeber zu verlangen.¹ Wenn ein Vertrauensverhältnis zwischen den Beschäftigten und der Plattform vorhanden sei, sollte nicht das Risiko entstehen, den Job zu verlieren,

¹ Artikel 5 der Datenschutzgrundverordnung handelt von den Grundsätzen für die Verarbeitung personenbezogener Daten; Artikel 15 von dem Auskunftsrecht der betroffenen Person; Artikel 16 von dem Recht auf Berichtigung und Artikel 18 von dem Recht auf Einschränkung der Verarbeitung.

wenn die Beschäftigten auf ihre Rechte bestehen. Im Fall eines fehlenden Vertrauensverhältnisses müsste es die Möglichkeit geben, sich an die Datenschutzstelle zu wenden. Mit der Verordnung zur Förderung von Fairness und Transparenz in den Plattformdiensten auf EU-Ebene (in Kraft ab Juli 2020) wird das Problem der Kündigung ohne Begründung behoben und die Möglichkeit eines Beschwerdemanagements eingeführt.² Diese Entwicklungen können positive Auswirkungen auf die Gestaltung des gesamten Bewertungssystems haben.

Gleichstellungs- und antidiskriminierungsrechtliche Anforderungen an algorithmische Systeme in der Plattformarbeit

Wiebke Fröhlich, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der juristischen Fakultät der Goethe Universität, Frankfurt am Main, konzentrierte sich in ihrem Vortrag auf die Algorithmen, die bei der Vergabe der Aufträge an die Arbeitnehmer*innen eingesetzt werden. Zunächst sei festzustellen, dass beim Design und Einsatz algorithmischer Systeme ganz überwiegend keine Diskriminierungsabsicht im Spiel sei, da weder die Programmierer*innen noch die für den Einsatz des algorithmischen Systems Verantwortlichen eine Abneigung gegen die diskriminierten Personengruppen, wie z. B. Frauen, hegen. Im Gegenteil sei die Mehrzahl überzeugt davon geschlechtsneutral zu handeln.

Es gebe jedoch aus der Forschung Indizien dafür, dass die algorithmischen Systeme dazu neigen, unterrepräsentierte und strukturell benachteiligte Personen schlechter zu bewerten. Der Einsatz algorithmischer Systeme bei der Aufgabenverteilung in der Plattformarbeit sei zudem intransparent, so dass Benachteiligungen weder erkannt noch nachgewiesen werden können. Im Zusammenhang mit dem Transparenzproblem stehe eine Reproduktion diskriminierender Strukturen, darunter auch die wirtschaftliche Benachteiligung von Frauen. Des Weiteren wird Geschlecht durch die Plattformen als binäres Konzept legitimiert und die Individuen müssen sich einer der beiden Kategorien „Mann“ oder „Frau“ zuordnen.

Zusätzlich zu diesen strukturellen Problemen bestehe Rechtsunsicherheit in der Plattformarbeit, die die Bewältigung der Probleme, die durch Algorithmen entstehen, erschwert. Vor allem sei rechtlich unklar, inwiefern die Crowdworker*innen als Beschäftigte im Sinne des § 7

² Artikel 3 der EU Verordnung zur Förderung von Fairness und Transparenz für gewerbliche Nutzer von Online-Vermittlungsdiensten handelt von den allgemeinen Geschäftsbedingungen und Artikel 4 von Einschränkung, Aussetzung und Beendigung der Online-Vermittlungsdienste seitens des Anbieters.

Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gelten. Demzufolge ist das Antidiskriminierungsgesetz, das sich gegen die Benachteiligung der Beschäftigten wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität richtet, nur beschränkt anwendbar. Des Weiteren bleibt in der Plattformarbeit Zweigeschlechtlichkeit als Norm sowie die problematische Bewertung und Kategorisierung von Menschen anhand des Geschlechts unangetastet.

4 Impulse aus den Diskussionsrunden

Aus den Diskussionsrunden haben sich folgende Themen herauskristallisiert, die sowohl die Fortdauer der bestehenden geschlechtsspezifischen Probleme auf dem Arbeitsmarkt als auch die neuen Herausforderungen der Plattformarbeit illustrieren.

