



Fairwork Jahresbericht 2020



Leitartikel:

Ein Jahr der Veränderung

2020 war ein Jahr unvorhergesehener und noch nie dagewesener Herausforderungen. Mehr als 60 Millionen Menschen sind an COVID-19 erkrankt, und in vielen Ländern herrscht die höchste Arbeitslosigkeit seit Jahrzehnten. Die Pandemie hat die Unsicherheit der Arbeitsverhältnisse auf der ganzen Welt deutlich hervorgehoben: Millionen Menschen haben ihre Arbeit verloren, während weitere Millionen unter unsicheren Bedingungen lebensnotwendige Tätigkeiten verrichten müssen. Inmitten einer verheerenden Pandemie spielen die so genannten Gigworker, Arbeiter*innen in der Plattformökonomie, eine wesentliche Rolle bei der Bereitstellung von Liefer-, Reinigungs- und Pflegediensten.



neuen staatlichen Maßnahmen. Mitglieder des Teams haben 18 Präsentationen für verschiedene Zielgruppen gehalten, 16 Op-Eds und Gastblogs geschrieben und drei wissenschaftliche Publikationen verfasst. Unsere Arbeit wurde von Zeitungen in Großbritannien, Südafrika, Deutschland, Portugal, den USA, Indien und Italien aufgegriffen und hat die politischen Diskussionen in Südafrika, Indien und Deutschland direkt beeinflusst. Drei Plattformen in Südafrika, zwei in Deutschland und eine in Indien haben aufgrund unserer Ratings Änderungen vorgenommen. All diese Initiativen zielen darauf ab, die Stimmen der Gigworker in den Mittelpunkt zu stellen und ein Verständnis für die Schwierigkeiten, mit denen sie konfrontiert sind, und für die Notwendigkeit globaler Lösungen zu fördern.

Der vorliegende Jahresbericht gibt einen Überblick über die Wirkung von Fairwork im vergangenen Jahr. Darin fassen wir unser Bewertungsverfahren, die Berichte, die wir im Jahr 2020 veröffentlicht haben, und Beispiele für unsere Outreach- und Partnerschaftsarbeit zusammen, die unsere Reichweite vergrößert und unser Engagement für die Förderung fairer Arbeitsbedingungen für Gigworker auf der ganzen Welt veranschaulicht hat. Wir bedanken uns für Ihr Interesse an unserer Arbeit und möchten Sie einladen, sich auf unserer Website und unseren Social-Media-Kanälen weiter mit uns auszutauschen.

Im Zuge dieser globalen Turbulenzen ist das Fairwork-Netzwerk im Jahr 2020 gewachsen und hat sich weiter entwickelt. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Gigworker ist wichtiger und dringender denn je, weshalb sich das Team an eine sich schnell verändernde Welt angepasst hat, um seine Tätigkeit fortzusetzen. In diesem Jahr haben wir Berichte zur Bewertung von Plattformen in Deutschland, Südafrika und Indien veröffentlicht. Das Team aktualisierte und präzierte seine Prinzipien, in denen es das wachsende Verständnis für die Realitäten der Gig-Arbeit berücksichtigte. Um die über das Internet vermittelte und ausgeführte Arbeit zu bewerten, haben wir

Grundsätze für Cloudwork entwickelt und sind dabei, Plattformen anhand dieser Kriterien zu bewerten. Darüber hinaus haben wir als Reaktion auf die COVID-19-Pandemie die Richtlinien der Plattformen untersucht und im April einen ersten Bericht sowie im September einen Folgebericht veröffentlicht.

Über Bewertungen und Berichte hinaus hat Fairwork seine Reichweite und Präsenz weltweit ausgebaut. Im Laufe des Jahres haben wir auf unserer neu gestalteten Website Blogbeiträge zu Ereignissen veröffentlicht, die Auswirkungen auf Gigworker auf der ganzen Welt haben, einschließlich Fällen von Arbeiteraktivismus und



Inhalt

02 Leitartikel

04 Das Fairwork-Framework
Die Fünf Prinzipien
Methodik
Punktevergabe

12 Länderberichte
Südafrika
Deutschland

19 Feature: Wie hat sich
COVID-19 auf die Gig
Economy ausgewirkt?

21 Feature: Zunahme des
kollektiven Handelns in der
Gig Economy

23 Ausweitung der globalen
Reichweite
Workers' Centre
Podcast-Reihe
Schaffung lokaler
Netzwerke

25 Schlussfolgerung

26 Anmerkungen

27 Dank und Förderung

Das Fairwork-Framework

Fairwork bewertet die Arbeitsbedingungen digitaler Plattformen und erstellt ein Ranking zur Bewertung dieser Plattformen. Unser Ziel ist es, zu zeigen, dass in der Plattformökonomie bessere und fairere Arbeitsverhältnisse möglich sind.

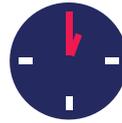
Unsere Bewertungen basieren auf fünf Grundsätzen, die digitale Plattformen einhalten sollten, um als Anbieter „fairer Arbeit“ zu gelten. Wir bewerten Plattformen anhand dieser Grundsätze, um zum einen zu zeigen, was die Realität der Plattformökonomie heute ist, aber auch, was sie sein könnte. Die fünf Fairwork-Prinzipien wurden ursprünglich in einem Multi-Stakeholder-Workshop bei der Internationalen Arbeitsorganisation entwickelt.

01 Die fünf Prinzipien



Faire Bezahlung

Arbeiter*innen sollten unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus in ihrem Heimatland ein angemessenes Einkommen nach Berücksichtigung der arbeitsbezogenen Aufwendungen erzielen.



Faire Bedingungen

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



Faire Verträge

Die Arbeitsbedingungen sollten transparent und klar verständlich sein und den Arbeiter*innen in einfach zugänglicher Form zur Verfügung gestellt werden. Bei echten Selbstständigen sollten die AGBs frei von Klauseln sein, die eine Haftung der Plattform in unangemessener Weise ausschließen.



Faire Management-Prozesse

Es sollte einen dokumentierten Prozess geben, im Rahmen dessen die Arbeiter*innen angehört werden, gegen sie betreffende Entscheidungen Einspruch erheben können und über die Gründe für diese Entscheidungen informiert werden. Es muss einen eindeutigen Kommunikationskanal zu den Arbeiter*innen geben, der die Möglichkeit vorsieht, Einspruch gegen Managemententscheidungen oder eine Deaktivierung einzulegen. Die Verwendung von Algorithmen muss transparent sein und zu fairen Ergebnissen für Arbeiter*innen führen. Es sollte eine identifizierbare, dokumentierte Richtlinie geben, die eine gleiche Behandlung der Arbeitskräfte auf einer Plattform sicherstellt.



Faire Mitbestimmung

Die Plattformen sollten einen dokumentierten Prozess bereitstellen, durch den die Arbeiter*innen ihr Mitspracherecht ausüben können. Unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus sollten die Arbeiter*innen das Recht haben, sich in kollektiven Interessenvertretungen zu organisieren, und die Plattformen sollten bereit sein, mit ihnen zu kooperieren und zu verhandeln.

02 Methodik Übersicht

Fairwork verwendet drei Ansätze, um Fairness am Arbeitsplatz effektiv zu messen.

Sekundärforschung

Der Prozess beginnt mit Schreibtischforschung, um herauszufinden, welche Plattformen in den einzelnen Städten aktiv sind, wobei die größten und einflussreichsten vermerkt werden. Diese Recherchen geben Aufschluss über die Gesamtreichweite der bewerteten Plattformen und zeigen Kontaktstellen oder Zugangsmöglichkeiten zu Arbeiter*innen auf. Die Schreibtischforschung bringt auch öffentliche Informationen ans Licht, die gegebenenfalls für die Bewertung bestimmter Plattformen verwendet werden können (z. B. die Bereitstellung bestimmter Dienstleistungen für Arbeiter*innen oder laufende Streitigkeiten).

Plattformgespräche

Bei der zweiten Methode werden Plattformen aufgefordert, Nachweise zu liefern. Wir befragen Plattformbetreiber und holen Nachweise für jedes der Fairwork-Prinzipien ein. Dies gewährt Einblicke in den Betrieb und das Geschäftsmodell der Plattform und eröffnet gleichzeitig einen Dialog, durch den die Plattform sich bereit erklären könnte, Änderungen auf der Grundlage der Prinzipien vorzunehmen. In Fällen, in denen die Plattformbetreiber nicht zu einer Befragung bereit sind, beschränken wir unsere Bewertung auf Nachweise, die wir durch Sekundärforschung und Gespräche mit den Arbeiter*innen erhalten haben.

Arbeiter*innengespräche

Bei der dritten Methode werden Plattformtätige direkt befragt. Ziel ist eine Stichprobe von sechs bis zehn Arbeiter*innen je Plattform. Die Arbeiter*innen werden entweder direkt über die Plattform oder an bekannten Treffpunkten der Arbeiter*innen angesprochen. Diese Befragungen zielen nicht darauf ab, eine repräsentative Stichprobe zu bilden. Stattdessen stellen

sie den Versuch dar, die Arbeitsprozesse und die Art und Weise, wie sie ausgeführt und verwaltet werden, zu verstehen. Sie ermöglichen es uns zum Beispiel, Verträge einzusehen und etwas über die Richtlinien der Plattform zu erfahren, die sich auf die Arbeiter*innen beziehen. Die Gespräche versetzen das Team auch in die Lage, zu bestätigen oder zu widerlegen, dass Richtlinien oder Praktiken auf der Plattform tatsächlich vorhanden sind.

Synthese

Dieser dreigliedrige Ansatz erlaubt eine Gegenprüfung der von den Plattformen aufgestellten Behauptungen und bietet gleichzeitig die Möglichkeit, sowohl positives als auch negatives Nachweismaterial aus verschiedenen Quellen zu sammeln. Die endgültige Bewertung wird vom Fairwork-Team auf der Grundlage aller drei Informationsarten gemeinsam festgelegt. Die Bewertungen werden von dem Länderteam, dem Team in Oxford und zwei Gutachtern aus anderen Länderteams überprüft (Peer-Review). Dieser Ansatz sorgt für Kohärenz und Stringenz beim Bewertungsprozess. Punkte werden nur vergeben, wenn für jeden Schwellenwert ein eindeutiger Nachweis vorliegt.

Tabelle 1: Das Bewertungssystem von Fairwork

Prinzip	Basispunkt		Zusatzpunkt		Gesamt
 Faire Bezahlung	1	+	1	=	2
 Faire Bedingungen	1	+	1	=	2
 Faire Verträge	1	+	1	=	2
 Faire Management-Prozesse	1	+	1	=	2
 Faire Mitbestimmung	1	+	1	=	2

03 Punktevergabe

Jedes Fairwork-Prinzip ist in zwei *Schwellenwerte* unterteilt. Entsprechend sieht das Punktesystem für jeden Grundsatz die Vergabe eines „Basispunktes“ vor, der dem ersten Schwellenwert entspricht, sowie eines weiteren „Zusatzpunktes“, der sich auf den zweiten Schwellenwert bezieht (siehe Tabelle 1). Der Zusatzpunkt im Rahmen der einzelnen Prinzipien kann nur vergeben werden, wenn die Plattform bereits einen Basispunkt für das betreffende Prinzip erhalten hat. Die Schwellenwerte geben an, welche Nachweise eine Plattform beibringen muss, um den jeweiligen Punkt zu erhalten. Wenn keine überprüfbaren Nachweise vorhanden sind, die einen bestimmten Schwellenwert erfüllen, wird der Plattform dieser Punkt nicht zuerkannt. Die hier vorgestellten Schwellenwerte und Kriterien wurden verwendet, um Plattformen im Jahr 2020 zu bewerten. In diesem Jahr haben wir einige Aspekte dieser Prinzipien in Zusammenarbeit mit unserem globalen Netzwerk überarbeitet. Die aktuellen Angaben zu den einzelnen Prinzipien sind unserer Website zu entnehmen.

