

Fairwork Deutschland Ratings 2021: Arbeitsstandards in der Plattformökonomie

Editorial

Die Corona-Pandemie stellt nicht nur in Deutschland ein einschneidendes Ereignis für die Plattformökonomie dar. Sie hat vorhandene Entwicklungen beschleunigt und mehr Kund*innen und Unternehmen dazu veranlasst, Online-Plattformen für das Angebot und den Kauf von Waren und Dienstleistungen zu nutzen – eine Verlagerung der Nachfrage nach digitaler Interaktivität, die sich nach dem Abklingen der Pandemie wahrscheinlich nicht wieder umkehren wird. Plattformen sind heute in den meisten Gesellschaften fester Bestandteil der urbanen Wirtschaft und digitale Apps sind zunehmend zu einer alltäglichen Anlaufstelle für eine breite Palette von Waren und Dienstleistungen geworden – von Lebensmitteln bis zum Babysitten, von medizinischen Artikeln bis zu Mobilitätsangeboten.

Schätzungen zufolge beziehen bisher fast sechs Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland mindestens ein Viertel ihres Einkommens aus Plattformarbeit.¹ Die wachsende Zahl von Menschen, die in der Plattformökonomie als Beschäftigte und Kund*innen aktiv sind, wird begleitet vom Markteintritt neuer Plattformen, insbesondere im Bereich der Essens- und Lebensmittellieferung.² Diese Plattformen, die zum Teil mit hohen Summen an Risikokapital finanziert sind, konnten sich als wichtige Akteure in ihren jeweiligen Branchen etablieren: Getir, Gorillas und Flink dominieren inzwischen vielerorts die Lebensmittellieferungen, während bei den Essenslieferungen Lieferando seine vormals dominante Marktstellung heute mit Firmen wie Wolt und Uber Eats teilen muss.

Aber Deutschland ist nicht nur ein wichtiger Markt für diese Plattformen. Mehr und mehr digitale Plattformen werden in Deutschland gegründet und/oder haben ihren Hauptsitz in Deutschland. Vor allem in Berlin finden sie ein fruchtbares Umfeld für Entwicklung und Wachstum vor und tragen dazu bei, dass die deutsche Hauptstadt als aufstrebendes Tech-Zentrum gilt. Mehr als die Hälfte (59% bzw. 3,7 Mrd Euro) des in Deutschland in Start-Ups investierte Risikokapitals 2019 ging an Berliner Unternehmen.³ Mit 58 % des in Deutschland investierten Risikokapitals (3,1 Milliarden Euro im Jahr 2020) – das zweitgrößte Volumen unter allen europäischen Städten – bleibt Berlin ein wichtiger Standort für Risikokapitalinvestitionen.⁴

¹Urzi Brancati, M.C., Pesole, A. and Fernandez Macias, E. Publications Office of the European Union. (2020). New Evidence on Platform Workers in Europe (EUR 29958 EN).

<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC118570>

²Erich Reimann. (2020, April 2). Plötzlich beliebt: Corona beflügelt Lebensmittel-Lieferdienste. Absatzwirtschaft. <https://www.absatzwirtschaft.de/ploetzlich-beliebt-corona-befluegelt-lebensmittel-lieferdienste-171226/>

³Bocksch, R. (2020, July 14). Investitionshauptstadt Berlin. Statista.

<https://de.statista.com/infografik/10210/in-deutsche-startups-investiertes-risikokapital/>

⁴Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2018). Ausmaß von Plattformarbeit in Deutschland könnte höher als bisher angenommen sein.

Neben den Chancen der Plattformarbeit hat die Pandemie auch die vielen Risiken aufgezeigt, denen Plattformarbeiter*innen ausgesetzt sind. Wie im Vorjahresbericht für Deutschland erörtert, sind vor allem selbständig tätige Plattformarbeiter*innen oft kaum arbeitsschutzrechtlich abgesichert, und nur wenige haben Zugang zu finanzieller Absicherung im Krankheitsfall. Somit hat die Pandemie die Prekarität und die Unsicherheit dieser Arbeiter*innen verschärft: Mangels finanzieller Absicherung hatten viele Plattformarbeiter*innen in der Pandemie keine andere Wahl als trotz hoher Risiken für ihre Gesundheit weiterzuarbeiten.

Obwohl die meisten digitalen Plattformen Arbeitsverträge anbieten, die den Arbeiter*innen einen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns sowie auf Lohnfortzahlung bei Krankheit, Urlaub und Elternzeit gewähren, weist der Rechtsrahmen auch erhebliche Schlupflöcher auf. Diese ermöglichen es Plattformen vor allem durch die Beschäftigung von Arbeiter*innen als Freiberufler*innen, Selbstständige oder durch Subunternehmen einige der üblichen Arbeitgeberpflichten zu umgehen und arbeitsrechtliche Ansprüche zu verwässern. Diese Praktiken werden durch die Tatsache begünstigt, dass viele Plattformbeschäftigte Deutsch nicht als Muttersprache sprechen und nur begrenzte Kenntnisse ihrer Rechte haben, da entweder sie selbst oder ihre Eltern oder Großeltern zugewandert sind. Trotz mehrerer Vorschläge für Gesetzesänderungen wurde bisher keine umfassende Reform zur Verbesserung der Rechte von Plattformarbeiter*innen verabschiedet. Wenn Verbesserungen erreicht wurden, dann meistens durch Gerichtsurteile.

Vor diesem Hintergrund hat Fairwork zum zweiten Mal eine Studie der Arbeitsbedingungen der deutschen Plattformökonomie durchgeführt. Ausgehend von den fünf Fairwork-Prinzipien für faire Arbeit haben wir die Arbeitsbedingungen auf Deutschlands bekanntesten Plattformen für Mobilitätsangebote, Essenslieferungen, haushaltsnahe Dienstleistungen, Sorgearbeit, Logistik und Personalvermittlung evaluiert.⁵ Dabei haben wir im Vergleich zum Fairwork Deutschland Bericht für 2020 einerseits wichtige neue Akteure auf dem Markt einbezogen (Getir, Gorillas, Wolt, Flink, FreeNow). Andererseits haben wir einige der im letzten Bericht evaluierten Plattformen (BerlKönig, InStaff und Clevershuttle) nicht wieder berücksichtigt, da sie während der ausgedehnten Lockdown-Phasen nur eingeschränkt tätig waren oder ihr Geschäftsmodell geändert haben. Damit hat sich die Gesamtzahl der bewerteten Plattformen auf zwölf erhöht, im Vergleich zu neun im letzten Jahr.

Ähnlich wie im Vorjahr zeigen unsere Ergebnisse eine große Bandbreite an arbeitsrechtlichen Standards in der deutschen Plattformökonomie. Daraus wird deutlich, dass die Arbeitsbedingungen alles andere als homogen sind, sondern sich von Plattform zu Plattform und in einigen Fällen sogar von Einsatzort zu Einsatzort erheblich unterscheiden. Wir zeigen auch, dass der durch den Eintritt neuer Unternehmen verstärkte Wettbewerb zwischen den Plattformen nicht unbedingt zu einem verstärkten Wettbewerb um

<https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2018/ausmass-von-plattformarbeit-in-deutschland-hoher-als-erwartet.html>

⁵ Die Interviews mit Plattform-Beschäftigten und Management wurden ab dem Sommer 2021 durchgeführt. Unser Austausch sowohl mit den Arbeiter*innen als auch mit dem Management dauert bis heute an.

verbesserte Arbeitsbedingungen geführt hat. Zwar zeigt dieser Bericht auch, dass einige Plattformen Maßnahmen zur Stärkung der Rechte ihrer Arbeiter*innen ergriffen haben, doch insgesamt bleibt weiter viel Raum für Verbesserung.

Wo Plattformen gezielt Anstrengungen zur Verbesserung und/oder Aufrechterhaltung fairer Arbeitsbedingungen unternommen haben, geschah dies zum Teil auch in Zusammenarbeit mit Fairwork. In diesem Jahr war eine wachsende Zahl von Plattformen bereit, mit uns in den Dialog zu treten und Maßnahmen zu treffen, um ihr Rating zu verbessern. So haben Wolt und Flink beispielsweise unabhängige Audits der Arbeitsbedingungen durch externe Prüfer*innen eingeführt. Ebenso so bieten Lieferando und Flink ihren Arbeiter*innen nun unbefristete Verträge an. Weiterhin hat die Personalvermittlungsplattform Zenjob nach Beratung durch Fairwork in ihren Geschäftsbedingungen explizite Antidiskriminierungs- und Diversitätsklauseln verankert.

Im letzten Jahr haben wir auch unsere Öffentlichkeitsarbeit durch den Einsatz von Social-Media-Kampagnen, eine digitale Plakatierung in ganz Berlin und die Produktion mehrerer Projektfilme intensiviert. Zum direkten Austausch mit der Öffentlichkeit haben wir auf der Berlin Science Week einen interaktiven Workshop durchgeführt. Wir wollen mit unserer Forschung und Öffentlichkeitsarbeit einen nachhaltigen Wandel hin zu fairerer Plattformarbeit anstoßen. Zur Förderung eines solchen Wandels haben wir 2021 unsere globale Fairwork Pledge-Kampagne ins Leben gerufen. Der Fairwork Pledge bietet Institutionen und Organisationen die Möglichkeit, ihre Unterstützung für faire Plattformarbeit öffentlich zu zeigen. Unterzeichnende Organisationen machen ihren Beschäftigten und Mitgliedern Fairwork Bewertungen und Materialien zugänglich und unterstützen sie so dabei, bei der Nutzung von digitalen Plattformen informierte und sozial verantwortliche Entscheidungen zu treffen.

Die räumliche, organisatorische und soziale Fragmentierung der Plattformarbeit macht es den Arbeiter*innen nicht leicht, Kontakte zu knüpfen und Solidaritätsnetzwerke aufzubauen. Viele der interviewten Arbeiter*innen haben jedoch entweder bereits begonnen, sich gewerkschaftlich zu organisieren, oder gaben an einer Gewerkschaft beitreten zu wollen, insofern eine zuständige Gewerkschaft existiert. Ein prominentes Beispiel für die Organisation von Plattformarbeiter*innen sind die wiederholten Streiks des Gorillas Workers Collective in Berlin für bessere Arbeitsbedingungen in den vergangenen zwölf Monaten. Die Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) verhandelt weiterhin aktuell über einen Tarifvertrag mit Lieferando. Die Organisierungsbemühungen von Plattformarbeiter*innen haben zudem zur Etablierung von lokalen Betriebsräten auf einigen Plattformen geführt.

Wir möchten mit unserer Forschung weiterhin zentrale Defizite für die Schaffung menschenwürdiger und fairer Arbeitsbedingungen in der deutschen Plattformökonomie aufdecken wird. Gleichzeitig möchten wir mit unserer Forschung jedoch auch zeigen, dass eine andere Plattformökonomie möglich ist – und dass Innovation und Flexibilität nicht zwangsläufig gleichbedeutend mit Prekarität und Unsicherheit sein sollten. Wir hoffen, dass unsere Arbeit weiterhin in die politischen und regulatorischen Reformdebatten einfließt und dass die Fairwork-Prinzipien weiterhin das Handeln von Politik, Plattformen, Gewerkschaften, Arbeiter*innen und Konsument*innen gleichermaßen beeinflussen werden.

Oğuz Alyanak
Alessio Bertolini
Maren Borkert
Fabian Ferrari
Mark Graham
Eva Kocher
Joy-Eveline Leeuw

Fairwork Deutschland wird unterstützt von...

„Berlin will Vorreiterin für Gute Arbeit sein – das gilt auch und gerade für neue Arbeitsformen in der Plattformökonomie. Der Berliner Senat und insbesondere die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales setzen sich für faire Arbeitsbedingungen in diesem Bereich ein. Deshalb begrüße und unterstütze ich das Vorhaben von Fairwork, Transparenz über Arbeitsstandards herzustellen und zu ihrer Verbesserung beizutragen, sehr.“

Der Fairwork Report für Deutschland zeigt, dass die Arbeitsbedingungen durchaus unterschiedlich sind, aber vor allem, dass noch viel zu tun ist. Geschäftsmodelle, die auf unfairen und unsicheren Arbeitsbedingungen basieren, sind out und sollten der Vergangenheit angehören.“

Katja Kipping, Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales in Berlin

„Das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung ist stolz, Sitz des Fairwork-Sekretariats zu sein. Denn Fairwork steht genau für das, was das WZB ausmacht: exzellente Forschung, die einen Beitrag dazu leistet, unsere Gesellschaft zu verbessern. Fairwork versteht es, das Bewusstsein von Personalverantwortlichen der Plattformökonomie für gerechte Arbeitsbedingungen zu schärfen. Einige Plattformen haben bereits reagiert und planen Verbesserungen. Das erzeugt Dynamik und Druck: Weitere Plattformen werden nachziehen. Und die Beschäftigten der Plattformen werden ihre Rechte stärker einfordern. Wir sehen: Plattformarbeit an sich muss nicht schlecht sein, wenn Mitbestimmung und eine gewisse Regulierung akzeptiert werden.“

Prof. Dr. h.c. Jutta Allmendinger, Ph.D., Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung

Zusammenfassung

Digitale Plattformen, insbesondere in der Lieferbranche, haben entscheidend dazu beigetragen, die Gesellschaft während der Corona-Pandemie zu versorgen: Einerseits

haben sie die Nachfrage der Konsument*innen bedient; andererseits haben sie Arbeiter*innen Einkommenschancen geboten, die sonst mit hohen Barrieren für eine Partizipation im Arbeitsmarkt konfrontiert sind. In diesem Bericht untersuchen wir digitale Plattformen in Deutschland im Hinblick auf Fairness, Inklusivität und Prekarität der Arbeitsbedingungen und beleuchten Fragen der Transparenz, der sozialen Absicherung und der Arbeitsrechte.

Das Jahr 2021 hat mehrere Veränderungen gebracht, die die Plattformökonomie auf neue Weise geprägt haben – einige im Zusammenhang mit der andauernden Pandemie, andere als Ergebnis des Aktivismus von Beschäftigten. Für die Plattformen brachte die Pandemie und die damit verbundene verstärkte Nutzung digitaler Technologien und kontaktloser Transaktionen Herausforderungen und Chancen mit sich: Einige Plattformen zwang sie zur Anpassung ihrer Geschäftsmodelle, anderen bot sie Anreize, in den deutschen Markt einzutreten und zu expandieren.⁶ Unsere Ergebnisse zeigen, dass einige Plattformen die Vertragsbedingungen für Arbeiter*innen verbessert haben und Beschäftigten nun besseren Zugang zu sozialer und finanzieller Absicherung bieten. Inmitten der Krise mussten Plattformarbeiter*innen jedoch aktiv für diese Verbesserungen kämpfen. Und ihr Kampf ist längst nicht vorbei, denn angesichts des steigenden Wettbewerbs suchen viele Plattformen weiterhin nach Möglichkeiten um Kosten zu senken und Investitionen anzuziehen.

Der größte Wandel fand im letzten Jahr in der Essens- und Lebensmittellieferbranche statt. Neue Plattformen sind in den Markt eingetreten und konkurrieren seitdem um die wachsende Online-Nachfrage von Privat- und Geschäftskunden wie Läden und Restaurants.⁷ Dieser Wandel zeigt sich auch im Untersuchungssample dieser Studie. War im Vorjahresbericht aus der Lieferbranche nur Lieferando vertreten, so haben wir in diesem Jahr vier weitere Plattformen aus dieser Branche evaluiert: Gorillas, Flink, Getir und Wolt. Unsere Ergebnisse zeigen, dass der Eintritt dieser Unternehmen in die Plattformökonomie neue Chancen und Herausforderungen für die Beschäftigten mit sich bringt. Herausforderungen ergeben sich vor allem aus dem massiven Wachstum der Branche, das mit einem Unterbietungswettbewerb hinsichtlich Arbeitsbedingungen und sozialen Standards einher gehen kann. Gleichzeitig bietet das Wachstum von Essenslieferplattformen jedoch auch Chancen für die kollektive Organisation von und Mitbestimmung durch Arbeiter*innen. Tatsächlich war 2021 das Aufblühen verschiedener neuer Arbeiter*innenbewegungen zu beobachten, allen voran bei Gorillas, wo die Beschäftigten nach fast einjährigem Kampf einen anerkannten Betriebsrat gründen konnten.⁸

⁶ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (July 2020). Platform Economy: Developments in the COVID-19 Crisis. <https://www.eurofound.europa.eu/nl/data/platform-economy/dossiers/developments-in-the-covid-19-crisis>

⁷ Dannenberg, P, Martina F., Riedler T., and Wiedeman C. (2020). Digital Transition by COVID-19 Pandemic? The German Food Online Retail. *Journal of Economic and Human Geography*, 111(3), 543-560. <https://doi.org/10.1111/tesg.12453>

⁸ Betriebsräte sind von den Arbeitnehmer*innen organisierte Vertretungsorgane, die gewerkschaftliche Repräsentation ergänzen. Sie können in privatwirtschaftlichen Unternehmen mit mindestens fünf Beschäftigten eingerichtet werden. Die Ursprünge der Betriebsräte in Deutschland reichen über ein Jahrhundert zurück; ihre Verfassung ist im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/

Neben den Lieferdiensten waren auch die Fahrdienstbranche und die Eventbranche von der Pandemie betroffen. Die coronabedingte Einstellung bestimmter Plattformaktivitäten hatte für die Beschäftigten schwerwiegende Konsequenzen wie erzwungene Arbeitsunterbrechungen aufgrund von Selbstisolation und fehlende Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Im Falle von Plattformen wie Uber oder FreeNow, die mit einem Subunternehmermodell arbeiten, sprangen weder die Plattformen noch die Subunternehmen ein, um die Einkommensverluste während der Schließungen zu kompensieren. Stattdessen wurde von den Arbeiter*innen erwartet, dass sie staatliche Unterstützung in Anspruch nehmen. Andere Fahrdienstplattformen wie Clevershuttle und BerlKönig, bei denen die Beschäftigten sozialversicherungspflichtig angestellt sind, haben Kurzarbeit eingeführt und ihre Geschäftsmodelle von einem Business-to-Customer-Modell (B2C) zu einem Business-to-Government-Modell (B2G) umgewandelt, um rentabel zu bleiben.

Wichtigste Ergebnisse

Faire Bezahlung: Die meisten Plattformen in Deutschland konnten belegen, dass sie ihren Arbeiter*innen Löhne zahlen, die nach Abzug der betrieblichen Kosten über dem gesetzlichen Mindestlohn von 9,60 Euro liegen (gültig von Juli bis Dezember 2021). Einige Plattformen (vor allem solche, die Arbeiter*innen als Selbstständige, freie Mitarbeiter*innen oder Subunternehmer*innen beschäftigen) erfüllen diese grundlegende Anforderung jedoch nicht, da sie keine Lohnuntergrenze haben, hohe Provisionen verlangen oder keine Entschädigung für pandemiebedingt ausgefallene Arbeit bieten. Einige Plattformen konnten auch nachweisen, dass sie einen Stundenlohn zahlen, der unseres Erachtens einem existenzsichernden Tariflohn entspricht. Nur wenige Plattformen zahlen Stundenlöhne oberhalb des vom Statistischen Bundesamt vorgeschlagenen Satzes für Konsumausgaben privater Haushalte, der bei 14,50 Euro/Stunde liegt.⁹

Faire Arbeitsbedingungen: Viele Beschäftigte in der Plattformökonomie arbeiten unter prekären Bedingungen, da die meisten Arbeitsplätze nicht regelmäßig auf ihre Sicherheit geprüft werden. Es gibt auch Fälle, in denen die den Arbeiter*innen zur Verfügung gestellte Ausrüstung nicht ausreichend vor arbeitsbezogenen Risiken schützt. Bei Plattformen für die Lieferung Lebensmitteln ist der Lagerbetrieb nach wie vor ein Problem, da einige Lager grundlegende Sicherheitsstandards nicht erfüllen. Die den Arbeiter*innen zur Verfügung gestellte Ausrüstung, einschließlich der für die Zustellung genutzten Fahrräder sowie wetterfeste Jacken, Hosen und Schuhe, waren nach Angaben der interviewten Arbeiter*innen entweder von mangelhafter Qualität oder wurden zu spät an die Arbeiter*innen übergeben. Einige Plattformen konnten darüber hinaus nicht nachweisen, dass sie ihren Beschäftigten persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung stellen. Stattdessen erwarteten diese Plattformen, dass entweder die Auftraggeber*innen, die Kund*innen oder die Arbeiter*innen selbst für Gesichtsmasken und Desinfektionsmittel sorgen. Bezüglich der sozialen Absicherung haben vertraglich angestellte Arbeiter*innen einen gesetzlichen Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit, Urlaub und Elternzeit. Plattformen, die Arbeiter*innen als Selbstständige oder freie Mitarbeiter*innen beschäftigen, bieten diese Leistungen jedoch nicht an.

