

Fairwork Deutschland Ratings 2020: Arbeitsstandards in der Plattformökonomie

Vorwort der Herausgeber*innen

Aufgrund der rasanten weltweiten Ausbreitung des Coronavirus haben viele Länder weitreichende Ausgangssperren oder Lockdowns verhängt und zur Eindämmung des Virus die nationalen Grenzen abgeriegelt. Gleichzeitig sind die örtlichen Geschäfte und Supermärkte zu Infektionsherden geworden. In dieser globalen Gesundheitskrise finden sich Plattformarbeiter*innen an vorderster Front wieder.¹ Einige liefern beispielsweise Essen an Menschen, die sich in Selbstisolation oder Quarantäne befinden; andere pflegen Bedürftige oder erbringen andere lebensnotwendige Dienstleistungen. Gemeinsam mit Angehörigen anderer systemrelevanter Berufe ermöglichen sie es der Bevölkerung, grundlegende Bedürfnisse bequem und sicher von zuhause aus zu befriedigen. Doch inwieweit setzen sie dabei ihre eigene Gesundheit aufs Spiel?

Viele Plattformarbeiter*innen – vor allem die Selbstständigen unter ihnen – haben keinen Zugang zu adäquatem Arbeitsschutz, Lohnfortzahlung bei Krankheit oder anderen Formen finanzieller Unterstützung für den Fall, dass sie nicht arbeiten können. Die Pandemie zeigt die fundamentale Rolle, die Plattformarbeiter*innen für unser Leben spielen, und offenbart gleichzeitig die extreme Unsicherheit ihrer Arbeitsverhältnisse. Doch nicht alle Plattformen sind gleich. Die Arbeitsstandards in der Plattformökonomie unterscheiden sich von Plattform zu Plattform und von Land zu Land erheblich. Deshalb wird es immer wichtiger, die Arbeitsstandards verschiedener Plattformen zu bewerten, um eine gerechtere Plattformökonomie in Deutschland zu etablieren.

Nach Pilotstudien in Indien und Südafrika im vergangenen Jahr hat das Fairwork-Projekt 2020 seine Forschungsaktivitäten auf Deutschland ausgeweitet. Wie dem vorliegenden Bericht zu entnehmen ist, wenden der Lehrstuhl für Entrepreneurship und Innovationsmanagement (EIM) der Technischen Universität Berlin und das Oxford Internet Institute (OII) der Universität Oxford das Fairwork-Bewertungssystem nun in Deutschland an. In Zusammenarbeit mit anderen Forschungspartner*innen wird das Modell außerdem in Brasilien, Chile, Ecuador, Indonesien und Großbritannien umgesetzt. Unser besonderer Dank gilt dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) und dem Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft für die Unterstützung bei der Umsetzung von Fairwork

1 Der Schwerpunkt des vorliegenden Berichts liegt auf digitalen Plattformen, die Dienstleistungen vermitteln. Aus diesem Grund sind Plattformen wie Airbnb oder eBay, wo es um den Austausch von Waren geht, nicht enthalten. Digitale Plattformen lassen sich in zwei große Kategorien unterteilen: Zum einen gibt es "räumlich gebundene" Plattformen, bei denen die Leistung an einem bestimmten Ort erbracht werden muss (z.B. Lieferung von Lebensmitteln von einem Restaurant an eine Wohnung, Beförderung von Personen von einem Stadtteil zum nächsten). Im Gegensatz dazu kann die Leistung bei den „Cloudwork“-Plattformen theoretisch von jedem beliebigen Ort aus erbracht werden (z.B. Datenklassifizierung oder andere freiberufliche Online-Dienste). Im vorliegenden Bericht liegt der Fokus auf der ersten Kategorie.

2 Im vorliegenden Bericht wird der Begriff "Plattformarbeiter*in" zur Bezeichnung von Personen verwendet, die Arbeit über räumlich gebundene digitale Plattformen finden, unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus (angestellt oder selbstständig).

Deutschland. Fairwork Deutschland wird unterstützt von Elke Breitenbach, Berliner Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales,³ und ist Teil der offiziellen Umsetzungsstrategie Digitalisierung der Bundesregierung.⁴

Ziel von Fairwork Deutschland ist es, die Arbeitsverhältnisse von Plattformarbeiter*innen zu beleuchten und praktische Vorschläge zu ihrer Verbesserung zu machen. Die in diesem Bericht vorgelegte Analyse beruht auf fünf Kernprinzipien fairer Plattformarbeit: faire Bezahlung, faire Arbeitsbedingungen, faire Verträge, faire Management-Prozesse und faire Mitbestimmung. Die Prinzipien sind jeweils in zwei Schwellenwerte unterteilt. Jede Plattform erhält zunächst einen Punkt für das Erreichen des grundlegenden Schwellenwerts für jedes der fünf Prinzipien und einen weiteren Punkt für das Erreichen des jeweils höheren Schwellenwerts. Maximal sind somit 10 Punkte zu erreichen. Bei den ersten beiden Prinzipien geht es darum, ob Arbeiter*innen eine faire Bezahlung für ihre Leistung erhalten und ob ihre Tätigkeit sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen unterliegt. Mit den drei anderen Prinzipien wird gemessen, ob die Plattform ihren Arbeiter*innen eine faire Vertragsgestaltung bietet, ob klare und transparente Management-Prozesse und Kommunikationskanäle vorhanden sind und ob Arbeiter*innen die Möglichkeit haben, ihren kollektiven Interessen über die betriebliche Mitbestimmung Ausdruck zu geben.

Empirische Informationen zur Überprüfung der einzelnen Fairwork-Prinzipien wurden durch eine Kombination aus Literaturrecherche, Interviews mit Arbeiter*innen in Berlin und teilstrukturierten Interviews mit Plattform-Manager*innen gewonnen. In Anerkennung der Tatsache, dass belastbare Informationen aufgrund der Dynamik der Plattformökonomie und der Vertraulichkeit von Daten teilweise nur schwer zu erhalten sind, wurde bei der Bewertung nur dann ein Punkt vergeben, wenn eindeutige und ausreichende Belege für die Erfüllung eines Prinzips verfügbar sind. Die Forschungsstrategie beruht also nicht auf dem Grundsatz der freiwilligen Teilnahme von Plattformen.