Maximal mögliche Fairwork-Punktezahl  **10** / 10

Eine Plattform kann entsprechend eine maximale Fairwork-Bewertung von 10 Punkten erhalten. Die Fairwork-Ratings werden jährlich aktualisiert.



1. Prinzip: Faire Bezahlung

Schwellenwert 1.1

Zahlt mindestens den lokalen Mindestlohn (ein Punkt)

*Unabhängig von ihrem jeweiligen Beschäftigungsstatus verdienen die Arbeiter*innen mindestens den lokalen Mindestlohn, oder es gibt eine Richtlinie, die eine Bezahlung oberhalb dieses Niveaus vorschreibt*

Der Schwellenwert für 1.1 orientiert sich an der Höhe des lokalen Mindestlohns. Die Arbeiter*innen auf der Plattform müssen in ihrer Arbeitszeit mehr als den Mindestlohnsatz verdienen, was nachgewiesen werden kann entweder durch:

- eine Richtlinie, die garantiert, dass die Arbeiter*innen während ihrer Arbeitszeit mindestens den lokalen Mindestlohn erhalten, oder
- die Bereitstellung von Parametern der Transaktionsdaten.

Im zweiten Fall wird die Plattform gebeten, eine Wochenverdiensttabelle (siehe Tabelle 2) einzureichen, die den durchschnittlichen Verdienst und die durchschnittlichen Arbeitsstunden einer Arbeitskraft für einen beliebigen Dreimonatszeitraum in den letzten 12 Monaten enthält.

Tabelle 2 Wochenverdienst-Tabelle

Wöchentlicher Verdienst	<X	X to (X+(X/2))	(X+(X/2)+1 ²⁴) bis 2X ¹⁸	>2X
Tätigkeitsstunden weniger als 40 Stunden/Woche (Teilzeit)	%	%	%	%
Tätigkeitsstunden zwischen 40 und 48 Stunden/Woche (Vollzeit)	%	%	%	%
Tätigkeitsstunden mehr als 48 Stunden/Woche (Vollzeit plus Überstunden)	%	%	%	%

Hinweis: X = der lokale Mindestlohn, berechnet auf Basis von 45 Stunden pro Woche. Diese Zeile wird vom Fairwork-Team ausgefüllt, bevor sie zur Vervollständigung an die Plattform übermittelt wird.¹⁹

Schwellenwert 1.2

Zahlt den Mindestlohn plus Ausgaben (ein zusätzlicher Punkt)

*Arbeiter*innen verdienen mindestens den lokalen Mindestlohn nach arbeitsbezogenen Aufwendungen, oder es gibt eine Richtlinie, die eine Bezahlung über diesem Niveau verlangt*

Die Schwelle für den Mindestlohn plus Aufwendungen variiert zwischen verschiedenen Arten von Plattformarbeit. Um einen Schwellenwert festzulegen, wird die Plattform gebeten, eine Schätzung für arbeitsbezogene Aufwendungen abzugeben, die dann (vom Fairwork-Team) durch eine Befragung der Arbeiter*innen überprüft wird. Um diesen Punkt zu erhalten, muss Folgendes vorliegen, entweder:

- eine Richtlinie, die garantiert, dass die Arbeiter mindestens den lokalen Mindestlohn plus Aufwendungen erhalten; oder
- Nachweise der Plattform, dass die Arbeiter*innen mindestens den lokalen Mindestlohn plus Aufwendungen erhalten.

Hat die Plattform Tabelle 2 ausgefüllt, muss der durchschnittliche Wochenverdienst abzüglich der geschätzten arbeitsbezogenen Aufwendungen über dem lokalen Mindestlohn liegen (siehe Tabelle 2).

2. Prinzip: Faire Bedingungen

Schwellenwert 2.1

Mindert aufgabenspezifische Risiken (ein Punkt)

*Es gibt Richtlinien zum Schutz der Arbeiter*innen hinsichtlich der Gefahren, die sich aus den Arbeitsprozessen ergeben*

Dieser Schwellenwert verpflichtet die Plattform, für sichere Arbeitsbedingungen zu sorgen und mögliche Schäden zu minimieren. Für 2.1 bedeutet dies, dass die aufgabenspezifischen Risiken für die Arbeiter*innen identifiziert werden müssen, z. B. wenn ein Fahrzeug benutzt wird oder Interaktion mit Kunden stattfindet. Die spezifischen Praktiken, die zur Vergabe dieses Punktes führen, können je nach Art der Arbeit und den damit verbundenen Risiken variieren.

Um einen Punkt für 2.1 zu erhalten, muss die Plattform nachweisen können, dass:

- es Richtlinien oder Praktiken gibt, die die Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter*innen in Bezug auf aufgabenspezifische Risiken schützen.

Schwellenwert 2.2

Verbessert aktiv die Arbeitsbedingungen (ein zusätzlicher Punkt)

*Die Plattform ergreift proaktive Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter*innen oder zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen*

Für 2.2 ist die Schwelle höher, da es sich um Praktiken handelt, die über die in 2.1 angesprochenen aufgabenspezifischen Risiken hinausgehen. Das bedeutet eine Vorgehensweise, die mehr als eine Minderung der unmittelbaren aufgabenspezifischen Gefahren leistet, indem sie bessere Gesundheit und Sicherheit oder Verbesserungen der Arbeitsbedingungen fördert, die über das hinausgehen, was in den lokalen Beschäftigungsvorschriften festgelegt ist. Zum Beispiel würde eine Versicherung, die Arbeitsunfälle abdeckt, den Schwellenwert für 2.1 erfüllen, während eine Versicherung, die die Arbeiter*innen bzw. ihre Familie auch außerhalb der Arbeit abdeckt, 2.2 erfüllen würde. Da Richtlinien

und Praktiken gegebenenfalls auf die spezifische Form der Arbeit ausgerichtet sind, können die Beispiele, die den Schwellenwert erfüllen, je nach Art der Arbeit variieren.

Um einen Punkt für 2.2 zu erhalten, muss die Plattform nachweisen können, dass:

- es eine dokumentierte Richtlinie (oder Richtlinien) gibt, die die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter fördert oder die Arbeitsbedingungen verbessert und über die Behandlung aufgabenspezifischer Risiken hinausgeht.



3. Prinzip: Faire Verträge

Schwellenwert 3.1

Es sind klare Arbeitsbedingungen vorhanden (ein Punkt)

*Die AGB sind transparent und leicht verständlich und werden den Arbeiter*innen in zugänglicher Form zur Verfügung gestellt*

Der Schwellenwert für 3.1 beinhaltet den Nachweis, dass die den Arbeiter*innen gewährten Vertragsbedingungen in einer zugänglichen Form verfügbar sind. Die Plattformen müssen nachweisen, dass die Verträge für die Arbeiter*innen jederzeit zugänglich sind, sei es über die App selbst oder über die direkte Kommunikation mit den Arbeiter*innen. Dies ist notwendig, damit die Arbeiter*innen die mit ihrer Arbeit verbundenen Anforderungen verstehen. Die Verträge sollten für die Arbeiter*innen leicht verständlich und in der/den Sprache(n) verfügbar sein, die von den Arbeiter*innen auf der Plattform am meisten gesprochen wird/werden.

Um einen Punkt für 3.1 zu erhalten, muss die Plattform alle der folgenden nachweisen können:

- Der Vertrag ist in einer klaren und leicht verständlichen Sprache verfasst, von der erwartet werden kann, dass die Arbeiter*innen sie verstehen, und
- der Vertrag wird in der Sprache / den Sprachen verfasst, die von den Arbeiter*innen auf der Plattform gesprochen werden, und
- der Vertrag kann von den Arbeiter*innen jederzeit eingesehen werden.

Schwellenwert 3.2

Der Vertrag spiegelt die Art des Arbeitsverhältnisses korrekt wider (ein Zusatzpunkt)

*Die Partei, die den Vertrag mit der/dem Arbeiter*in abschließt, muss dem lokalen Recht unterliegen und muss im Vertrag genannt werden. Wenn Arbeiter*innen als echte Selbständige tätig sind, enthalten die Vertragsbedingungen keine Klauseln, die die Haftung der Plattform in unangemessener Weise ausschließen*

Beim Schwellenwert für 3.2 müssen die Plattformen nachweisen, dass der an die Arbeiter*innen ausgegebene Vertrag die Beziehung zwischen der Plattform, den Arbeiter*innen und den Nutzern genau beschreibt. Bei ungelösten Streitigkeiten über die Art des Arbeitsverhältnisses wird kein Punkt vergeben.

Wenn Arbeiter*innen echte Selbständige sind, muss die Plattform nachweisen können, dass der Vertrag keine Klauseln enthält, die die Haftung der Plattform für Schäden, die den Arbeiter*innen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit entstehen, in unangemessener Weise ausschließen.

Um einen Punkt für 3.2 zu erhalten, muss die Plattform nachweisen können, dass:

- der Beschäftigungsstatus der Arbeiter*innen in dem von der Plattform ausgestellten Vertrag genau definiert ist und

- keine ungelösten Streitigkeiten über die Art des Arbeitsverhältnisses vorliegen oder
- die Selbstständigkeit der Arbeiter*innen hinreichend nachgewiesen ist und keinen unangemessenen Klauseln unterliegt.



4. Prinzip: Faire Management- Prozesse

Schwellenwert 4.1

Es gibt ein ordnungsgemäßes Verfahren für Entscheidungen, die Arbeiter*innen betreffen (ein Punkt)

Es gibt ein dokumentiertes Verfahren, im Rahmen dessen die Arbeiter*innen angehört werden, gegen sie betreffende Entscheidungen Einspruch erheben können und über die Gründe für diese Entscheidungen informiert werden. Es gibt einen klaren Kommunikationskanal zu den Arbeiter*innen, der die Möglichkeit bietet, gegen Managemententscheidungen oder Deaktivierung Einspruch zu erheben

Der Schwellenwert für 4.1 sieht vor, dass eine Plattform das Vorhandensein klar definierter Prozesse für die Kommunikation zwischen Arbeiter*innen und der Plattform nachweisen muss. Dazu gehören der Zugang der Arbeiter*innen zu einem Vertreter der Plattform und die Möglichkeit, Entscheidungen, die die Arbeiter*innen betreffen, zu besprechen. Die Plattformen müssen nachweisen können, dass die Informationen über die Prozesse für die Arbeiter*innen ebenfalls leicht zugänglich sind.

