

Gleichstellung in der Plattformökonomie

Themenblatt 11

Arbeit auf Abruf

Digitale Plattformen, die online Dienstleistungen vermitteln, sind in allen Lebensbereichen verbreitet. Über die App von Lieferando lässt sich per Smartphone Essen bestellen, mit Uber ein Taxi buchen. Babysits.de vermittelt Babysitter, Care.com Alltagshilfe vom Gassigehen bis zur Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen. Auf Textbroker sind tausende Autor*innen registriert, die für Texte oder Übersetzungen gebucht werden können. Über Amazon Mechanical Turk können Unternehmen sog. Microtasks, wie z. B. das Validieren von Daten, auslagern.

Hinter den zahlreichen Apps und Webseiten stehen **Plattformen, die eine durch die Digitalisierung neu entstandene Form der Arbeit ermöglichen: online vermittelte Arbeit auf Abruf.** Diese Arbeit umfasst online, aber auch offline Tätigkeiten.

- » **Online-Plattformen** (*cloud- oder crowdwork*) vermitteln Tätigkeiten, die ortsunabhängig erledigt werden können. Beispiele sind Übersetzungen, Grafikdesign, Texterstellung.
- » **Offline-Plattformen** (*gig work*) vermitteln ortsgebundene Tätigkeiten, wie z. B. Putzen, Lieferdienste, Kinderbetreuung.

Die **Geschäftsmodelle der Plattformen** sind verschieden. Gemeinsam ist ihnen das Dreiecksverhältnis zwischen den Betreiber*innen der Plattformen, Kund*innen und Plattformarbeiter*innen. Die Plattformen verstehen sich dabei als Vermittler*in zwischen den Kund*innen als Auftraggebende und den auf der Plattform registrierten Plattformarbeiter*innen, die diese Aufträge ausführen. Die Plattformen lassen sich für die (automatisierte) Vermittlung bezahlen, indem sie beispielsweise Kund*innen oder Arbeiter*innen Gebühren berechnen. In der Regel haben (nur) Kund*innen die Möglichkeit die Arbeit der Plattformarbeiter*innen privat oder öffentlich sichtbar zu bewerten.

Die Arbeitsbedingungen auf Plattformen werden derzeit breit diskutiert. In Gewerkschaften, in der Wissenschaft und der Politik fehlt jedoch häufig der Blick für gleichstellungsorientierte Rahmenbedingungen.

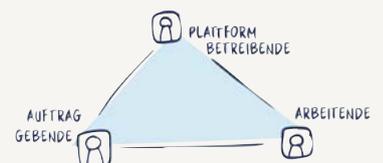
Neue Verwirklichungschancen für Frauen!?

Plattformarbeit hat **gleichstellungspolitisch scheinbar** einige **Vorteile**: Die Arbeit ist zeitlich flexibel und oftmals ortsungebunden. Dies kann den Plattformarbeiter*innen erleichtern, Erwerbs- und Sorgearbeit zu vereinbaren. Die digitale Vermittlung kann zudem Kategorien wie das Geschlecht ausblenden. Damit werden etwa auf Geschlechterstereotypen beruhende Auswahlentscheidungen oder Bewertungen vermieden und so Diskriminierungen verhindert.

Die Realität sieht jedoch oft anders aus. Zudem gibt es zahlreiche gleichstellungsrelevante Nachteile.

AUS DEM INHALT

- » Neue Verwirklichungschancen für Frauen!?
 - » Zwischen Chancen und Risiken
 - » Handlungsempfehlungen
-



Plattformarbeit eröffnet nur dann neue Verwirklichungschancen, wenn die Rahmenbedingungen der Arbeit gleichstellungsorientiert gestaltet werden.

Zwischen (gleichstellungsrelevanten) Chancen und Risiken

Plattformarbeit kann Männern als auch Frauen im Haupt- oder Nebenverdienst flexible und zum Teil gut bezahlte Verdienstmöglichkeiten eröffnen. Frauen, die auf Plattformen arbeiten, sind allerdings sonst nicht oder nur in Teilzeit erwerbstätig. Männer nutzen den zusätzlichen Verdienst häufiger parallel zu einer Vollzeittätigkeit. Im Niedriglohnbereich verschärft die plattformbasierte Arbeit zudem die Risiken prekärer Erwerbsstrukturen, z. B. im Hinblick auf Altersarmut. Probleme des traditionellen Arbeitsmarktes, wie geschlechtsbezogene Segregation, Entgeltunterschiede oder Gewalt finden sich auf Plattformen wieder, oft unter erschwerten Rahmenbedingungen.