Unsere Ergebnisse zeigen, dass die vergleichsweise strengen arbeitsrechtlichen Vorgaben in Deutschland zwar Mindeststandards vorgeben, jedoch nicht immer zu gerechteren Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie führen. Diese Diskrepanz ist vielleicht nicht überraschend, da der deutsche Arbeitsmarkt in den letzten Jahren zunehmend durch Niedriglohn-, Gelegenheits- und Wanderarbeit geprägt ist und eine Reihe von Unternehmen in diesem Zusammenhang die historisch starke arbeitsrechtliche Regulierung unterlaufen.

Deutschland rast mit voller Geschwindigkeit auf die vierte industrielle Revolution zu. Es ist daher von entscheidender Bedeutung, zentrale Schutzmechanismen für alle Arbeiter*innen zu sichern. Die Bandbreite der Fairwork-Bewertungen bei den Plattformen in Deutschland belegt, dass innerhalb der Plattformökonomie höchst unterschiedliche Arbeitsmodelle möglich sind. Dies zeigt Wege zu einer effektiven Regulierung auf und liefert organisierten Arbeitnehmer*innen eine Grundlage für die Formulierung ihrer Forderungen. Mit dem vorliegenden Forschungsbericht verbindet sich unsere Hoffnung, dass Arbeiter*innen, Konsument*innen, Regulierungsbehörden und Unternehmen die Fairwork-Prinzipien und -

3 Boehme, J. (Januar 2020). Hauptstadt der Gig Economy. Berliner MietGemeinschaft, MieterEcho 407. <https://www.bmgev.de/mieterecho/archiv/2020/me-single/article/hauptstadt-der-gig-economy/>

4 Die Bundesregierung. (Oktober 2019). Umsetzungsstrategie Digitalisierung.

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/digital-made-in-de/foerderung-der-digitalwirtschaft-in-entwicklungslaendern-1547022>

Bewertungen nutzen, um sich eine gerechtere deutsche Plattformökonomie auszumalen und sie entsprechend zu gestalten.

Dr. Maren Borkert, Lehrstuhl für Entrepreneurship und Innovationsmanagement (EIM) der Technischen Universität Berlin (TUB)

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 fünf Prinzipien, mit Hilfe derer wir messen, ob Plattformen „faire Arbeit“ anbieten. Wir bewerten Plattformen anhand dieser Prinzipien, um nicht nur zu zeigen, wie die Plattformökonomie ist, sondern auch, wie sie sein sollte.

Die fünf Fairwork-Prinzipien wurden ursprünglich in einem Multi-Stakeholder-Workshop bei der International Labour Organisation (ILO) entwickelt. Anschließend veranstalteten wir Workshops mit lokalen Interessengruppen in Berlin, Bangalore, Kapstadt und Johannesburg. Unsere Workshops in Berlin fanden im Mai 2019 in Kooperation mit dem Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft statt. Die Teilnehmer 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 Einzelheiten zu den Schwellenwerten für jedes Prinzip und den Kriterien zur Bewertung unserer Forschungsergebnisse für digitale Plattformen finden Sie im Anhang.

01 Die fünf Fairwork-Prinzipien

1. Faire Bezahlung

Arbeiter*innen sollten unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus unter Berücksichtigung der arbeitsbedingten Aufwendungen ein angemessenes Einkommen erzielen.

2. Faire Arbeitsbedingungen

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

3. Faire Verträge

Die Vertragsbedingungen sollten transparent, klar verständlich und präzise sein und den Arbeiter*innen in einfach zugänglicher Form zur Verfügung gestellt werden. Wenn die Arbeiter*innen wirklich selbstständig sind, sollten die Vertragsbedingungen frei von Klauseln sein, die eine Haftung der Plattform in unangemessener Weise ausschließen.

4. Faire Management-Prozesse

Es sollte ein dokumentiertes Verfahren geben, über das Arbeiter*innen ihre Anliegen vortragen, Widerspruch gegen die sie betreffenden 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 einzulegen. Wenn Algorithmen zur Bestimmung des Zugangs zu Aufträgen oder zur Bemessung der Bezahlung verwendet werden, sollten diese transparent sein und nicht zu ungleichen Ergebnissen für Arbeiter*innen aus benachteiligten Gruppen führen.

5. Faire Mitbestimmung

Plattformen sollten ein transparentes Verfahren bereitstellen, durch das sich Arbeiter*innen kollektiv ausdrücken 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.

02 Forschungsmethodik

Das Fairwork-Projekt verwendet verschiedene Methoden im Rahmen eines dreistufigen Forschungsprozesses, um die Fairness von Plattformarbeit empirisch zu messen.

Schreibtischrecherche

Der Forschungsprozess beginnt mit der Schreibtischrecherche, um festzustellen, welche Plattformen in jeder Stadt betrieben werden, und um die größten und wichtigsten Plattformen zu ermitteln. In Deutschland haben wir uns auf Plattformen konzentriert, die in Berlin aktiv sind. In dieser Phase werden Kontaktpersonen identifiziert und Möglichkeiten für den Zugang zu Arbeiter*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).

Plattform-Interviews

Die zweite Forschungsstufe besteht darin, Interviews mit Plattformunternehmen zu führen. Wir befragen Plattform-Manager*innen nach empirischen Belegen für jedes der fünf Fairwork-Prinzipien. Dies bietet Einblicke in die Mechanismen und das Geschäftsmodell der Plattform und eröffnet gleichzeitig einen Dialog, in dem die Plattform vereinbaren kann, Änderungen basierend auf unseren Prinzipien umzusetzen. Wenn Plattformunternehmen keine Interviews mit uns führen wollen, beschränken wir unsere Bewertung auf Belege, die wir durch Schreibtischrecherchen und Arbeiter*innen-Interviews erhalten haben.

Arbeiter*innen-Interviews

Die dritte Stufe im Forschungsprozess ist die direkte Befragung von Plattformarbeiter*innen. Wir streben eine Stichprobe von 6-10 Interviews auf jeder 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 Arbeitsprozesse und die Art und Weise, wie sie praktiziert und verwaltet werden, zu verstehen. Sie ermöglichen es uns beispielsweise, Verträge einzusehen und sich über Richtlinien zu informieren, die Arbeiter*innen direkt betreffen. Die Interviews ermöglichen es uns auch, zu bestätigen oder zu widerlegen, dass bestimmte Richtlinien oder Praktiken tatsächlich von der Plattform durchgeführt werden.