Um einen Punkt für 4.1 zu erhalten, muss die Plattform alle der folgenden nachweisen können:

- Der Vertrag enthält einen dokumentierten Kommunikationskanal, über den die Arbeiter*innen mit einem benannten Vertreter der Plattform kommunizieren können, und

- der Vertrag beinhaltet ein dokumentiertes Verfahren für Arbeiter*innen, um gegen Disziplinarentscheidungen oder Deaktivierungen Einspruch zu erheben, und
- die Plattformschnittstelle verfügt über einen Kanal, über den die Arbeiter*innen mit der Plattform kommunizieren können, und
- die Plattformschnittstelle sieht ein Verfahren für Arbeiter*innen vor, um gegen Disziplinarentscheidungen oder Deaktivierungen Einspruch zu erheben, und
- im Falle von Deaktivierungen muss das Einspruchsverfahren auch für Arbeiter*innen, die keinen Zugang mehr zur Plattform haben, verfügbar sein.

Schwellenwert 4.2

Der Management-Prozess achtet auf Gleichberechtigung (ein Zusatzpunkt)

*Es gibt Belege dafür, dass die Plattform aktiv versucht, eine Diskriminierung von Arbeiter*innen aus benachteiligten Gruppen zu verhindern.*

Um einen Punkt für 4.2 zu erhalten, sollte die Plattform Folgendes nachweisen können:

- Sie verfügt über eine Richtlinie, die garantiert, dass die Plattform niemanden aufgrund von Rasse, Geschlecht, Sexualität, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität,

Behinderung, Religion oder Weltanschauung, Alter oder eines anderen Status, der nach lokalem Recht vor Diskriminierung geschützt ist, diskriminiert, und

- wenn Personen aus einer benachteiligten Gruppe (z. B. Frauen) unter ihren Arbeiter*innen deutlich unterrepräsentiert sind, hat sie einen Plan, um Hindernisse für den Zugang von Personen aus dieser Gruppe zu identifizieren und zu beseitigen und für eine bessere Vertretung zu sorgen, und
- sie ergreift praktische Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Arbeiter*innen aus benachteiligten Gruppen, einschließlich angemessener Regelungen in Bezug auf Schwangerschaft, Behinderung und Religion oder Weltanschauung und
- falls Algorithmen verwendet werden, um den Zugang zur Arbeit oder die Vergütung zu bestimmen, sind diese transparent und führen nicht zu ungerechten Ergebnissen für Arbeiter*innen aus historisch oder aktuell benachteiligten Gruppen, und
- sie verfügt über Mechanismen, um das Risiko zu verringern, dass Nutzer eine Gruppe von Arbeiter*innen in Bezug auf den Zugang zu und die Ausübung von Arbeit diskriminieren.

5. Prinzip: ! Faire Mitbestimmung

Schwellenwert 5.1

Es gelten Mitspracherechte der Arbeiter*innen und Vereinigungsfreiheit (ein Punkt)

*Es gibt einen dokumentierten Prozess, durch den die Arbeiter*innen ihr Mitspracherecht zum Ausdruck bringen können. Es gibt keine Hinweise darauf, dass die Plattform die Vereinigungsfreiheit unterbindet. Es gibt keine Hinweise darauf, dass die Plattform die Kommunikation mit benannten Vertretern der Arbeiter*innen verweigert*

Der erste Schritt zur Begründung von 5.1 ist die Feststellung der Haltung und des Engagements der Plattform gegenüber dem Mitspracherecht der Arbeiter*innen. Dazu gehört, dass die Plattform den Arbeiter*innen zuhört und auf sie eingeht, wenn sie sich äußern, und dass sie für die Arbeiter*innen klar dokumentiert, wie sie mit der Plattform in einen Dialog treten können. Arbeiter*innen sollten in der Lage sein, sich frei zu organisieren und sich zusammenzuschließen, unabhängig vom Beschäftigungsstatus. Die Arbeiter*innen dürfen deswegen nicht diskriminiert werden. Dazu gehört auch die Freiheit, sich über die Grenzen von Organisationsräumen hinaus

zu vereinigen (z. B. über Instant-Messaging-Anwendungen).

Um einen Punkt für 5.1 zu erhalten, muss eine Plattform nachweisen können, dass:

- es einen dokumentierten Prozess für die Ausübung des Mitspracherechts der Arbeiter*innen gibt.

Schwellenwert 5.2

Es gibt ein anerkanntes Kollektivorgan der Arbeiter*innen, das eine gemeinsame Vertretung und Tarifverhandlungen durchführen kann (ein Zusatzpunkt)

Es gibt eine kollektive Arbeitervertretung, die öffentlich anerkannt ist, und die Plattform ist bereit, mit der Kollektivvertretung und bei den Tarifverhandlungen zu kooperieren (oder verpflichtet sich öffentlich, eine Kollektivvertretung anzuerkennen, wenn noch keine existiert)

Dieser Schwellenwert setzt voraus, dass die Plattform mit kollektiven Arbeitervertretungen,

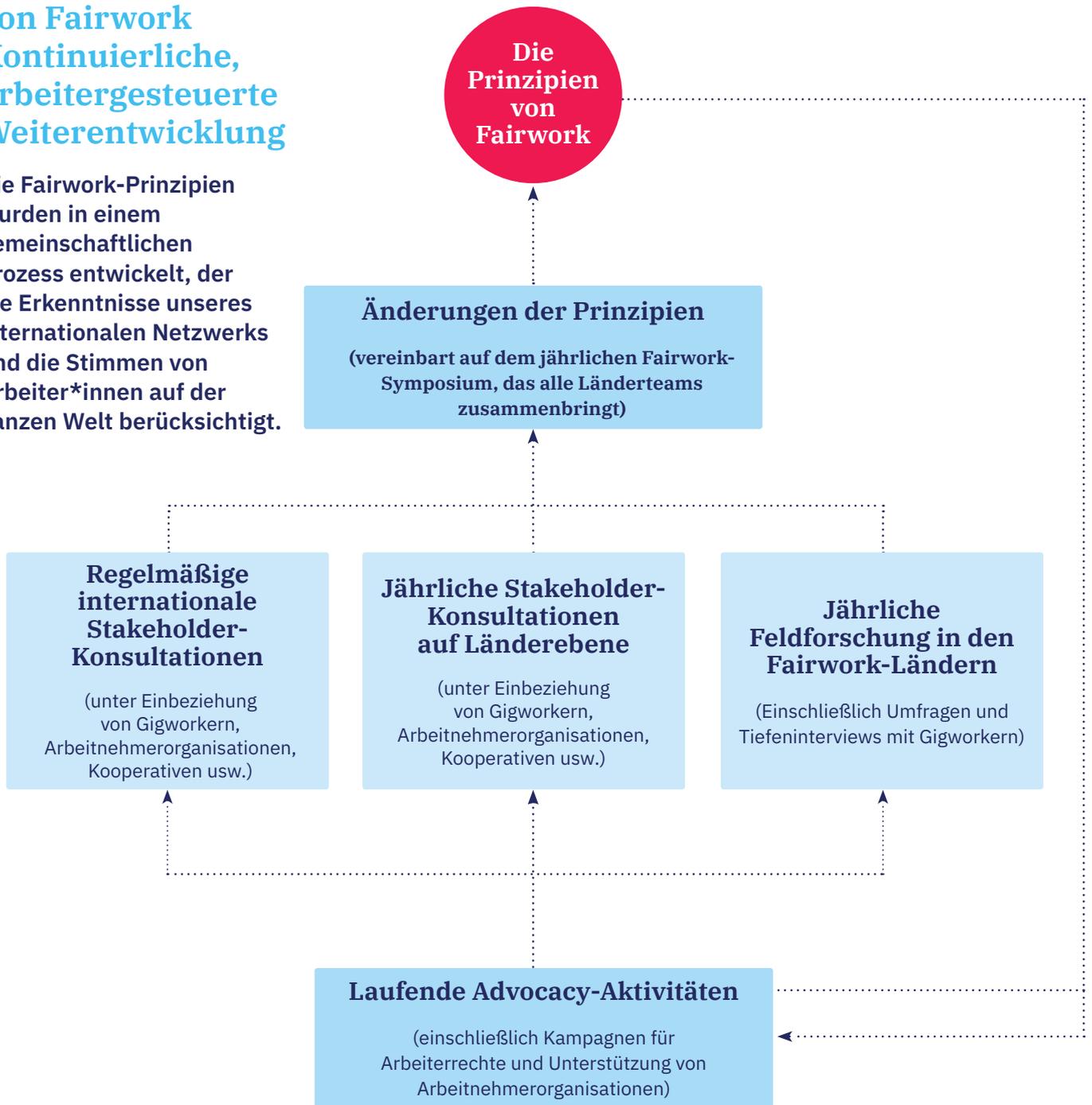
die an Kollektivvertretungen oder Tarifverhandlungen teilnehmen könnten, zusammenarbeitet oder bereit ist, mit ihnen zusammenzuarbeiten. Das Kollektivorgan muss von der Plattform unabhängig sein. Dabei kann es sich um eine offizielle Gewerkschaft handeln, aber auch um ein Netzwerk oder eine Vereinigung von Arbeiter*innen. Wo solche Organisationen nicht existieren, kann die Plattform eine öffentliche Erklärung unterzeichnen, um anzuzeigen, dass sie die Bildung eines Kollektivorgans unterstützt.

Um einen Punkt für 5.2 zu erhalten, muss die Plattform:

- Eine unabhängige, kollektive Arbeitervertretung oder Gewerkschaft öffentlich anerkennen und sich nicht geweigert haben, an Kollektivvertretungen oder Tarifverhandlungen teilzunehmen. Wenn eine solche Einrichtung nicht existiert, muss sie:
- eine öffentliche Erklärung über ihre Bereitschaft unterzeichnen, eine kollektive Arbeitervertretung oder eine Gewerkschaft anzuerkennen.

Die Prinzipien von Fairwork Kontinuierliche, arbeitergesteuerte Weiterentwicklung

Die Fairwork-Prinzipien wurden in einem gemeinschaftlichen Prozess entwickelt, der die Erkenntnisse unseres internationalen Netzwerks und die Stimmen von Arbeiter*innen auf der ganzen Welt berücksichtigt.





Länderberichte

In diesem Jahr veröffentlichte Fairwork drei Rating-Berichte auf Länderebene für Südafrika, Deutschland und Indien. Die Berichte enthalten die Fairwork-Bewertungen und Plattform-Rankings für das Jahr sowie eine Analyse der Gig Economy im lokalen Kontext unter Berücksichtigung der unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen, Arbeitskräfteentwicklung und entstehender Best Practices. In unseren Berichten beleuchtet das Fairwork-Team lokale und universelle Herausforderungen bei der Schaffung fairerer Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie. In allen Ländern bleibt das Problem der falschen Klassifizierung von Plattformtätigen als (Solo-) Selbständige bestehen. In den einzelnen Berichten werden die Plattformen anhand der fünf Prinzipien von Fairwork bewertet: faire Bezahlung, faire Bedingungen, faire Verträge, faire Management-Prozesse und faire Mitbestimmung. Dieser Jahresbericht fasst die Ergebnisse aus Südafrika und Deutschland zusammen.