⁹ Dabei ist zu beachten, dass die Tariflöhne niedriger sein können als die Konsumausgaben privater Haushalte.

Faire Verträge: Da Arbeitsverträge in Deutschland gesetzlich stark reglementiert sind, erhalten Arbeiter*innen Verträge oder Geschäftsbedingungen, die umfassend und in der Regel zweisprachig (in Deutsch und Englisch) verfasst sind. Auch der Datenschutz ist vergleichsweise stark gesetzlich geregelt (Datenschutz-Grundverordnung, DSGVO). Bei den Essens- und Lebensmittellieferdiensten war Ende 2021 eine Verbesserung der Vertragsbedingungen zu beobachten, sodass nun mehr Plattformarbeiter*innen unbefristete Verträge erhalten. In der Fahrdienstbranche war festzustellen, dass sich das Geschäftsmodell der Plattformen zunehmend dahin entwickelt, dass zumeist mit Subunternehmen gearbeitet wird. In diesem Fall üben Plattformen nur begrenzte Kontrolle über die Verträge aus, die Subunternehmen mit den im Namen der Plattform fahrenden Arbeiter*innen schließen. Dies führt zu Ungleichheiten in Bezug auf Bezahlung und Arbeitsbedingungen zwischen Fahrer*innen, die für dieselbe Plattform aber für unterschiedliche Subunternehmen fahren. Gleichzeitig bieten Plattformunternehmen wie Uber oder Freenow Fahrer*innen nur wenig bis gar keine Hilfe bei der Lösung von Problemen.

Faire Management-Prozesse: Die meisten Plattformen konnten belegen, dass den Beschäftigten eine designierte Ansprechperson für ihre Anliegen zur Verfügung steht. Die Wirksamkeit dieser Kanäle ist jedoch fraglich, da Arbeiter*innen berichten oft keine zeitnahe Antwort zu erhalten. Dies ist vor allem bei Plattformen ein Problem, die mit Selbständigen, freien Mitarbeiter*innen oder Subunternehmen arbeiten, denn hier sind die Arbeiter*innen gezwungen, Probleme entweder unter sich zu lösen (z.B. in sozialen Medien und Messaging-Apps) oder direkt bei Auftraggeber*innen und Kund*innen anzusprechen. Erfahrungsberichte von Arbeiter*innen zeigen, dass Arbeiter*innen in Folge Konflikten oft aus dem Weg gehen und aus Angst ihren Job zu verlieren weiterhin für ausbeuterische Auftraggeber*innen und Kund*innen arbeiten. Trotz des hohen Anteils an migrantischen und weiblichen Arbeitskräften verfügen die meisten Plattformen nicht über Antidiskriminierungs-Maßnahmen am Arbeitsplatz oder über Maßnahmen zur Bekämpfung von diskriminierendem Verhalten von Kund*innen und Auftraggeber*innen. Dies stellt vor allem im Bereich der plattformvermittelten Haus- und Pflegearbeit ein großes Problem für Arbeiter*innen dar. Wir sehen es als Aufgabe von Plattform-Managements, dafür zu sorgen, dass Arbeiter*innen nicht von Kund*innen und Auftraggeber*innen diskriminiert werden.

Faire Mitbestimmung: Im letzten Jahr war ein gesteigerter Aktivismus seitens der Beschäftigten zu beobachten, vor allem bei Plattformen in der Essens- und Lebensmittellieferbranche, was zur Bildung neuer Beschäftigtenvertretungen (wie Betriebsräten) geführt hat. Uns liegen jedoch Belege dafür vor, dass einige Plattformen Aktivismus und Organisierung von Arbeiter*innen aktiv zu verhindern suchen, z. B. durch Abmahnung von Arbeiter*innen, die an Demonstrationen teilnehmen oder indem sie ihre Geschäftsmodelle so abrupt ändern, dass bestehende Interessensvertretungen obsolet werden. Nur wenige Plattformen konnten nachweisen, dass es funktionierende Gremien gibt, in denen die Arbeiter*innen kollektiv ihre Stimme erheben können. Wo solche kollektiven Gremien existieren, befinden sie sich in der Regel in einem frühen Stadium. Wir fordern die Plattformen auf, mit ihren Beschäftigten zusammenzuarbeiten, um Gremien und Kanäle für kollektiven Dialog und kollektive Repräsentation für alle Arbeiter*innen zugänglich zu machen. Wir ermutigen sie auch, den Dialog mit externen Arbeiter*innenvertretungen wie z.B. Gewerkschaften zu suchen.

Der Fairwork-Ansatz

Das Fairwork-Projekt nutzt ein Rating-System, um digitale Plattformen hinsichtlich der Fairness ihrer Arbeitsverhältnisse zu bewerten. Unser Ziel ist es zu zeigen, dass in der Plattformökonomie bessere und gerechtere Arbeitsverhältnisse möglich sind. Zu diesem Zweck verwenden wir die Arbeitsbedingungen auf digitalen Plattformen an Hand von fünf Prinzipien fairer Arbeit. Die fünf Fairwork-Prinzipien wurden ursprünglich in einem Multi-Stakeholder-Workshop am Sitz der International Labour Organisation (ILO) in Genf entwickelt. Anschließend wurden die Prinzipien in Workshops mit lokalen Stakeholdern in Berlin, Bangalore, Kapstadt und Johannesburg weiter konkretisiert. In Berlin wurden die Workshops im Mai 2019 in Kooperation mit dem Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft abgehalten. Die Teilnehmer*innen repräsentierten eine Vielzahl wichtiger Stakeholder, darunter die Berliner Senatsverwaltung für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB). Diese Workshops und unsere Gespräche mit Plattformarbeiter*innen, Plattformunternehmen, Gewerkschaften, Aufsichtsbehörden, Forscher*innen und Arbeitsrechtler*innen ermöglichten es uns, die Prinzipien zu überarbeiten, zu verfeinern und sicherzustellen, dass sie auf den deutschen Kontext anwendbar sind.

Weitere Informationen zu den Prinzipien und Kriterien zur Bewertung digitaler Plattformen finden Sie im Anhang.

Die fünf Prinzipien

Faire Bezahlung: Arbeiter*innen sollten unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus nach Abzug arbeitsbedingter Kosten ein angemessenes Einkommen erzielen. Wir analysieren im Hinblick auf die Zahlung des gesetzlich festgelegten Mindestlohns pro Stunde, sowie andererseits danach ob Arbeiter*innen einen Existenzlohn ("Living Wage") verdienen. Die Höhe des Existenzlohns, der Arbeiter*innen einen angemessenen Lebensstandard sichern soll, haben wir an Hand des vom Statistischen Bundesamt vorgeschlagenen Satzes für Konsumausgaben privater Haushalte festgelegt, der bei 14,50 Euro/Stunde liegt.

Faire Arbeitsbedingungen: Die Plattformen sollten über Richtlinien zum Schutz der Arbeiter*innen vor arbeitsbezogenen Risiken verfügen und proaktive Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter*innen ergreifen.

Faire Verträge: Die Vertragsbedingungen sollten transparent, klar verständlich und präzise sein und den Arbeiter*innen einfach zugänglich zur Verfügung gestellt werden. Unabhängig vom Beschäftigungsstatus der Arbeiter*innen muss der Vertrag frei von Klauseln sein, die die Haftung der Plattform in unangemessener Weise ausschließen.

Faire Management-Prozesse: Es sollte ein dokumentiertes Verfahren geben, über das Arbeiter*innen ihre Anliegen vortragen, Widerspruch gegen sie betreffende Managemententscheidungen einlegen und über die Gründe für diese Entscheidungen informiert werden können. Es sollte einen klaren Kommunikationskanal für Arbeiter*innen geben, der auch die Möglichkeit bietet, gegen die Deaktivierung ihrer Profile Berufung

einulegen. Wenn Algorithmen zur Vergabe von Aufträgen oder zur Kalkulation von Löhnen eingesetzt werden, sollten diese transparent sein und nicht zur Benachteiligung von Arbeiter*innen aus bestimmten Gruppen führen.

Faire Mitbestimmung: Plattformen sollten ein transparentes Verfahren haben, durch das Arbeiter*innen ihre kollektiven Anliegen zur Sprache bringen können. Unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus sollten Arbeiter*innen das Recht haben, sich in kollektiven Gremien zu organisieren, und die Plattformen sollten bereit sein, mit ihnen zusammenzuarbeiten und zu verhandeln.

Forschungsmethodik

Das Fairwork-Projekt verwendet verschiedene Methoden, um die Fairness von Plattformarbeit empirisch zu messen. Der Forschungsprozess umfasst dabei in der Regel die folgenden drei Schritte:

Schreibtischrecherche: Der Forschungsprozess beginnt mit der Schreibtischrecherche um die größten und wichtigsten Plattformen sowie ihre geographischen Betriebsgebiete zu ermitteln. In diese Studie haben wir uns auf Plattformen konzentriert, die in Berlin aktiv sind. Die Schreibtischrecherche dient außerdem zur Identifizierung von Kontaktpersonen sowohl bei Plattform-Unternehmen als auch für die Akquise von Arbeiter*innen als Interviewpartner*innen. Die Recherche bezieht alle öffentlichen Informationen ein, die zur Bewertung bestimmter Plattformen verwendet werden könnten (z. B. die Bereitstellung bestimmter Angebote für Arbeiter*innen oder laufende Rechtsstreitigkeiten) und umfasst die Analyse von Unternehmenswebseiten und Dokumenten sowie von Medienberichten.

Plattform-Interviews: In einem zweiten Schritt führen Fairwork Forscher*innen Interviews mit Plattformunternehmen. Wir erfragen dabei von Manager*innen digitaler Plattformen empirische Belegen für die Erfüllung der fünf Fairwork-Prinzipien. Dies bietet Einblicke in die Mechanismen und das Geschäftsmodell der Plattform und eröffnet gleichzeitig einen Dialog über mögliche Verbesserungen der Plattform-Praktiken basierend auf den Fairwork-Prinzipien umzusetzen. Wenn Plattformunternehmen nicht für Interviews bereitstehen, beschränken wir unsere Auswertung auf Dokumente und Daten aus der Schreibtischrecherchen sowie auf die Informationen aus Arbeiter*innen-Interviews.

Arbeiter*innen-Interviews: Der dritte Schritt im Forschungsprozess ist die direkte Befragung von Plattformarbeiter*innen. Wir streben eine Stichprobe von 6-10 Arbeiter*innen von jeder bewerteten Plattform an. Die Arbeiter*innen werden entweder direkt über die Plattform oder an bekannten Treffpunkten angesprochen. Diese Interviews zielen nicht darauf ab, eine repräsentative Stichprobe zu erstellen. Sie versuchen stattdessen, die Arbeits- und Managementprozesse im Detail zu ergründen. Arbeiter*innen-Interviews ermöglichen es uns auch Einblicke in Verträge zu erhalten und die tatsächliche Umsetzung von Unternehmensrichtlinien oder Praktiken und Maßnahmen z.B. zu Arbeitsschutz oder Anti-Diskriminierung zu evaluieren.

Synthese der Daten und Bewertungsprozess: Dieser dreistufige Forschungsprozess ermöglicht es uns, Daten aus mehreren Quellen zusammenzutragen und vergleichen. Die finalen Punktzahlen für jede Plattform werden vom Fairwork-Team auf der Grundlage aller gesammelten Daten gemeinsam festgelegt. Dies geschieht in einem Peer-Review-Prozess, an dem neben Forscher*innen aus dem Fairwork Deutschland-Team auch Forscher*innen aus dem Forschungsteam in Oxford sowie zwei Forscher*innen aus dem globalen Fairwork-Netzwerk beteiligt sind. Dieses wissenschaftliche Verfahren erlaubt es uns, dem Bewertungsprozess Konsistenz und Genauigkeit zu verleihen. Punkte werden nur dann vergeben, wenn für eindeutige Belege dafür vorliegen, dass eine Plattform alle erforderlichen Kriterien erfüllt.

Wie wir Punkte vergeben: Jedes der fünf Fairwork-Prinzipien ist in zwei Punkte unterteilt: einen Basispunkt und einen Zusatzpunkt, der nur vergeben werden kann, wenn der Basispunkt erfüllt ist. Jede Plattform kann also maximal eine Punktzahl von 10 erhalten. Digitale Plattformen erhalten nur dann einen Punkt für ein Prinzip, wenn nachgewiesen ist, dass sie alle Kriterien, die für die Vergabe eines Punktes erfüllt sein müssen, tatsächlich erfüllen. Wenn ein Punkt nicht erreicht wird, bedeutet dies daher nicht zwangsläufig, dass eine Plattform die entsprechenden Kriterien nicht erfüllt. Es bedeutet stattdessen, dass uns zum Zeitpunkt der Bewertung keine Belege dafür vorlagen, dass eine Plattform die entsprechenden Kriterien erfüllt.

Weitere Informationen zur Fairwork-Methodik finden Sie im Anhang.

Überblick über die Plattformökonomie in Deutschland

Im Mai 2020 wurden die ersten Fairwork-Bewertungen in Deutschland veröffentlicht. Seitdem hat die Kombination aus einer expandierenden Plattformökonomie, der anhaltenden Corona-Pandemie und einer neuen Welle von Arbeitskämpfen die öffentliche Diskussion über Arbeitsbedingungen und die Rechte der Plattformarbeiter*innen verstärkt.

Die Expansion der Plattformökonomie

In der gesamten Europäischen Union arbeiten heute mehr als 28 Millionen Menschen über digitale Plattformen (bis 2025 soll diese Zahl auf 43 Millionen ansteigen), wobei 55 % der Menschen weniger als den Nettomindestlohn des Landes verdienen, in dem sie arbeiten.¹⁰ Laut einer kürzlich von der Europäischen Kommission veröffentlichten Studie¹¹ haben im Jahr 2018 zwölf Prozent der erwerbsfähigen Personen in Deutschland mindestens einmal bei einer digitalen Plattform gearbeitet. Hochgerechnet auf das Erwerbspersonenpotenzial entspricht diese Zahl etwa 5,6 Millionen Menschen. Diese Erhebung zeigt, dass fast sechs Prozent der Erwerbstätigen (also rund 2,8 Millionen) mindestens ein Viertel ihres

¹⁰ European Commission (2021, December 9). Questions and answers: Improving working conditions in platform work.

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_21_6606

¹¹ Urzi Brancati, M.C., Pesole, A. and Fernandez Macias, E.. (2020). New Evidence on Platform Workers in Europe (EUR 29958 EN), Publications Office of the European Union.

Einkommens aus Plattformarbeit erzielen. Je nach Erhebungsmethode und Definition von „Plattformarbeit“ schwanken andere Schätzungen zwischen 500.000¹² und 1,6 Millionen¹³ Arbeiter*innen.

Einige Plattformen, insbesondere im Bereich der Essens- und Lebensmittelzustellung, stellen ihre Arbeiter*innen fest an. Auf der Mehrzahl der Plattformen in anderen Sektoren sind Arbeiter*innen jedoch als Selbstständige oder über Subunternehmen beschäftigt. Die zeigt, dass trotz des technologischen Fortschritts, des hohen Zuflusses von Risikokapital und des Entstehens neuer digitaler Plattformen, lang existierende Bedenken bezüglich eines Zwei-Klassen-Arbeitsmarktes in Deutschland weiter existieren. Mit Blick auf das Gesamtbild des Arbeitsmarktes wirft unser Fokus auf faire Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie altbekannte Fragen bezüglich des Kampfes um menschenwürdige Arbeitsbedingungen für alle Arbeiter*innen auf - unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus oder Hintergrund.

Merkmale des deutschen Arbeitsmarktes

Die deutsche Wirtschaft ist seit langem durch eine reiche Tradition der Sozialpartnerschaft gekennzeichnet. Historisch gesehen bestand dieses Modell der Arbeitsmarktregulierung aus einer engen Zusammenarbeit zwischen den drei Säulen konkurrierender Interessen: starke Gewerkschaften als Vertretung einer relativ homogenen einheimischen Arbeitnehmer*innenschaft, Arbeitgeber*innenverbänden und dem Staat.¹⁴ Auf betrieblicher Ebene haben die Praktiken der Mitbestimmung¹⁵ häufig starke rechtliche Mechanismen hervorgebracht, die es den Beschäftigten ermöglichen, die Entscheidungen in ihrem Betrieb aktiv zu beeinflussen, z. B. durch die Einrichtung von Betriebsräten. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie das besondere Arbeitsmarktumfeld in Deutschland die digitale Plattformökonomie prägt. Könnte Deutschland bei der Eindämmung der schlimmsten Exzesse des Plattformkapitalismus eine Vorreiterrolle für andere Länder einnehmen?

Auf den ersten Blick bedeutet die historisch starke Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitgeber*innen und Gewerkschaften, dass Deutschland über einen wirkungsvollen rechtlichen Rahmen zur Verhinderung von Prekarität, Diskriminierung und Atomisierung in der Plattformökonomie verfügt. In den letzten Jahrzehnten wurden diese institutionellen Kontrollmechanismen jedoch durch die Ausbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse

¹² Pesole, A., Urzì Brancati, M. C., Fernández-Macías, E., Biagi, F., González Vázquez, I., European Commission, & Joint Research Centre. (2018). Platform Workers in Europe (EUR 29275 EN). https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112157/jrc112157_pubsy_platform_workers_in_europe_science_for_policy.pdf

¹³ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). (2018). Ausmaß von Plattformarbeit in Deutschland könnte höher als bisher angenommen sein. <https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2018/ausmass-von-plattformarbeit-in-deutschland-hoehere-als-erwartet.html>

¹⁴ Lesch, H., Vogel, S., & Hellmich, P. (2017). The State and Social Partners Working Together: Germany's Response to the Global Financial and Economic Crisis. *International Labour Organization Working Papers* 994961593002676

¹⁵ McGaughey, E. (2016). The Codetermination Bargains: The History of German Corporate and Labour Law. *Columbia Journal of European Law*, 23(1), 135–176. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2579932>

und ausbeuterischer Praktiken bei der Vergabe von Aufträgen an und über Subunternehmen untergraben. Insbesondere Unternehmen, die überwiegend Arbeitsmigrant*innen beschäftigen, umgehen häufig Branchentarifverträge und arbeitsrechtliche Mindeststandards. Wie Langzeitanalysen wichtiger Branchen wie der fleischverarbeitenden Industrie,¹⁶ des Baugewerbes¹⁷ und des Gesundheitswesens¹⁸ zeigen, sind Outsourcing und die Vergabe von Aufträgen an Subunternehmer*innen in Deutschland seit langem weit verbreitet.

Diese Beispiele zeigen, dass die Sorge um einen Zwei-Klassen-Arbeitsmarkt in Deutschland keineswegs neu ist und sich auch nicht auf Plattformarbeit beschränkt. Zugleich lässt sich der hohe Anteil an Niedriglohnbeschäftigten auch quantitativ belegen. Im November 2021 waren mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen in Deutschland (33,6 Millionen Menschen) als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte registriert, die bereinigte Arbeitslosenquote lag bei 3,2 Prozent.¹⁹ Trotz dieser relativ niedrigen Arbeitslosenquote gab es im Jahr 2018 einen hohen Anteil an Niedriglohnbeschäftigten (22,5 Prozent), der deutlich über dem europäischen Durchschnitt (17,2 Prozent) lag.²⁰ Anders ausgedrückt: Der deutsche Arbeitsmarkt war in den letzten Jahren durch einen vergleichsweise großen Niedriglohnsektor gekennzeichnet.

Migration und Plattformarbeit

Die Plattformarbeit wird in Deutschland häufig für ihre Flexibilität und die niedrigen Zugangsbarrieren gepriesen, da in der Regel keine speziellen Qualifikationen erforderlich sind und Grundkenntnisse der deutschen Sprache in der Regel genügen. Plattformarbeit bietet somit einen schnellen Weg zum Einkommenserwerb und dient häufig denen, die nur schwer Zugang zu einem Normalarbeitsverhältnis finden, als Rettungsanker. Durch diese Eigenschaften wird die Plattformarbeit vor allem für Migrant*innen attraktiv.