Eine 2020 veröffentlichte Studie von Krzywdzinski/Gerber vergleicht Arbeitsbedingungen für 15 Plattformen in Deutschland und den USA. Die u. a. nach Geschlecht differenzierten Daten belegen ähnliche strukturelle Ungleichheiten.

Es gibt wenige Daten zu den in Deutschland ansässigen bzw. genutzten Plattformen, die nach Geschlecht oder Migrationshintergrund differenziert sind. Die meisten Studien zu (geschlechtsbezogenen) Diskriminierungen in der Plattformökonomie kommen aus den USA. Die grundlegenden Erkenntnisse sind jedoch auf den deutschen Kontext übertragbar.

Unsicherer Status und unzureichende Absicherung

Zum Geschäftsmodell von Plattformen gehört, die Kosten der Arbeit, z. B. für Personal und Arbeitsmaterialien niedrig zu halten. Die Betreiber verstehen sich daher oft nicht als Arbeitgeber*innen, sondern nur als Vermittler*innen von Arbeit. Plattformarbeiter*innen gelten dann nicht als (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigte, sondern als Selbstständige. Die Folgen treffen nicht nur, aber insbesondere Frauen:

- » Plattformbetreiber*innen müssten für Beschäftigte z. B. die Hälfte der Sozialversicherungsabgaben tragen. **Selbstständige müssen sich demgegenüber selbst gegen Risiken wie Alter, Krankheit oder Arbeitslosigkeit absichern.** Dieser finanzielle **Nachteil trifft vor allem Selbstständige mit geringen Einkünften.** Wie in der traditionellen Selbstständigkeit sind das **vermutlich häufiger Frauen.** Dazu kommt die Einkommenslücke, die durch den fehlenden bzw. unzureichenden Mutterschutz bei Selbstständigen entsteht.
- » Für Selbstständige gelten nicht die gleichen arbeitsrechtlichen Standards wie für Beschäftigte. Sie haben z. B. kein Recht auf betriebliche Mitbestimmung und **keinen Anspruch auf einen Mindestlohn.** Die Bezahlung nach Mindestlohn würde aber gerade Frauen nützen, weil sie häufig im Niedriglohnbereich tätig sind. Auch der **Schutz vor Diskriminierungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) greift nur bei der Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit,** aber nicht während der Ausübung der Tätigkeit, zum Nachteil von Plattformarbeitenden, die z. B. aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer Herkunft, häufiger Diskriminierungen erleben.

Der Status von Plattformarbeiter*innen als Selbstständige wird zunehmend in Frage gestellt. Das Bundesarbeitsgericht hat Ende 2020 für eine Münchener Crowdfunding-Plattform entschieden, dass Plattformarbeit als Beschäftigungsverhältnis gilt, wenn Plattformarbeitende Ort, Zeit und Inhalt ihrer Arbeit nicht frei gestalten können. Gewerkschaften setzen sich, z. B. bei Lieferdiensten, dafür ein, Plattformarbeit als (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung anzuerkennen.

- » **Bislang fehlt** in Gewerkschaften, Verwaltung und Politik jedoch die **Aufmerksamkeit für frauendominierte Plattformen, z. B. im Bereich der Sorgearbeit.** 2017 waren in Europa 90 Prozent der Sorgearbeiter*innen, die ihre Dienstleistungen über Plattformen anbieten, Frauen. Im Bereich Lieferdienste sind demgegenüber mehrheitlich Männer tätig.

Unterschiede beim Entgelt

Frauen und Männer werden auf Plattformen unterschiedlich bezahlt, unabhängig davon, ob ihr Geschlecht für Kund*innen sichtbar ist oder nicht. Die Unterschiede hängen mit der **unterschiedlichen Bezahlung von frauen- und männertypischen Tätigkeiten als auch mit strukturellen Ungleichheiten** zusammen.

- » Nach Daten für Upwork, einer Plattform, die weltweit Aufträge an Selbstständige vermittelt, verdienen Frauen z. B. im Schnitt 26 % weniger als Männer. Hier erzielen frauentypische Tätigkeiten, wie Übersetzungen oder Verwaltungstätigkeiten, z. B. geringere Preise als männerdominierte Tätigkeiten, etwa im Bereich IT oder Architektur. Auf Helpling, einer Plattform die „Putzhilfen“ vermittelt, können demgegenüber Frauen höhere Preise erzielen. Hier werden vermutlich Präferenzen bedient, die aus stereotypen Annahmen zur Qualität von Arbeit herrühren.