Länderberichte: Südafrika

Jährliche Bewertungen

Der Bericht für 2020 ist bereits die zweite jährliche Runde von Fairwork-Ratings für südafrikanische Plattformen. Zwar gibt es Anzeichen für einen Wandel hin zu gerechteren Bedingungen in der Gig Economy, doch bleiben weiterhin erhebliche Herausforderungen bestehen. Die Ungleichheit in Südafrika ist hinlänglich dokumentiert und zeigt sich nicht zuletzt in der Stratifizierung der Arbeitskräfte. Am einen Ende des Spektrums steht die bestmögliche institutionalisierte Beschäftigung im formellen Sektor, die durch relativ gut umgesetzte staatliche Regelungen und eine weit verbreitete Gewerkschaftsmitgliedschaft abgesichert ist. Am anderen Ende steht die Beschäftigung im informellen Sektor, die durch fehlende Regulierung, nicht vorhandene Mitbestimmung und schlechte Arbeitsbedingungen gekennzeichnet ist. Wenngleich die Plattformen unterschiedliche Bedingungen aufweisen, sind viele Arbeiter*innen der Gig Economy mit der schwierigeren Seite der sozialen Schichtung konfrontiert: Sie verdienen häufig weniger als den Mindestlohn, sind gefährlichen Arbeitsbedingungen ausgesetzt, haben mit undurchsichtigen algorithmischen Managementstrukturen zu kämpfen und sind nicht in der Lage, sich zu organisieren und Tarifverhandlungen zu führen.

Dabei profitieren Plattformen in Südafrika, wie in vielen anderen Ländern auch, von einer Gesetzeslücke, insofern als Arbeitsrechte sind auf diejenigen Arbeiter*innen beschränkt sind, die als „Arbeitnehmer“ eingestuft werden. Digitale Plattformen können die mit Arbeitnehmerrechten verbundenen Kosten und Pflichten dadurch umgehen, dass sie ihre Beschäftigten als unabhängige Selbstständige einstufen. Die Klassifizierung der Arbeiter*innen ist in der globalen Gig Economy ein heftig umstrittenes Thema mit vielen derzeit laufenden Rechtsstreitigkeiten. Die Einstufung von Arbeiter*innen als unabhängige Auftragnehmer oder Selbstständige ermöglicht es Plattformen, die Gewährung von Sozialleistungen oder die Zahlung von Mindestlöhnen an die Arbeiter*innen zu vermeiden. Dies hat sich in der Tat in unserer Untersuchung gezeigt; während die meisten Plattformen nachweisen können, dass der Bruttolohn der Arbeiter*innen bei oder über dem Mindestlohn liegt, wird von den Arbeiter*innen erwartet, dass sie



ihre eigene Ausrüstung bereitstellen und arbeitsbezogene Kosten aus eigener Tasche bezahlen. Berücksichtigt man diese Kosten, so kann nur etwa die Hälfte der Plattformen diesen Grundsatz der fairen Bezahlung nachweisen.

Der nationale Mindestlohn Südafrikas, der erst Anfang 2019 eingeführt wurde, beträgt derzeit R20,76 pro Stunde für die meisten Arbeiten und R15,57 pro Stunde für Haushaltsarbeit. Fairwork plädiert auch dafür, einen existenzsichernden Lohn als Maßstab für die Betrachtung einer fairen Bezahlung in der Gig Economy heranzuziehen. Ein existenzsichernder Lohn ist definiert als ein Einkommen, das einen einfachen, aber angemessenen Lebensstandard für Arbeiter*innen und ihre Familie ermöglicht. Der von Fairwork errechnete existenzsichernde Lohn für Südafrika liegt bei R6.800 pro Monat. Zwei von uns bewertete Plattformen - NoSweat und GetTOD (beides Plattformen zur Vermittlung von Arbeiter*innen an Mikro- oder Zeitarbeit) - haben sich verpflichtet, alle von ihnen ausgeschriebenen Jobs oberhalb des

existenzsichernden Lohns zu bezahlen. Dies ist ein Beispiel für lokale Plattformen, die bei der Implementierung höherer Standards die Vorreiterrolle übernehmen und den Weg für andere Plattformen ebnet, es ihnen gleichzutun.

Neben der fairen Entlohnung bewertete Fairwork die Plattformen auch in den Bereichen Arbeitsbedingungen, Vertragsgestaltung, Management und Mitbestimmung. Von den elf bewerteten Plattformen in Südafrika lieferten sechs den Nachweis für faire Arbeitsbedingungen, und Fairwork konnte verifizieren, dass sie zumindest einige Maßnahmen ergreifen, um Arbeiter*innen vor Gefahren zu schützen, die sich aus ihrer Arbeit ergeben. Plattformen in Südafrika schneiden in der Regel gut ab, wenn es darum geht, ein grundlegendes Maß an Fairness in ihren Verträgen zu gewährleisten: Die meisten Plattformen haben klare und zugängliche Arbeits- und Geschäftsbedingungen. Allerdings sind die Managementpraktiken immer noch ein wichtiges Thema, da eine willkürliche Kündigung oder Deaktivierung ihres Profils

ein großes Problem für Gigworker darstellt. Ordnungsgemäße Verfahren sind für den Schutz von Arbeiter*innen, die nicht auf formale Beschäftigungsmechanismen zurückgreifen können, unerlässlich. Im ersten Bewertungsjahr konnten nur vier Plattformen solche fairen Verfahren nachweisen. Nachdem sie jedoch ein zweites Jahr mit Fairwork zusammengearbeitet hatten, haben zwei weitere Plattformen (GetTOD und NoSweat) ihre Deaktivierungsrichtlinien kodifiziert und damit den Arbeiter*innen die Möglichkeit gegeben, eine Kündigung zu verstehen und anzufechten. Fairwork unterstützt

Plattformen auch darin, für Gerechtigkeit im Managementprozess zu sorgen, indem sie Schritte unternehmen, um marginalisierte oder benachteiligte Gruppen einzubeziehen und zu schützen. Dies ist bereits von einigen Plattformen aufgegriffen worden. So hat sich zum Beispiel die Kurierplattform Picup aktiv darum bemüht, mehr Fahrerinnen anzuwerben.

Auch in Sachen faire Mitbestimmung gab es Fortschritte. Noch gibt es zwar keine von den Plattformen anerkannten kollektiven Vertretungen der Arbeiter*innen, aber zwei Plattformen

haben öffentliche Erklärungen veröffentlicht, in denen sie sich verpflichten, eine kollektive Vertretung anzuerkennen, sollte eine solche von ihren Arbeitskräften organisiert werden. Dennoch konnte nur knapp die Hälfte der Plattformen auf sinnvolle Mechanismen zur Mitsprache der Arbeiter*innen verweisen, was darauf hindeutet, dass hier noch viel zu tun ist. Die endgültigen Bewertungen für die Plattformen, die im Südafrika-Bericht enthalten sind, finden Sie unten.

Bewertung (von 10)

GetTOD	8
NoSweat	8
SweepSouth	8
M4Jam	7
Picup	6
Domestly*	4
Uber	4
OrderIn	3
Uber Eats	3
Bolt	1
Mr D	0

Die Aufschlüsselung der Punkte für die einzelnen Plattformen kann auf unserer Website eingesehen werden: www.fair.work/ratings

*Domestly stellte den Betrieb im Februar 2020 ein

Fast
40 %

der südafrikanischen Erwerbsbevölkerung ist arbeitslos.

“

„Plattformen müssen Maßnahmen ergreifen, um Barrieren für die Einbeziehung aller in der Vorschrift genannten geschützten Gruppen zu identifizieren und zu beseitigen“



Verhaltenskodex

Im Anschluss an diesen Bericht hat das Fairwork-Team einen Code of Good Practice veröffentlicht, der aufzeigen soll, wie das südafrikanische Recht interpretiert oder angepasst werden kann, um Arbeiter*innen in der Gig Economy in Übereinstimmung mit den Verfassungsgrundsätzen besser zu schützen. Die Vorschläge beziehen sich auf nationale und internationale Rechtsquellen und bieten Anregungen zu den fünf Prinzipien von Fairwork.

Die vom Team durchgeführte Analyse ermittelte gesetzliche Regelungsbereiche, die sich zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Gigworker einsetzen lassen. Da der National Minimum Wage Act (NMWA) zum Beispiel den Begriff „Arbeiter*in“ und nicht „Angestellte/r“ verwendet, sollte er so ausgelegt werden, dass er Plattformarbeiter*innen mit einschließt. Da Beschäftigte der Gig Economy viele

arbeitsbezogene Aufwendungen haben, wie z. B. die Fahrzeugwartung, für die sie aufkommen müssen, würde eine faire Bezahlung erfordern, dass eine sektorale Festlegung eine Formel zur Bestimmung des Verdienstes einschließlich dieser Aufwendungen vorsieht, die, da sie höher als der gesetzliche Mindestlohn ist, verbindlich wäre.

In anderen Fällen könnten die Gesetze so ausgelegt werden, dass sie auch für Gigworker gelten. Der Labour Relations Act muss sich mit den Besonderheiten der Plattformarbeit auseinandersetzen, einschließlich der Tatsache, dass Algorithmen Kontrolle über die Arbeit*erinnen ausüben, indem sie bestimmen, wie, wann und wo die Arbeit erbracht wird oder wie die Konten der Plattformtätigen deaktiviert oder gesperrt werden. Ein weiteres Beispiel ist der Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act (PEPUDA) 4 aus dem Jahr 2000, der auf Solo-Selbstständige ausgedehnt wird.

Zur Einhaltung von PEPUDA müssen Plattformen Maßnahmen ergreifen, um Barrieren für die Einbeziehung aller in der Vorschrift genannten geschützten Gruppen zu identifizieren und auszuräumen. Sollten Plattformen zum Beispiel feststellen, dass Frauen unter den Fahrdienstleistern unterrepräsentiert sind, sollten sie in Absprache mit den Arbeiter*innen versuchen, Barrieren zu identifizieren und abzubauen.

Der Code of Good Practice trägt zur Debatte über die Rechtsreform im Bereich der Arbeit bei, hat aber derzeit keinen rechtlichen Status. Stattdessen zeigt er Bereiche auf, in denen bestehende Gesetze einen besseren Schutz für Beschäftigte der Gig Economy bieten könnten und sollten. Dabei weist der Kodex auf Bereiche hin, in denen eine Rechtsreform erforderlich ist, um die wachsende Zahl von Arbeiter*innen zu erfassen, die für ihren Lebensunterhalt von der Gig Economy abhängen.

Länderberichte:

Deutschland

Jährliche Bewertungen

Fairwork hat in diesem Jahr die ersten Rating-Programme aus Deutschland veröffentlicht. Wie in Südafrika hat die Zunahme der plattformbasierten Arbeit in den letzten Jahren auch hier zu einer aktiveren Diskussion über die Rechte der Arbeiter*innen geführt. Die Regulierung der deutschen Plattformökonomie ist eindeutig zu einer Priorität für die Politik geworden, einschließlich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, das 2018 einen Thinktank, die Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft, gegründet hat, um umfassende Regulierungsansätze zu entwickeln. Im November 2020 veröffentlichte das Ministerium ein Eckpunktepapier mit Vorschlägen zur Sicherstellung fairer Bedingungen für die Plattformarbeit¹. Diese Vorschläge beinhalten eine Verbesserung der sozialen Absicherung, einschließlich der Renten- und Unfallversicherung, eine Beweislastumkehr für Arbeitnehmer und verbesserte Möglichkeiten für solo-selbstständige Plattformtätige, sich zu organisieren. Die Vorschläge erregten internationale Aufmerksamkeit. Wenige Tage später entschied das Bundesarbeitsgericht, dass auch Crowdwork ein Arbeitsverhältnis zwischen Arbeiter*in und Plattform begründen kann².