Es ist daher nicht überraschend, dass die meisten der von uns befragten Plattformarbeiter*innen entweder selbst zugewandert sind oder als Nachkommen von zugewanderten Eltern oder Großeltern in Deutschland geboren wurden. Arbeiter*innen mit Migrationserfahrung betonten häufig, dass ihnen Plattformarbeit leichter zugänglich ist als die meisten übrigen Angebote des lokalen Arbeitsmarktes. Wenn Migrant*innen in der Plattformökonomie arbeiten, geraten einige besondere Problemfelder in den Blickpunkt. Zum Beispiel können mangelnde Sprachkenntnisse dazu führen, dass Arbeiter*innen die Geschäftsbedingungen einer digitalen Plattform nicht vollständig verstehen. Auch können sprachliche Defizite ihre Kommunikation mit Kolleg*innen und dem Management der

¹⁶ Wagner, B., & Hassel, A. (2016). Posting, Subcontracting and Low-Wage Employment in the German Meat Industry. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22(2), 163–178. <https://doi.org/10.1177/1024258916636012>

¹⁷ Kahmann, M. (2006). The Posting of Workers in the German Construction Industry: Responses and Problems of Trade Union Action. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 12(2), 183–196. <https://doi.org/10.1177/102425890601200206>

¹⁸ Lutz, H., & Palenga-Möllnbeck, E. (2010). Care Work Migration in Germany: Semi-Compliance and Complicity. *Social Policy & Society*, 9(3), 419–430. doi:10.1017/S1474746410000138

¹⁹ Statistisches Bundesamt. Labour Market: Employment. https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Labour-Market/Employment/_node.html

²⁰ Eurostat. Earning Statistics. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Earnings_statistics

Plattform beeinträchtigen, wenn es z. B. darum geht, Probleme bei der Arbeit zu thematisieren. Neuankömmlingen fehlt überdies häufig ein klares Verständnis der Rechte von Arbeitnehmer*innen in ihrem neuen Aufenthaltsland, einschließlich der rechtlichen Verfahren und Institutionen, die ihnen Schutz bieten könnten.

Unsere Forschung zeigt, dass klare vertragliche Regelungen und transparente Geschäftsbedingungen, die auch in anderen Sprachen als Deutsch verfügbar sind, für viele Arbeiter*innen mit Migrationsgeschichte eine große Hilfe sein können. Gleichzeitig ist die Einrichtung formalisierter und gut kommunizierter Kanäle, über die Arbeiter*innen mit den Plattformen kommunizieren können – sei es, um Beschwerden vorzubringen oder um Disziplinentscheidungen anzufechten – von zentraler Bedeutung, damit Arbeiter*innen ihre Stimme erheben und ihre Rechte wahrnehmen können. Schließlich kann eine kollektive Beschäftigtenvertretung die Arbeitsbedingungen überwachen, die Verhandlungsposition der Arbeiter*innen gegenüber willkürlichen Entscheidungen stärken und dazu beitragen, die am stärksten gefährdeten Arbeiter*innen vor Ausbeutung zu schützen.

Der rechtliche Kontext: Was macht Arbeiter*innen zu Arbeitnehmer*innen?

In Deutschland – wie in den meisten anderen Ländern ²¹ – greifen die aus dem Arbeits- und Sozialrecht hergeleiteten Schutzbestimmungen für Beschäftigte in der Regel nur dann, wenn die Arbeiter*innen als angestellte Arbeitnehmer*innen klassifiziert werden. Das deutsche Arbeitsrecht ist eingebettet in das Modell der sozialen Marktwirtschaft. Die rechtliche Definition des Begriffs „Arbeitnehmer*in“ wurde im Laufe von mehr als hundert Jahren im Kontext hierarchischer Organisationen entwickelt, die für das fordistische Produktionssystem typisch waren und durch Tarifverträge geprägt wurden. In atypischen und von digitalen Plattformen vermittelten Beschäftigungskontexten ist die rechtliche Einordnung von Arbeiter*innen daher problematisch. Dennoch ließe sich argumentieren, dass nach der Definition des Begriffs „Arbeitsvertrag“ gemäß §611a DBG ²² eine ganze Reihe von räumlich gebundenen Plattformen durchaus als Arbeitgeber gelten dürfen – und einige von ihnen, insbesondere im Bereich der Essenslieferdienste, entsprechen dieser Klassifizierung auch.

Nichtsdestotrotz scheinen einige Plattformen ihre Verpflichtung zur Gewährung von Arbeitnehmerrechten zu umgehen, indem sie die Plattformarbeiter*innen vertraglich als Selbständige oder Freie einstufen – oft fälschlicherweise, wie im Fall der sogenannten „Scheinselbstständigkeit“. Somit haben Arbeiter*innen keinen Anspruch auf Mindestlöhne, Arbeitsschutz, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Arbeitszeitregelungen oder Tarifverhandlungsrechte. Außerdem genießen diese Arbeiter*innen nur einen begrenzten Sozialversicherungsschutz.

Mangels spezifischer gesetzlicher Regelungen kann Rechtssicherheit für falsch eingestufte Arbeiter*innen nur durch Gerichtsurteile geschaffen werden. Nachdem lange Unsicherheit

²¹ Rogers, B. (2016). Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics. *Harvard Law & Policy Review*, 10, 479-520. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2641305>

²² Deutsches Bürgerliches Gesetzbuch. https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/

darüber herrschte, wie die Gerichte ein solches Arbeitsverhältnis im Falle eines Rechtsstreits bewerten würden, entschied das Bundesarbeitsgericht mit einem wegweisenden Urteil im Dezember 2020, dass ein Microworker/Crowdworker als „Arbeitnehmer“ einzustufen sei.²³ Zu dieser Einschätzung kam das Gericht durch eine recht innovative Neuinterpretation der Gesetzeslage, bei der die durch das Bewertungs- und Buchungssystem der Plattform geschaffenen Zwangseffekte/Anreize berücksichtigt wurden.

Doch auch die Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie, die auf dem Arbeitnehmermodell basieren, sind immer wieder Gegenstand von Rechtsstreitigkeiten. So streiten Lieferando und Gorillas vor Gericht um die Einrichtung von Betriebsräten. Weiterhin bedurfte es eines Urteils des Bundesarbeitsgerichts vom November 2021, um Lieferando zu zwingen, seinen Kurieren Fahrräder und Smartphones zur Verfügung zu stellen.²⁴

Es ist wichtig, darauf hinzuweisen, dass das Arbeitsrecht bei weitem nicht der einzige Rechtsrahmen ist, der die Plattformökonomie in Deutschland beeinflusst. In der langen Regulierungsgeschichte von Uber in Deutschland beispielsweise haben das Personenbeförderungsgesetz (PBefG) und das Gesetz gegen unlauteren Wettbewerb (UWG) die Geschäftstätigkeit des Unternehmens maßgeblich geprägt, einschließlich seiner Beziehung zu den zwischengeschalteten Subunternehmen, die die Fahrer*innen beschäftigen. Im August 2021 wurde mit der Neufassung des PBefG ein langjähriger Streit zwischen dem Taxigewerbe und Mobilitätsplattformen wie FreeNow, Uber und Clevershuttle dadurch entschieden, dass digitale Fahrtenvermittler*innen wie Uber zwar eine ausdrückliche gesetzliche Betriebserlaubnis in Deutschland erhalten, ihre Fahrer*innen aber weiterhin nach jeder Fahrt zu ihrem Betriebssitz zurückkehren müssen, wenn nicht zuvor ein neuer Beförderungsauftrag angenommen wurde.²⁵

Politische Entwicklungen

Als erstes muss im Falle von verschleierte Arbeitsverhältnissen vor allem das bestehende Arbeitsrecht durchgesetzt werden. Dies ist insbesondere der Fall bei Plattformen, die trotz gegenteiliger Behauptungen nicht einfach nur als Vermittler zwischen Arbeiter*innen und Kund*innen agieren, sondern eine erhebliche Kontrolle über den Arbeitsprozess ausüben. Zweitens hat das damalige Bundesministerium für Arbeit und Soziales im November 2020 eine Liste von Vorschlägen veröffentlicht, die faire Bedingungen für Plattformarbeiter*innen garantieren sollen, um digitale Plattformen entsprechend ihres Einflusses auf die Beschäftigten zur Rechenschaft zu ziehen.²⁶ Im neuen Koalitionsvertrag für die Legislaturperiode 2021-2025 zeichnet sich jedoch eher ein Rückschritt ab, denn von

²³ Bundesarbeitsgericht. (2020, Dec 1). Case 9 AZR 102/20, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/9-azr-102-20/?highlight=9+AZR+102%2F20>.

²⁴ Bundesarbeitsgericht. (2021, November 10). <https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/arbeitgeber-muss-fahrradlieferanten-fahrrad-und-mobiltelefon-als-notwendige-arbeitsmittel-zur-verfuegung-stellen/>

²⁵ Sec. 49 para 4 (3) Personenbeförderungsgesetz (PBefG).

²⁶ Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2021, January 27). Key Issues of the Federal Ministry of Labour and Social Affairs: Fair Work in the Platform Economy.“

<https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/EN/Topics/Social-Europe-and-international-Affairs/key-issues-platform-economy.html>.

Regulierung ist nun nicht mehr die Rede, stattdessen wird auf Datensammlung und Dialog gesetzt.²⁷

Das rechtliche Umfeld der Plattformökonomie in Deutschland wird aber auch von politischen Entwicklungen auf EU-Ebene beeinflusst, die der deutsche Koalitionsvertrag konstruktiv zu begleiten verspricht. Dies betrifft insbesondere den Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Richtlinie zur Verbesserung der Bedingungen für Plattformarbeit.²⁸ Der Vorschlag stellt einen wichtigen Schritt in Richtung gerechterer Arbeitsbedingungen in der europäischen Plattformökonomie dar, gleichzeitig weist er aber noch erhebliche Mängel auf und adressiert einige wichtige Probleme nicht, mit denen viele Plattformbeschäftigte in ihrem Arbeitsalltag konfrontiert sind.²⁹

Das Fairwork-Team hofft, dass sich der deutsche Gesetzgeber weiterhin aktiv für eine Reform des Arbeitsrechts einsetzt, um die zahlreichen Herausforderungen zu bewältigen, mit denen Plattformarbeiter*innen konfrontiert sind.

Fairwork-Ratings

Zenjob	9/10
Wolt	7/10
Lieferando	7/10
Flink	6/10
Careship	6/10
Getir	5/10
Amazon Flex	3/10
Betreut.de	2/10
Helpling	2/10
Gorillas	2/10
FreeNow	1/10
Uber	1/10

Faire Bezahlung

Um einen Basispunkt zu erhalten, müssen Plattformen mindestens einen Lohn von 9,60 Euro pro Stunde (gültig von Juli bis Dezember 2021) nach Abzug arbeitsbezogener Ausgaben (wie z.B. für Ausrüstung, Fahrzeug und dessen Wartung) garantieren. Die meisten

²⁷ Die Bundesregierung. (2021). Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/gesetzesvorhaben/koalitionsvertrag-2021-1990800>

²⁸ European Commission (2021, December 9). Commission Proposals to Improve the Working Conditions of People Working through Digital Labour Platforms.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=10120&furtherNews=yes>.

²⁹ Fairwork (2021, December 9). Fairwork Response to the European Commission's Proposal for a Directive on Platform Work. <https://fair.work/en/fw/blog/fairwork-response-to-the-european-commissions-proposal-for-a-directive-on-platform-work/>

Plattformen in unserer Studie erfüllten diese Grundvoraussetzung. Keine Punkte wurden an Betreut.de vergeben, da die Plattform keinen Beleg für eine Lohnuntergrenze vorlegen konnte. Dies kann dazu führen, dass Arbeiter*innen von Kund*innen weniger als den Mindestlohn verlangen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Ebenfalls keinen Basispunkt erhielt Helpling, da Arbeiter*innen nach eigener Aussage hohe Provisionen an die Plattform zahlen müssen, insbesondere für die ersten drei Reinigungen bei jedem neuen Kunden. Dies führt dazu, dass die Arbeiter*innen weniger als den Mindestlohn verdienen. Keinen Punkt erhielten auch FreeNow und Uber, da deren Subunternehmer*innen keine Informationen über die Vergütungsstruktur auf diesen Plattformen erbrachten. Daten aus Arbeiter*innen-Interviews zeigen dabei, dass insbesondere, Fahrer*innen die pro Fahrt bezahlt werden, während der Lockdown-Phasen erhebliche Einkommensverluste erlitten.

Um einen Zusatzpunkt zu erhalten, müssen Plattformen sicherstellen, dass ihre Arbeiter*innen nach Abzug der betrieblichen Kosten einen existenzsichernden Lohn (‘living wage’) erhalten. Da es in Deutschland keinen festgelegten Satz für einen Existenzlohn gibt, greifen wir auf die in den relevanten Tarifverträgen festgelegten Sätze zurück. Gab es keine Tarifverträge für eine Branche, haben wir die vom Statistischen Bundesamt festgelegten Sätze für die Konsumausgaben privater Haushalte zugrunde gelegt³⁰, die nach unseren Berechnungen bei 14,50 Euro/Stunde liegen. Unsere Forschung zeigt, dass die meisten Plattformen in Branchen aktiv sind, die nicht tarifvertraglich geregelt sind, oder dass sie keinen Lohn zahlen, der über 14,50 Euro/Stunde nach Abzug arbeitsbedingter Kosten liegt. Die Ausnahmen sind Careship (17,50 Euro/Stunde) und Zenjob (Tarifvertrag für Zeitarbeiter*innen). Lieferando und Wolt kommen einem Existenzlohn sehr nahe, allerdings nur unter Berücksichtigung von Liefer- und Kilometergeldzuschlägen.³¹

Faire Arbeitsbedingungen

Um den Basispunkt zu erhalten, müssen die Plattformen über Strategien und Praktiken zum Schutz der Arbeiter*innen vor arbeitsbezogenen Risiken verfügen, und sie müssen Maßnahmen zum Schutz der personenbezogenen Daten der Arbeiter*innen ergreifen. Der letztgenannte Teil dieses Prinzips wird von allen Plattformen in Deutschland erfüllt, da der deutsche Staat von allen Unternehmen die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen fordert. Allerdings konnten nicht alle Plattformen den Nachweis erbringen, dass sie den Arbeiter*innen ein sicheres Arbeitsumfeld garantieren, wozu auch die Bereitstellung von adäquaten Arbeitsmitteln, persönlicher Schutzausrüstung und von Corona-Schnelltests (oder die Erstattung der Kosten) während der Pandemie zählen. Außerdem müssen digitale

³⁰ Für die diesjährige Untersuchung haben wir uns entschieden, die Konsumausgaben privater Haushalte gemäß Bundesamt für Statistik als Näherungswert für das Prinzip des Living Wage zu verwenden. Die durchschnittlichen privaten Konsumausgaben pro Monat für eine alleinstehende Person (in Steuerklasse 1, ohne Kinder, ohne Kirchensteuer und mit gesetzlicher Krankenversicherung) betragen 1.600 Euro netto und 2.330 brutto. Für einen Vollzeitbeschäftigten, der 40 Stunden pro Woche arbeitet, ergibt sich daraus ein Nettostundenlohn von 14,50 Euro. Bundesamt für Statistik (2021), TITEL, etc https://www.destatis.de/EN/Themes/Society-Environment/Income-Consumption-Living-Conditions/Consumption-Expenditure/_node.html

³¹ Beide Plattformen zahlen einen Pauschalbetrag von 11 Euro pro Stunde, zuzüglich Trinkgeld und Prämien, was in Spitzenzeiten den Stundenlohn erhöht.

Plattformen mit physischen Arbeitsplätzen (z. B. Lebensmittellieferdienste, die über Lagerhäuser verfügen) für eine saubere und sichere Arbeitsumgebung sorgen.

Die Plattformen, die in der diesjährigen Studie im Bereich Hausarbeit und Pflege aktiv waren (Betreut.de, Helpling, Careship), konnten nicht nachweisen, dass sie ihre Arbeiter*innen vor diesen Risiken schützen, sei es durch die Kontrolle des Arbeitsplatzes (d. h. der Wohnräume der Kund*innen) oder die Bereitstellung von persönlicher Schutzausrüstung und Schnelltests (oder der Übernahme von Kosten für Schnelltests). Plattformen in den Bereichen Essenslieferung (Wolt und Lieferando), Lebensmittellieferung (Gorillas, Getir, Flink) und Logistik (Amazon Flex) sowie Fahrtenvermittler*innen (Uber, FreeNow) konnten alle nachweisen, dass sie persönliche Schutzausrüstung und Schnelltests zur Verfügung gestellt haben (wenn auch oft mit erheblichen Verzögerungen, wie im Fall von Lieferando und Wolt) und neue Regelungen zum Arbeitsschutz eingeführt haben (z. B. Plastiktrennwände in Autos, neue Vorschriften zur Begrenzung von Fahrgemeinschaften oder Fahrgastzahlen). In diesem Zusammenhang ist Gorillas die einzige Plattform im Bereich Lebensmittellieferung, bei der es zu dokumentierten Mängeln am Arbeitsplatz kam (zuletzt zu einem Bettwanzenbefall, der das Bezirksamt dazu veranlasste, ein Lager in Berlin-Kreuzberg zu schließen). Die Plattform erhält daher keinen Basispunkt für diese Kategorie.³²

Ein Zusatzpunkt wird vergeben für das Vorhandensein einer finanziellen Absicherung bei Arbeits- und Lohnausfall (aufgrund von Krankheit oder Notfällen) und dafür, dass die Plattformen ihre Arbeiter*innen bei solchen Ausfällen nicht sanktionieren, z. B. durch Abmahnung oder Kündigung. Da in Deutschland alle Arbeitsverträge der Sozialversicherungspflicht unterliegen (Lohnfortzahlung bei Krankheit, Urlaub und Elternzeit), erfüllten die meisten Plattformen, die Punkt 2.1 erreichten, auch Punkt 2.2. Es ist jedoch anzumerken, dass laut Aussagen der Arbeiter*innen das Verfahren zur Beantragung dieser Leistungen langwierig sein kann und in bestimmten Fällen die Zahlungen verzögert werden. Daher sollten Plattformen, die hier einen Zusatzpunkt erhalten haben, darauf hinarbeiten, das Verfahren für ihre Beschäftigten weniger umständlich zu gestalten. Für die selbständigen und freien Mitarbeiter*innen konnten keine Regelungen zur sozialen Absicherung nachgewiesen werden und in den meisten Fällen auch keine von den Plattformen angebotene Krankenversicherung. Aus diesem Grund erhielten Plattformen, die Arbeiter*innen auf selbstständiger oder freiberuflicher Basis beschäftigen, keinen Zusatzpunkt in dieser Kategorie.

Faire Verträge

Der Basispunkt für dieses Prinzip wird vergeben, wenn die den Arbeiter*innen angebotenen Verträge (oder alternativ die Geschäftsbedingungen) in klarer und verständlicher Sprache formuliert sind. Die Verträge sollten den Arbeiter*innen auch jederzeit zugänglich sein, und Vertragsänderungen müssen mit einem angemessenen Vorlauf angekündigt werden. Da die Ausgestaltung von Arbeitsverträgen im deutschen Arbeitsrecht geregelt ist, konnten die meisten Plattformen die erforderlichen Nachweise zur Erfüllung dieser grundlegenden Anforderungen erbringen. Darüber stehen die meisten Verträge oder Geschäftsbedingungen in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung, was ihre

³² Zeit Online (2021, December 1). Gorillas-Standort Wegen Schädlingsbefall Geschlossen. <https://www.zeit.de/news/2021-12/01/gorillas-standort-wegen-schaedlingsbefall-geschlossen>

Lesbarkeit für die Plattformarbeiter*innen erhöht, die zu großen Teilen Migrant*innen sind und die deutsche Sprache nur eingeschränkt beherrschen. Dennoch betonen wir die Notwendigkeit, dass Plattformen Vertragskopien auch in anderen Sprachen als Englisch zur Verfügung stellen, z. B. in Spanisch, Hindi (und anderen relevanten südasiatischen Sprachen), Türkisch und Arabisch. Diese Maßnahme ist insbesondere notwendig, da die Mehrheit der Arbeiter*innen in den Großstädten (in denen insbesondere Plattformen im Bereich der Essens- und Lebensmittellieferungen aktiv sind), aus spanisch- und arabischsprachigen Ländern sowie aus der Türkei und Südasien stammt.