Alles zusammenfügen

Dieser dreistufige Forschungsprozess ermöglicht es uns, die Aussagen von Plattformunternehmen empirisch zu überprüfen, indem wir Daten zu mehreren Quellen zusammentragen und vergleichen. Die finalen Ergebnisse werden vom Fairwork-Team auf der Grundlage aller drei Techniken der Datenerhebung gemeinsam festgelegt. Die Ergebnisse werden vom Fairwork Deutschland-Team, dem Forschungsteam in Oxford und zwei Forschern anderer Fairwork-Teams gründlich begutachtet. Dieses Verfahren erlaubt es uns, dem Bewertungsprozess Konsistenz und Genauigkeit zu verleihen. Punkte werden nur dann vergeben, wenn für jeden Schwellenwert eindeutige Nachweise vorliegen.

03 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 Grundpunkt erfüllt ist. Jede Plattform kann also maximal eine Punktzahl von 10 erhalten. Plattformen erhalten nur dann einen Punkt, wenn sie Belege für die Prinzipien zufriedenstellend nachweisen können.

Wenn ein Punkt nicht erreicht wird, bedeutet dies nicht zwangsläufig, dass eine Plattform nicht dem fraglichen Prinzip entspricht. Es bedeutet stattdessen, dass wir - aus welchen Gründen auch immer - nicht in der Lage sind, die Einhaltung empirisch nachzuweisen.

Weitere Informationen zur Fairwork-Bewertungsmethodik finden Sie im Anhang.

Überblick über die deutsche Plattformökonomie

Die deutsche Wirtschaft ist durch eine langjährige Tradition der dreiteiligen Sozialpartnerschaft gekennzeichnet. Im Westdeutschland der Nachkriegszeit bestand dieses Modell der Arbeitsmarktregulierung aus einer engen Zusammenarbeit zwischen den drei Säulen konkurrierender Interessen: starken Gewerkschaften als Vertretung einer relativ homogenen einheimischen Arbeitnehmer*innenschaft, finanzkräftigen Arbeitgeber*innenverbänden und dem Staat.⁵ In kleinerem, aber gewiss nicht weniger wichtigem Umfang haben Praktiken der Mitbestimmung⁶ wirkungsvolle rechtliche Instrumente hervorgebracht (z.B. Betriebsräte), die es Arbeitnehmer*innen erlauben, aktiv Einfluss auf betriebliche Entscheidungen zu nehmen. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie Deutschlands charakteristisches Arbeitsmarktumfeld auf das Aufkommen digitaler Plattformen eingestellt ist. Könnte Deutschland bei der Eindämmung der schlimmsten Exzesse des Plattformkapitalismus eine Vorreiterrolle für andere Länder einnehmen?

5 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. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_566338.pdf

6 McGaughey, E. (2016). The Codetermination Bargains: The History of German Corporate and Labour Law. *Columbia Journal of European Law*, 23(1), 135–176.

Sozialpartnerschaft und Plattformökonomie

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. Doch die Ausbreitung atypischer Beschäftigungsformen und die zunehmende Tertiarisierung der Arbeitswelt, verbunden mit erhöhter Migration aus der EU und anderen Ländern, erzeugen ein deutlich anderes Bild. Vor allem Firmen, die hauptsächlich Wanderarbeiter*innen beschäftigen, entziehen sich oft den Branchentarifverträgen und unterlaufen die Mindestarbeitsnormen. Wie Langzeitanalysen von zentralen Branchen wie der Fleisch-⁷, Bau-⁸ und Gesundheitsbranche⁹ zeigen, waren in den vergangenen zwei Jahrzehnten Praktiken des Outsourcings und der Unterauftragsvergabe in Deutschland weit verbreitet.

Diese Beispiele zeigen, dass die Sorge über die Entstehung eines Zwei-Klassen-Arbeitsmarkts in Deutschland keineswegs neu ist. Im Jahr 2018 war mehr als die Hälfte der Erwerbsbevölkerung (33,3 Millionen) in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen tätig, bei einer Arbeitslosenquote von etwas über fünf Prozent.¹⁰ Doch trotz dieser niedrigen Arbeitslosenquote gibt es einen hohen Anteil an Geringverdiener*innen (22,5 Prozent), der deutlich über dem europäischen Durchschnitt liegt (17,2 Prozent).¹¹ In den letzten Jahren war der deutsche Arbeitsmarkt also vergleichsweise stark durch gering bezahlte, atypische Beschäftigung geprägt.

Vor diesem Hintergrund haben mehrere digitale Plattformen in Deutschland ein wachstumsfreundliches Umfeld vorgefunden. Allein in Berlin wurden zahlreiche Plattformunternehmen gegründet, darunter Helpling und Betreut.de, die der Stadt das zweitgrößte Volumen an Venture-Capital-Investitionen im Vergleich aller europäischen Städte einbrachten.¹² Deutschland weist zudem ein sehr hohes Niveau bei der Internetnutzung auf: Im Jahr 2019 nutzten fast drei Viertel der Bevölkerung ein Smartphone, und fast 90 Prozent der Bevölkerung nutzten das Internet regelmäßig.¹³ Zwar existieren keine umfassenden oder vergleichenden öffentlichen Daten zur genauen Zahl der Plattformarbeiter*innen in Deutschland, aber die Schätzungen reichen von 500.000 bis 1,6

7 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>

8 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>

9 Lutz, H., & Palenga-Möllenbeck, E. (2010). Care Work Migration in Germany: Semi-Compliance and Complicity 1. *Social Policy & Society*, 9(3), 419–430. <https://doi.org/10.1017/S1474746410000138>

10 Datengrundlage: European Commission's Federal Employment Agency. (2020, June). EURES - Labour market information—National Level—European Commission. EURES: The European Job Mobility Portal.
<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2641&countryId=DE&acro=lmi&lang=en®ionId=DE0&nuts2Code=%20®ionName=National%20Level>

11 Europäische Kommission. (December 2016). Earnings statistics. Eurostat.
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Earnings_statistics

12 Berlin Business Location Center. (April 2020). Venture Capital und Inkubatoren.
<https://www.businesslocationcenter.de/startups-berlin/venture-capital-inkubatoren/>

13 Statista. (Dezember 2019). Internetnutzer—Anteil in Deutschland 2019. Statista.
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/36009/umfrage/anteil-der-internetnutzer-in-deutschland-seit-1997/>

Millionen Arbeiter*innen.¹⁴ Die Mehrheit von ihnen arbeitet in den Branchen haushaltsnahe Dienstleistungen (z.B. Reinigungsdienstleistungen, Haustiersitting, Pflegearbeit), Logistik (z.B. Lieferdienste) und Mobilität (z.B. Fahrdienste).