Der Zweite Gleichstellungsbericht wies bereits auf die prekären Rahmenbedingungen haushaltsnaher Dienstleistungen hin. Empfohlen werden ein Gutscheinsystem und kommunale Modellprojekte, die öffentliche oder genossenschaftliche Plattformangebote erproben.

Inwieweit die bei der Bezahlung angelegten Maßstäbe als **(rechtliche) Diskriminierung** zu bewerten sind, ist z. T. **schwer zu beurteilen**.

- » Eine Studie zu Uber in den USA zeigt, dass die Stundenlöhne männlicher Fahrer um 7 % höher sind, als die Stundenlöhne weiblicher Fahrerinnen. Hier hängt der Fahrpreis etwa von der Geschwindigkeit, der Erfahrung und der Gegend ab. Da die männlichen Fahrer oft schneller und öfter fahren, sowie Gegenden mit höherer Kriminalitätsrate bedienen, verdienen sie pro Stunde mehr.

Zu den **Bewertungskriterien für die Bezahlung auf (deutschen) Plattformen und deren geschlechtsbezogenen Auswirkungen** ist noch **wenig bekannt**. Bei **Selbstständigkeit fehlt bereits der Schutz des AGG** vor Entgeltdiskriminierung.

Einschränkungen durch Sorgerepflichtungen

Plattformen werben mit flexiblen Arbeitszeiten. Die Plattformarbeiter*innen könnten Aufgaben erledigen, wenn die Kinder Schularbeiten machen oder schlafen. Hier wird zum einen vernachlässigt, dass auch **Sorgearbeit**, anstrengende Arbeit ist. Plattformarbeiter*innen, die für Angehörige sorgen, sind zum anderen zeitlich weniger verfügbar. Dies **schränkt** ihre **tatsächlichen Erwerbschancen auf Plattformen** erheblich ein.

- » Erhebungen zur Plattform Amazon Mechanical Turk zeigen, dass Frauen mit Sorgerepflichtungen, z. B. seltener komplexe zeitaufwändige Aufgaben wählten und ihre Tätigkeit öfter unterbrachen. Männer erledigten demgegenüber viele Aufgaben am Stück und erzielten so Lern- und Skaleneffekte, die zu einer besseren Bezahlung führten.
- » Menschen mit Sorgerepflichtungen haben schlechtere Chancen bei Aufträgen die als Wettbewerbe mit kurzen Fristen ausgeschrieben werden, da sie ihre Zeit nicht frei einteilen können.

Der **Druck zeitlicher Verfügbarkeit** wiegt bei (selbstständiger) Plattformarbeit besonders schwer. Plattformarbeiter*innen werden, anders als abhängig Beschäftigte im Homeoffice, nicht durch arbeits- und sozialrechtliche Regelungen geschützt.

Nachteile durch (Geschlechter-) Stereotype

Positive Bewertungen durch Kund*innen erhöhen die Chancen für neue Aufträge und Einkommensmöglichkeiten. Die für Plattformen typischen **Reputationsmechanismen bergen** jedoch **Diskriminierungsrisiken**, denn die (subjektiven) Einschätzungen der Kund*innen spiegeln häufig gesellschaftliche Vorurteile bzw. Stereotype.

- » Studien zu TaskRabbit und Fiver zeigen z. B., dass Frauen im Durchschnitt weniger Bewertungen erhielten als Männer mit vergleichbarer Qualifizierung. Zudem erhielten Menschen, die als asiatisch oder Schwarz wahrgenommen wurden, weniger und schlechtere Bewertungen als *weiß* gelesene Menschen.

Dies wird durch automatisierte Rankings verstärkt, denn Personen mit vielen und guten Bewertungen werden besser gerankt. Anders als bei Arbeitszeugnissen fehlen hier formale Kriterien für die Bewertung der Arbeit und gerechte Beschwerdemechanismen.

Zum Teil greifen algorithmische Systeme auch auf personenbezogene Daten wie das Geschlecht zu, um potenzielle Kund*innen oder Auftragnehmer*innen anzusprechen. So werden Vorurteile verfestigt, statt zu Verwirklichungschancen unabhängig vom Geschlecht beizutragen.

Geschlechtsbezogene (digitale) Gewalt

Sexuelle Belästigung oder Gewalt haben im Kontext von Plattformarbeit eine neue Qualität.