Der Zusatzpunkt für dieses Prinzip kann nur erreicht werden, wenn der Vertrag zwischen Arbeiter*innen und digitalen Plattformen, weder Vertragsklauseln enthält, die die Plattform in unangemessener Weise von der Haftung für die Arbeitsbedingungen befreien noch Arbeiter*innen daran hindern, bei Missständen Rechtsmittel einzulegen. Basierend auf den Aussagen von Arbeiter*innen und der Analyse relevanter Vertragsdokumente haben die meisten Plattformen in unserer Studie diesen Punkt erhalten. Ausnahmen sind Gorillas (aufgrund von Belegen für unfaire Kündigungen), Amazon Flex (aufgrund von Haftungsklauseln, bei denen verlorene Pakete zu Abmahnungen und Abzügen in der Bewertung der Arbeiter*innen führen) sowie FreeNow und Uber (aufgrund ihrer Arbeit mit Subunternehmen und fehlender Nachweise für eine genaue Überwachung der von den Subunternehmen geschlossenen Verträge durch die Plattformen). Zu beachten ist hier die sechsmonatige Probezeit, insbesondere bei Arbeitsverträgen, die ursprünglich auf ein Jahr befristet waren. Es gibt Hinweise darauf, dass einige Plattformen die Probezeit als Vorwand nutzen, um die Verträge von „problematischen“ Arbeiter*innen zu kündigen, das heißt z. B. von Arbeiter*innen die sich kollektiv organisieren oder an Demonstrationen teilnehmen.³³ Eine Probezeit von maximal sechs Monaten ist in Deutschland zwar gesetzlich zulässig und üblich, jedoch fordern wir die Plattformen auf, diese Zeit zu verkürzen, bzw. die Laufzeit des Arbeitsvertrages zu verlängern, um ihren Beschäftigten mehr Arbeitsplatzsicherheit zu bieten.

Faire Management-Prozesse

Den Basispunkt für dieses Prinzip erhalten Plattformen, wenn folgende Kriterien erfüllt sind: Den Arbeiter*innen muss von Seiten der Plattform eine Ansprechperson zur Verfügung stehen und es muss ein Verfahren geben, das es Arbeiter*innen erlaubt, Antworten auf arbeitsbezogene Fragen zu erhalten (z. B. bezüglich ausbleibender Zahlungen, Deaktivierung des Profils, Sanktionen oder Disziplinarmaßnahmen). Außerdem dürfen Arbeiter*innen nicht benachteiligt werden, wenn sie Bedenken oder Kritik vorbringen. Der Großteil der untersuchten Plattformen verfügt über eine*n Ansprechpartner*in, der sich um die Belange der Arbeiter*innen kümmert. Es gibt jedoch auch Belege dafür, dass Anfragen zwar eingehen, aber nicht bearbeitet werden, und dass es zu langen Wartezeiten kommt, bis Fragen geklärt sind. Deshalb wurde der Basispunkt nur dann vergeben, wenn Plattformen entweder nachweisen konnten, dass es Mechanismen zur Beantwortung von Fragen seitens der Beschäftigten gibt, oder wenn Arbeiter*innen in Interviews bestätigten, dass die bereitgestellten Mechanismen zur Kommunikation mit dem Management ausreichend sind. Die meisten Plattformen, die mit Selbständigen oder mit Subunternehmen arbeiten, haben den Punkt nicht erhalten, da

³³ Wahmkow, J, Nowak P & Schulz, B. (2021, June 10). Alle Rider Stehen Still. *Taz*. <https://taz.de/Arbeitskampf-bei-Lieferdienst-Gorillas/!5774459/>

diese Plattformen (mehrheitlich in den Bereichen Hausarbeit und Pflege sowie Fahrdienst) entweder nicht nachweisen konnten, dass sie ihren Arbeiter*innen Hilfestellung bei Problemen bieten (z. B. in Bezug auf die Beziehung zu ihren Kund*innen oder verspätete bzw. unvollständige Zahlungen von Kund*innen), oder diese Aufgaben an Subunternehmen delegierten, die in mehreren Fällen nachweislich nicht auf die Fragen ihrer Arbeiter*innen eingegangen sind.

Der Zusatzpunkt für dieses Prinzip wird vergeben, wenn Plattformen diskriminierendes Verhalten (von Kund*innen, Auftraggeber*innen oder Plattform-Manager*innen) genau überwachen und proaktiv bekämpfen. Der Zusatzpunkt wird nur vergeben, wenn die Plattformen belegen können, dass sie Antidiskriminierungsmaßnahmen ergriffen haben und wenn sie Chancengleichheit für alle Arbeiter*innen ungeachtet ihres Glaubens oder ihrer Herkunft aktiv fördern. Nur drei Plattformen konnten proaktive Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung am Arbeitsplatz nachweisen. Dazu gehören Lieferando (mit einem Hinweisgebersystem, über das anonymisierte E-Mails über diskriminierendes Verhalten am Arbeitsplatz an das Plattform-Management gesendet werden können), Wolt (Arbeiter*innen können entscheiden, bestimmte Lieferungen aufgrund ihrer Überzeugungen nicht zu übernehmen) und Zenjob (Maßnahmen gegen Diskriminierung und Belästigung sind in den Geschäftsbedingungen verankert). Weitere Maßnahmen sind jedoch erforderlich, um die Plattformarbeiter*innen vor struktureller Diskriminierung zu schützen, die in Deutschland auch heute noch ein Problem darstellt. Uns ist bewusst, dass die Plattformen nicht allein für die Lösung dieses Problems verantwortlich gemacht werden können. Als prominente Akteure auf dem Arbeitsmarkt müssen sie jedoch eine proaktive Rolle spielen, um gesellschaftliche Veränderungen hin zu Fairness und Chancengleichheit weiter voranzutreiben.

Faire Mitbestimmung

In Deutschland haben Arbeitnehmer*innen in privatwirtschaftlichen Unternehmen mit fünf oder mehr Beschäftigten das Recht, zur Vertretung ihrer Interessen Betriebsräte zu bilden. Darüber hinaus haben sie das Recht auf Vertretung durch Gewerkschaften. Nur wenige der untersuchten Plattformen konnten nachweisen, dass es einen dokumentierten Mechanismus für die kollektive Vertretung der Beschäftigten gibt oder dass sie bereit sind, eine kollektive Arbeitnehmer*innenvertretung oder Gewerkschaft anzuerkennen oder mit ihr zu verhandeln. Die Plattform-Managements verwiesen zur Erklärung auf die mangelnde Nachfrage seitens der Arbeiter*innen, doch diese Erklärung ist bestenfalls halb zutreffend: Die meisten Plattformen konnten nicht nachweisen, die Möglichkeit solcher kollektiven Vertretungsorgane und Dialogkanäle überhaupt an Arbeiter*innen kommuniziert zu haben.

Arbeiter*innen wiesen in Gesprächen zudem auf die möglichen negativen Folgen für diejenigen hin, die sich für kollektive Arbeiter*innenvertretungen einsetzen. Diese Folgen werden Arbeiter*innen häufig mündlich von ihren Vorgesetzten kommuniziert. Die Konflikte von Gorillas-Beschäftigten mit dem Management sind ein typisches Beispiel dafür: Versuche, einen Betriebsrat zu gründen, wurden wiederholt von der Unternehmensleitung behindert. Nachdem die Gorillas-Beschäftigten trotz aller Widrigkeiten einen Betriebsrat etabliert haben, wird dieser nun von der Unternehmensleitung verklagt, da die digitale Plattform eine Änderung ihres Geschäftsmodells (Übergang zu einem Franchising-Modell) vornimmt. Aus diesem Grund können wir Gorillas weder einen Basispunkt (Bereitschaft zur

Anerkennung eines kollektiven Gremiums) noch einen Zusatzpunkt (öffentliche und formelle Anerkennung einer kollektiven Beschäftigtenvertretung) geben. Die Personalvermittlungsplattform, Zenjob, statuiert hingegen mit einem Pilotprogramm für sozialen Dialog ein Exempel für gute Praxis: Mit dem Pilotprogramm hat die Plattform im letzten Jahr Möglichkeiten für den kollektiven Austausch über Probleme und Anliegen zwischen Arbeiter*innen und Management geschaffen. Darüber hinaus konnten wir auch bei anderen Plattformen im Bereich der Essens- und Lebensmittelzustellung Potenzial für die Stärkung kollektiver Interessensvertretung von Arbeiter*innen feststellen: So plant Flink aktuell den Aufbau eines europaweiten Flink-SE-Betriebsrats. Bei Lieferando streben die Beschäftigten zusätzlich zu den acht bestehenden lokalen und regionalen Betriebsräten (u.a. in Hamburg, Köln, Frankfurt/Offenbach und Stuttgart) die Gründung eines Betriebsrats in Berlin an. Lieferando ist derzeit die einzige Plattform im Bereich der Essenslieferung, die über mehrere Betriebsräte verfügt. Aussagen der Beschäftigten deuten jedoch darauf hin, dass ihre Forderungen nach der Gründung neuer Betriebsräte (z. B. in Berlin) auf Widerstand und Verzögerungen stoßen (Büroräume und IT-Infrastruktur sowie Kommunikationskanäle für den Versand von Massen-E-mails werden nicht rechtzeitig zur Verfügung gestellt). Wir fordern Lieferando daher auf, sich in diesem Prozess kooperativ zu verhalten.

Plattformen im Fokus

Gorillas

Die Gorillas Technologies GmbH ist eine Plattform für die Lieferung von Lebensmitteln und anderen Supermarktwaren, die im Mai 2020 in Berlin gegründet wurde. Stand 2022 ist das Unternehmen in acht europäischen Ländern und in den USA tätig. Mit Firmensitzen in 20 Städten ist Deutschland der größte Standort. Gorillas steht auf Grund der Medienpräsenz des Unternehmens sowie angesichts der aktuellen Arbeitskämpfe von Beschäftigten im Fokus dieses Reports: Nach fast einjährigem Kampf mit der Unternehmensführung³⁴ haben die Beschäftigten in 2021 einen Betriebsrat gegründet.³⁵ Heute ist Gorillas die größte Plattform für die Zustellung von Lebensmitteln in Deutschland mit einer aktiven Beschäftigtenvertretung (in Berlin).³⁶ Im Folgenden zeichnen wir den Arbeitskampf der Gorillas-Beschäftigten nach. Wir tun dies, um zu verdeutlichen, dass die betriebliche Mitbestimmung ein unverzichtbarer Bestandteil der Plattformökonomie ist.

Die Gorillas-Beschäftigten sind unterschiedlicher Herkunft. Einige haben die deutsche Staatsbürgerschaft, aber die meisten sind Migrant*innen und internationale Studierende, die mit einem befristeten Working Holiday- oder Studierendenvisum nach Deutschland

³⁴ Die Gorillas-Beschäftigten verwenden zur Bezeichnung ihrer offiziellen Beschäftigtenvertretung den Begriff Betriebsrat.

³⁵ rbb24 (2021, November 29). Berlin Lieferdienst Gorillas Hat Nun Einen Betriebsrat. <https://www.rbb24.de/wirtschaft/beitrag/2021/11/berlin-gorillas-start-up-wahl-lieferboten-abgeschlossen.html>

³⁶ Henning, M. (2021, August 2). Lieferando und seine Betriebsräte. Netzpolitik.org. <https://netzpolitik.org/2021/arbeit-lieferando-und-seine-betriebsraete/>

kommen. Als Reaktion auf die sprunghaft gestiegene Nachfrage nach Kurierfahrer*innen während der Pandemie und auf den Markteinstieg neuer Lieferdienste greift Gorillas auch auf Zeitarbeitsplattformen wie Zenjob zurück, um Arbeitskräfte zu rekrutieren. Die meisten Gorillas-Beschäftigten beginnen mit einem Jahresvertrag, wobei die ersten sechs Monate als Probezeit gelten. Nach dem ersten Jahr erhalten die Arbeiter*innen meistens eine Vertragsverlängerung. Im Gegensatz zur Konkurrenz, wie z. B. Flink, bietet Gorillas nach Aussagen der Beschäftigten seinen Arbeiter*innen jedoch bisher keine unbefristeten Verträge an.³⁷

Das Gorillas-Personal setzt sich aus Fahrer*innen („riders“), Packer*innen („pickers“) und sogenanntem Rider-Operations-Personal („rider-ops“) in den Lagern zusammen. Die Packer*innen bereiten die Artikel in Lagern vor, die über verschiedene Stadtteile verteilt sind. Fahrer*innen bringen die Artikel von den Lagern zu den Kund*innen. Die Arbeit in den Lagern wird von der Lagerleitung und den Rider-Ops beaufsichtigt. Letztere sind für die Wartung der von den Fahrer*innen genutzten Fahrräder zuständig und werden ihrerseits von der oberen Führungsebene kontrolliert, die sich aus „City Managern“ zusammensetzt. Fahrer*innen und Packer*innen verdienen 10,50 Euro pro Stunde (kürzlich auf 12 Euro pro Stunde erhöht, aber nur für neue Fahrer*innen) plus Trinkgeld. Als angestellte Arbeitnehmer*innen sind die Gorillas-Beschäftigten zudem kranken- und unfallversichert, erhalten Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und haben Anspruch auf bezahlten Urlaub. Viele arbeiten in Teilzeit, da sie den Job bei Gorillas als Nebentätigkeit zu ihrem Studium oder anderen (Plattform-)Aktivitäten betrachten. Einige arbeiten auch in Vollzeit für die Plattform, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten.

Die Probleme, mit denen die Gorillas-Beschäftigten anfangs konfrontiert waren, ähnelten denen der Beschäftigten anderer Lebensmittel-Lieferplattformen. Erstmals geäußert wurden diese Probleme innerhalb der Gorillas-Belegschaft im Februar 2021. Angesichts des harten Winters forderten die Gorillas-Beschäftigten in Berlin regen- und winddichte Jacken, Handschuhe und Schuhe, um ihre Arbeit effektiv und sicher erledigen zu können. Außerdem verlangten sie bezahlte Freistellung bei Minusgraden, um nicht bei eisigen Temperaturen mit dem Fahrrad fahren zu müssen. Die Plattform lehnte diese Forderungen zunächst ab. Dies führte dazu, dass Fahrer*innen in mehreren Lagern an mehreren aufeinanderfolgenden Tagen ihre Lieferungen einstellten. Das Gorillas-Management folgte schließlich der Empfehlung des Verkehrsministeriums, den Betrieb auf Grund der Wetterbedingungen vorübergehend einzustellen. Trotzdem empfanden die Beschäftigten die von der Plattform zur Verfügung gestellte Winterausrüstung, die tatsächlich erst zu Beginn des Frühjahrs an die Arbeiter*innen ausgegeben wurde, weiterhin als unzureichend. Bald darauf wurden von den Aktivist*innen weitere Probleme thematisiert, z. B. falsch berechnete und verspätete Zahlungen, fehlende Lohnfortzahlung bei Krankheit und ausbleibende Reaktionen des Management auf die Beschwerden der Beschäftigten. Dies

³⁷ Gorillas-Beschäftigte haben die Plattform kürzlich verklagt, um unbefristete Verträge zu erhalten. Derzeit erhalten nur diejenigen, die in dieser Sache als Kläger*innen auftreten, unbefristete Verträge. Kluge, C. (2021, September 6). Gorillas-Rider Klagen Gegen Befristete Arbeitsverträge. Der Tagespiegel. <https://www.tagesspiegel.de/berlin/express-lieferdienst-vor-dem-arbeitsgericht-gorillas-rider-klagen-gegen-befristete-arbeitsvertraege/27586028.html#:~:text=Gorillas%20stellt%20die%20Besch%C3%A4ftigten%20%C3%BCblicherweise,Klagenden%20%C3%BCberhaupt%20rechtm%C3%A4%C3%9Fige%20Vert%C3%A4ge%20haben.>

veranlasste die Gorillas-Arbeiter*innen, ihre Organisierungsbemühungen zu intensivieren und ihre Forderungen über die sozialen Medien publik zu machen.

Ende März 2021 löste ein weiterer Vorfall Aktivismus unter den Beschäftigten aus. Eine Aktivistin des damals im Entstehen begriffenen Gorillas Worker Collective (GWC) wurde von Gorillas nur zwei Wochen vor Ablauf ihrer Probezeit entlassen. Auf Basis eines Rechtsgutachtens der Freien Arbeiter*innen Union (FAU) wurde die Kündigung aufgrund eines Verfahrensfehlers für ungültig erklärt. Die Kündigung wurde von den Beschäftigten angefochten, und drei Aktivist*innen hängten im Lagerhaus Berlin-Kreuzberg Flugblätter auf, mit denen sie die Beschäftigten zu einer Betriebsversammlung einluden, um einen Wahlvorstand für einen Betriebsrat zu bilden. Diesen drei Aktivist*innen schlossen sich Dutzende andere an, die später gemeinsam als Gorillas Workers Collective bekannt wurden.³⁸

Eine weitere Demonstration fand im Juni 2021 im Lager Berlin-Schönhauser Allee statt, um einen anderen Kollegen zu unterstützen, der innerhalb seiner Probezeit entlassen worden war. Die Demonstration, die das Lager für den Rest des Tages stilllegte, fand unter großer Beteiligung von Arbeiter*innen, lokalen Aktivist*innen und der Medien sowie unter starker Polizeipräsenz statt.³⁹ Vom Management kam in den folgenden Tagen keine Reaktion, was im Juni zu einer weiteren Demonstration führte, diesmal vor der Gorillas-Zentrale in der Prenzlauer Allee. Sowohl Gorillas-Geschäftsführer Kağan Sümer als auch mehrere City Manager waren anwesend, um auf die Fragen der Beschäftigten zu antworten. Diese wollten wissen, warum ihre Löhne falsch berechnet und verspätet ausgezahlt worden waren und ob das Unternehmen seinen Beschäftigten bessere Fahrräder und Ausrüstung zur Verfügung stellen würde. Ähnliche Forderungen wurden in den sozialen Medien laut gemacht: Hier teilten die Beschäftigten ihre Geschichten, oft ergänzt durch Fotos von kaputten oder reparaturbedürftigen Fahrrädern, verspäteten oder falsch berechneten Lohnabrechnungen und Ausrüstung, die dem Frühlingsregen nicht standhielt.⁴⁰

Einige Tage nach dieser Demonstration gab Sümer eine Erklärung per E-Mail ab, die unter der Gorillas-Belegschaft verbreitet wurde und später an die Öffentlichkeit gelangte. In dieser Erklärung betonte er, wie wichtig es sei, dass die Beschäftigten sich wie eine Familie verhalten, und beschuldigte eine Minderheit unter den Arbeiter*innen, das Arbeitsklima zu verderben.⁴¹ Auch in den darauffolgenden Wochen wurden von Seiten der Gorillas-Führung keine Schritte unternommen, um die Probleme der Arbeiter*innen zu beheben.⁴² Die ausbleibende Reaktion der Gorillas-Führung löste in den folgenden Monaten eine weitere Reihe stadtweiter Demonstrationen und Streiks aus.⁴³ Das Unternehmen betrachtete diese Aktionen als illegal, da die Gorillas-Beschäftigten über keinen Betriebsrat verfügten und die

³⁸ Gorillas Workers Collective, Twitter. <https://twitter.com/GorillasWorkers>

³⁹ Fairwork, Twitter (2021, June 24).

<https://twitter.com/towardsfairwork/status/1408033148588363782?lang=da>

⁴⁰ gorillasriderlife, Instagram. <https://www.instagram.com/gorillasriderlife/?hl=en>

⁴¹ Geiger, G. (2021, June 28). Delivery App CEO Accuses Protesting Workers of 'Political Ambition'. Vice. <https://www.vice.com/en/article/5db5yb/delivery-app-ceo-accuses-protesting-workers-of-political-ambition>

⁴² Fairwork Podcast. <https://shows.acast.com/fairwork-podcast/episodes/007-gorillas>

⁴³ Martin, S. Z. (2021, October 5). Gorillas in Unlimited Strike. *KlasseGegenKlasse*. <https://www.klassegegenklasse.org/gorillas-in-unlimited-strike/>

„wilden Streiks“ nicht von einer Gewerkschaft unterstützt wurden.⁴⁴ Diese Streiks führten im Oktober zur Entlassung von 350 Gorillas-Beschäftigten, welche jedoch nach mehreren Verfahren vor dem Arbeitsgericht für nicht rechtskräftig erklärt wurden.⁴⁵

Der Protest der Gorillas-Beschäftigten wurde im Oktober und November fortgesetzt, sowohl vor Gericht als auch auf der Straße. Vor Gericht verteidigten die Beschäftigten ihre entlassenen Kolleg*innen und fochten die Entscheidung des Unternehmens an, die laufenden Bemühungen des Wahlvorstands zur Einrichtung eines Betriebsrats zu annullieren.⁴⁶ Diese Themen wurden auch auf die Straße getragen. Mitte November, einen Tag vor der Gerichtsverhandlung, die über das Schicksal des Gorillas-Betriebsrats entscheiden sollte, versammelten sich Gorillas-Beschäftigte in Kreuzberg, um ihre Forderungen nach einer Arbeitnehmervertretung sowie nach höheren Löhnen, bessere Arbeitsbedingungen und besseren Verträgen laut zu machen. Der vierstündigen Demonstration schlossen sich auch andere Aktivist*innen und Arbeiter*innen in der Plattform- und Dienstleistungsbranche an.⁴⁷ Am Folgetag entschied das Gericht, dass die Gorillas-Beschäftigten ihre Bemühungen um die Bildung eines Betriebsrats fortsetzen können. Am letzten Novemberwochenende fanden die Wahlen wie geplant statt, und die Gorillas-Beschäftigten in Berlin konnten endlich einen Betriebsrat gründen.