Globalisierung und Aufstieg der Plattformwirtschaft

Erkennbar wurde, dass der Aufstieg der Plattformarbeit nicht unabhängig von den internationalen und nationalen Rahmenbedingungen bzw. von den Einflüssen der Globalisierung gedacht werden kann. Die orts- und zeitungebundene Natur der (vor allem digitalen) Plattformarbeit sowie ihr grenzüberschreitender Charakter stehen im engen Zusammenhang mit Globalisierung.

Hier treten zunächst sehr klar die individuellen Motivationen für die Entscheidung für eine Tätigkeit auf einer Plattform hervor, die ihrerseits die digitale Transformation auf dem Arbeitsmarkt offenbaren. Plattformarbeit illustriert in dieser Hinsicht die Beschleunigung der in den letzten Jahrzehnten entstandenen Veränderungen in der Arbeitswelt, die oft unter die Schlagwörter Flexibilisierung, Subjektivierung und Individualisierung subsumiert werden (Nickel/Hüning/Frey 2008; s.a. Giddens 1984). Vor allem für Frauen sind die flexiblen Arbeitsbedingungen einer der entscheidenden Faktoren der Entscheidung für eine Tätigkeit auf einer Plattform. Diese Tätigkeit ist mit der Hoffnung verbunden Familie und Beruf besser vereinbaren zu können. Aus den geschlechtsbezogenen Debatten zur Flexibilisierung der Arbeit weiß man *erstens* aber auch, dass diese Flexibilität schnell zur Falle werden kann: Frauen sind mehr von der Entgrenzung der Arbeit betroffen. *Zweitens* ist die flexible Erwerbsarbeit oft mit prekären Arbeitsbedingungen und wirtschaftlicher Unsicherheit verbunden und Frauen betreffen derartige Unsicherheiten sowie globale Konkurrenz und Unterbietungswettbewerbe in

besonderem Maße. *Drittens* ist daher auch wichtig, ob dieses Einkommen über die Plattform als Zuverdienst oder als Hauptverdienst gilt. Infolgedessen ist auch der Frage nachzugehen, inwiefern die Plattformarbeit eine finanzielle Absicherung gewährleistet.

Ein weiterer Aspekt, der den Zusammenhang zwischen Globalisierung und dem Aufstieg der Plattformen illustriert, ist, dass die Popularität der Plattformen mit Versorgungslücken in der Reproduktionsarbeit verbunden ist, die wiederum durch die Globalisierung bedingt sind. Internationale Migration ist damit ebenfalls verwoben, da vielerorts Migrantinnen diese Versorgungslücken füllen. Allerdings bleibt der Wert der Erwerbsarbeit, die in privaten Haushalten z. B. als Putzkraft ausgeübt wird, in der Gesellschaft und oft auch für die Arbeitskräfte selbst gering. Diese von der Globalisierung nicht zu trennenden Probleme deuten gleichzeitig auf die Fortdauer vergeschlechtlicher Erwerbsmuster hin.

Algorithmenbasierte Diskriminierung und Bewertungsmechanismen in den Plattformen

Ein ganz neuer Aspekt der Plattformarbeit ist hingegen der Einsatz von Algorithmen. Algorithmen sind ein essenzieller Teil der Plattformarbeit. Mit ihnen sind neue Herausforderungen verbunden, dazu zählen u. a. diskriminierende Bewertungssysteme und der Schutz der personenbezogenen Daten. Die Bewertungen der Kund*innen beruhen oft auf subjektiven Kriterien und entstehen innerhalb eines ungleichen Machtverhältnisses zwischen den Auftraggebenden und den Plattformarbeiter*innen.

Aus diesem Grund wurde die Frage diskutiert, ob und inwiefern die Profile auf Plattformen anonymisiert werden können. Problematisch sei dabei aber, dass Diskriminierung nicht nachgewiesen werden kann, wenn man das Geschlecht nicht erfasst. Zudem könnten mit einer Anonymisierung auch Sicherheitsrisiken für die Auftraggebenden verbunden sein.