Die deutsche Wirtschaft ist von einer langen Tradition starker Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen geprägt. In den letzten Jahrzehnten gab es jedoch eine Zunahme von nicht-standardisierten Beschäftigungsformen und Praktiken der Unterauftragsvergabe, wie u.a. Plattformarbeit, von denen Arbeiter*innen mit Migrationshintergrund unverhältnismäßig stark betroffen sind. Im Gegensatz zu vielen anderen Ländern werden in Deutschland eine Reihe von Gigworkern - zum Beispiel diejenigen, die für den Essensliefermonopolisten Lieferando arbeiten - als Arbeitnehmer und nicht als Solo-Selbstständige eingestuft. Dennoch nutzen einige Plattformen immer noch Gesetzeslücken aus, um die Verpflichtungen zur



Gewährleistung der Arbeitnehmerrechte zu umgehen.

Das Fehlen von Schutzmaßnahmen für Gigworker trat während der COVID-19-Pandemie weltweit besonders deutlich hervor. Trotz des erhöhten Risikos bei der Erbringung wesentlicher Dienstleistungen während der Pandemie bleibt unklar, ob und wie die deutschen Plattformen diejenigen Arbeiter*innen schützen, die in physische Nähe zu anderen treten müssen. Obwohl der Staat sowohl Arbeitnehmern als auch Selbstständigen ein gewisses Maß an finanzieller Unterstützung angeboten hat, bleiben langfristige Bedenken hinsichtlich des zunehmenden Wettbewerbs und des Rückgangs des Arbeitsangebots, wobei die Gefahr eines Abwärtswettrufs in Bezug auf die Arbeitsnormen besteht. In diesem Kontext fand die Bewertung von zehn Plattformen durch Fairwork statt.

In Bezug auf faire Bezahlung konnten alle Plattformen bis auf eine nachweisen, dass den Arbeiter*innen mindestens der Mindestlohn gezahlt wird, und die Mehrheit dieser Plattformen konnte

zeigen, dass die Arbeiter*innen den Mindestlohn auch nach Berücksichtigung der arbeitsbezogenen Aufwendungen verdienen. Sieben von zehn Plattformen konnten auch ein gewisses Maß an Unterstützung für faire Bedingungen nachweisen, nämlich dass sie über Richtlinien zum Schutz der Arbeiter*innen vor Gefahren, die sich aus den Arbeitsprozessen ergeben, verfügen. Auch die Vertragsgestaltung schnitt plattformübergreifend gut ab; alle zehn Plattformen stellten die Geschäftsbedingungen in klarer, transparenter und leicht zugänglicher Form zur Verfügung. Bei sechs von zehn Unternehmen kam Fairwork zu dem Ergebnis, dass der Vertrag die Art der Beziehung zwischen der Plattform und den Arbeiter*innen tatsächlich widerspiegelt.

Die Managementpraktiken waren in Bezug auf die Gewährleistung ordnungsgemäßer Verfahrens oder die Verhinderung von Diskriminierung weniger vielversprechend. Nur die Hälfte der Plattformen konnte nachweisen, dass ihre Managementprozesse ein ordnungsgemäßes Verfahren



„In Bezug auf die faire Bezahlung konnten alle Plattformen bis auf eine nachweisen, dass die Arbeiter*innen mindestens den Mindestlohn erhalten.“

7
von 10

Plattformen konnten ein gewisses Maß an Unterstützung für faire Bedingungen nachweisen

für die Arbeiter*innen betreffende Entscheidungen ermöglichen. Darüber hinaus wies nur InStaff (eine Plattform für Zeitarbeit im Dienstleistungssektor) eine substanzielle Verfahrensweise zur Verhinderung der Diskriminierung von Menschen aus benachteiligten Verhältnissen auf. Ein Hauptproblem war die Verschwiegenheit darüber, wie einige Plattformen Algorithmen verwenden, wobei die meisten Plattformen nicht nachweisen konnten, ob sie einen Pro-Equity-Ansatz verfolgen. Auch die Mechanismen zur Sicherstellung von Mitbestimmung erwiesen sich als Problem. Dem Grundsatz der fairen Mitbestimmung entsprachen nur zwei Plattformen. Darüber hinaus gab es keine Belege für einen dokumentierten Prozess, im Rahmen dessen ein kollektives Mitspracherecht der Arbeiter*innen gewährleistet werden konnte, oder Belege dafür, dass Plattformen die Bildung eines kollektiven Arbeitnehmerorgans und die Zusammenarbeit mit diesem förderten.

Trotzdem gibt es Anzeichen für eine sich entwickelnde Best Practice

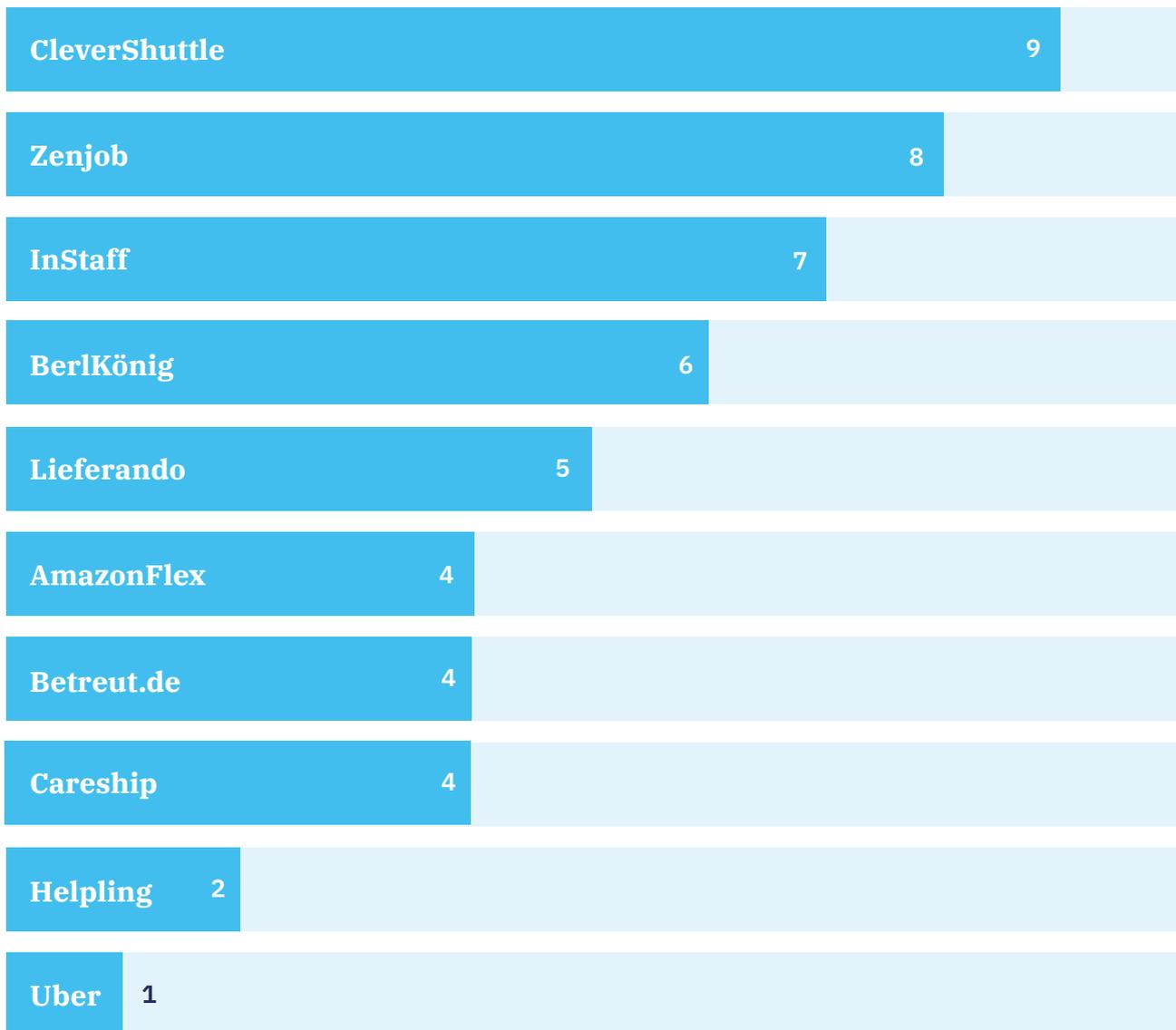


in Deutschland. Sowohl Zenjob (eine Plattform, auf der Studenten Zeitarbeit finden und buchen können) als auch InStaff begrüßten die Vorschläge von Fairwork zur Kodifizierung und Institutionalisierung von Antidiskriminierungsrichtlinien und nahmen die von den Bundes- und Landesbehörden empfohlenen Antidiskriminierungs- und Anti-Belästigungsrichtlinien in ihre Nutzungsbedingungen auf. Zenjob hat außerdem damit begonnen, seine Geschäftsdaten zu nutzen, um eine ortsbezogene Antidiskriminierungsstrategie zu entwickeln, und hat seine AGB mit den Plattformtätigen geändert, um formell seine Bereitschaft zu bekunden, die Arbeiter*innen zu ermutigen, ein Kollektivorgan zu bilden, und mit diesem in Verhandlungen zu treten.

Über die Studie von Fairwork in Deutschland hatten mehr als 57 einflussreiche Medien und Nachrichtenagenturen berichtet, darunter die Deutsche Presse-Agentur, das Redaktionsnetzwerk

Deutschland (RND), Handelsblatt und Wirtschaftswoche. Fairwork wurde auch von Elke Breitenbach (Berlins Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales) und Heike Zirden (Leiterin der Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft im Bundesministerium für Arbeit und Soziales) befürwortet, und das Projekt ist nun in der Umsetzungsstrategie Digitalisierung der Bundesregierung enthalten.³ Auf der Grundlage ihres Austausches mit Fairwork haben mehrere Plattformunternehmen konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten umgesetzt. Die von den Plattformen in Deutschland vorgenommenen Änderungen werden hoffentlich auch anderswo als Vorbild dienen. Aus der Pilotphase heraus entstehen derzeit mehrere wissenschaftliche Publikationen, die auf der Tagung der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, der Akademie der Künste der Welt und auf der von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Berlin, organisierten Tagung "Plattformökonomie - Gute Arbeit in Zeiten digitaler Transformation" vorgestellt wurden.

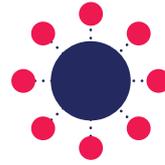
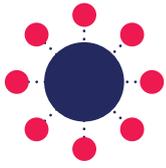
Score (von 10)



Die Aufschlüsselung der Punkte für die einzelnen Plattformen kann auf unserer Website eingesehen werden: www.fair.work/ratings

Unsere Länderberichte zeigen, dass viele Plattformarbeiter*innen mit schwierigen Bedingungen konfrontiert sind. Sie enthalten aber auch Beispiele für Plattformen, die relativ bessere Bedingungen bieten.