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

Migration und Plattformarbeit

Es ist daher nicht überraschend, dass die meisten Plattformarbeiter*innen, die für dieses Forschungsprojekt befragt wurden, einen Migrationshintergrund hatten. In den Interviews betonten Migrant*innen häufig, dass ihnen die Plattformarbeit leichter zugänglich war als die meisten übrigen Angebote des lokalen Arbeitsmarktes. Wenn Personen mit Migrationshintergrund in der Plattformökonomie tätig werden, geraten einige besondere Aspekte und Herausforderungen ins Blickfeld. Zum Beispiel können mangelnde Sprachkenntnisse dazu führen, dass Arbeiter*innen nicht in der Lage sind, die Geschäftsbedingungen einer Plattform vollständig zu verstehen. Auch können sprachliche Defizite ihre Fähigkeit zur Kommunikation mit Arbeitskolleg*innen und dem Management der Plattform beeinträchtigen, wenn es zum Beispiel darum geht, Schwierigkeiten 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 klar und verständlich formulierte vertragliche Regelungen und transparente Geschäftsbedingungen, die auch in anderen Sprachen als Deutsch verfügbar sind, für viele Arbeiter*innen mit Migrationshintergrund eine große Hilfe darstellen können. Gleichzeitig ist die Einrichtung formalisierter und gut funktionierender Kanäle, über die Arbeiter*innen mit den Plattformen kommunizieren können – sei es, um auf Missstände hinzuweisen oder um Widerspruch gegen disziplinarische Maßnahmen einzulegen – von zentraler Bedeutung, um Arbeiter*innen in die Lage zu versetzen, ihre Anliegen vorzubringen und ihre Rechte wahrzunehmen. Ein kollektives Organ der Arbeiter*innenvertretung schließlich kann die Arbeitsverhältnisse überwachen, die Verhandlungsposition der Arbeiter*innen gegenüber willkürlichen Managemententscheidungen stärken und zum Schutz aller Arbeiter*innen vor Ausbeutung beitragen.

14 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). Publications Office of the European Union.

https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112157/jrc112157_pubsy_platform_workers_in_europe_science_for_policy.pdf. Siehe auch: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). (Oktober 2018). Ausmaß von Plattformarbeit in Deutschland könnte höher als bisher angenommen sein. BMAS. <https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2018/ausmass-von-plattformarbeit-in-deutschland-hoehere-als-erwartet.html>

Neue Technologien, altbekannte Fragen?

Angesichts dieser Entwicklungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist es unerlässlich, die vorliegenden Ergebnisse im Gesamtzusammenhang der aktuellen Debatten und politischen Vorschläge an der Schnittstelle von Wanderarbeit, Unterauftragsvergabe und sozialpartnerschaftlicher Dynamik zu betrachten. Ende 2019 zum Beispiel erließ die Bundesregierung ein neues Gesetz zum Schutz von Paketboten, die als Subunternehmer agieren (Gesetz zur Nachunternehmerhaftung bzw. Paketboten-Schutz-Gesetz)¹⁵ – die meisten von ihnen waren Migrant*innen aus Zentral- und Osteuropa. Hinsichtlich der Verbesserung der gegenwärtigen Arbeitsbelastung und -sicherheit wurde das Gesetz von Gewerkschaften und Arbeitsrechtler*innen als nicht weitgehend genug kritisiert.¹⁶ Dennoch zeigt es die ausgeklügelten Methoden auf, mit denen sich Paketdienstleister durch Einrichtung undurchsichtiger und vielschichtiger Netze aus Auftragnehmern und nachgelagerten Unterauftragnehmern den sozialversicherungsrechtlichen Pflichten und Mindestlohngesetzen entziehen. Kürzlich wurde diskutiert, ob dieses Gesetz auch auf Zusammenhänge angewandt werden kann, bei denen Mobilitätsplattformen mit zwischengeschalteten Subunternehmen arbeiten, die die Arbeiter*innen beschäftigen.¹⁷ Kurz: Das aktuelle Katz-und-Maus-Spiel zwischen starker Arbeitsmarktregulierung und kreativen Gegenstrategien seitens privatwirtschaftlicher Akteure zu deren Aushöhlung bildet den Rahmen zum Verständnis der deutschen Plattformökonomie.

Die jüngsten technologischen Fortschritte haben zwar den Aufstieg digitaler Plattformunternehmen ermöglicht, aber keine neuartigen oder disruptiven Entwicklungen bezüglich der Bedeutung von Arbeitsstandards hervorgebracht. Unser Fokus auf die Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie wirft altbekannte Fragen bezüglich des Kampfes um angemessene Mindeststandards für *alle Erwerbstätigen* in Deutschland auf, unabhängig von ihrem Hintergrund oder Beschäftigungsstatus.

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

In Deutschland – wie in den meisten anderen Rechtsordnungen¹⁸ – greifen die aus dem Arbeits- und Sozialrecht hergeleiteten Schutzbestimmungen für Arbeiter*innen 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.¹⁹ Die rechtliche Definition des Begriffs „Arbeitnehmer*in“ wurde über mehr

15 Thomasson, E. (18. September 2019). Germany backs draft law to protect parcel delivery drivers. Reuters. <https://www.reuters.com/article/us-deutsche-post-parcels-idUSKBN1W30Z6>

16 Hlava, D. (Januar 2020). Das Gesetz ist gut, doch es allein kann nichts am Arbeitsdruck ändern. Hans Böckler Stiftung. <https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-das-gesetz-ist-gut-doch-es-allein-kann-nichts-am-arbeitsdruck-aendern-21485.htm>

17 Neumann, P. (25. Februar 2020). Berliner Senat will Uber & Co. zurückdrängen. Berliner Zeitung. <https://www.berliner-zeitung.de/mensch-metropole/berliner-senat-will-uber-co-zurueckdraengen-li.76662>

18 Rogers, B. (2016). Employment rights in the platform economy: Getting back to basics. Harvard Law & Policy Review, 10, 479.

19 Buschoff, K. S., & Schmidt, C. (2009). Adapting labour law and social security to the needs of the 'new self-employed'—comparing the UK, Germany and the Netherlands. Journal of European Social Policy, 19(2), 147-159.

als hundert Jahre im Kontext hierarchischer Organisationen, wie sie für die Produktionsweise des Fordismus typisch waren, und flächendeckender Tarifverträge entwickelt. In atypischen und plattformvermittelten Beschäftigungszusammenhängen ist die rechtliche Klassifizierung von Arbeiter*innen daher problematisch. Tatsächlich betrachten etliche digitale Plattformen ihre Arbeiter*innen nicht als angestellte Arbeitnehmer*innen und verwehren ihnen dadurch den entsprechenden gesetzlichen Schutz. Für solche Arbeiter*innen kann der genaue Beschäftigungsstatus nur gerichtlich festgestellt werden. Es ist jedoch ungewiss, zu welchem Urteil ein Gericht in einem konkreten Rechtsstreit über den Status des Beschäftigungsverhältnisses kommen würde.