Ein weiterer Punkt, der in der Diskussionsrunde zur Sprache kam, war, inwiefern es hilfreich wäre, den Diskriminierungsschutz auf Selbstständige auszuweiten und die Rechte und Pflichten in Bezug auf Kontaktierung der Beschäftigten in den Plattformen im Rahmen eines Code of Conduct festzulegen. So könne es weiterhelfen, den rechtlichen Schutz vor sexueller Belästigung auf Solo-Selbstständige auszuweiten. Die Rechte und Pflichten im Rahmen eines Code of Conduct bei der Kontaktaufnahme festzulegen sei jedoch schwierig, da in dem Fall personenbezogene Daten der anderen Beschäftigten weitergegeben werden müssten.

Rechtlicher Status der Plattformarbeit und die Folgen im Hinblick auf Schutz vor Diskriminierung und soziale Absicherung

Eine weitere neue Dimension der Plattformarbeit ist, dass sie sich in einer rechtlichen Grauzone befindet: Sie sind keine Arbeitgeber im klassischen Sinne, und das hat Folgen im Hinblick sowohl auf Schutzmechanismen und soziale Absicherung als auch auf die Beziehungen zwischen den Plattformbetreibern und Plattformarbeitenden sowie zwischen den Auftraggebern und den Plattformarbeitenden.

Dass Plattformen sich rechtlich als Intermediäre definieren dürfen, die Nachfrage und Angebot von überwiegend Solo-Selbstständigen vermitteln und zusammenbringen, ermöglicht es ihnen sich von bestimmten Verantwortungen gegenüber den Plattformarbeitenden und Kund*innen zu distanzieren. Auf diese Weise können die Plattformen dafür sorgen, dass sie die bestehende Vulnerabilität der Solo-Selbstständigen aufgrund der fehlenden rechtlichen Absicherung noch weiter zunimmt. Der Mangel an sozialer Absicherung wirkt sich aus Geschlechterperspektive beispielsweise auf Mutterschutz und Elternschutz, aber auch auf die Gender Pension Gap aus. Die Tatsache, dass die Plattformen keine Arbeitgeber sind, bedeutet für die Arbeiter*innen, dass sie keine Ansprechpartner*innen haben, wenn sie wegen ihrer Herkunft bei der Auftragsvergabe diskriminiert und von Kund*innen sexuell belästigt worden sind. Die Arbeiter*innen haben auch keine Anlaufstelle, wenn sie von den Plattformbetreibern bestraft werden.

Zwar ist der rechtliche Rahmen unabdinglich für Gleichstellung, in der Diskussionsrunde wurde aber deutlich, dass es in der gegenwärtigen Konstellation schwer ist, in einem globalen virtuellen Raum Regeln und Ordnungen zu gestalten. Selbst elementare Begriffe wie Betrieb, Arbeitnehmer, Aufsicht und Antidiskriminierungsstellen seien schwierig festzumachen im Kontext der Plattformarbeit. Deswegen sei es wichtig, die Plattformarbeit aus einer holistischen Perspektive zu betrachten, die sich nicht nur mit gleichstellungspolitischen, sondern auch arbeitsrechtlichen, sozialrechtlichen sowie ausländerrechtlichen Fragen beschäftigt.

Mitbestimmung und kollektives Handeln

Angesichts der ungleichen Machtbeziehungen zwischen Plattformarbeiter*innen und den Plattformen seien Mitbestimmung und kollektives Handeln entscheidende Aspekte für die Rechte der Plattformarbeitenden. Die Mitbestimmungsmöglichkeiten stehen unmittelbar in

Zusammenhang mit Gleichstellung: Empirisch wurde nachgewiesen, dass dort, wo Tarifverträge bestehen, Entgeltdiskriminierung deutlich geringer ausfällt (Hans-Böckler-Stiftung 2016). Allerdings ist die Datenlage zur Plattformarbeit zurzeit noch schmal.

Eine Herausforderung für die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten sei dabei die Internationalität der Plattformarbeit, die durch die Idee eines globalen Arbeitsmarktes geprägt ist. Auch bestehe das Problem, dass kollektive Handlungsmöglichkeiten im Arbeitsrecht an Begriffe wie beispielsweise „Arbeitnehmer“ geknüpft sind. Eine zusätzliche Herausforderung ergebe sich dadurch, dass das Europäische Wettbewerbsrecht Kollektive von Selbstständigen verbietet.