Aus der Literatur und unseren Interviews mit Arbeiter*innen geht jedoch hervor, dass das Management von Gorillas weiterhin aus verschiedenen Gründen nicht in der Lage ist, faire Arbeitsbedingungen zu garantieren. So sind verspätete oder falsch berechnete Löhne für viele Gorillas-Mitarbeiter*innen nach wie vor ein Problem. Fahrräder und Ausrüstung sind zwar verbessert worden, bieten aber noch keinen ausreichenden Schutz vor arbeitsbezogenen Risiken. Ebenso sind Verträge zwar verständlich aber nicht unbefristet und werden in einigen Fällen ohne triftigen Grund gekündigt. Weiterhin verläuft die Interaktion der Beschäftigten mit der Geschäftsführung schleppend, vor allem bei Einsprüchen (insbesondere für Beschäftigte, die Kopien ihrer Lohnabrechnungen anfordern); und trotz der Bildung eines Betriebsrats werden die Kanäle für die Mitbestimmung behindert.⁴⁸ Dennoch erinnert der Aktivismus der Gorillas-Beschäftigten Forschende und Arbeiter*innen eindringlich daran, dass die Stimme der Arbeiter*innen ein fester Bestandteil der Plattformökonomie ist, und dass sie notwendig ist, um sie zu verändern. Es ist jedoch zu beachten, dass ein Großteil der Beschäftigten auf Plattformen wie Gorillas mit befristeten Verträgen oder über Zeitarbeitsplattformen wie Zenjob

⁴⁴ Unsere Literaturrecherche zeigt, dass die Beschäftigten von Gorillas anfänglich mit Gewerkschaften Kontakt aufgenommen haben. Nach sehr zögerlichen Reaktionen beschlossen sie, ihre Aktion ohne offizielle Unterstützung einer Gewerkschaft fortzusetzen.

⁴⁵ Bateman, T. (2021, October 8). Gorillas Delivery App Fires Hundreds of Berlin Workers for Strikes Over Pay and Working Conditions. *Euronews*.

<https://www.euronews.com/next/2021/10/08/gorillas-delivery-app-fires-hundreds-of-berlin-workers-for-strikes-over-pay-and-working-co>

⁴⁶ Meaker, M. (2021, November 30). Europe Went Bananas for Gorillas. Then Its Workers Rose Up. *Wired*. <https://www.wired.com/story/gorillas-gig-economy-unions-germany/>

⁴⁷ Martin, S. Z. (2021, November 18). Über 600 Menschen auf Gorillas-Demo: Angriff auf Betriebsrat Abgewehrt! *KlasseGegenKlasse*. <https://www.klassegegenklasse.org/erfolgreiche-gorillas-demonstration-angriff-auf-betriebsrat-abgewehrt/>

⁴⁸ Nach Aussagen von Beschäftigten bringt Gorillas derzeit den Fall des Gorillas-Betriebsrats erneut vor Gericht. Die Plattform behauptet, dass der Betriebsrat angesichts einer vorgeschlagenen Änderung des Geschäftsmodells des Unternehmens kein rechtliches Vertretungsorgan mehr ist.

angestellt ist. Die zeitlich begrenzte Beschäftigung aufgrund befristeter Verträge und durch Zeitarbeitsfirmen vermittelter Kurzeinsätze stellt ein großes Hindernis für die Organisierungsbemühungen der Beschäftigten dar. Wir fordern daher von Plattformen wie Zenjob, die Arbeitskräfte an Lieferdienst-Plattformen wie Gorillas und Flink vermitteln, dass sie ihre Beschäftigten dabei unterstützen, kollektiven Vertretungsgremien beizutreten und dass sie die Plattformen, mit denen sie zusammenarbeiten, zu positiven Veränderungen anregen.

Wolt

Wolt ist eine 2014 gegründete Plattform für Essenslieferungen mit Sitz in Helsinki. Derzeit ist das Unternehmen in über 170 Städten in 23 Ländern aktiv. Im Jahr 2020 nahm Wolt den Betrieb in Deutschland auf, mit Berlin als Firmensitz. Die Plattform ist in drei weiteren deutschen Städten aktiv: Frankfurt/Main, Hannover und München.

Wolt verfolgt ein ähnliches Geschäftsmodell wie sein Konkurrent Lieferando: Beide Unternehmen liefern Essen von Restaurants zumeist per Fahrrad- und Autokurier an Privat- und Geschäftskund*innen. Seit kurzem arbeitet die Plattform auch mit dem Einzelhandel zusammen und liefert Non-Food-Artikel in Deutschland aus – eine Praxis, die bereits in anderen Ländern existiert. Aus Sicht der Kuriere läuft die Arbeit bei Wolt folgendermaßen ab: Gibt eine Kundin eine Bestellung über die Wolt-App auf, werden die Kuriere, die dem Restaurant am nächsten sind, über ihre Handy-App benachrichtigt. Nach Annahme der Bestellung fährt der Kurier zum Restaurant, holt die Bestellung ab und liefert sie an die Kundin aus. Die Fahrer*innen erhalten einen Grundlohn von 11 Euro/Stunde, zuzüglich 4,20 Euro pro Lieferung⁴⁹ sowie eine Kilometerpauschale für die zurückgelegte Strecke, hauptsächlich um die Abnutzung des Fahrzeugs zu kompensieren.⁵⁰ Die Beschäftigten müssen ein eigenes Fahrzeug nutzen (viele Wolt-Fahrer*innen in Berlin mieten E-Bikes von Unternehmen wie Swapfiets), aber die Ausrüstung (Handyhüllen und Dongles, Powerbanks, sommer- und wintertaugliche Shirts, Rucksack) wird von der Plattform kostenlos zur Verfügung gestellt. Vor kurzem hat Wolt in Zusammenarbeit mit einem deutschen Anbieter für mobile Fahrradwartung zudem ein Pilotprogramm für kostenlose Fahrradreparaturen gestartet.

Unsere Forschung zu Wolt zeigt, dass sich das Geschäftsmodell und die Vergütungsstruktur der Plattform im Jahr 2021 mehrfach geändert haben: Innerhalb desselben Jahres wurden drei verschiedene Vergütungsmodelle getestet, was bei den Beschäftigten auf Kritik stieß. Anfänglich war die Zufriedenheit der Arbeiter*innen mit der Plattform hoch. Die von uns interviewten Arbeiter*innen lobten das attraktive Gehalts- und Bonussystem, das es ihnen in den meisten Fällen ermöglichte, in Zeiten hoher Nachfrage deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn zu verdienen – eine Seltenheit in dieser Branche. In der zweiten Jahreshälfte änderte Wolt jedoch sein Geschäftsmodell, senkte die Stundenlöhne und

⁴⁹ Hinzu kommen 50 Cent/Stunde für Lieferungen an Sonntagen nach 17 Uhr.

⁵⁰ Kilometergeld: 20 Cent/km für Fahrräder und 30 Cent/km für Autos, Entfernung vom Restaurant bis zum Lieferort.

strich die Lieferprämien. Weitere Probleme traten beim Zugang zu Lohnabrechnungen und der Inanspruchnahme von Lohnfortzahlung bei Krankheit und Urlaub auf. Nach der neuen Vergütungsstruktur wurde den Beschäftigten ein Mindestlohn von 10 Euro/Stunde garantiert, zuzüglich Trinkgeld und Kilometergeld. Nach den Schätzungen eines Arbeiters, mussten die Beschäftigten einen Lohnrückgang von 30 % hinnehmen, wobei der Verdienst auf maximal 14 Euro/ Stunde begrenzt war. Das neue Modell erschwerte es den Kurieren auch, Bestellungen abzulehnen, deren Abholungsort zu weit entfernt lagen. Das bedeutet, dass sie anstrengende Fahrten zum Restaurant auf sich nehmen mussten, für die sie kein Kilometergeld erhielten. Das neue Modell schränkte außerdem die von Wolt beworbene Flexibilität für Arbeiter*innen erheblich ein.

Als am 13. August 2021 die Fahrer*innen von Lieferando und Gorillas demonstrierten, um auf Lohnkürzungen und prekäre Arbeitsbedingungen aufmerksam zu machen,⁵¹ schlossen sich auch viele Wolt-Beschäftigte an. Wie die Kurier*innen anderer Plattformen sind die Wolt-Fahrer*innen in sozialen Medien und Messaging-Gruppen aktiv. Dort tauschen sie sich zu arbeitsrechtlichen Fragen aus und organisieren Aktionen, um Wolt zur Verantwortung für faire Arbeitsbedingungen zu ziehen. Da Wolt keine Lagerhallen betreibt, sind die sozialen Medien für die Arbeiter*innen ein wichtiges Medium, um sich zu organisieren.

Unsere Literaturrecherche und Interviews mit Beschäftigten und der Geschäftsleitung im Jahr 2021 zeigen, dass d viele Fahrer*innen in Folge des geänderten Geschäftsmodells die Plattform verließen und bei anderen Essens- und Lebensmittel-Lieferdiensten Arbeit suchten. Im Spätsommer hingen überall in Berlin Plakate, mit denen digitale Plattformen um Arbeitskräfte warben, unter anderem mit Prämien von über 150 Euro für Neueinsteiger*innen. Der zunehmende Wettbewerb um Arbeitskräfte zwischen den Plattformen zwang Wolt, das neue Vergütungsmodell zu überdenken. Die Geschäftsführung von Wolt führte im Oktober 2021 ein neues System ein, das einen höheren Mindestlohn und höhere Lieferprämien vorsieht. Nach Aussagen von Beschäftigten ist dieses dritte Modell zwar hinsichtlich der Vergütungsstruktur schlechter als das erste Modell, bietet aber deutlich bessere Verdienstmöglichkeiten als das zweite Modell.

Darüber hinaus hat Wolt eine Reihe von Maßnahmen eingeführt, um den Beschäftigten ein sicheres und inklusives Arbeitsumfeld zu bieten. Dazu gehören die Kooperation mit einem Anbieter für Arbeitsschutz, der die Plattform bezüglich der potentiellen Gefährdung durch Wetterlagen berät (Wolt kann den Betrieb herunterfahren, um die Sicherheit der Beschäftigten bei gefährlichen Wetterbedingungen zu gewährleisten); die Kooperation mit einer Aufsichtsbehörde für Gesundheit und Sicherheit, die vierteljährliche Audits zur Bewertung des Arbeitsschutzes durchführt; die Möglichkeit für die Kuriere, sich gegen bestimmte Lieferungen zu entscheiden (z. B. Alkohol, Sexspielzeug), die Bereitstellung von Fahrradhelmen, die über Kopfbedeckungen (z. B. Turban, Dastar) getragen werden können, die Erweiterung des Personalteams, um schnell auf Anliegen von Arbeiter*innen, Kund*innen und Restaurants reagieren zu können, das Angebot kostenloser Fahrradchecks und -reparaturen (bei fortlaufender Bezahlung der Wolt-Fahrer*innen während der Wartung) sowie ein Verkehrssicherheitstrainingsprogramm für Wolt-Kurier*innen. Wolt hat außerdem den Radius zwischen Restaurant und Lieferadresse in Berlin auf drei Kilometer begrenzt, damit die Kurier*innen mehr Lieferungen pro Stunde durchführen können und

⁵¹ LabourNet.TV (2021). Food Delivery Workers Protest in Berlin. <https://en.labournet.tv/food-delivery-workers-protest-berlin>

überlange Fahrten zu und von Restaurants vermieden werden. Die Plattform führt außerdem regelmäßig Fokusgruppen durch und befragt ihre Beschäftigten zu den Themen Gleichberechtigung, Vergütungsstruktur und Ausrüstung.

Trotz dieser Maßnahmen gibt es aktuell keinen Betriebsrat (oder eine andere Form kollektiver Vertretung der Beschäftigten), der Veränderungen beim Plattform-Management einfordern könnte. Es liegt somit im Ermessen der digitalen Plattform, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und faire Verträge zu garantieren. Im Gegensatz dazu verfügt der Konkurrent Lieferando über Betriebsräte, die berechtigt sind, Forderungen gegenüber dem Unternehmen zu äußern – wie zum Beispiel jüngst die Forderung nach besseren Winterhandschuhen, die vom Lieferando-Management auch erfüllt wurde. Nach Aussagen der Beschäftigten stellt Wolt hingegen noch immer keine qualitativ hochwertige Sommer- und Winterausrüstung zur Verfügung – ein Problem, von dem wir jedoch annehmen, dass die Plattform sich dessen bewusst ist und an einer Verbesserung arbeitet.

Wolt entfernt bei Beschwerden von Arbeiter*innen und Kund*innen Restaurants aktiv aus seinem Angebot, und Fahrer*innen haben zudem die Möglichkeit, Lieferungen von bestimmten Restaurants abzulehnen. Trotzdem kommt es bei der Umsetzung dieser Maßnahmen oft zu Verzögerungen, so dass sich Fahrer*innen weiterhin über unfaire Behandlung durch Restaurantbetreiber beschweren. Ein weiteres Problem, mit dem sich Plattformen wie Wolt auseinandersetzen müssen, ist die diskriminierende Behandlung durch Passant*innen und Kund*innen. Da viele Wolt-Fahrer*innen aus dem Ausland (in Berlin v.a. aus dem asiatischen Raum) kommen, sind sie nach eigenen Angaben diskriminierenden oder fremdenfeindlichen Äußerungen ausgesetzt. Wir fordern Wolt auf, die Öffentlichkeit für diese Themen zu sensibilisieren und sich proaktiv mit den strukturellen Problemen auseinanderzusetzen, mit denen Plattformarbeiter*innen konfrontiert sind. Die diesbezügliche Entwicklung neuer Maßnahmen – am besten im Dialog mit einem Beschäftigtenkollektiv und einer Gewerkschaft – wäre ein begrüßenswerter Schritt in diese Richtung. Wir hoffen, unseren Dialog mit Wolt fortsetzen zu können, um sicherzustellen, dass diese Maßnahmen zeitnah ergriffen werden.

Arbeiter*innen im Profil

Camila: arbeitet für Helpling und Gorillas

Camila⁵² kam im November 2020 aus Südamerika nach Deutschland. Nachdem sie coronabedingt ihren Job als freiberufliche Grafikdesignerin verloren hatte, beschloss sie, das Working Holiday Visum zu nutzen und einen Job in Berlin zu suchen. Außerdem wollte sie die Gelegenheit nutzen, um einen Abschluss als Grafikdesignerin zu machen und so eine langfristige berufliche Perspektive in Europa zu entwickeln.

⁵² In diesem Abschnitt wurden Pseudonyme verwendet, um die Anonymität der Befragten zu wahren.

Nach ihrer Ankunft in Berlin brauchte Camila schnell Geld, da ihre Ersparnisse zur Neige gingen, obwohl sie sich ein Zimmer im Wohnheim mit einer Freundin teilte. Sie suchte im Internet nach Aushilfsjobs, für die wenige bis gar keine Deutschkenntnisse nötig waren. Die meisten Suchergebnisse bei Google waren Plattformen – einige standen vor allem Studierenden und Personen mit Deutschkenntnissen offen (z. B. Zenjob), bei anderen konnten sich alle bewerben, die über eine Arbeitserlaubnis verfügten (z. B. Helpling und Gorillas). Ihr gefiel die Idee, Wohnungen zu putzen und nebenbei mit dem Fahrrad Lieferungen zuzustellen, also versuchte sie ihr Glück bei Helpling und Gorillas.

Ihre Bewerbung war bei beiden Plattformen erfolgreich. Bei Helpling war sie freiberuflich beschäftigt und konnte die App nutzen, um mit Kund*innen in Kontakt zu treten, die eine selbständige Kraft für Haushaltsarbeiten suchten. Bei Gorillas erhielt sie einen Einjahresvertrag mit einer sechsmonatigen Probezeit. Bei ihrer Tätigkeit als Reinigungskraft für Helpling konnte Camila ihren Stundenlohn selbst festlegen. Einige Kolleg*innen rieten ihr, mit 10 Euro pro Stunde anzufangen (was sie als zu niedrig empfand und später auf 12 Euro erhöhte), damit sie ein gutes Profil auf der Helpling-Plattform aufbauen und später für andere Kund*innen attraktiver werden konnte. Es gab jedoch zwei Nachteile: Erstens beinhaltete die Tätigkeit keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall – musste sie also krankheitsbedingt einen Termin absagen, verlor sie nicht nur ihr Einkommen, sondern musste dem Kunden auch erklären, warum sie nicht zur Arbeit erscheinen konnte, und hoffen, dass der Kunde sie trotzdem weiterhin beschäftigen würde. Der zweite Nachteil ist, dass es im Helpling-Modell darauf ankommt, über längere Zeiträume für dieselben Kund*innen zu arbeiten, denn vom Lohn für die ersten drei Schichten mit jedem neuen Kunden behält Helpling 40 % Provision ein. Die Arbeiter*innen riskieren also, weniger als den gesetzlichen Mindestlohn zu verdienen, wenn es ihnen nicht gelingt, Stammkundschaft zu gewinnen. Nach den ersten drei Schichten fallen die Provisionen an Helpling zwar geringer aus, aber wer nicht mehr als 12 Euro pro Stunde verlangt, erreicht nach Abzug der Transportkosten immer noch kaum den Mindestlohn. Camila machte es nichts aus, unterhalb des Mindestlohns bezahlt zu werden, solange sie auf der Plattform genug verdienen konnte, um ihre Miete zu bezahlen. Also fing Camila an, Wohnungen für einen Stundensatz zu putzen, der zeitweise unterhalb des Mindestlohns lag.

Bei Gorillas erhielt Camila einen Arbeitsvertrag mit einem Stundenlohn von 10,50 Euro plus Trinkgeld (das selten gegeben wird) für den Transport von Lebensmitteln vom Lager zu Privatwohnungen und Arbeitsplätzen. Außerdem war sie kranken- und unfallversichert und hatte Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit. Die Arbeit für Helpling gefiel Camila jedoch besser, da sie lieber in geschlossenen Räumen arbeitete, als im Winter durch die Straßen Berlins zu fahren. Trotz des geringeren Einkommens und der Geschichten über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, die sie von anderen Helpling-Kolleg*innen gehört hatte, behielt sie ihren Job bei Helpling. Sie wurde auch Mitglied einer von anderen südamerikanischen Helpling-Arbeiter*innen gegründeten WhatsApp-Gruppe namens Sindicato („die Gewerkschaft“). Dort tauschten sich die Arbeiter*innen über Probleme bei der Arbeit aus und besprachen Fragen, für die die Plattform keine Hilfe bot, z. B. Probleme mit der Bezahlung oder dem Umgang mit Kund*innen. Als obersten Beitrag hatte die Gruppe sogar eine Excel-Tabelle, in der Namen und Adressen von „problematischen“ Kund*innen aufgeführt waren – also von solchen, die nicht pünktlich zahlten, unbezahlte Überstunden verlangten und sexuelle Annäherungsversuche machten. Camila war dankbar, dass es eine solche Selbsthilfegruppe gab. Hätte die Plattform einen ähnlichen Kanal zur

Verfügung gestellt, um gemeinsam Missstände anzusprechen, wäre sie diesem beigetreten – aber ihres Wissens gab es einen solchen Kanal nicht.

Die Idee eines Marktplatzes ist ein gängiges Narrativ unter Arbeiter*innen, die über „Freelancer“-Plattformen wie Helpling und Betreut.de Kundschaft finden. Dabei fungiert die Plattform als Schnittstelle und ermöglicht es Arbeiter*innen und Kund*innen, sich gegenseitig zu finden und Arbeitszeiten zu vereinbaren – oft gegen eine hohe Provision (was bei Betreut.de zwar nicht der Fall ist, aber Arbeiter*innen, die schnell einen Job finden möchten, zahlen oft lieber die Monatsgebühr der Plattform, um auf der App ihre Sichtbarkeit zu erhöhen).⁵³ Andere von uns befragte Arbeiter*innen verglichen die Plattformen, für die sie arbeiteten, mit einem „Geist“ – als Ausdruck der Tatsache, dass es keinen physischen Ansprechpartner gibt, wenn es zu Problemen bei der Arbeit kommt. Sie konnten sich zwar per E-Mail an das Management wenden, wenn sie Probleme bei der Arbeit hatten – z. B. problematische Kund*innen, deren Wohnungen größer waren als auf der Plattform angegeben, Kund*innen mit Haustieren oder solche, die diskriminierende und manchmal auch sexistische Bemerkungen machten – aber es dauerte oft lange, bis eine Antwort kam, und manchmal gab es sogar überhaupt keine Reaktion.