In diesen rechtlichen Auseinandersetzungen hat die definitorische Unschärfe der Begriffe „Plattform“ und „Plattformarbeit“ weitreichende Folgen für gerichtliche Entscheidungen mit direkten Auswirkungen auf die Existenzgrundlagen der Arbeiter*innen. Zuletzt entschied das Landesarbeitsgericht München im Dezember 2019, dass ein 52-jähriger Mikrojobber nicht bei der niederländischen Plattform Roamer angestellt war. Der Plattformarbeiter hatte geltend gemacht, dass es sich bei der Rahmenvereinbarung zwischen ihm und der Plattform um einen Arbeitsvertrag handelte, der nicht ohne Rücksicht auf das deutsche Kündigungsschutzgesetz gekündigt werden konnte. Das Gericht verwehrte ihm jedoch den Arbeitnehmerstatus und begründete diese Entscheidung mit der Feststellung, „dass weder eine Verpflichtung zur Annahme eines Auftrags noch umgekehrt eine Verpflichtung für den Auftraggeber bestand, Aufträge anzubieten.“²⁰ Die Frage, ob durch die Annahme eines Auftrags auf der Plattform jeweils ein befristetes Arbeitsverhältnis begründet wird, ließ das Gericht jedoch offen. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung des Falls wurde die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen. Diese Revision, die für die zweite Jahreshälfte erwartet wird, bringt hoffentlich mehr Klarheit in diese heftig umstrittene Thematik.

Die rechtliche Situation schafft mehrere Schlupflöcher, die digitale Plattformen ausnutzen können. Gemäß der gesetzlichen Definition eines „Arbeitsvertrages“²¹ können zahlreiche räumlich gebundene Plattformen durchaus als Arbeitgeber gelten. Indem Plattformarbeiter*innen jedoch vertraglich als Selbstständige klassifiziert werden – im häufigen Fall von Scheinselbstständigkeit fälschlicherweise – entziehen sich die digitalen Plattformen ihrer Verpflichtung zur Gewährung von Arbeitnehmerrechten. Zu diesen Rechten zählen die Bezahlung nach Mindestlohn, Arbeitsschutzvorschriften, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Arbeitszeitregelungen und das Recht auf Tarifverhandlungen. Auch die soziale Absicherung der Arbeiter*innen, etwa in Form von Arbeitslosengeld, ist bei diesen Plattformen kaum gewährleistet.

Es wurden bereits mehrere mögliche Antworten der Politik auf die Fehlklassifizierung von Arbeiter*innen diskutiert. Zuallererst muss das bestehende Arbeitsrecht in Fällen von Scheinselbstständigkeit durchgesetzt werden. Die meisten Plattformen sind entgegen ihrer eigenen Behauptungen nicht einfach Vermittler zwischen Arbeiter*innen und Kund*innen. Vielmehr üben sie erhebliche Kontrolle über den Arbeitsprozess aus und sollten dafür zur Verantwortung gezogen werden. Zweitens muss die gesetzliche Definition von „Arbeitnehmer*in“ konkretisiert werden. Ein entsprechender Versuch ist 2017 gescheitert.²²

20 Landesarbeitsgericht München, 4. Dezember 2019 – 8 Sa 146/19.

21 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), § 611a.

22 Für eine Diskussion des Gesetzesentwurfs siehe Henssler, M., Überregulierung statt Rechtssicherheit – der Referentenentwurf des BMAS zur Reglementierung von Leiharbeit und Werkverträgen, *Recht der Arbeit* 2016, 18-24.

Der politische Prozess offenbarte die Probleme bei solchen Versuchen: Sie adressieren in der Regel nur *eine* sehr spezifische Form der Arbeit. Bei dem Entwurf von 2017 ging es um das spezifische Problem der arbeitsrechtlichen Klassifizierung von Leiharbeiter*innen in der Industrie, was vermutlich für die Klassifizierung von Plattformarbeit nur bedingt hilfreich gewesen wäre. Doch in der Plattformökonomie sind sogar Arbeitsbeziehungen, die tatsächlich auf dem klassischen Modell des Arbeitsverhältnisses beruhen, Gegenstand laufender rechtlicher Auseinandersetzungen. Lieferando zum Beispiel betrachtet seine Arbeiter*innen als Angestellte. Dennoch geht die Plattform in Münster und in Köln immer wieder gerichtlich gegen die Einrichtung wirksamer Betriebsräte vor, seitdem das niederländische Mutterunternehmen Takeaway.com die Plattformen Delivery Hero und Foodora in Deutschland übernommen hat.

Wichtig ist auch der Hinweis, dass das Arbeitsrecht bei weitem nicht der einzige Regelungsrahmen ist, dem die Plattformökonomie in Deutschland unterliegt. Bei der langwierigen gesetzlichen Regulierung von Uber²³ beispielsweise spielten das Personenbeförderungsgesetz und das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb eine zentrale Rolle bei der Ausgestaltung des Fahrdienstangebots, einschließlich der Beziehung des Unternehmens zu den zwischengeschalteten Firmen, die die Fahrer*innen beschäftigen. Im Dezember 2018 entschied der Bundesgerichtshof, dass das Geschäftsmodell von Uber gegen das deutsche Personenbeförderungsgesetz verstößt und wettbewerbswidrig ist.²⁴ Als Reaktion darauf hat Uber sein Geschäftsmodell mehrfach angepasst – zuletzt durch die Zusammenarbeit mit nur einer zwischengeschalteten Firma als Generalunternehmer in allen deutschen Städten statt wie zuvor mit mehreren Zwischenfirmen.²⁵

Die Regulierung der deutschen Plattformökonomie hat weiterhin hohe Priorität für die Politik, unter anderem im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, wo 2018 ein Think Tank eingerichtet wurde (Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft), um einen umfassenden Regulierungsansatz zu entwickeln. Aus Sicht des Fairwork-Projekts muss ein solcher Ansatz das Recht der Arbeiter*innen auf Tarifverhandlungen berücksichtigen: Sie müssen in der Lage sein, sich gewerkschaftlich zu organisieren und Tarifvereinbarungen mit den Plattformen abzuschließen, um Einfluss auf die Regulierung der Arbeitszeiten und die Bezahlung nehmen zu können. Der Europäische Gerichtshof hat im Dezember 2014²⁶ bereits gezeigt, wie eine entsprechende Argumentation aussehen könnte, und selbst EU-Kommissarin Margrethe Vestager hält ein Recht der Plattformarbeiter*innen auf Tarifverhandlungen inzwischen für unerlässlich.²⁷

Diese Initiativen zeigen, dass Arbeiter*innen und zentrale Akteur*innen sich an einen Tisch setzen müssen, um gemeinsam einen durchsetzbaren Kodex von Arbeiter*innenrechten zu entwickeln, der mit nachhaltigen Geschäftsmodellen im Einklang steht. Die Vielfalt an

23 Thelen, K. (2018). Regulating Uber: The politics of the platform economy in Europe and the United States. *Perspectives on Politics*, 16(4), 938-953.