Bewertungskriterien und zivilgesellschaftliche Initiativen für gleichstellungsorientierte Plattformarbeit

Aus der Diskussionsrunde wurde auch deutlich, dass es an Regulierungsansätzen bedarf, um die Plattformarbeit gerechter für alle Teilnehmer*innen unabhängig vom Geschlecht zu gestalten. Eine zusätzliche Frage, auf die eingegangen wurde, war, ob und inwiefern man die für die Rankings herangezogenen Kriterien der Fairwork Foundation für Gleichstellung verwenden könnte. Um die Kriterien übernehmen zu können, sei zum einen eine Spezifizierung von Kriterien in Bezug auf Gleichstellung notwendig, zum anderen müsste gewährleistet werden, dass diese Kriterien in den Code of Conduct aufgenommen werden.

Plattformarbeit: Fortdauer der geschlechtsspezifischen Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt?

Ist Plattformarbeit nur eine neue Form von Selbstständigkeit? Ist es ein Randphänomen, das nur auf eine geringe Zahl von Arbeiter*innen zutrifft? Was ist aus Geschlechterperspektive neu an der Plattformarbeit? Was verändert die Plattformarbeit an den prekären Arbeitsbedingungen und deren geschlechtsspezifischen Auswirkungen? Inwiefern lassen sich Probleme wie Gender Pay Gap, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Entgrenzung zwischen den Sphären des alltäglichen Lebens, sexuelle Gewalt und Diskriminierung mit der Plattformarbeit lösen?

Aus den Diskussionen wurde klar, dass in der Plattformarbeit ein Fortbestehen bekannter gleichstellungsrelevanter Probleme zu beobachten ist. Plattformen können existierende Probleme reproduzieren bzw. sogar verschärfen und auch neue Probleme schaffen, u. a. durch den Einsatz der Algorithmen. Dennoch sei es wichtig im Hinterkopf zu behalten, dass es

plattformspezifische Unterschiede geben kann. Die ersten Eindrücke deuten darauf hin, dass gilt: je einfacher der Zugang zur Plattform, desto höher die Risiken für Gleichstellung.

Deutlich wurde auch, dass Plattformarbeit ein Phänomen ist, das noch andauern wird und angesichts der Covid-19 Pandemie sogar an Bedeutung gewinnen könnte. Wie die Plattformarbeit in der Zukunft geschlechtergerechter aussehen kann, lag daher im Fokus der Handlungsempfehlungen.

5 Vorgeschlagene Handlungsempfehlungen für Plattformarbeit

Aus den Vorträgen, Diskussionen und den Inputpapieren der Vortragenden lassen sich die folgenden Handlungsempfehlungen zusammenstellen:

Empfehlungen für die weitere Forschung zu und Analyse von Plattformarbeit

- Strukturelle Dimensionen des Aufstiegs digitaler Plattformen verstehen
- Die Datenlage zu Geschlechterverhältnissen in der Plattformarbeit erweitern
- Die bisherigen Regulierungsvorschläge auch in gleichstellungspolitischer Hinsicht systematisch auswerten

Empfehlungen für die politische Praxis und rechtliche Reformen

- Versorgungslücken in der Sorgearbeit schließen, die einen erhöhten Bedarf an Plattformdienstleistungen erzeugen
- Aktive Arbeitsmarktgestaltung durch Ermöglichung u. a. alternativer flexibler Beschäftigungsformen
- Gemeinwohlorientierte Plattform-Kooperativen unterstützen
- Austausch und Raum zum Organisieren einer kollektiven Interessenvertretung ermöglichen (z. B. nach dem Vorbild der Ombudsstelle der IG Metall)
- Lokale Anlaufstellen (Ombudsstellen) für Plattformarbeiter*innen schaffen, die Rechtsberatung zu Arbeitsrechten, sozialer Sicherung, Diskriminierung und aufenthaltsrechtlichen Fragen bieten
- Sicherungssysteme für Solo-Selbstständige verbessern, u. a. Verhandlungssicherheit insbesondere durch eine finanzielle und soziale Sicherung in Form von Mindestvergütungen und -sicherungen, Ausbildung, kollektive Unterstützung und transparente Teilnahmeregeln