Schlechte Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie sind keineswegs unumgänglich. Auch wenn sie dies gern abstreiten, haben die Plattformen eine steuernde Rolle hinsichtlich der Art der Jobs, die sie vermitteln. Den Plattformarbeiter*innen die gleichen grundlegenden Rechte und den gleichen Schutz zu verweigern, den ihre Kollegen im formellen Sektor genießen, ist nicht gerechtfertigt. Unsere Ergebnisse zeigen, dass die Plattformökonomie, wie wir sie heute kennen, viele Formen annimmt, wobei einige Plattformen ein größeres Interesse an den Bedürfnissen der für sie Tätigen bekunden als andere. Wir müssen niedrige Löhne, schlechte Bedingungen, Ungerechtigkeit und einen Mangel an Handlungsspielraum und Mitbestimmung nicht als Norm akzeptieren. Wir hoffen, dass unsere Arbeit dadurch, dass wir die Konturen der heutigen Plattformökonomie aufzeigen, dazu beiträgt, ein Bild davon zu entwerfen, was sie werden könnte.



Feature:

Wie hat sich COVID-19 auf die Gig Economy ausgewirkt?



In diesem Jahr führte das Fairwork-Team eine globale Umfrage zu den Reaktionen der Plattformen auf die COVID-19-Pandemie durch. Plattformtätige sind besonders stark von den Auswirkungen der Pandemie betroffen. Die Arbeiter*innen haben mit hoher Arbeitslosigkeit, zunehmender Konkurrenz auf einigen Plattformen und einer hohen Gefährdungsrate aufgrund der Art ihrer Arbeit zu kämpfen. Viele standen vor der schier unmöglichen Wahl zwischen Weiterarbeit und möglicher Erkrankung oder extremer materieller Not. Der erste COVID-19-Bericht, der im April veröffentlicht wurde, zog Bilanz über die anfänglichen Bemühungen von Plattformen und Regierungen, Gigworker vor den wirtschaftlichen, sozialen und gesundheitlichen Risiken zu schützen, die mit der Erbringung wesentlicher Dienstleistungen während der Pandemie verbunden sind. Im September wurde ein überarbeiteter Bericht mit erweitertem Fokus und größerer Reichweite veröffentlicht, der 191 Plattformen in 43 Ländern der Welt erfasst.

Der Bericht stellte die Richtlinien der Plattformen den fünf Prinzipien von Fairwork für menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie gegenüber - faire Bezahlung, faire Bedingungen, faire Verträge, faire Management-Prozesse und faire Mitbestimmung -, die unter Berücksichtigung der COVID-19-Bedingungen bewertet wurden. Unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass einige Plattformen zwar ihre Bemühungen um Arbeitsschutzmaßnahmen im Laufe des Jahres verstärkt haben, dass aber wesentliche Lücken in den Lösungsansätzen der Plattformen bestehen blieben:

- **Faire Bezahlung:** Die Entlohnung war bei weitem das wichtigste Thema für die Arbeiter*innen, doch nur 10 Prozent der befragten Plattformen boten einen Lohnausfallausgleich an. Stattdessen neigen die Plattformen dazu, die Verantwortung auf den Staat abzuwälzen, um zukünftige Verbindlichkeiten zu vermeiden.
- **Faire Bedingungen 1:** (Prävention): Die kontaktlose Zustellung ist die am weitesten verbreitete Maßnahme in dieser Kategorie. Allerdings ist kontaktloses Abholen deutlich weniger verfügbar. 60 Prozent der Plattformen gaben an, persönliche Schutzausrüstung (Desinfektionsmittel oder, seltener, Masken) zur Verfügung zu stellen. Allerdings berichteten die Arbeiter*innen oft von Problemen dabei, diese Unterstützung zu erhalten.
- **Faire Bedingungen 2:** (Krankheit): Etwa die Hälfte der Plattformen bot zumindest ein gewisses Entgelt für erkrankte Arbeiter*innen an. Als die finanziellen Entlastungspakete der Regierung auf Gigworker ausgeweitet wurden, verlagerten einige Plattformen ihren Fokus darauf, die Arbeiter*innen dabei zu unterstützen, Zugang zu diesen Programmen zu erhalten. Inwieweit diese (staatlichen und plattformbezogenen) Programme zugänglich sind, bleibt jedoch unbekannt.
- **Faire Verträge:** Die meisten Plattformen halten daran fest, dass ihre Arbeiter*innen Solo-Selbständige und keine Arbeitnehmer sind, auch wenn sie selbst zunehmend Aspekte der Rolle eines Arbeitgebers übernehmen, wie z. B. die Bereitstellung von Krankengeld. Diese Standpunkte geraten immer mehr in Konflikt, je mehr sich die Plattformen zu ihrer Verantwortung für die Arbeitsbedingungen bekennen, obwohl ihre Geschäftsmodelle nach wie vor auf einer Einstufung der Arbeiter*innen als Selbständige beruhen.



„Seit dem Ausbruch der Pandemie werden Arbeitsschutzmaßnahmen zunehmend mit Überwachungsmaßnahmen verbunden [...], ohne dass die Tätigen zustimmen oder davon unmittelbar Kenntnis haben.“



- **Faire Management-Prozesse:** Nur ein geringer Prozentsatz der Plattformen garantiert, dass es trotz vorübergehender Deaktivierung der Arbeiter*innen nicht zum Verlust von Boni oder Incentive-Zahlungen kommt.
- **Faire Mitbestimmung:** Gigworker auf der ganzen Welt haben für ihre Forderungen nach besseren Arbeitsbedingungen gestreikt. Es gibt jedoch keine konkreten Hinweise auf eine nennenswerte Zusammenarbeit der Plattformen mit Arbeitnehmervereinigungen und Gewerkschaften, die die Streiks koordinieren.

Unsere Ergebnisse weisen auf eine problematische Kluft zwischen Rhetorik und Realität hin: Die Plattformen waren weitaus besser darin, Antworten zu veröffentlichen, als sie an die Arbeiter*innen weiterzugeben. Darüber hinaus sind COVID-19-Maßnahmen, wie z. B. die kontaktfreie Zustellung auf bestimmten Plattformen, tendenziell eher auf den Schutz von Verbrauchern als von Plattformtätigen ausgerichtet.

Andere traten erst nach zwingender staatlicher Regelung voll in Kraft, wie das Maskentragen im öffentlichen Raum. Eine häufige Reaktion der Plattformen war die Bereitstellung von persönlicher Schutzausrüstung (PSA), wie z. B. Desinfektionsmittel, Handschuhe und Masken. Die Arbeiter*innen berichteten jedoch von einer begrenzten, unregelmäßigen Bereitstellung, manchmal auch noch, nachdem Plattformen PSA versprochen hatten.

In der Zwischenzeit haben sich besorgniserregende neue Trends entwickelt: Seit dem Ausbruch der Pandemie wurden Arbeitsschutzmaßnahmen zunehmend mit Überwachungsmaßnahmen verbunden, darunter Temperaturmessungen, obligatorische Selfies und Fotos, die ohne die Zustimmung oder das direkte Wissen der Arbeiter*innen in Verteilungszentren oder Restaurants aufgenommen wurden. Diese Probleme lassen ein generelles Missverhältnis zwischen dem erkennen, was die Plattformtätigen zu ihrer Sicherheit benötigen - frei von Armut und Infektionen zu sein - und dem, was die Plattformen derzeit bereitstellen.

Angesichts der anhaltenden Ausbreitung der Pandemie und der Tatsache, dass die Länder mit einer neuen Runde von nationalen Lockdowns konfrontiert sind, bleiben die Herausforderungen für die Sicherheit und den Lebensunterhalt der Arbeiter*innen dringend. Unser Bericht enthält politische Empfehlungen, die von der Bereitstellung einer allgemein zugänglichen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall über den raschen Zugang zu einem Mindesteinkommen, das mindestens dem ortsüblichen existenzsichernden Lohn entspricht, bis hin zur formellen Annahme von, der Auseinandersetzung mit und der Umsetzung von COVID-19-bezogenen Forderungen seitens Arbeitnehmervertretern reichen. Obwohl wir Empfehlungen zu allen fünf Prinzipien auflisten, besteht die oberste Priorität über alle Gruppen und alle Länder hinweg in der Notwendigkeit von Maßnahmen gegen Einkommenseinbußen aufgrund von Jobverlust, sinkender Nachfrage, Krankheit, Zwangsquarantäne und Betreuungspflichten.

Feature:

Zunahme des kollektiven Handelns in der Gig Economy

Im vergangenen Jahr kam es vermehrt zu kollektiven Aktionen in der Gig Economy. Arbeiter*innen mobilisierten sich weltweit als Reaktion auf die gefährlichen Bedingungen bei der Bereitstellung wesentlicher Dienstleistungen während einer globalen Pandemie. Auch die laufenden Rechtsstreitigkeiten in Großbritannien und den USA, bei denen es um den vertraglichen Status der in der Gig-Economy Tätigen geht, haben die Plattformarbeiter*innen auf den Plan gerufen. Fairwork hat im Rahmen seiner Forschungsarbeiten besonders zwei sich entwickelnde Fälle unter die Lupe genommen: Die Massenstreiks in Lateinamerika ab Anfang Mai und Proposition 22 in Kalifornien während der US-Wahl im November. Beide sind aufschlussreiche Beispiele für die wachsenden Spannungen rund um den Beschäftigungsstatus von Gigworkern. Trotz der anhaltenden Einstufung der Arbeiter*innen als Selbständige durch die Unternehmen fordern Regierungen und Tätige zunehmend, dass Plattformen weniger prekäre Vertragsbedingungen anbieten.

Bereits im April begannen Arbeiter*innen in ganz Lateinamerika gegen gefährliche Arbeitsbedingungen und niedrige Löhne während der Pandemie zu streiken. Die Proteste intensivierten sich am 1. Juli mit groß angelegten Streiks der Lebensmittelzusteller in zehn brasilianischen Städten sowie in Ländern der Region, darunter Argentinien, Ecuador, Chile und Mexiko. Den südamerikanischen Streiks folgten im August weitere internationale Streiks, die einen historischen Moment globaler, branchenweiter Kollektivaktionen in der Gig Economy darstellen. In allen Ländern kam es als Reaktion auf den prekären Vertragsstatus der Plattformarbeiter*innen zu Streiks, die sich an den aufgrund von COVID-19 immer schlechter werdenden Bedingungen entzündeten. Die Pandemie hat die ohnehin schon geringe finanzielle und physische Sicherheit der Gigworker weiter ausgehöhlt und gleichzeitig deutlich gemacht, wie wichtig die von ihnen geleistete Arbeit ist. Unser COVID-19-Bericht hebt die Hauptprobleme hervor, die den Katalysator für die Streiks darstellten: die fehlende Bereitstellung von persönlicher Schutzausrüstung, die versprochen, aber nicht geliefert wurde, und Fälle von sinkender Bezahlung trotz steigender Nachfrage nach Lebensmittellieferungen. Plattformen in Ecuador zum Beispiel reduzierten die Zustellprovisionen für Fahrer. Diese Bedingungen sind bezeichnend für das Kernproblem

Die Zusammenfassung der Aktivitäten in Lateinamerika wurde übernommen aus: Howson, Kelle, Funda Ustek-Spilda, Rafael Grohmann, Nancy Salem, Rodrigo Carelli, Daniel Abs, Julice Salvagni, Mark Graham, Maria Belen Balborno, Henry Chavez, Arturo Arriagada und Macarena Bonhomme. 2020. "Just Because You Don't See Your Boss, Doesn't Mean You Don't Have A Boss: Covid-19 and Gig Worker Strikes across Latin America." International Union Rights 27(3): 20-21. <http://ictur.org/pdf/IUR273.pdf>.

der falschen Klassifizierung von Plattformarbeiter*innen als Selbstständige ohne Zugang zu Arbeitsrechten oder Leistungen.