24 Bundesgerichtshof, 13. Dezember 2018 – I ZR 3/16, on Uber Black; vgl. Europäischer Gerichtshof, 20. Dezember 2017, C-434/15,

25 Kapalschinski, C. (2019, December 23). Ein Berliner Unternehmen könnte der große Profiteur des Uber-Streits werden. *Handelsblatt*.

<https://www.handelsblatt.com/unternehmen/dienstleister/mietwagenunternehmen-ein-berliner-unternehmen-koennte-der-grosse-profiteur-des-uber-streits-werden/25362658.html>

26 Europäischer Gerichtshof, 4. Dezember 2014 – C-413/13 (FNV Kunsten Informatie en Media).

27 Espinoza, J. (24. Oktober 2019). Vestager says gig economy workers should ‘team up’ on wages. *Financial Times*. <https://www.ft.com/content/0cafd442-f673-11e9-9ef3-eca8fc8f2d65>

digitalen Plattformen und Formen der Klassifizierung von Arbeiter*innen bedeutet nicht notwendigerweise, dass eine solche Regulierung unmöglich ist. Gerade in diesem Zusammenhang bietet das Fairwork-Bewertungssystem eine Handlungsorientierung für flexible und wirksame politische Lösungen in Deutschland, die andere Länder dazu bewegen könnten, ähnliche Maßnahmen zu treffen. Unsere Hoffnung ist, dass die Fairwork-Bewertungen politische Diskussionen darüber anregen, wie eine faire Plattformarbeit gewährleistet werden kann, und dass Beispiele guter Praxis beleuchtet werden, von denen Plattformen und Politik gleichermaßen lernen können.

Fairwork-Bewertungen

CleverShuttle - 9
Zenjob - 8
InStaff - 7
BerlKönig - 6
Lieferando - 5
Amazon Flex - 4
Betreut.de - 4
Careship - 4
Helpling - 2
Uber - 1

Detaillierte Bewertungen für jede Plattform sind unter <https://fair.work/ratings/> einsehbar.

Faire Bezahlung

Mit einer Ausnahme konnten alle Plattformen belegen, dass die Arbeiter*innen mindestens den Mindestlohn erhalten (der 2020 in Deutschland auf 9,35 Euro festgesetzt ist). Bei der Mehrheit der Plattformen werden die Arbeiter*innen über einen Arbeitsvertrag angestellt und arbeiten nicht auf selbständiger Basis. Sie erhalten somit einen Stunden- bzw. Monatslohn. Von denjenigen Plattformen, die mindestens den Mindestlohn bezahlen, konnten die meisten außerdem nachweisen, dass die Arbeiter*innen auch nach Abzug ihrer arbeitsbedingten Aufwendungen den Mindestlohn erzielen.

Faire Arbeitsbedingungen

Sieben von zehn Plattformen konnten belegen, dass Maßnahmen zum Schutz der Arbeiter*innen vor durch die Arbeitsabläufe bedingten Risiken ergriffen wurden. Nur ein einziges Plattformunternehmen, CleverShuttle, konnte belegen, dass proaktive Maßnahmen getroffen wurden, die über den grundlegenden Arbeitsschutz hinausgehen, um das Wohlbefinden der Arbeiter*innen zu fördern. Die Befunde in dieser Kategorie deuten darauf hin, dass stärkere Anstrengungen zur Verbesserung der Arbeitsqualität nötig sind.

Faire Verträge

Die Vertragsbedingungen aller Plattformen sind klar und verständlich formuliert und werden Arbeiter*innen so zur Verfügung gestellt, dass sie jederzeit leicht darauf zugreifen können. Bei sechs von zehn Plattformen war die Art der Arbeitsbeziehung zwischen der Plattform und den Arbeiter*innen im Arbeitsvertrag adäquat abgebildet.

Faire Management-Prozesse

Nur die Hälfte der untersuchten Plattformen konnte zeigen, dass ihre Management-Prozesse bei Entscheidungen, die die Arbeiter*innen betreffen, die Möglichkeit zu transparenten Widerspruchsverfahren bieten. Nur eine einzige Plattform, InStaff, verfügt über eine wirksame Regelung zur Verhinderung von Diskriminierung gegenüber Menschen aus benachteiligten Gruppen. Weil die Funktionsweise der verwendeten Algorithmen der Geheimhaltung unterliegt, fällt es manchen Plattformen schwer, eindeutig zu belegen, dass wirksame Maßnahmen zur Gleichbehandlung durchgeführt werden.

Faire Mitbestimmung

Dem Prinzip der fairen Mitbestimmung wurden nur zwei Plattformen gerecht: CleverShuttle und Zenjob. CleverShuttle ist die einzige Plattform, die empirische Belege für die Einrichtung einer Arbeitnehmer*innenvertretung vorlegen konnte. Im Falle von Zenjob wurde die allgemeine Rahmenvereinbarung im Rahmen unserer Gespräche um ein Bekenntnis ergänzt, die Einrichtung einer Arbeitnehmer*innenvertretung anzuregen und zu fördern. Bei den meisten digitalen Plattformen gab es hingegen keinen Beleg für einen dokumentierten Prozess, über den sich Arbeiter*innen kollektiv Gehör verschaffen können; auch fanden sich keine Belege dafür, dass Plattformen die Bildung einer kollektiven Interessenvertretung der Arbeiter*innen für die betriebliche Zusammenarbeit begrüßen würden. Dies bedeutet, dass die meisten Plattformen über keine institutionalisierten Kanäle für die betriebliche Mitbestimmung oder kollektive Interessenvertretung verfügen und die Arbeiter*innen somit kaum Einfluss auf Entscheidungen nehmen können, die ihre Arbeitsplätze betreffen.