- Plattformen und ihre spezifischen Arbeitsweisen in Bezug auf Transparenz- und Begründungspflichten, Beschwerdemechanismen sowie den Einsatz der algorithmischen Prozesse regulieren
- Crowdworker*innen eindeutig in den Anwendungsbereich des § 7 AGG mit einbeziehen
- Artikel 9 Abs. 1 DSGVO erweitern³
- Die „algorithmische Aufgabenverteilung in der Plattformarbeit“ in die Positivliste nach Art. 35 Abs. 4 DSGVO aufnehmen⁴
- Inhaltliche Ausrichtung der Datenschutzfolgenabschätzung (auch) auf Diskriminierungsrisiken, vgl. Art. 35 Abs. 7 DSGVO

Empfehlungen für die Plattformbetreiber

- Plattformarbeiter*innen vor (sexualisierter) Gewalt und Diskriminierung schützen
- Plattformen transparent und offen gestalten
- Möglichkeiten zur Kommunikation und Mitbestimmung für Plattformarbeiter*innen schaffen

³ Artikel 9 der Datenschutzgrundverordnung handelt von der Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten.

⁴ Artikel 35 betrifft die Datenschutz-Folgenabschätzung.

Literatur

- Bojadžijev, Manuela/Wallis, Mira (2020): Plattformen, soziale Reproduktion und mobile Arbeit. Inputpapier für das Hearing „Gleichstellungsorientierte Gestaltung von Plattformarbeit: Diskriminierungsrisiken, Chancen und Regulierungsansätze“ der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht.
- Bundesregierung (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. BT-Drucksache 18/12840, Berlin, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung/119796> (19.08.2020).
- Fairwork Deutschland (2020): Ratings 2020: Arbeitsstandards in der Plattformökonomie, <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/97/2020/05/Germany-De-report.pdf> (19.08.2020).
- Fritsch, Katrin/von Schwichow, Helene (2020): Zwischen Flexibilität und Unsicherheit: Erfahrungen von Frauen in der Plattformökonomie. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission für den dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/article/240.zwischen-flexibilit%C3%A4t-und-unsicherheit-erfahrungen-von-frauen-in-der-plattform%C3%B6konomie.html> (30.09.2020).
- Giddens, Anthony (1984): The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration. Cambridge: Polity Press.
- Hans-Böckler-Stiftung (2016): Böckler Impuls, Tarif verringert den Lohnrückstand, Ausgabe 14/2016. <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-tarif-verringert-den-lohnruueckstand-9131.htm> (18.08.2020)
- Hensel, Isabell (2020): Genderaspekte von Plattformarbeit: Stand in Forschung und Literatur. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/article/220.genderaspekte-von-plattformarbeit-stand-in-forschung-und-literatur.html> (12.08.2020)
- Nickel, Hildegard Maria/Hüning, Hasko/Frey, Michael (2008): Subjektivierung, Verunsicherung, Eigensinn. Auf der Suche nach Gestaltungspotenzialen für eine neue Arbeits- und Geschlechterpolitik. Berlin: edition sigma.
- Risak, Martin (2020): Soziale Sicherung von Plattformarbeitenden. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission für den dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Veröffentlichung in Vorbereitung, <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/62.expertisen.html>
- Schreyer, Jasmin/Schrape, Jan-Felix (2018): Plattformökonomie und Erwerbsarbeit. Auswirkungen algorithmischer Arbeitskoordination – das Beispiel Foodora, in: Working Paper Forschungsförderung Nr. 87, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_087_2018.pdf (21.09.2020)

6 Teilnehmende

Referierende

Name	Verband/Institution
Isabell Hensel	Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) https://www.rewi.europa-uni.de/de/lehrstuhl/br/arbeitsrecht/mitarbeiter-innen/wissma/Hensel/index.html
Dr. Maren Borkert	Technische Universität Berlin https://www.entrepreneurship.tu-berlin.de/menue/ueber_uns/kontakt_team_anfahrt/ansprechpartner_eim_fachgebiet/maren_borkert
Katrin Fritsch	MOTIF Institute for Digital Culture https://motif-institute.com/
Helene von Schwichow,	MOTIF Institute for Digital Culture https://motif-institute.com/
Prof. Dr. Manuela Bojadžijev	Leuphana Universität Lüneburg/ Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM), Humboldt Universität zu Berlin https://www.leuphana.de/institute/isko/personen/manuela-bojadzijev.html
Mira Wallis	Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM), Humboldt Universität zu Berlin https://www.bim.hu-berlin.de/de/personen/mira-wallis/
Dr. Michael "Six" Silberman	IG Metall https://www.igmetall.de/
Wiebke Fröhlich	Goethe Universität Frankfurt am Main https://www.jura.uni-frankfurt.de/53596237/wiss_mitarbeiter