Bei Gorillas gab es zumindest Lager und Lagerleiter*innen in einem physischen Raum, denen man Fragen stellen konnte. Allerdings brachten viele Arbeiter*innen wie Camila ihren Unmut darüber zum Ausdruck, dass die Lagerleiter*innen weder über das Wissen noch die Macht verfügten, die Fragen der Beschäftigten zu beantworten. Daher wendeten sie sich oft im Namen der Belegschaft an das Management oder die Personalabteilung, was sich als nicht sehr hilfreich erwies. Eine andere Möglichkeit bestand darin, E-Mails zu schreiben oder direkt in der Zentrale anzurufen, wenn es um Probleme wie verspätete Zahlungen, verlorene Lohnabrechnungen, Terminverschiebungen oder Krankmeldungen und Urlaubsanträge ging. Für Camila brachte der Job bei Gorillas jedoch noch andere Schwierigkeiten mit sich. Camila war zuvor nie regelmäßig Fahrrad gefahren – jedenfalls nicht so, dass sie regelmäßig fünfzig Kilometer am Tag fahren konnte, um Lieferungen zu erledigen. In ihrer Heimat war sie zwar in der Freizeit Fahrrad gefahren, aber das größere Problem bestand darin, dass die von Gorillas angebotenen E-Bikes viel schneller fuhren, als sie es erwartet hatte. Außerdem mussten die Arbeiter*innen sehr schnell fahren, um sicherzustellen, dass die Bestellungen innerhalb der versprochenen Frist von 10 Minuten bei den Kund*innen ankamen.⁵⁴ Es war daher kein Zufall, dass Camila, als sie uns für ein Interview traf, einen Plastikgips am Ellbogen trug – das Ergebnis eines Fahrradunfalls bei einer Lieferung, bei dem sie sich den Ellbogen gebrochen hatte. Die Ärztin rechnete mit mindestens zwei weiteren Wochen, bevor sie wieder arbeiten konnte. Das bedeutete, dass sie zwei weitere Wochen ohne Lohn für ihre Arbeit als Reinigungskraft bei Helpling auskommen musste. Bei Gorillas wurde sie für die krankheitsbedingte Ausfallzeit zwar weiter bezahlt, aber sie war sich nicht sicher, ob sie so viel Geld verdienen würde wie erwartet, oder ob sich der Unfall negativ auf ihre Probezeit ausgewirkt hätte.

⁵³ Arbeiter*innen, die eine monatliche Gebühr zahlen, werden im Algorithmus der Plattform bevorzugt berücksichtigt, indem sie entweder bei der Suche besser sichtbar sind oder die Möglichkeit haben, Kund*innen direkt per Telefon zu kontaktieren.

⁵⁴ Neuhetzki, T. (2022, January 5). Lieferungen in 10 Minuten: Bring, Gorillas, Flink & Co. im Vergleich. Inside Digital. <https://www.inside-digital.de/ratgeber/lieferung-in-10-minuten-bring-gorillas-flink-vergleich>

Arbeitsunfälle sind für die Plattformarbeiter*innen nicht nur ein gesundheitliches Risiko. Sie bedeuten auch Einkommensverluste, entweder aufgrund der Art und Weise, wie die Plattformen die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall berechnen (z. B. ohne Prämien), oder aufgrund des Beschäftigungsverlusts in anderen Plattformjobs, wie z. B. Reinigungsjobs, die auf freiberuflicher Basis ausgeübt werden und oft keine Lohnfortzahlung beinhalten. Zwar wird die Plattformökonomie oft für ihre „flexiblen“ Arbeitszeiten gelobt, doch in der Praxis enthält dieses Narrativ viele Widersprüche, wie Camilas Geschichte verdeutlicht.

Suzanna: arbeitet für Zenjob

Suzanna ist eine deutsche Studentin, die ein Bachelorstudium an einer Berliner Universität absolviert.⁵⁵ Sie hatte von Zenjob gehört, einer Plattform, die Jobs für Studierende anbietet, und hatte die Plattform bereits zuvor für die Suche nach Kurzeitjobs genutzt. Als infolge der Pandemie die meisten Uni-Kurse online gingen, hatte sie mehr Zeit als sonst und beschloss, die Plattform aktiver zu nutzen, um etwas Geld hinzuzuverdienen.

Zenjob bietet eine breite Palette an Kurzeitjobs an. Zielgruppe sind vor allem Studierende. Gesucht werden unter anderem Aushilfskräfte für Kasse, Inventur und Verkauf im Einzelhandel, für Verwaltungs- und Büroarbeiten, für Auf- und Abbau bei Konferenzen, Festivals und Messen, für die Kundenbetreuung im Call Center sowie Fahrer*innen und Packer*innen für Lieferdienste (wie Gorillas und Flink). Sobald die Stellen auf der Zenjob-Website erscheinen, können sich Interessent*innen direkt darauf bewerben. Wenn sie ausgewählt werden, unterzeichnen sie einen Vertrag mit Zenjob im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung.

Im Jahr 2021 wurden aufgrund der steigenden Nachfrage nach Personal für die Impfzentren neue Jobs über Zenjob angeboten. Diese Stellen waren gut bezahlt: 18 Euro pro Stunde waren möglich, mehr als bei den meisten Jobs, die Suzanna zuvor über die Plattform gefunden hatte, bei denen der Durchschnittsverdienst 12-15 Euro pro Stunde betragen hatte. Und sie hatte Glück: Sie bekam einen Job im Impfzentrum und konnte in Teilzeit arbeiten, um etwas Geld für ihren bevorstehenden Sommerurlaub zu sparen.

Die meisten Zenjob-Angebote sind auf einen oder mehrere Tage befristet. Die Plattform arbeitet jedoch nicht nach dem Modell der freiberuflichen Beschäftigung, wie in Camilas Geschichte beschrieben. Stattdessen ist jeder Job, unabhängig von seiner Dauer, mit einem Arbeitsvertrag verbunden, der von den Arbeiter*innen unterzeichnet wird und eine soziale Absicherung bei Krankheit oder Zahlungsproblemen enthält. Da die meisten Jobs von Studierenden ausgeführt werden, sind diese bereits krankenversichert. Die Plattform bietet jedoch zusätzlich eine Unfallversicherung für den Fall, dass das Einkommen durch einen Arbeitsunfall oder eine Krankheit wegfällt. Diese Versicherung gilt jedoch nur für die Dauer des Vertrags, d. h. sie deckt keine Beschäftigungsmöglichkeiten ab, die den Arbeiter*innen über die Plattform verloren gehen. Unsere Interviews mit den Arbeiter*innen und dem Management zeigen, dass die Geschäftsleitung von Zenjob deren Erfahrungen ernst nimmt: Es wird regelmäßig Feedback eingeholt, und die Arbeitgeber*innen auf der Plattform

⁵⁵ Als Studentin kann sie sich für einen Studentenjob entscheiden, der es ihr erlaubt, während der Vorlesungszeit bis zu 20 Stunden pro Woche (insgesamt 120 volle Tage) und in der vorlesungsfreien Zeit Vollzeit zu arbeiten, oder sie kann einen steuerfreien Minijob annehmen, der allerdings auf 450 Euro pro Monat begrenzt ist.

werden regelmäßig überprüft, um den Arbeiter*innen (oder „Talenten“, wie sie bei Zenjob genannt werden) ein sicheres Arbeitsumfeld zu garantieren.

Suzanna empfand die Arbeit im Impfzentrum als angenehm. Dies gilt jedoch nicht für alle Zenjob-Arbeiter*innen, die eine befristete Anstellung in anderen Branchen finden, etwa bei Lieferplattformen (z. B. Gorillas oder Flink), wo der Stundenlohn niedriger ist (ca. 12 Euro/Stunde) und die Arbeitsbedingungen vom Lager abhängen, in dem man beschäftigt ist. Zenjob-Arbeiter*innen werden zwar besser bezahlt als die Kuriere, die direkt bei den Lieferplattformen angestellt sind, doch nach Aussagen der Arbeiter*innen werden sie gebeten, nicht über ihren Stundenlohn zu sprechen, da dies zu Unmut unter den anderen Beschäftigten führen kann. Da die Jobs befristet sind, müssen sich die Zenjob-Arbeiter*innen außerdem regelmäßig nach neuen Beschäftigungsmöglichkeiten umsehen, was bedeutet, dass sie nicht immer die Jobs bekommen, die sie sich wünschen.

Suzanna schätzte sich glücklich, dass es ihr gelungen war, mehrere aufeinanderfolgende Schichten im Impfzentrum zu erhalten. Sie mochte auch ihre Vorgesetzten und hatte keine Schwierigkeiten, abgesehen von dem Stress, sich neue Schichten im Impfzentrum zu sichern, was sie manchmal in ihren Toilettenpausen erledigen musste, um der Konkurrenz zuvorzukommen. Den Gedanken, jedes Mal einen neuen Vertrag zu unterschreiben, wenn ihr eine befristete Stelle angeboten wurde, fand sie etwas lästig. Aber sie war äußerst zufrieden mit der Bezahlung und der Möglichkeit, jemanden bei Zenjob anrufen oder anschreiben zu können, wenn es ein Problem bei der Arbeit gab. Und jedes Mal, wenn sie sich meldete, erhielt sie innerhalb kürzester Zeit eine Antwort – entweder einen Rückruf innerhalb von Minuten oder eine E-Mail innerhalb eines Tages.

In unserer Stichprobe von Plattformen ist Zenjob die einzige, die Verträge in einem Markt anbietet, der normalerweise von freien Beschäftigungsverhältnissen geprägt ist. Arbeiter*innen, die über Zenjob nach Jobs suchen, haben jedoch keine Gewissheit, dass sich dort auch in Zukunft Jobs oder die gewünschte Art von Beschäftigung sichern können. Suzanna zum Beispiel wollte nicht für Gorillas arbeiten, weil sie von den Problemen in den Lagern gehört hatte. Wenn sie nicht einen ähnlichen Job wie den im Impfzentrum findet, möchte sie lieber eine Pause auf dem Arbeitsmarkt einlegen und sich wieder auf ihr Studium konzentrieren. Als deutsche Studentin hat sie auch Alternativen (z. B. Minijobs an ihrer Universität), zu denen Studierende ohne deutschen Pass oder Expats nur begrenzt Zugang haben.

Im Fokus: Die COVID-19-Pandemie Herausforderungen und Chancen für Plattformen und Beschäftigte in Deutschland

Wie in unserem ersten Bericht aus dem Jahr 2020 prägt die Pandemie die Plattformökonomie in noch nie dagewesener Weise. Einige Plattformen sehen in der Pandemie eine Chance für Wachstum, andere fahren ihren Betrieb herunter oder stellen ihn sogar ganz ein, um ihre Geschäftsmodelle zu überdenken und sich an die veränderten Arbeitsschutzvorschriften anzupassen. Auch in diesem Jahr haben viele Plattformen neue

Maßnahmen ergriffen, um einen besseren Arbeitsschutz zu gewährleisten. Andere Plattformen haben ihre Arbeiter*innen hingegen mit ihren psychischen, körperlichen und finanziellen Problemen in der anhaltenden Krise sich selbst überlassen. Im Folgenden geben wir einen allgemeinen Überblick über die Herausforderungen und Chancen, die Corona für die Plattformen und ihre Beschäftigten in Deutschland mit sich gebracht hat.

Bezüglich der aktuellen Herausforderungen zeigt unsere Forschung, dass die Pandemie die Arbeitsbedingungen auf Plattformen vor allem in zweierlei Hinsicht verändert hat. Erstens haben wir festgestellt, dass die meisten Plattformen den staatlichen Vorschriften zum Infektionsschutz folgten, um den Umgang der Arbeiter*innen untereinander und mit Kund*innen zu regeln. Im Falle von Fahrdienst-Plattformen wie Uber und FreeNow wurden in den ersten Monaten der Pandemie im Jahr 2020 schützende Trennwände aus Kunststoff eingebaut, um den physischen Kontakt zwischen Fahrer*innen und Fahrgästen zu begrenzen. Die Fahrer*innen wurden aufgefordert, keine Fahrgäste auf dem Vordersitz mitzunehmen, wodurch sich die Anzahl der Personen, die sie pro Fahrt mitnehmen konnten, verringerte. Dies wurde auch von der Polizei genau überwacht. Fahrer*innen (und Fahrgäste) mussten bei der Nutzung der Plattform eine Mund-Nasen-Bedeckung tragen: Der Zugriff auf die App wurde erst freigegeben, nachdem zu Beginn einer Schicht ein Selfie mit Maske verschickt wurde. Allerdings wurden nicht alle Fahrer*innen mit persönlicher Schutzausrüstung (z. B. Desinfektionsmittel und Masken) versorgt. Dies hat in erster Linie mit dem Subunternehmer-Modell der Fahrdienstvermittler in Deutschland zu tun, bei dem die Plattformen die Verantwortung für die Einhaltung der Vorschriften und die Gewährleistung eines sicheren Arbeitsumfeldes an die Unterauftragnehmer übertragen. In einigen Fahrzeugen zum Beispiel sind die Kunststoff-Trennwände inzwischen in schlechtem Zustand und sogar gerissen. Wir haben auch beobachtet, dass einige Fahrer*innen während der Fahrt keine Maske tragen. Bei unkooperativen Fahrgästen (d. h. Fahrgästen, die keine Maske trugen) hatten die Fahrer*innen die Möglichkeit, Fahrten abzulehnen und die Fahrgäste zum Verlassen des Fahrzeugs aufzufordern – wobei sie allerdings auch selbst die Konsequenzen dieser Entscheidungen tragen mussten, z. B. in Form von schlechteren Fahrgast-Bewertungen und Einkommenseinbußen. Die Fahrer*innen erwähnten auch, dass sie Gefahr liefen, von der Plattform deaktiviert zu werden, wenn Kund*innen eine formelle Beschwerde an die Plattform richteten, weil sie keine Maske trugen. Auf die Aufforderung der Fahrer*innen, die Fahrgäste über die neuen Vorschriften zu informieren, reagierten die Plattformen nicht und überließen es den Fahrer*innen, sich mit unkooperativen Fahrgästen auseinanderzusetzen. Trotz der Pandemie teilten sich die meisten Fahrer*innen weiterhin ein Fahrzeug (Tag- und Nachtschichten), was eine erhöhte Ansteckungsgefahr mit sich brachte. Schließlich mussten die Fahrer*innen Einkommensverluste hinnehmen, insbesondere während der vollständigen Lockdowns, als keine Fahrdienstvermittlung in Anspruch genommen wurde. Diese Verluste wurden weder von den Plattformen noch von den Subunternehmern, die die Fahrer*innen beschäftigten, ausgeglichen.

In der Lieferbranche (Essen, Lebensmittel und Logistik) mussten die Plattformen den staatlichen Vorschriften zum Infektionsschutz folgen und die Arbeiter*innen auffordern, Lieferungen kontaktlos zuzustellen, d. h. die Pakete an der Tür abzustellen, anstatt sie den Empfänger*innen zu übergeben. Diese Regelung stellt zwar einen positiven Schritt zum Schutz der Arbeiter*innen vor einem hochgradig ansteckenden und in einigen Fällen tödlichen Virus dar, aber unsere Interviews zeigen, dass einige Arbeiter*innen deutlich

weniger Trinkgelder erhielten, weil es keine Möglichkeit gab, Bargeld zu überreichen. Die Arbeiter*innen, insbesondere in der Logistikbranche (Amazon Flex), erwähnten auch, dass Pakete verloren gingen (oder gestohlen wurden), da es keine Möglichkeit gab, einen Zustellungsnachweis zu erhalten (z. B. eine elektronische Unterschrift des Kunden bei Erhalt des Pakets, was durch die kontaktlose Zustellung unmöglich gemacht wurde). In einigen Fällen führte dies zu Abzügen in der Gesamtpunktzahl der Arbeiter*innen und im Wiederholungsfall zur Deaktivierung ihres Profils auf der Plattform.

Zwar wurden den Zusteller*innen und Kurieren persönliche Schutzausrüstung und Desinfektionsmittel zur Verfügung gestellt, doch für diejenigen, die in ein Lager zurückkehren mussten, um Bestellungen abzuholen, oder die in einem Lager arbeiten (z. B. Packer*innen, die Bestellungen für die Auslieferung vorbereiten, Fahrer*innen, die Fahrräder warten, Lagerleiter*innen, die den Prozess überwachen, oder Logistikkuriere, die Pakete abholen), bestand weiterhin ein Infektionsrisiko. Obwohl einige Lager nach der Entdeckung von Corona-Fällen vorübergehend geschlossen wurden, kam vor kurzem an die Öffentlichkeit, dass das Gorillas-Lager Berlin-Schönhauser Allee trotz der Entdeckung von 14 Corona-Fällen unter den Beschäftigten geöffnet geblieben war.⁵⁶ In den Amazon-Flex-Lagern, in denen die Beschäftigten 2020 gegen riskante Arbeitsbedingungen streikten, haben unsere Interviews mit Kurieren ergeben, dass viele von ihnen gebeten wurden, lange Zeit in ihren Autos zu bleiben.⁵⁷ Da unsere Interviewdaten keine Lagerarbeiter*innen umfassen, können wir nicht sagen, ob sich die Lagerbedingungen in Amazon Flex seit 2020 verbessert haben.

In den Branchen Hausarbeit (Helpling, Betreut.de) und Pflege (Careship) wurden nach Aussagen der Arbeiter*innen von den Plattformen weder persönliche Schutzausrüstung bereitgestellt noch die Kosten für Schnelltests und PCR-Tests übernommen. Diese waren zwar von den Plattformen nicht vorgeschrieben, wurden aber mitunter von den Kund*innen verlangt. Dies führte dazu, dass die meisten Arbeiter*innen, die an unserer Studie teilnahmen, diese Kosten selbst tragen mussten. Darüber hinaus erhielten die Arbeiter*innen keine finanzielle Unterstützung für den Fall, dass sie sich mit COVID-19 ansteckten und für längere Zeit in Quarantäne mussten. Auch wenn sie Kund*innen fallen ließen, die sich weigerten, den Abstand zu wahren oder ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen, wurden die damit einhergehenden Beschäftigungs- und Einkommenseinbußen nicht kompensiert. Die in unsere Studie einbezogenen Plattformen informierten zwar Arbeiter*innen und Kund*innen mit Textnachrichten und E-Mails darüber, dass sie zur Verringerung des Infektionsrisikos Mundschutz und Handdesinfektionsmittel verwenden sollten, doch war dies weder geregelt noch wurde es durchgesetzt.

Während viele Plattformen neue Strategien einführten, um sich an die Pandemievorschriften anzupassen, mussten andere ihre Geschäftsstrategien überdenken oder ihren Betrieb verkleinern, um rentabel zu bleiben. Clevershuttle, eine der im Fairwork Deutschland-Bericht von 2020 untersuchten Fahrdienst-Plattformen, zog sich 2021 aus dem Berliner Markt zurück und stellte auch den Business-to-Customer-Betrieb in

⁵⁶ Gorillasriderlife Instagram (2022, January 16). <https://www.instagram.com/p/CYyzHwALtND/>

⁵⁷ Heater, B. (2020, June 29). Amazon Warehouse Workers Strike in Germany over COVID-19 Conditions. *TechCrunch*. <https://techcrunch.com/2020/06/29/amazon-warehouse-workers-strike-in-germany-over-covid-19-conditions/>

Düsseldorf und Leipzig ein.⁵⁸ Clevershuttle ist nun hauptsächlich im Business-to-Government-Geschäft (B2G) tätig. Aufgrund dieser Änderung des Geschäftsmodells haben wir beschlossen, die Plattform in diesem Jahr nicht in unser Ranking aufzunehmen.

Eine ähnliche Entwicklung ereilte eine andere Plattform, BerlKönig, die von einem öffentlich-rechtlichen Unternehmen betrieben wird. Bereits 2020 gab es Diskussionen über die Einstellung der Plattform, die hauptsächlich im Ostteil Berlins aktiv ist.⁵⁹ Wie Clevershuttle bietet BerlKönig einen Ridepooling-Dienst nach dem Prinzip des Anruf-Sammeltaxis an, der während der Corona-Pandemie eingestellt werden musste. Der Betrieb läuft zwar weiter, aber die BerlKönig-Fahrzeuge sind jetzt weniger im Verkehr zu sehen.⁶⁰ Auch diese Plattform konzentriert sich nun mehr auf ein B2G-Modell, bei dem sie Fahrten für Beschäftigte im Gesundheitswesen anbietet.⁶¹ Aus diesen Gründen haben wir beschlossen, BerlKönig in unserer Studie für 2021 nicht zu berücksichtigen.