Kund*innen nutzen z. B. die Kommentierungs- und Feedbackmechanismen für Belästigungen. Plattformarbeiter*innen, die wie bei Reinigungsdiensten, „offline“ in privaten Räumen arbeiten, nehmen Grenzüberschreitungen seltener als solche wahr oder tolerieren diese eher. Gründe dafür sind die Anonymität der Kontaktaufnahme, der private Charakter der Arbeit, die lockeren Umgangsformen, die Furcht vor negativen Bewertungen, und der schwache rechtliche Status. Gleichzeitig fehlen ihnen Ansprechpersonen, Beratung und Informationen.

Handlungsempfehlungen



...der Sachverständigenkommission

Die Sachverständigenkommission empfiehlt, u. a.:

- » gesetzliche Regelungen zu verankern, die es vereinfachen, den rechtlichen **Status von Plattformarbeiter*innen** festzustellen: z. B. indem zunächst gesetzlich vermutet wird, dass es sich um eine Beschäftigung handelt und der rechtliche Status im Rahmen einer verpflichtenden Zertifizierung der Plattformen geprüft wird
- » Selbstständige vollumfänglich in die **Sozialversicherung** einzubeziehen. Plattformen sind an der Finanzierung der Sozialversicherungsbeiträge zu beteiligen
- » das AGG zu ergänzen, damit der **Schutz vor Diskriminierung** auch **für selbstständige Plattformarbeiter*innen**, sowie die Betreiber*innen von Plattformen greift, z. B. wenn es um die Einführung von institutionellen Maßnahmen wie Beschwerdestellen zum Schutz vor (digitaler) Gewalt oder algorithmischer Diskriminierung geht
- » den **Schutz vor Entgeltdiskriminierung** auch bei Arbeit auf Plattformen zu gewährleisten: über die Ergänzung des AGG, die Ausweitung des Entgelttransparenzgesetzes und intersektional angelegte Studien, die Vergütungsstrukturen auf Plattformen untersuchen
- » ein **standardisiertes Bewertungsverfahren** zu entwickeln, mit denen die auf Plattformen erworbenen Kompetenzen diskriminierungsfrei nachgewiesen werden können
- » zu gewährleisten, dass Plattformbetreibende, ihren schon jetzt bestehenden Verpflichtungen zum Schutz vor **analoger und digitaler Gewalt** (§ 241 Abs. 2 BGB) nachkommen und Gewalt effektiv unterbinden
- » unabhängig vom Status **gewerkschaftliche Rechte** und **betriebliche Mitbestimmungsstrukturen** zu ermöglichen

... und anderer Institutionen

(Ergänzende) Initiativen bzw. Mechanismen, die geschlechtergerechtere Arbeitsbedingungen auf Plattformen befördern können, sind z. B.:

- » der Vorschlag des Deutschen Juristinnenbund e.V. für ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, der Handlungs- und Berichtspflichten für Beschäftigungsplattformen konkretisiert, z. B. die Pflicht zu Entgeltberichten, in denen u. a. Entgeltstrukturen und Preisbildungsmechanismen offenzulegen sind.
- » das Fairwork-Projekt, das Prinzipien für faire Arbeit auf Plattformen entwickelt und auf dieser Grundlage die Arbeitsbedingungen auf Plattformen bewertet.
- » der „Code of Conduct“, eine freiwillige Selbstverpflichtung mit Grundsätzen zum Datenschutz, zur Kommunikation und fairer Bezahlung, die eine faire Zusammenarbeit von Unternehmen und Plattformarbeiter*innen fördern soll.
- » die von der IG-Metall eingerichtete Ombudsstelle, die zwischen Plattformen und Plattformarbeiter*innen vermittelt.



Zum Weiterlesen

- » Kapitel B.II „Digitale Wirtschaft“ im Gutachtenteil des Dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/gleichstellungsbericht>
- » Hensel, Isabell (2020): Gendaspekte von Plattformarbeit. Stand in Forschung und Literatur. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- » Fritsch, Katrin/von Schwichow Helene (2020): Zwischen Flexibilität und Unsicherheit. Erfahrungen von Frauen in der Plattformökonomie. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- » Gruber-Risak, Martin (2020): Soziale Sicherung von Plattformarbeiter*innen. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.

Die Expertisen sind abzurufen unter www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/62.expertisen.html

IMPRESSUM:

Themenblatt verfasst von der Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht
 V.i.S.d.P.: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.
 Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung
 Sebastian Scheele und Dr. Ulrike Spangenberg (Leitung)
 Lahnstraße 19, 12055 Berlin
www.dritter-gleichstellungsbericht.de
 Stand: Dezember 2021
 Erscheinungsjahr: 2021