Plattform im Fokus: CleverShuttle

1.1	1
1.2	1
2.1	1
2.2	1
3.1	1
3.2	1
4.1	1
4.2	0

5.1	1
5.2	1
Gesamt	9

CleverShuttle führt die Fairwork-Rankings für Deutschland in diesem Jahr an. CleverShuttle ist eine 2014 gegründete Fahrdienstplattform und bietet einen umweltfreundlichen Ridepooling-Service in sechs deutschen Städten. Alle CleverShuttle-Fahrer*innen sind fest angestellt und müssen über eine Fahrerlaubnis zur Fahrgastbeförderung (P-Schein) verfügen. Die Plattform zahlt ihren Mitarbeiter*innen ein monatliches Gehalt, und es existiert eine dokumentierte Richtlinie, die gewährleistet, dass die Fahrer*innen auch nach Abzug arbeitsbedingter Aufwendungen einen monatlichen Lohn erzielen, der höher liegt als der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland.

Die Plattform verfügt außerdem über eine dokumentierte Richtlinie, die gewährleistet, dass Fahrgäste sich verpflichten, die Sicherheit und Gesundheit der Fahrer*innen entsprechend der gesetzlichen Regelungen in Deutschland zu schützen. CleverShuttle ist überdies der einzige Anbieter in Deutschland, dem ein Punkt in Kategorie 2.2 verliehen wird, da es sich um die einzige Plattform handelt, die proaktive Maßnahmen zur Förderung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeiter*innen umgesetzt hat.

Arbeiter*innen werden entweder in Teilzeit oder in Vollzeit angestellt, und der Arbeitsvertrag bildet die Beziehung zwischen Plattform und Fahrer*innen adäquat ab. Der Vertrag wird den Fahrer*innen in klarer und verständlicher Form zur Verfügung gestellt. Außerdem gibt es bei CleverShuttle ein klar definiertes Verfahren, über das Arbeiter*innen mit der Plattform kommunizieren und gegebenenfalls Probleme vorbringen können.

Im Unterschied zu den meisten anderen von Fairwork bewerteten Plattformen verfügt CleverShuttle über ein dokumentiertes Verfahren, über das sich die Arbeiter*innen kollektiv Gehör verschaffen können. In Berlin wird aktuell die Gründung eines Betriebsrats vorbereitet, was die CleverShuttle-Fahrer*innen in der Stadt zukünftig in die Lage versetzen könnte, ihr Recht auf betriebliche Mitbestimmung wahrzunehmen und Einfluss auf die Entscheidungen der Geschäftsführung zu nehmen.

Gegenwärtig ist CleverShuttle in Deutschland fast ein Best Practice-Beispiel für faire Arbeitspraktiken in der Plattformökonomie. Dem Unternehmen gebührt Anerkennung für die Einführung proaktiver Maßnahmen zur Förderung der Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter*innen sowie für die Förderung der Einrichtung eines kollektiven Organs zur Wahrnehmung der Interessen seiner Mitarbeiter*innen. Es ist zu hoffen, dass CleverShuttle auch in Zukunft ein Vorbild für andere Plattformen in Deutschland und anderen Ländern bleibt, wenn es um faire Arbeitspraktiken geht.

Plattform im Fokus: Zenjob

1.1	1
1.2	1
2.1	1

2.2	0
3.1	1
3.2	1
4.1	1
4.2	0
5.1	1
5.2	1
Gesamt	8

Zenjob gehört im vorliegenden Ranking zu den Plattformen, die die meisten Punkte erzielt haben. Zenjob vermittelt Gelegenheitsjobs für Studierende in verschiedenen Branchen wie Hotellerie, Gastronomie, Einzelhandel und Logistik. Die Bezahlung der Plattform liegt auch nach Abzug arbeitsbedingter Aufwendungen oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland.

Zenjob hat eine dokumentierte Richtlinie, mit der gewährleistet wird, dass Klienten sich verpflichten, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeiter*innen entsprechend der gesetzlichen Vorgaben in Deutschland zu schützen. Die auf der Plattform annoncierten Jobs werden von der Geschäftsführung fortlaufend auf Einhaltung der Vorschriften überprüft, und die Arbeiter*innen können Beschwerden bezüglich sicherheits- und gesundheitsbezogener Probleme vorbringen. Darüber hinaus bietet die Plattform jedoch keine eigenen Gesundheits- und Sicherheitsschulungen für ihre Arbeiter*innen an.

Die Plattform nutzt für ihre Arbeiter*innen entweder Rahmenvereinbarungen über kurzfristige Beschäftigung oder Werkstudentenverträge. Während eine kurzfristige Beschäftigung auf 70 Arbeitstage pro Kalenderjahr beschränkt ist, können Werkstudentenverträge auf eine Dauer zwischen drei und sechs Monaten angelegt sein; die Arbeitszeit beträgt zwischen 10 und 20 Stunden pro Woche.

Bei Zenjob gibt es einen formalisierten Prozess, über den Arbeiter*innen mit der Plattform kommunizieren können und über Disziplinarentscheidungen informiert werden, die sie betreffen. Wird ein Vertragsverhältnis gekündigt, steht das Interface der Plattform weiterhin für einen Widerspruch zu Verfügung. Um die volle Punktzahl in der Kategorie faire Management-Prozesse zu erhalten, muss das Unternehmen jedoch noch eine Richtlinie zum Schutz der Arbeiter*innen vor Diskriminierung umsetzen.

Zenjob hat sich kürzlich verpflichtet, proaktiv die Bildung einer kollektiven Vertretung der Arbeiter*innen anzuregen, und diese Selbstverpflichtung explizit in die Neufassung der Rahmenvereinbarung aufgenommen. Dies ist ein lobenswerter Schritt zur Sicherung einer fairen Mitbestimmung.

Arbeiter*innen im Profil

1. LECH* hat einen Universitätsabschluss in Grafikdesign in seinem Heimatland in Osteuropa gemacht und dort mehrere Jahre als Designer gearbeitet, bevor er nach Berlin zog. Nach seiner Ankunft meldete er sich bei einer bekannten Fahrdienstplattform an. An der Plattform

gefiel ihm vor allem die Flexibilität. Außerdem hoffte er, dass der regelmäßige Kontakt mit Fahrgästen ihm helfen würde, sein Deutsch zu verbessern. Allerdings stellte sich das Deutschlernen beim Fahren als sehr schwierig für Lech heraus. Er stellte fest, dass die meisten seiner Fahrgäste gar keine deutschen Muttersprachler waren, sondern Touristen auf Besuch in der Stadt. Noch immer sieht er die Arbeit als Fahrer in Berlin als „leicht verdientes Geld und eine Möglichkeit, mit Leuten in Kontakt zu kommen“.