Gäste

Name	Verband/Institution
Vanessa Barth	IG Metall https://www.igmetall.de/
Lisa Bor	Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung, Technische Universität Berlin https://www.zifg.tu-berlin.de/menue/promovieren_am_zifg/laufende_projekte/
Stefanie Heymer-Holzwarth	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend https://www.bmfsfj.de/
Prof. Dr. Jeanette Hofmann	Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung https://wzb.eu/de
Katharina Meier	Bundesministerium für Arbeit und Soziales https://www.bmas.de
Petra Meier	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend https://www.bmfsfj.de/
Prof. Mag. Dr. Martin Risak	Institut für Arbeits- und Sozialrecht, Universität Wien https://arbeitsrecht.univie.ac.at/team/gruber-risak-martin/
Angela Tschech	Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg https://www.jura.uni-halle.de/lehrstuehle_dozenten/
Dr. Johanna Wenckebach	Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI) der Hans-Böckler-Stiftung https://www.hugo-sinzheimer-institut.de
Wiebke Weiger	Bundesministerium für Arbeit und Soziales https://www.bmas.de

Kommissionsmitglieder

Name	Verband/Institution
Prof. Dr. Miriam Beblo	Universität Hamburg https://www.wiso.uni-hamburg.de/fachbereich-sozoek/professuren/beblo/02-team/01-beblo-miriam.html
Prof. Dr. Thomas Gegenhuber	Leuphana Universität Lüneburg https://www.leuphana.de/institute/imo/personen/thomas-gegenhuber.html
Prof. Dr. Stephan Höyng	Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin http://www.khsb-berlin.de/en/profile-personal/3945
Prof. Dr. Katja Nebe	Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg https://www.jura.uni-halle.de/lehrstuehle_dozenten/nebe/
Prof. Dr. Hendrik Send	Hochschule Anhalt https://www.hiig.de/hendrik-send/
Prof. Dr. Indra Spiecker gen. Döhm	Goethe Universität Frankfurt am Main https://www.jura.uni-frankfurt.de/47000146/Person
Prof. Dr. Timm Teubner	Technische Universität Berlin https://www.tds.tu-berlin.de/menue/team/prof_dr_timm_teubner/
Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok	Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin https://www.hwr-berlin.de/hwr-berlin/ueber-uns/personen/824-aysel-yollu-tok/

Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht

Name	Verband/Institution
Melanie Ebenfeld	Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht; https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/45.geschaeftsstelle.html
Dr. Irem Güney-Frahm	Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht
Johanna Fuchs	Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht
Dr. Andrea Knaut	Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht
Jutta Kühl	Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht
Sebastian Scheele	Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht, Co-Leitung
Dr. Ulrike Spangenberg	Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht, Co-Leitung
Anna Torgovnik	Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht

Impressum

Irem Güney-Frahm, Johanna Fuchs

Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht

Herausgeberin

Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der
Bundesregierung

Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.

Lahnstraße 19, 12055 Berlin

www.dritter-gleichstellungsbericht.de

Stand: September 2020

Erscheinungsjahr: 2020

Zitierhinweis

Irem Güney-Frahm/Johanna Fuchs (2020):

Gleichstellungsorientierte Gestaltung von Plattformarbeit:
Diskriminierungsrisiken, Chancen und Regulierungsansätze.

Dokumentation eines Hearings der Sachverständigen-
kommission für den Dritten Gleichstellungsbericht,

<https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/61.veroeffentlichungen.html>

Umschlagsgestaltung

WARENFORM, Berlin | www.warenform.de

DRITTER GLEICHSTELLUNGSBERICHT

www.dritter-gleichstellungsbericht.de