Die Klassifizierung der Tätigen war auch der Kern der kalifornischen Proposition 22, einer Wahlkampfmaßnahme, die von Gig-Firmen eingeführt und mit Millionenbeträgen gefördert wurde. Die am 4. November verabschiedete Maßnahme legalisierte die Klassifizierung von App-basierten Transport- und Auslieferungsfahrern als Selbstständige und umging damit ein staatliches Gesetz (AB5) aus dem letzten Jahr, demzufolge sie Arbeitnehmer sind. Für jedes der fünf Fairwork-Prinzipien verglichen die Forscher*innen die Rechte der Plattformtätigen mit den Rechten, die sie hätten, wenn sie als Arbeitnehmer eingestuft würden, wie unten abgebildet.

Proposition 22 schafft eine prekäre neue Klasse von Erwerbstätigen. Arbeiter*innen in der Gig-Economy haben nicht das Maß an Kontrolle über ihre Arbeit, das echten Selbstständigen zur Verfügung steht, da sie gezwungen sind, von Algorithmen festgelegte Löhne zu akzeptieren, und im Allgemeinen wenige Regressmöglichkeiten bei undurchsichtigen Deaktivierungspraktiken haben. Gleichzeitig verfügen sie nicht über die Rechte, die Arbeitnehmern gewährt werden, da Proposition 22 nur eine unzureichende Version der vollständigen Vorteile einer Anstellung vorsieht. Anstatt eines Mindestlohns von 12 US-Dollar pro Arbeitsstunde wird den Tätigen ein durchschnittlicher Lohn für die Zeit garantiert, die sie aktiv mit dem Fahrdienst verbringen, was schätzungsweise 5,64 US-Dollar pro Arbeitsstunde entspricht⁴.

Der Vorschlag wird die geschätzte eine Million Gigworker in Kalifornien betreffen, mit dem Potenzial, dass ähnliche Maßnahmen in anderen Kontexten verabschiedet werden, in denen die Tätigenklassifizierung noch strittig ist. Die Verabschiedung von Proposition 22 schafft einen gefährlichen Präzedenzfall für die Einführung ähnlicher Klassifizierungen auf der ganzen Welt. Sie ist aber auch ein Aufruf zum Handeln für Arbeitnehmerorganisationen und Regierungen, die daran interessiert sind, einen neuen, gerechteren Weg für Erwerbstätige zu finden.

Was wird Prop22 für Gigworker bedeuten?

Ja zu Prop22 Nein zu Prop22

Faire Bezahlung

Garantierter Mindestlohn	✗	✓
Anspruch auf Überstundenzuschlag nach 8 Std/Tag oder 40 Std/Woche	✗	✓

Faire Bedingungen

Beiträge des Arbeitgebers zur Gesundheitsvorsorge	✓	✓
Vom Arbeitgeber getragener Gesundheitsplan für Vollzeitbeschäftigte	✗	✓
Berufsunfallversicherung	✓	✓
Vorübergehende Invaliditätsleistungen	✓	✓
Dauerinvaliditätsleistungen	✗	✓
Bezahlter Krankenstand	✗	✓
Familienzeit	✗	✓
Arbeitslosigkeitsversicherung	✗	✓
Beiträge des Arbeitgebers zur Sozial- und Krankenversicherung	✗	✓

Faire Management-Prozesse

Antidiskriminierungsschutz	✓	✓
Richtlinie zu sexueller Belästigung	✓	✓

Faire Mitbestimmung

Bietet einen Einstieg in die gewerkschaftliche Organisation	✗	✓
---	---	---

Weitere Informationen finden Sie unter fair.work/proposition-22

Ausweitung der globalen Reichweite

Workers' Centre

Die Forschungstätigkeit von Fairwork bezieht eine Reihe von Stakeholdern ein, darunter Plattformen, Arbeiter*innen, Gewerkschaften, Regulierungsbehörden und Wissenschaftler, um zu überlegen, wie Plattformarbeit fairer und gerechter gestaltet werden kann. Insbesondere will Fairwork eine Ressource für die in der Gig Economy Tätigen und für diejenigen sein, die die Arbeitsbedingungen auf Plattformen verbessern wollen. Aus diesem Grund ist das Team dabei, regelmäßig Materialien zu entwickeln, die für lokale Plattformarbeiter, Gewerkschaften und Arbeitnehmerrechtsvertreter, die sich für bessere Bedingungen in der Gig Economy einsetzen, von Nutzen sind. Die Ressourcen sind auf der Sonderseite des Workers' Centre auf unserer Website zusammengestellt.

Das Workers' Centre hat zwei zentrale Zielsetzungen:

(1) die Sensibilisierung von Arbeiter*innen und Arbeitsrechtlern für andere Projekte und Kampagnen, lokale gesetzliche Regelungen, vorbildliche (und abschreckende) Plattform-Praktiken, wirksame Strategien für Plattformtätige, um erfolgreich zu sein, usw.

(2) Schaffung von Solidarität zwischen Netzwerken von Plattformtätigen.

Das Centre umfasst derzeit mehrere Ressourcen, die in den kommenden Monaten veröffentlicht und aktualisiert werden:

- **Datenbank für Gewerkschaftskontakte:** Eine öffentlich zugängliche Datenbank von Gewerkschaften

und Arbeitnehmerverbänden in verschiedenen Branchen der Plattformökonomie. Dies unterstützt die Gewerkschaften bei ihrer Arbeit, hilft den Plattformtätigen, Rat und Ressourcen bei Verbänden in ihrer Nähe einzuholen, und fördert die Solidarität unter den Arbeiter*innen.

- **Ressourcen und Hilfsmittel:** Eine zusammengestellte Liste von Ressourcen und Tools, die für die in der Gig Economy Tätigen nützlich sein können. Dazu gehören Tools, mit deren Hilfe die Arbeiter*innen ihre aktive Arbeitszeit nachverfolgen und sich mit anderen Erwerbstätigen des Sektors vernetzen können, sowie Informationsquellen über Arbeitnehmerrechte, Plattformrichtlinien und Tools, die von Arbeitsrechtlern genutzt werden können, um sich wirksamer zu organisieren.
- **Atingi e-learning-Modul:** Im Centre gibt es auch ein Spiel, in dem die Spieler Gig-Arbeit simulieren und dabei konkurrierende Verpflichtungen in Bezug auf Bezahlung, Betreuungspflichten, Sicherheit und Plattformbewertungen abwägen. Die Spieler, die mit zunehmender Intensität und Geschwindigkeit mit ihren Aufgaben jonglieren müssen, erhalten dadurch Einblick in die Herausforderungen der Gig-Arbeit.

Podcast-Reihe

So einmalig das Leben eines jeden Menschen ist, so sehr wird es andererseits von den Systemen, die wir schaffen, geprägt und geformt. Die Gig

Economy enthält in sich systemische Strukturen, die das Leben der Arbeiter*innen formen und dazu führen, dass sie viele Erfahrungen teilen - vom Druck, der auf den Arbeiter*innen durch Bewertungssysteme lastet, bis hin zu ihrem rechtlichen Status. Um einige der Probleme, mit denen die Arbeiter*innen in dem Bemühen, ihren Lebensunterhalt zu verdienen, konfrontiert sind, zu erforschen und zu beleuchten, erstellen wir zurzeit eine Podcast-Serie, um den Stimmen der Plattformtätigen Gehör zu verschaffen.

Dabei handelt es sich um alltägliche Geschichten der Menschen in der Gig Economy, anhand derer durch die Linse der fünf Fairwork-Prinzipien für faire Arbeit eine Erforschung der Schnittstelle zwischen Prekarität und Technologie erfolgt. Jede Episode wird ein Fairwork-Prinzip aufgreifen und untersuchen, wie sich dieser Aspekt auf die Erfahrung einer Arbeitskraft ausgewirkt hat. Ziel ist es, die breiteren strukturellen Probleme innerhalb der Gig Economy zu erforschen, wobei der Fokus auf die gelebte Erfahrung einer Person gelegt wird.

Die Form des Podcasts gibt uns die Freiheit, kreative Wege zu erforschen, um Menschen in Debatten rund um die Gig Economy einzubeziehen und mit Hilfe von Sounddesign den Zuhörern das Gefühl zu geben, dass sie mit den Plattformtätigen zusammen deren Tag erleben, sich mit ihnen durch die Stadt bewegen und diese durch ihre Augen sehen. Es gibt uns auch die Möglichkeit, die Stimme der Arbeiter*innen in den Mittelpunkt zu stellen, sowohl im wörtlichen als auch im übertragenen Sinne, und wir hoffen, dass es den Arbeiter*innen zeigt, dass ihre Geschichten und ihre Erfahrungen wichtig sind und Gehör verdienen.



Schaffung lokaler Netzwerke

Fairwork stützt sich auf die Expertise internationaler Forscher aus Ländern in Afrika, Asien, Europa und Nord- und Südamerika. Dieses Netzwerk führt rigorose Untersuchungen durch, um Plattformen auf der ganzen Welt anhand der Fairwork-Prinzipien zu bewerten und die Ergebnisse in transparenter Form zu veröffentlichen. Im vergangenen Jahr haben die Länderteams außerdem eine Reihe von Seminaren veranstaltet, um lokale Netzwerke zusammenzubringen, die sich mit der laufenden Forschung und den Entwicklungen in der Gig Economy befassen.

Fairwork Asien Netzwerk Brown Bag Reihe

Das Fairwork-Team in Hongkong organisierte eine monatliche Online-Austauschreihe, die ein wachsendes Netzwerk von mehr als 20 Forschern der Plattformarbeit in Hongkong, Singapur, Festlandchina, Thailand, den Philippinen, Indonesien und Vietnam zusammenbrachte.

Ein erstes Seminar fand im Oktober statt mit dem Referenten Professor Jack Qiu vom Department of Communications and New Media der National University of Singapore. Professor Qiu erzählte von seinem Werdegang bei der Erforschung des chinesischen digitalen Arbeitsrechtsaktivismus, von innovativen Datenerhebungsmethoden wie maschinellem Lernen und partizipativer

Aktionsforschung sowie von seinen einschlägigen Überlegungen u. a. zur Bedeutung globaler Solidarität und der Selbstwahrnehmung der Forscher*innen ihrer Rolle in einer Arbeiterbewegung.

Ein zweites Seminar fand im November mit Dr. Kriangsak Teerakowitkajorn, Gründer und Geschäftsführer des Just Economy and Labor Institute, statt. Dr. Teerakowitkajorn zeichnete den zeitlichen Verlauf der Plattformisierung in Thailand nach, erörterte, wie Plattformen als Instrument der Arbeitsmarktpolitik konzeptualisiert werden können, und zeigte deren Anwendung im Kontext des Globalen Südens auf, wobei er auch berichtete, wie Plattformen lokale Normen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung reproduzieren.