Schließlich war noch eine weitere Plattform, die Teil unserer Studie von 2020 war, stark von der Pandemie betroffen: InStaff, eine Zeitarbeitsplattform, die Arbeitskräfte für Veranstaltungsorte (Konferenzen, Kulturveranstaltungen, Festivals) vermittelt. Die meisten geplanten Veranstaltungen wurden jedoch in den darauffolgenden Lockdowns abgesagt. Es war deshalb schwierig, genügend Interviewpartner*innen zu finden, die die Kriterien für die Teilnahme an der Studie erfüllten (d. h. die in den letzten sechs Monaten Arbeit über die Plattform gefunden hatten und möglichst mindestens einen Monat lang für die Plattform gearbeitet hatten). Wir waren daher gezwungen, die Plattform bei der diesjährigen Untersuchung nicht zu berücksichtigen.

Auf der anderen Seite sahen manche Plattformen in der Pandemie eine Wachstumschance. Ein typisches Beispiel dafür ist der rasante Aufstieg von Plattformen für die Lieferung von Essen und Lebensmitteln – eine Branche, in der 2021 viele neue Plattformen in den Markt eingestiegen sind, von denen einige auch in der vorliegenden Studie untersucht werden. Die Pandemie hat darüber hinaus neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeiter*innen geschaffen (nicht zuletzt in Test- und Impfzentren), was dazu führte, dass viele Arbeiter*innen über Plattformen wie Zenjob eine befristete Beschäftigung fanden.

Wir von Fairwork sind der Meinung, dass es in der Verantwortung der digitalen Plattformen liegt, ein sicheres Arbeitsumfeld und gerechte Entlohnung für ihre Beschäftigten zu gewährleisten. Deshalb rufen wir die digitalen Plattformen dazu auf, weitere proaktive Maßnahmen zu ergreifen, um ein Sicherheitsnetz für alle Beschäftigten zu schaffen, die mit

⁵⁸ Julke, R. (2021, December 15). Pandemiefolge und Neuorientierung: Clever Shuttle Stellt Eigenwirtschaftlichen Fahrbetrieb ab Mitte Januar 2022 ein. *Leipziger Zeitung*. <https://www.l-iz.de/wirtschaft/firmenwelt/2021/12/pandemiefolge-und-neuorientierung-clever-shuttle-stellt-eigenwirtschaftlichen-fahrbetrieb-ab-mitte-januar-2022-ein-425229>

⁵⁹ Hasselmann, J. (2020, February 5). Senat Zweifelt an BVG-Projekt BerlKönig Könnte Schon Ende April Engestellt Werden. *Der Tagesspiegel*. <https://m.tagesspiegel.de/berlin/senat-zweifelt-an-bvg-projekt-berlkoenig-koennte-schon-ende-april-eingestellt-werden/25507754.html>

⁶⁰ Hanack, J. (2021, May 3). BerlKönig Fährt Weiter durch Berlin. *Berliner Morgenpost*. <https://www.morgenpost.de/berlin/article232201897/Berlkoenig-faehrt-weiter-durch-Berlin.html>

⁶¹ Heine, H. (2021, January 24). 20 Weitere Corona-Infektionen in Berliner Krankenhaus Festgestellt. *Der Tagesspiegel*. <https://www.tagesspiegel.de/berlin/ganze-klinik-nach-b117-ausbruch-in-quarantaene-20-weitere-corona-infektionen-in-berliner-krankenhaus-festgestellt/26846988.html>

den Herausforderungen der Pandemie zu kämpfen haben. Wir haben bereits eine Reihe politischer Empfehlungen veröffentlicht, die den digitalen Plattformen helfen sollen, diese schwierigen Zeiten zu meistern ⁶². Weiterhin wollen wir unseren Dialog mit den Beschäftigten und dem Management der Plattformen fortsetzen, um sicherzustellen, dass wir gemeinsam und gestärkt aus dieser Krise hervorgehen können.

Auswirkungen und nächste Schritte

Mit diesem Bericht beschließen wir das zweite Jahr unserer Studie der Arbeitsbedingungen in der deutschen Plattformökonomie. Nach der Veröffentlichung des Vorjahres-Rankings gab es seitens der Plattformen eine erhöhte Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit Fairwork – sowohl bei den bereits bewerteten als auch bei den neuen Plattformen. Diese Bereitschaft ging einher mit spürbaren Verbesserungen in einigen Branchen: Im Bereich der Lebensmittelzustellung zum Beispiel haben Wolt und Flink externe Prüfer mit der Überwachung der Arbeitsbedingungen beauftragt (Fairwork-Prinzip 2) – eine Maßnahme, die wir auch anderen Plattformen wie Gorillas, Lieferando und Getir empfehlen. Im Hinblick auf faire Verträge (Fairwork-Prinzip 3) war Lieferando die erste Plattform in unserer Studie, die ihren Beschäftigten unbefristete Verträge anbot – eine Praxis, der weitere Plattformen wie Flink schnell folgten. Als Ergebnis der direkten Zusammenarbeit zwischen dem Fairwork-Team und Zenjob hat die Plattform ihren Antidiskriminierungsansatz überarbeitet und explizite Antidiskriminierungs- und Diversitätsklauseln in ihren Geschäftsbedingungen verankert, die auch Teil des Einstellungsprozesses sind (Fairwork-Prinzip 4). Besonders erwähnenswert sind die Neuerungen im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung (Fairwork-Prinzip 5): Mit einem Pilotprogramm für Beschäftigtenvertreter*innen hat Zenjob im letzten Jahr einen neuen Kanal geschaffen, über den die Beschäftigten Probleme und Anliegen an das Management herantragen können. Andere Plattformen wie Wolt haben bereits Interesse bekundet, aus diesen Erfahrungen zu lernen.

Neben der Zusammenarbeit mit den Plattformen bemüht sich Fairwork auch darum, die Verbraucher*innen für das Thema zu sensibilisieren. Unsere jährlichen Rankings geben ihnen die Möglichkeit, in der jeweiligen Branche die Plattform mit der höchsten Punktzahl und den fairsten Arbeitsbedingungen zu wählen – von der Personenbeförderung über Haushaltsdienstleistungen bis hin zur Lebensmittellieferung. Zu diesem Zweck haben wir Kampagnen in den sozialen Medien gestartet, überall in Berlin Plakate geschaltet, mehrere Projektfilme produziert und einen interaktiven Workshop auf der Berlin Science Week organisiert, um die Öffentlichkeit über die Herausforderungen und Probleme der Plattformökonomie zu informieren. Indem wir die Verbraucher*innen in die Lage versetzen, bewusste Entscheidungen zu treffen, können wir gemeinsam Druck auf Plattformunternehmen ausüben, die Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern.

Über die individuellen Entscheidungen von Konsument*innen hinaus können unsere Bewertungen dazu beitragen, die Beschaffungs-, Investitions- und Kooperationspraktiken von Institutionen in Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft zu beeinflussen. Sie können als

⁶² Fairwork (2020). The Gig-Economy and COVID-19. <https://fair.work/en/fw/publications/the-gig-economy-and-covid-19/#continue>

Referenz für Institutionen und Unternehmen dienen, die sicherstellen wollen, dass sie faire Arbeitspraktiken unterstützen. Um diesen Prozess zu fördern, hat Fairwork seine globale Pledge-Kampagne gestartet. Institutionen und Organisationen, die ihre Unterstützung zeigen möchten, können Fairwork-Partner werden, indem sie die Erklärung unterzeichnen und sich verpflichten, die Fairwork-Bewertungen bei künftigen Kooperations- und Konsumentenscheidungen zu Rate zu ziehen. Wir freuen uns, das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) als ersten Partner in Deutschland gewonnen zu haben, und sind zuversichtlich, dass sich weitere Einrichtungen der Sache anschließen werden.

Wir bleiben auch weiterhin im Austausch mit Politik und Behörden, um uns für einen besseren sozial- und arbeitsrechtlichen Schutz für alle Plattformarbeiter*innen einzusetzen, unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus. Die Studie von Fairwork Deutschland aus dem Jahr 2020 wurde von Elke Breitenbach, Berlins ehemaliger Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales, unterstützt und ist in der Digitalen Umsetzungsstrategie der Bundesregierung enthalten. Der diesjährige Bericht wird von der neuen Senatorin, Katja Kipping, unterstützt. Wir werden unsere politische Lobbyarbeit bei der neuen Regierung fortsetzen, damit die Bedürfnisse der Arbeiter*innen und die betrieblichen Anforderungen der Plattformen in Einklang gebracht werden können.

Schließlich und zuvörderst stehen die Arbeiter*innen und ihre Organisationen im Mittelpunkt der handlungsorientierten Forschung von Fairwork. Unsere Prinzipien wurden in enger Absprache mit den Arbeiter*innen, ihren Vertreter*innen und den zuständigen internationalen Institutionen entwickelt und werden kontinuierlich angepasst. Die Daten aus unserer Feldforschung, verknüpft mit den Ergebnissen unserer Gespräche mit Arbeiter*innen, Gewerkschaften und Expert*innen, fließen in die systematische Weiterentwicklung der Fairwork-Prinzipien ein, damit sie stets den aktuellen Anforderungen gerecht werden. Durch den kontinuierlichen Austausch mit Beschäftigtenvertreter*innen und Fürsprecher*innen wollen wir die Arbeiter*innen bei der Wahrnehmung ihrer Rechte unterstützen. Eine zentrale Herausforderung in der Plattformökonomie besteht darin, dass die Arbeiter*innen oft isoliert und atomisiert sind und in Konkurrenz zueinander stehen. Das Modell der Plattformarbeit macht es ihnen schwer, sich zusammenzutun und Solidaritätsnetze zu knüpfen. Viele der von uns befragten Arbeiter*innen haben jedoch entweder bereits begonnen, sich gewerkschaftlich zu organisieren, oder sie haben erklärt, dass sie einer Gewerkschaft beitreten werden, wenn es eine gibt. Die Fairwork-Prinzipien können dabei als Ausgangspunkt für eine Vision von gerechteren Beschäftigungsverhältnissen in der Zukunft dienen und einen Weg zu ihrer Verwirklichung aufzeigen. Insbesondere das fünfte Prinzip der fairen Mitbestimmung bietet einen entscheidenden Hebel, mit dem wir die Beschäftigten unterstützen wollen, ihre kollektive Handlungsfähigkeit zu behaupten. An dieser Stelle möchten wir den Mitgliedern des Gorillas Workers Collective und des Lieferando Workers Collective (beide in Berlin) für die Zusammenarbeit und den Austausch bei verschiedenen Gelegenheiten unseren Dank aussprechen.

Die schlechten Arbeitsbedingungen in der deutschen Plattformökonomie sind nicht naturgegeben. Ungeachtet ihrer gegenteiligen Behauptungen haben digitale Plattformen einen erheblichen Einfluss auf die Art der von ihnen vermittelten Arbeitsplätze. Arbeiter*innen, die ihre Jobs über Plattformen finden, sind letztlich immer noch Arbeitnehmer*innen, und es gibt keinen Grund, ihnen wichtige Rechte und Schutz zu

verweigern. Unsere Ergebnisse zeigen, dass die Plattformökonomie, wie wir sie heute kennen, sich bereits ausdifferenziert, wobei einige Plattformen die Bedürfnisse ihrer Beschäftigten stärker berücksichtigen als andere. Das bedeutet, dass wir niedrige Löhne, schlechte Arbeitsbedingungen, Ungerechtigkeit und einen Mangel an Mitspracherecht nicht als Norm akzeptieren müssen. Wir hoffen, dass unsere Arbeit, indem sie die Konturen der heutigen Plattformökonomie aufzeigt, dazu beiträgt, ein Bild davon zu zeichnen, wie sie sich entwickeln könnte.

Anhang: Punktevergabe: Bewertungsmethodik

Die fünf Fairwork-Prinzipien wurden auf Basis einer umfassenden Literaturrecherche zum Thema Plattformarbeit, von Stakeholder-Treffen bei der UNCTAD und der ILO in Genf (an denen Plattformunternehmen, politische Entscheidungsträger*innen, Gewerkschaften und Forscher*innen beteiligt waren) und Stakeholder-Treffen in Indien (Bangalore und Ahmedabad), Südafrika (Kapstadt und Johannesburg) und Deutschland (Berlin) entwickelt. Im Folgenden wird das Fairwork-Bewertungssystem erläutert.

Jedes Fairwork-Prinzip ist in zwei Stufen unterteilt. Für jedes der fünf Prinzipien, kann ein „Basispunkt“ entsprechend der ersten Stufe und ein „Zusatzpunkt“ entsprechend der zweiten Stufe vergeben werden (siehe Tabelle 1). Der Zusatzpunkt kann nur vergeben werden, wenn der Basispunkt für dieses Prinzip bereits erreicht wurde. Die zwei Stufen umfassen jeweils spezifische Kriterien, die erfüllt sein müssen, damit eine Plattform einen bestimmten Punkt erhält. Wenn keine Beweise vorliegen, dass eine Plattform alle notwendigen Kriterien erfüllt, erhält die Plattform den jeweiligen Punkt nicht.

Tabelle 1 Fairwork Bewertungs-System

Prinzip	Basispunkt	Zusatzpunkt	Gesamt
Faire Bezahlung	1	+ 1	= 2
Faire Arbeitsbedingungen	1	+ 1	= 2
Faire Verträge	1	+ 1	= 2
Faire Management-Prozesse	1	+ 1	= 2
Faire Mitbestimmung	1	+ 1	= 2
Maximal Punktzahl			10

Prinzip 1: Faire Bezahlung

1.1 – Stellt sicher, dass Arbeiter:innen mindestens den gesetzlichen Mindestlohn nach Abzug arbeitsbedingter Kosten verdienen⁶³ (ein Punkt)

Plattformarbeiter*innen haben oft erhebliche arbeitsbezogene Kosten. Das sind beispielsweise Kosten für den Transport zwischen Einsatzorten, Arbeitsmaterial, Reparatur und Wartung von Fahrzeugen, Benzin, Gebühren für mobile Daten und Versicherungen sowie Provisionszahlungen an die Plattformen selber. Aufgrund solcher arbeitsbedingten Kosten kann der Verdienst der Arbeiter*innen unter den gesetzlichen Mindestlohn fallen.⁶⁴ In manchen Fällen tragen Arbeiter*innen auch Kosten für zusätzliche Wartezeiten oder Fahrten zwischen Einsatzplätzen oder für andere unbezahlte Tätigkeiten, die für ihre Arbeit erforderlich sind.⁶⁵ Um diesen Basispunkt zu erreichen, müssen die Plattformen nachweisen können, dass die arbeitsbezogenen Kosten den Verdienst nicht unter den gesetzlichen Mindestlohn drücken. Konkret muss die Plattform folgende Kriterien erfüllen:

- Die Arbeiter*innen verdienen nach Abzug der arbeitsbedingten Kosten mindestens den gesetzlichen Mindestlohn oder den durch Branchentarifverträgen festgelegten Lohn (je nachdem, welcher Lohn höher ist). Um dies zu belegen, muss die Plattform entweder: (a) über eine nachweisbare Regelung verfügen, die garantiert, dass Arbeiter*innen mindestens den lokalen Mindestlohn nach Abzug der arbeitsbedingten Kosten erhalten, oder (b) eine aggregierte Statistik der Lohn-, Transaktions- und Kostendaten vorlegen.

⁶³ Die Formulierung von Grundsatz 1 wurde angepasst, um klar zu machen, dass es bei Grundsatz 1 darauf ankommt, ob die Plattform eine Untergrenze bei der Bezahlung sicherstellt.

⁶⁴ Die ILO definiert den Mindestlohn als „Lohnuntergrenze, den ein Arbeitgeber für die in einem bestimmten Zeitraum geleistete Arbeit zahlen muss, der nicht durch einen Tarifvertrag oder einen Einzelvertrag gekürzt werden kann“. Mindestlohngesetze schützen Arbeitnehmer vor übermäßig niedrigen Löhnen und helfen ihnen, einen Mindestlebensstandard zu erreichen. Das ILO-Übereinkommen zur Festsetzung des Mindestlohns von 1970 C135 legt die Bedingungen und Anforderungen für die Festlegung von Mindestlöhnen fest und fordert alle ratifizierenden Länder auf, entsprechend regulierend zu handeln. In mehr als 90 Prozent der ILO-Mitgliedstaaten gibt es Mindestlohngesetze.

⁶⁵ Laut einem Bericht der ILO (2018) über „Digitale Arbeitsplattformen und die Zukunft der Arbeit“ verbringen die Arbeitnehmer*innen für jede Stunde bezahlter Arbeit 20 Minuten mit unbezahlten Aktivitäten, einschließlich beispielsweise der Suche nach Aufgaben und der Recherche nach Kunden. Um diese zusätzliche Zeit für die Arbeitssuche sowie die Zeit zwischen den Arbeitsaufgaben zu berücksichtigen, definieren wir unter „Arbeitszeit“ sowohl direkte (Erledigen einer Aufgabe) als auch indirekte (Reisen zu oder Warten zwischen Aufgaben) Arbeitszeiten.

1.2 – Stellt sicher, dass Arbeiter:innen mindestens einen Existenzlohn („Living Wage“) nach Abzug der arbeitsbedingten Kosten verdienen⁶⁶ (ein Zusatzpunkt)

Mancherorts reicht der Mindestlohn nicht aus, um den Arbeiter*innen einen angemessenen Lebensstandard zu ermöglichen. Um diesen Punkt zu erreichen, müssen Plattformen sicherstellen, dass die Arbeiter*innen einen Existenzlohn erhalten. Die Plattform muss folgende Kriterien erfüllen:

- Die Arbeiter*innen verdienen in ihrer aktiven Arbeitszeit und nach Abzug der arbeitsbedingten Kosten mindestens einen Existenzlohn nach ortsüblichen Standards oder einen Lohn nach Branchentarifvertrag (je nachdem, welcher Lohn höher ist). Um dies zu belegen, muss die Plattform entweder: (a) über eine nachweisbare Regelung verfügen, die garantiert, dass die Arbeiter*innen mindestens einen Existenzlohn nach Abzug der arbeitsbedingten Kosten erhalten; oder (b) aggregierte Statistiken zu den Lohn-, Transaktions- und Kostendaten vorlegen.

In Deutschland nutzen wir die Konsumausgaben privater Haushalte als Referenz für die Berechnung des Existenzlohns. Die durchschnittlichen privaten Konsumausgaben einer oder eines Alleinstehenden (Steuerklasse 1, kinderlos, kirchensteuerfrei, gesetzlich krankenversichert) betragen monatlich 1.600 Euro netto und 2.330 Euro brutto. Für einen oder eine Vollzeitbeschäftigten, der/die 40 Stunden pro Woche arbeitet, entspricht dies einem Nettostundenlohn von 14,50 Euro.

Prinzip 2: Faire Arbeitsbedingungen

2.1 – Prävention von arbeitsspezifischen Risiken (ein Punkt)

Die Plattform hat Richtlinien und Maßnahmen zum Schutz von Arbeiter*innen vor arbeitsspezifischen Risiken etabliert. Zur Erfüllung dieses Kriteriums muss das Plattformunternehmen Arbeiter*innen sichere Arbeitsbedingungen bieten und potenzielle Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter*innen minimieren.⁶⁷ Dies bedeutet, dass die aufgabenspezifischen Risiken, denen Arbeiter*innen ausgesetzt sind, klar benannt werden – beispielsweise, wenn ein Fahrzeug benutzt wird oder bei direktem Kundenkontakt. Welche Präventionsmaßnahmen konkret zur Vergabe des Punkts führen, hängt von der jeweiligen Tätigkeit und ihren aufgabenspezifischen Risiken ab. Damit für Prinzip 2.1 ein Punkt vergeben werden kann, muss das Plattformunternehmen nachweisen, dass:

⁶⁶ Die Formulierung von Grundsatz 1 wurde angepasst, um klar zu machen, dass es bei Grundsatz 1 darauf ankommt, ob die Plattform eine Untergrenze bei der Bezahlung sicherstellt.