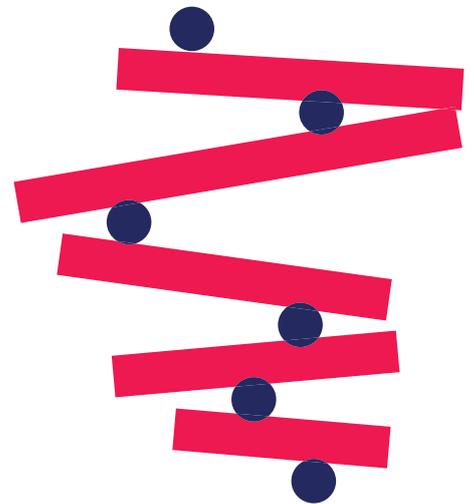
Fairwork Ägypten

veranstaltete eine vierteilige Webinarreihe „Beyond Covid-19: Data, AI and the Future of Work: Global Issues and Local Challenges,“ die von Oktober bis November 2020 vom Access to Knowledge for Development Center (A2K4D) der American University in Cairo durchgeführt wurde. Diese Serie stellt den zehnten jährlichen Workshop von A2K4D dar. Das erste Webinar der Reihe lief unter dem Titel „The Digital Economy Post Covid-19: Global Outlook & Local Contexts.“ Die Referenten tauschten Erfahrungen und Perspektiven aus Afrika, Lateinamerika und Westeuropa über die Realitäten und Aussichten für die digitale Wirtschaft nach der Covid-19-Pandemie aus. Fairwork Ägypten und seine Partner in der Innovationsforschung,

darunter die Open African Innovation Research Partnership (Open AIR) präsentierten Forschungsergebnisse zu alternativen Innovationen und Innovationsdaten zur Unterstützung der politischen Entscheidungsfindung im zweiten Webinar der Reihe, „Visualizing Innovation: Tracing Data Blind Spots.“ Das dritte Webinar in der Reihe, „New Technologies & Open Innovation: The Voice of Young African Scholars“, bot die Gelegenheit, sich über die Forschung neuer und aufstrebender afrikanischer Wissenschaftler, so genannter NERGS, innerhalb des Open AIR Netzwerks auszutauschen, dessen nordafrikanisches Zentrum A2K4D, Fairworks Partnerinstitution in Ägypten, ist. Das letzte Webinar der Reihe trug den Titel „Women, Youth & the Future of Work: Inclusion in Challenging Times.“ In diesem Webinar tauschten die Referenten Erfahrungen aus dem Globalen Norden und Süden aus und setzten sich mit dem Inklusionsdiskurs auseinander. Sie erörterten auch die Chancen und Risiken der neuen Technologien: Ungleichheiten, Arbeitslosigkeit, Informalität und die Vergrößerung der digitalen Kluft, insbesondere in Bezug auf Frauen und Jugendliche. Dieses Webinar wurde wie auch das erste Webinar der Reihe in Zusammenarbeit mit der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Ägypten organisiert.

Schlussfolgerung

Wie dieser Bericht zeigt, hat das Fairwork-Team weltweit Fortschritte beim Aufbau der Bewegung für faire Arbeitsbedingungen in der Gig Economy gemacht. Zu Beginn des Jahres 2021 sieht das Team einer Fortsetzung der im Jahr 2020 geleisteten Arbeit mit Spannung entgegen. Wie die Nöte der Gigworker auf der ganzen Welt während der diesjährigen Pandemie zeigen, wird unsere Arbeit mehr denn je benötigt.



Für die Zukunft arbeiten wir gemeinsam mit der GIZ an der Einrichtung eines Sekretariats in Berlin, das als Koordinationsstelle für unsere zunehmend globale Arbeit dienen wird. Wir freuen uns über die Zusammenarbeit mit Partnern in Ägypten, Bangladesch, Brasilien, Chile, Ecuador, Deutschland, Ghana, Kolumbien, Hongkong, Indien, Indonesien, Österreich, Pakistan, den Philippinen, Serbien, Südafrika, Tunesien, der Ukraine, dem Vereinigten Königreich und den Vereinigten Staaten. Mit der Expansion im nächsten Jahr werden wir auf fünf Kontinenten aktiv sein, und unsere Bewertungen werden die Arbeit von schätzungsweise 20 Millionen⁵ Gigworkern betreffen. Wir hoffen, dass wir dadurch, dass wir die verschiedenen Arten beleuchten, wie Plattformarbeit fair oder unfair sein kann, Anreize für eine bessere Praxis schaffen und so die Debatte darüber, was Plattformarbeit nicht nur ist, sondern auch sein kann, voranbringen. In allen Ländern bauen wir neue, sektorübergreifende Partnerschaften auf, die es uns ermöglichen, die Führungsrolle von Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft zu nutzen, um unsere Ziele zu erreichen. Darüber hinaus werden wir mehrere kreative neue Outreach-Maßnahmen veröffentlichen, darunter eine Reihe von Kurzvideos und ein interaktives Online-Spiel, die das Bewusstsein für die Bedingungen von Gigworkern schärfen.

Ein Neudenken der Gig-Arbeit ist eine schwierige, aber notwendige Aufgabe. Unser wachsendes Netzwerk wird es uns ermöglichen, eng mit Plattformtätigen, Fürsprechern, politischen Entscheidungsträgern und

Wirtschaftsführern zusammenzuarbeiten, um aussagekräftige Bewertungen und Untersuchungen durchzuführen, Veränderungen zu bewirken und eine bessere Gig Economy zu konzipieren und aufzubauen. Während sich die Welt von den Strapazen des Jahres 2020 erholt, verpflichten wir uns, diese Arbeit zu übernehmen und dazu beizutragen, eine sicherere und fairere Welt zu schaffen.



Anmerkungen

1. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Deutschland) 2020. Neue Arbeit fair gestalten. 27. November <https://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/eckpunkte-plattformoekonomie.html>.
2. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 1. Dezember 2020. 9 AZR 102/20. <https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document>.
3. Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (Deutschland). 2020. Digitalisierung gestalten <https://www.digital-made-in.de/dmide/>.
4. Ken Jacobs und Michael Reich. 2020. The Uber/Lyft Ballot Initiative Guarantees only \$5.64 an Hour. UC Berkeley Labor Center. <https://laborcenter.berkeley.edu/the-uber-lyft-ballot-initiative-guarantees-only-5-64-an-hour-2/>
5. Die Messung der Gig Economy ist notorisch schwierig. Diese Zahl wurde anhand von OECD-Schätzungen errechnet, wonach zwischen 0,3 und 3,0 Prozent der Erwerbstätigen in jedem Land im Bereich der Plattformarbeit tätig sind. Fairwork wird 2021 ein Papier zur Messung der globalen Gig Economy veröffentlichen. Siehe: Schwellnus, C., Geva, A., Pak, M., & Veiel, R. 2019. Gig Economy Platforms: Boon or Bane (No. 1550; Economics Department Working Papers). OECD. https://www.oecd-ilibrary.org/economics/gig-economy-platforms-boon-or-bane_fdb0570b-en.

Dank und Förderung

Fairwork schöpft aus dem Fachwissen und der Erfahrung von Mitarbeitern der University of Oxford, der University of Cape Town, der American University in Cairo, dem Centre for Labour Research, FLACSO-Ecuador, der Chinese University of Hong Kong, dem International Institute of Information Technology Bangalore (IIITB), iSocial, TU Wien, Universitas Gadjah Mada, Universidad Adolfo Ibáñez, der University of Manchester, der Technischen Universität Berlin, der University of the Western Cape, dem Weizenbaum Institut, dem WZB Berlin Social Science Center, der University of Vale do Rio dos Sinos und der XU Exponential University. Die Projektmitarbeiter übersetzen die Fairwork-Prinzipien in messbare Schwellenwerte, führen rigorose Untersuchungen durch, um Plattformen anhand dieser Schwellenwerte zu bewerten, und veröffentlichen die Ergebnisse in transparenter Form.

Verfasser

Der Bericht reflektiert die gemeinsamen Bemühungen unseres Netzwerks auf der ganzen Welt.

Fairwork-Team

Daniel Abs, Iftikhar Ahmad, María Belen Albornoz, Moritz Altenried, Branka Andjelkovic, Paula Alves, Arturo Arriagada, Amri Asmara, Tat Chor Au-Yeung, Priashish Basak, Alessio Bertolini, Gautam Bhatia, Richard Boateng, Manuela Bojadzjev, Macarena Bonhomme, Maren Borkert, Rodrigo Carelli, Sonata Cepik, Henry Chávez, Aradhana Cherupara Vadakkethil, Matthew Cole, Paska Darmawan, Darcy du Toit, Trevilliana Eka Putri, Fabian Ferrari, Sandra Fredman, Mark Graham, Rafael Grohman, Khadiga Hassan, Richard Heeks, Kelle Howson, Francisco Ibáñez, Svitlana Iukhymovych, Vladan Ivanovic, Tanja Jakobi, Athar Jameel, Hannah Johnston, Zoran Kalinic, Srujana Katta, Chris King Chi Chan, Maja Kovac, Martin Krzywdzinski, Larry Kwan, Jorge Leyton, Shabana Malik, Évilin Matos, Paul Mungai, Tasnim Mustaque, Mounika Neerukonda, Sidra Nizamuddin, Sanna Ojanperä, Abigail Osiki, Amelinda Pandu, Balaji Parthasarathy, Leonhard Plank, Jack Qui, Ljubivoje Radonjić, Ananya Raihan, Pablo Aguera Reneses, Nagla Rizk, Nancy Salem, Julice Salvagni, Derly Yohanna Sánchez Vargas, Murali Shanmugavelan, Janaki Srinivasan, Shelly Steward, Sophie Sun, Pradyumna Taduri, Pitso Tsibolane, Anna Tsui, Funda Ustek-Spilda, Jean-Paul Van Belle, Zoya Waheed, Jing Wang, Robbie Warin, Nadine Weheba, Zermina.

Bitte zitieren als

Fairwork. (2020). Fairwork 2020 Jahresbericht. Oxford, Vereinigtes Königreich.

Bitte beachten Sie, dass Teile dieses Berichts auch in anderen Fairwork-Berichten enthalten sind, insbesondere im Fairwork-Rahmenwerk und in den Zusammenfassungen der Berichte für Deutschland, Südafrika und Covid-19.

Design

One Ltd, Oxford.

Förderer

Fairwork wird vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) finanziert und ist im Auftrag der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), des European Research Council (ERC) und des Economic and Social Research Council (ESRC)/Global Challenges Research Fund (GCRF) tätig.

Besonderer Dank geht an: John Gilbert, Eve Henshaw, Katia Padvalkava, Duncan Passey, Sharron Pleydell-Pearce, Ornella Sciuoto und David Sutcliffe an der University of Oxford für ihre umfangreiche verwaltungstechnische Unterstützung des Projekts seit dessen Beginn. Das Projekt bedankt sich außerdem bei Sarah Fischer, Elisabeth Hobl, Mortiz Hunger, Shakhlo Kakharova, Björn Richter und Kathleen Ziemann von der GIZ für ihre umfassende und wertvolle Unterstützung während der gesamten Projektlaufzeit.

Abschließend möchten wir uns bei allen Arbeiter*innen bedanken, die sich Zeit genommen haben, um ihre Erfahrungen mit uns zu teilen.

Erklärung zu Interessenkonflikten

Keine der Forscher*innen stehen in irgendeiner Verbindung zu einer der Plattformen; die durchgeführte Arbeit erhielt keine Fördermittel oder Sachleistungen von einer Plattform oder einem anderen Unternehmen; und wir erklären, dass es keinen Interessenkonflikt gibt.



Fairwork

So finden Sie uns

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

 info@fair.work

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

 [@TowardsFairWork](https://twitter.com/TowardsFairWork)