⁶⁷ Ausgangspunkt ist das ILO-Übereinkommen über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt von 1981 (Nr. 155). Darin heißt es, dass Arbeitgeber „dazu anzuhalten [sind], dafür zu sorgen, daß [sic] die ihrem Verfügungsrecht unterliegenden Arbeitsplätze, Maschinen, Ausrüstungen und Verfahren keine Gefahr für die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer darstellen, soweit dies praktisch durchführbar ist“ und dass „erforderlichenfalls ausreichende Schutzkleidung und Schutzausrüstung bereitzustellen [ist], um Unfallgefahren und nachteilige Auswirkungen auf die Gesundheit zu verhüten, soweit dies praktisch durchführbar ist.“

- Es über Richtlinien oder Verfahren verfügt, durch die aufgabenspezifische Risiken gemindert werden und der Gesundheits- und Arbeitsschutz stets gewährleistet ist.
- Es ausreichende, verantwortungsvolle und ethische Maßnahmen zum Datenschutz und –management ergreift, welche auch in Richtlinien festgehalten werden.

2.2 – Soziale Absicherung (ein Zusatzpunkt)

Das Plattformunternehmen trifft proaktive Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit, Sicherheit und der sozialen Absicherung von Arbeiter*innen sowie zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen.

Plattformarbeiter*innen sind oft besonders anfällig für plötzlichen Einkommensverlust aufgrund unerwarteter oder äußerer Umstände, wie Krankheit oder Verletzung. In den meisten Ländern gibt es ein soziales Sicherheitsnetz, um zu verhindern, dass Arbeiter*innee aufgrund von Umständen, auf die sie keinen Einfluss haben, plötzlich in Armut geraten. Plattformarbeiter haben jedoch in vielen Fällen keinen Anspruch auf Sozialleistungen wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, vor allem dann, wenn sie selbstständig oder freiberuflich für Plattformen arbeiten. Die meisten Plattformarbeiter*innen sind für ihren Lebensunterhalt jedoch auf das Einkommen durch Plattformarbeit angewiesen. Vor diesem Hintergrund können Plattformen diesen Punkt erreichen, indem sie Arbeiter*innen für Einkommensverluste aufgrund von Arbeitsunfähigkeit entschädigen.

Damit für Prinzip 2.2 ein Punkt vergeben werden kann, muss das Plattformunternehmen nachweisen, dass:

- Es sinnvolle Maßnahmen ergreift, um Arbeiter*innen für Einkommensverluste aufgrund von Arbeitsunfähigkeit zu entschädigen. Lohnfortzahlungen oder Ausgleichszahlungen sollten mindestens dem durchschnittlichen Verdienst der letzten drei Monaten entsprechen.
- Arbeiter*innen, die aufgrund unvorhersehbarer Umstände für längere Zeit nicht arbeiten können, nicht in ihrem Ansehen und ihrer Stellung auf der Plattform benachteiligt werden.

Prinzip 3: Faire Verträge

3.1 – Klar und verständlich formulierte Vertragsbedingungen (ein Punkt)

Die Vertragsbedingungen sind klar und verständlich formuliert und werden Arbeiter*innen so zur Verfügung gestellt, dass sie jederzeit leicht darauf zugreifen können.

Plattformen müssen nachweisen, dass der mit Arbeiter*innen geschlossene Vertrag ihnen leicht zugänglich zur Verfügung gestellt wird und dass Arbeiter*innen jederzeit auf den

Vertrag zugreifen können.⁶⁸ Diese Anforderung muss erfüllt werden, um zu gewährleisten, dass Arbeiter*innen Kenntnis der an sie gestellten Anforderungen haben. Die Verträge sollten für Arbeiter*innen leicht verständlich sein und in der Sprache bzw. den Sprachen verfasst sein, in der sie auf der Plattform üblicherweise kommunizieren. Damit für Prinzip 3.1 ein Punkt vergeben werden kann, muss das Plattformunternehmen nachweisen, dass alle nachstehend genannten Anforderungen erfüllt sind:

- Der Wortlaut des Vertrags ist klar und verständlich, so dass davon ausgegangen werden kann, dass Arbeiter*innen den Vertragsinhalt verstehen.
- Die Partei, die mit dem/der Arbeiter*in einen Vertrag abschließt, muss im Vertrag genannt werden und unterliegt dem Recht des Ortes, an dem der/die Arbeiter*in arbeitet.
- Arbeiter*innen können jederzeit auf den Vertrag zugreifen – sei es über die App oder in anderer Form.
- Arbeiter*innen werden innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens über die vorgeschlagenen Änderungen informiert, bevor diese in Kraft treten; und die Änderungen sollten nicht dazu führen, dass bestehende Vorteile und berechnete Erwartungen, auf die sich die Arbeitnehmer verlassen haben, zunichte gemacht werden.

3.2 Der Vertrag enthält keine unlauteren Vertragsbedingungen

In einigen Fällen, insbesondere bei der Einstufung als freiberufliche oder selbstständige Auftragnehmer*innen, tragen die Arbeiter*innen einen unverhältnismäßig großen Teil des Risikos im Vertrag. Sie können für alle Schäden haften, die im Rahmen ihrer Arbeit entstehen, und durch unfaire Klauseln daran gehindert werden, bei Missständen Rechtsmittel einzulegen. Um diesen Punkt zu erhalten, müssen digitale Plattformen nachweisen, dass die Risiken und die Haftung bei der Durchführung der Arbeiten zwischen den Parteien aufgeteilt sind.

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

- weder Klauseln enthalten, die einen Haftungsausschluss bei Fahrlässigkeit beinhalten, noch die Plattform in unangemessener Weise von der Haftung für die Arbeitsbedingungen befreit.
- noch Klauseln enthalten, die die Arbeitnehmer*innen daran hindern, bei Beschwerden, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, wirksam Rechtsmittel einzulegen.

⁶⁸ Das Seearbeitsübereinkommen der ILO von 2006, Regel 2.1, und das Übereinkommen über menschwürdige Arbeit für Hausangestellte(C189), Artikel 7 und 15, bieten Orientierung für die Gestaltung von angemessenen Verträgen für Arbeitskräfte sowie für die Gewährleistung des Zugangs zu diesen Vertragsbedingungen.

Prinzip 4: Faire Management-Prozesse

*4.1 – Faires Verfahren für Entscheidungen, die Arbeiter*innen betreffen (ein Punkt)*

Die Plattform verfügt über ein dokumentiertes Verfahren, über das Arbeiter*innen ihre Anliegen vortragen und Widerspruch gegen die sie betreffenden Entscheidungen einlegen können und über das sie von der Plattform über die Gründe für diese Entscheidungen informiert werden. Die Plattform hat einen klar definierten Kommunikationskanal, über den Arbeiter*innen sich an Vertreter*innen des Plattformunternehmens wenden können, um gegen Entscheidungen, insbesondere die Deaktivierung ihres Profils bzw. ihre Kündigung Widerspruch einlegen zu können.

Zur Erfüllung des Prinzips 4.1 muss das Plattformunternehmen nachweisen, dass klar definierte Prozesse für die Kommunikation zwischen Arbeiter*innen und der Plattform vorhanden sind. Dazu gehört, dass Arbeiter*innen die Möglichkeit haben, eine Vertreterin oder einen Vertreter des Plattformunternehmens anzusprechen und mit diesen über sie betreffende Entscheidungen zu diskutieren. Außerdem muss das Plattformunternehmen zeigen, dass Arbeiter*innen sich leicht über diese Prozesse informieren können. Damit für Prinzip 4.1 ein Punkt vergeben werden kann, muss das Plattformunternehmen nachweisen, dass alle nachstehend genannten Anforderungen erfüllt sind:

- In dem Vertrag zwischen dem Plattformunternehmen und Arbeiter*innen wird ein Kommunikationskanal benannt, über den Arbeiter*innen mit einer Vertreterin oder einem Vertreter der Plattform in Kontakt treten können. Die Plattform muss dem/der Arbeiter*in innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens antworten.
- Der Vertrag beinhaltet ein dokumentiertes Verfahren, über das Arbeiter*innen Einspruch gegen Disziplinarmaßnahmen wie beispielsweise Deaktivierungen, Nicht-Zahlung von Löhnen oder schlechte Bewertungen einlegen können.
- Arbeiter*innen können über die Plattformanwendung, Widerspruch gegen Disziplinentscheidungen oder die Deaktivierung ihres Profils bzw. ihre Kündigung einlegen.
- Bei einer Deaktivierung des Profils bzw. einer Kündigung muss das Widerspruchsverfahren auch dann von Arbeiter*innen genutzt werden können, wenn sie keinen Zugang mehr zur Plattform haben.

*4.2 Gleichstellung der Arbeiter*innen (ein Zusatzpunkt)*

Das Plattformunternehmen gewährleistet den Schutz von Arbeiter*innen aus benachteiligten Gruppen vor Diskriminierung. Um einen Punkt für Prinzip 4.2 zu erhalten, sollte das Plattformunternehmen folgendes nachweisen:

- Es verfügt über eine Richtlinie, die gewährleistet, dass Personen nicht aufgrund von Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderung, Religion

oder Weltanschauung, Alter oder einem anderen Merkmal/Grund, der nach dem anwendbaren Recht vor Diskriminierung geschützt ist, diskriminiert werden.

- Sind Personen aus einer benachteiligten Gruppe, unter den Arbeiter*innen deutlich unterrepräsentiert, so hat das Plattformunternehmen eine Strategie, um Zugangsbarrieren für Personen aus dieser Gruppe zu identifizieren und entgegenzuwirken sowie um eine bessere Repräsentation dieser Gruppe zu erreichen.
- Das Plattformunternehmen ergreift praktische Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Arbeiter*innen aus benachteiligten Gruppen, einschließlich angemessener Vorkehrungen für Schwangerschaft, Behinderung und Religion oder Weltanschauung.
- Wenn Algorithmen zur Bestimmung des Zugangs zu Arbeit oder zur Bemessung der Entlohnung verwendet werden, sind diese transparent und führen nicht zu ungleichen Ergebnissen für Arbeiter*innen aus benachteiligten Gruppen.
- Die Plattform verfügt über Mechanismen, um das Risiko zu verringern, dass Plattform-Nutzer*innen, Arbeiter*innen bei der Vergabe und/oder Durchführung von Arbeitsaufträgen, die über die Plattform vermittelt werden, diskriminieren.

Prinzip 5: Faire Mitbestimmung

*5.1 – Vereinigungsfreiheit und Mitspracherecht von Arbeiter*innen (ein Punkt)*

Zum Nachweis, dass Prinzip 5.1 erfüllt ist, muss das Plattformunternehmen zunächst zeigen, wie es zur Beteiligung von Arbeiter*innen steht und inwiefern es Arbeiter*innen in Entscheidungsprozesse einbindet. Das bedeutet einerseits, dass die Verantwortlichen der Plattform die Interessenvertretungen der Arbeiter*innen anhören und auf ihre Anliegen eingehen, und dass andererseits den Arbeiter*innen ein transparentes Verfahren zur Verfügung steht, über das sie mit dem Plattformunternehmen in einen Dialog treten können. Arbeiter*innen sollten die Möglichkeit haben, sich unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus frei zu organisieren und zusammenzuschließen. Die Arbeiter*innen dürfen dafür nicht diskriminiert werden.

Damit für Prinzip 5.1 ein Punkt vergeben werden kann, muss das Plattformunternehmen nachweisen, dass:

- Es ein transparentes Verfahren für das Mitspracherecht der Arbeiter*innen gibt.
- Die nachweisliche Bereitschaft von Seiten der Plattform existiert, eine kollektive Arbeiter*innenvertretung oder eine Gewerkschaft anzuerkennen und mit ihr zu verhandeln. Diese Bereitschaft wird allen Arbeiter*innen klar mitgeteilt.
- Die Vereinigungsfreiheit nicht behindert wird und die Arbeiter*innen in keiner Weise benachteiligt werden, wenn sie der Plattform ihre Anliegen, Wünsche und Forderungen mitteilen.

5.2 – Demokratische Entscheidungsprozesse und Mitbestimmung (ein Zusatzpunkt)

Es gibt eine kollektive Interessenvertretung von Arbeiter*innen, die von dem Plattformunternehmen anerkannt wird und mit der Verhandlungen geführt werden können

Zur Erfüllung dieses Kriteriums muss das Plattformunternehmen bereit sein, mit kollektiven Interessenvertretungen von Arbeiter*innen zu verhandeln. Gibt es keine solche Interessenvertretung(en), kann das Plattformunternehmen eine öffentliche Erklärung unterzeichnen, in der es zusagt, die Bildung einer kollektiven Interessenvertretung wie beispielsweise die Etablierung eines Betriebsrates zu unterstützen.

Plattformen müssen mindestens eine der folgenden Bedingungen erfüllen:

- Die Arbeiter*innen spielen eine wichtige Rolle in Entscheidungsprozessen bezüglich der Unternehmens- und Arbeitspraktiken.
- Das Plattformunternehmen erkennt öffentlich ein formell unabhängiges kollektives Organ der Arbeiter*innen, einen gewählten Betriebsrat oder eine Gewerkschaft an.
- Das Plattformunternehmen bemüht sich um sinnvolle Mechanismen für kollektive Repräsentation oder Tarifverhandlungen.

Projektfinanzierung und Danksagung

Das Fairwork Project wird zentral koordiniert vom Oxford Internet Institute und vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Es stützt sich auf die Erfahrung und das Fachwissen von Forscher*innen an den folgenden Universitäten und Forschungseinrichtungen: Access to Knowledge for Development Center (A2K4D) at the American University in Cairo's School of Business, Audencia Business School, Centre for Labour Research, Chinese University of Hong Kong's Centre for Social Innovation Studies, CIPECC, De La Salle University, FLACSO-Ecuador, Humboldt University of Berlin, International Institute of Information Technology Bangalore (IIITB), iSocial, KU Leuven, Public Policy Research Center (CENTAR), Qhala, REPOA, Sapienza University of Rome, Technical University of Berlin, TEDIC, TU Wien, Universidad Adolfo Ibáñez, Universidad Complutense de Madrid, Universidad del Rosario, Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), Universitas Gadjah Mada's Center for Digital Society, University of California's Hastings College of the Law, University of Cape Town, University of Ghana Business School, University of Manchester, University of Oxford, University of the Western Cape, Weizenbaum Institut, Wissenschaftszentrum Berlin, XU Exponential University.

Autor*innen: Oğuz Alyanak, Alessio Bertolini, Maren Borkert, Fabian Ferrari, Mark Graham, Eva Kocher, Joy-Eveline Leeuw

Fairwork Team: Daniel Abs, Pablo Agüera Reneses, Iftikhar Ahmad, Gina Alaschkar, Maria Belen Albornoz, Luis Pablo Alonzo, Moritz Altenried, Oğuz Alyanak, Branka Andjelkovic, Thomas Anning-Dorson, Marcos Aragão, María Arnal, Arturo Arriagada, Daniel Arubayi, Tat Chor Au-Yeung, Marina Benedine, Ariane Berthoin Antal, Alessio Bertolini, Gautam Bhatia,

Richard Boateng, Manuela Bojadzije, Macarena Bomhomme, Ameline Bordas, Maren Borkert, Álvaro Briaes, Joseph Budu, Callum Cant, Rodrigo Carelli, Eduardo Carrillo, NourJihan Chammah, Chris King Chi Chan , Henry Chavez, Aradhana Cherupara Vadekkethil, Andrea Ciarini, Matthew Cole, Antonio Corasaniti, Paska Darmawan, Luisa De Vita, Markieta Domecka, Marta D'Onofrio, Darcy du Toit, Veena Dubal, James Dunn-Willimason, Trevilliana Eka Putri, Nagham El Houssamy, Haya El Zayat, Dana ElBashbisy , Batoul ElMehdar, Elisa Errico, Fabian Ferrari, Patrick Feuerstein, Roseli Figaro, Milena Franke, Sandra Fredman, Jackeline Gameleira, Pia Garavaglia, Chana Garcia, Sharon Geeling, Farah Ghazal, Anita Ghazi Rahman, Shikoh Gitau, Slobodan Golusin , Mark Graham, Markus Griesser, Rafael Grohmann, Martin Gruber-Risak, Julieta Haidar, Sayema Haque Bidisha, Khadiga Hassan, Richard Heeks, Mabel Rocío Hernández Díaz, Luis Jorge Hernández Flores, Victor Manuel Hernandez Lopez, Benjamin Herr, Salma Hindy, Kelle Howson, Francisco Ibáñez, Sehrish Irfan, Shahidul Islam, Tanja Jakobi, Athar Jameel , Hannah Johnston, Lucas Katera, Srujana Katta, Mishal Khan, Maja Kovac, Martin Krzywdzinski, Amelinda Pandu Kusumaningtyas, Arturo Lahera-Sánchez, Joy-Eveline Leeuw, Sebastian Lew, Jorge Leyton, Tatiana López Ayala, Raiyaan Mahbub, Amruta Mahuli, Melissa Malala, Oscar Javier Maldonado, Shabana Malik, Laura Clemencia Mantilla León, Claudia Marà, Ana Flavia Marques, Jamal Msami, Hilda Mwakatumbula, Baraka Mwaura, Mounika Neerukonda, Ana Negro, Valentin Niebler, Sidra Nizambuddin, Thando Nkohla-Ramunenyiwa, Claudia Nociolini Rebecchi, Caroline A Omware, Adel Osama, Balaji Parthasarathy, Francesca Pasqualone, Obed Penu, Leonhard Plank, Valeria Pulignano, Jack Linchuan Qiu, Ananya Raihan, Antonio Ramírez, Juan-Carlos Revilla, Alberto Riesco-Sanz , Nabiyla Risfa Izzati, Nagla Rizk, Cheryll Ruth Soriano, Nancy Salem, Julice Salvagni , Derly Yohanna Sánchez Vargas, Maricarmen Sequera, Kanikka Sersia, Murali Shanmugavelan, Ruth Tarullyna Simanjuntak, André Sobczak, Shanza Sohail, Janaki Srinivasan, Zuly Bibiana Suárez Morales , David Sutcliffe, Pradyumna Taduri, Kristin Thompson, Kiko Tovar, Pitso Tsibolane, Wing Yin Anna Tsui , Funda Ustek-Spilda, Jean-Paul Van Belle, Giulia Varaschin, Laura Vogel, Zoya Waheed, Mira Wallis, Jing Wang, Robbie Warin, Nadine Weheba.

Bitte zitieren als: Fairwork. (2022). Fairwork Germany Ratings 2021: Labour Standards in the Platform Economy. Berlin, Germany; Oxford, United Kingdom

Bitte beachten Sie, dass dieser Bericht Abschnitte enthält, die mit anderen Fairwork-Berichten gemeinsam sind, insbesondere der Fairwork-Ansatz, Teile des Abschnitts Auswirkungen und nächste Schritte und des Anhangs.

Design: One Ltd. and äää – Arwin Qaderi

Übersetzung: Carsten Bösel

Korrekturlesen: Tatiana López Ayala

Finanzierung: Berlin University Alliance OX/BER Centre for Advanced Studies (CAS).

Besonderer Dank geht an:

Diese Untersuchung wäre ohne die Hilfe der Forschungsassistent*innen, die uns bei der Durchführung der Interviews unterstützt haben, nicht möglich gewesen. Vielen Dank an

Zeynep Karlıdağ, Coline Maignan, Jakob Pomeranzev, Flavia Saxler und Peter Timko.⁶⁹[i] Wir bedanken uns auch bei Martin Krzywdzinski, Jan Kratzer, und den Kolleg*innen am WZB, an der TU Berlin und an der Humboldt Universität. Unser Dank gilt auch allen Arbeiter*innen, die uns ihre Geschichten erzählt haben, und den Plattformmanager*innen, die sich bereit erklärt haben, mit uns über Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu sprechen. Das Projektteam ist Lukas Sonnenberg, Kirsten Schuettler, Shakhlo Kakharova, Sarah Fischer und Pooja Gianchandani von der GIZ zu großem Dank verpflichtet. Schließlich möchten wir uns auch bei den Gorillas und Lieferando-Arbeiter*innen bedanken, die uns zu mehreren ihrer Treffen und Demonstrationen eingeladen haben, damit wir die Entwicklungen in dieser Branche verfolgen und aus ihren Erfahrungen lernen können. Und wir gratulieren beiden zur Gründung eines Betriebsrats und eines Wahlvorstands (zur Vorbereitung eines Betriebsrats) in Berlin.

Interessenkonflikterklärung: Keiner der Forscher*innen hat eine Verbindung zu einer der Plattformen und die durchgeführten Arbeiten erhielten von keiner Plattform oder Unternehmen finanzielle Mittel oder Sachleistungen; es besteht kein Interessenkonflikt.

⁶⁹ Zwei unserer Forschungsassistent*innen waren in der zweiten Hälfte des Jahres 2021, als der Großteil der Fairwork-Deutschland Forschung durchgeführt wurde, ebenfalls bei Gorillas beschäftigt. Im Einklang mit forschungsethischen Grundsätzen und um eine Verzerrung der Ergebnisse zu vermeiden, haben sie keine Befragungen mit Gorillas-Beschäftigten durchgeführt.