Zum Zeitpunkt des Interviews hatte Lech seit vier Monaten *auf* der Plattform gearbeitet, aber nicht direkt *für* die Plattform. Sein Gehaltszettel und das Auto, das er für die Arbeit verwendet, erhält er von einem zwischengeschalteten Unternehmen, das Fahrzeuge an viele andere Fahrer*innen wie ihn vermietet. Lech gibt an, nicht zu wissen, wie viele Fahrer*innen für dieses Zwischenunternehmen arbeiten oder in welcher Beziehung das Unternehmen zu der Plattform steht, die er nutzt. Obwohl er rund 40 Stunden pro Woche arbeitet, schwankt sein Einkommen oft erheblich. In dem Monat, in dem das Interview stattfand, hatte er nur gut die Hälfte der Einkünfte des Vormonats erzielt. Er hat weder Kontakt zu anderen Fahrer*innen, die dieselbe Plattform nutzen wie er, noch zu anderen Mitarbeiter*innen der zwischengeschalteten Firma. Er weiß deshalb nicht, ob andere Fahrer*innen ähnliche Erfahrungen machen wie er. Ein Aspekt, der Lech Sorgen bereitet, ist der Gedanke daran, was passieren würde, wenn er einen Unfall hätte. Aufgrund der Entfernung zur Heimat ist er nicht sicher, ob er in einem solchen Fall versichert wäre. Zum Glück ist bislang nichts Ernsthaftes vorgefallen, abgesehen von der gelegentlichen Unbotmäßigkeit der Passagiere, die er manchmal zwischen den Berliner Clubs hin- und herfährt.

2. MIA* hatte zum Zeitpunkt des Interviews rund fünf Monate für eine Plattform für haushaltsnahe Dienstleistungen gearbeitet. Bei der Plattform hatte sie sich angemeldet, weil sie aus ihrer Sicht „einen schnellen Weg zum Geldverdienen darstellt, ohne dass man viele Dokumente und Zertifikate vorweisen muss; außerdem braucht man keine Deutschkenntnisse“. Zuvor war sie in ihrem Heimatland in Südamerika im Einzelhandel tätig. Die Plattform war ihr von einigen Freunden aus der Heimat vorgeschlagen worden. Ihr durchschnittliches Monatseinkommen aus dieser Tätigkeit kann sie nur schwer schätzen, weil sie ihre Steuererklärung für dieses Jahr noch nicht eingereicht hat.

Mia ist über Facebook- und WhatsApp-Gruppen regelmäßig in Kontakt mit anderen Nutzer*innen der Plattform. Sie sprechen über Herausforderungen und Probleme bei der Arbeit und helfen sich gegenseitig, soweit möglich. Insgesamt ist sie zufrieden mit der Plattform, aber sie bemängelt auch „negative Aspekte wie die hohe Provision und unbezahlte Anfahrtszeiten zu den Kunden“. Außerdem gefällt Mia nicht, dass sie das Verhalten der Kund*innen nicht kommentieren kann: Während die Kund*innen sie auf ihrem Plattform-Profil öffentlich bewerten können, hat sie nicht die Möglichkeit, diese Bewertung zu erwidern. Ihr Eindruck ist, dass die Kund*innen der Plattform wichtiger sind als die Arbeiter*innen. Deshalb fragt sie manchmal Kund*innen, die sie über die Plattform gefunden hat, ob sie auch direkt für sie arbeiten kann. So muss sie der Plattform keine Provision bezahlen oder mit negativen Bewertungen auf ihrem Profil zurechtkommen.

* Namen zum Schutz der Anonymität der Arbeiter*innen geändert.

Im Fokus: COVID-19 und Plattformarbeiter*innen in Deutschland

Zur Eindämmung von COVID-19 haben immer mehr Länder, darunter auch Deutschland, Lockdown-Maßnahmen ergriffen, die die Menschen verpflichten, das Haus nur noch zur Verrichtung unbedingt notwendiger Aktivitäten zu verlassen. Gemeinsam mit Angehörigen anderer systemrelevanter Berufe wie Kassierer*innen, Krankenpfleger*innen, Polizist*innen und Bauarbeiter*innen bewegen sich Plattformarbeiter*innen in der Gefahrenzone dieser Gesundheitskrise, indem sie es Menschen in Selbstisolation ermöglichen, Waren und Dienstleistungen von zuhause aus einzukaufen. Doch inwieweit setzen sie dabei ihre eigene Gesundheit aufs Spiel? Plattformarbeiter*innen, ob in Vollzeit oder in Teilzeit, leben oft von einem Monatslohn zum nächsten. Vielen bleibt keine andere Wahl, als auch während der Gesundheitskrise weiter zu arbeiten.

Angesichts der Krise haben einige Plattformen in Deutschland damit begonnen, den Arbeitsschutz für ihre Arbeiter*innen zu verbessern. Bei den Lieferdiensten zum Beispiel haben die Plattformen öffentlichkeitswirksam die sogenannte „kontaktlose Zustellung“ eingeführt, mit der das Risiko, dass Zusteller*innen und Empfänger*innen sich gegenseitig anstecken, minimiert werden soll. Diese Maßnahme schützt zwar Arbeiter*innen und Empfänger*innen im Augenblick der Warenübergabe; unklar bleibt jedoch, ob und wie die deutschen Plattformen ihre Arbeiter*innen auch bei anderen Arbeitsabläufen schützen, die physische Nähe zu anderen Menschen beinhalten, zum Beispiel beim Einladen von Waren an den Zustellstützpunkten, die auch von anderen Arbeiter*innen frequentiert werden, oder bei Bewegungen im öffentlichen Raum. Dieses Problem wurde kürzlich in Frankreich deutlich, wo Amazon gezwungen wurde, seine französischen Lager zu schließen, nachdem ein Gericht entschieden hatte, dass die Sicherheitsmaßnahmen zum Schutz der Arbeiter*innen gegen COVID-19 unzureichend waren.²⁸ Auch den deutschen Lieferplattformen ist dringend anzuraten, die enormen Risiken zu bedenken, denen die Arbeiter*innen ausgesetzt sind, und entsprechend robuste Maßnahmen zum Gesundheitsschutz zu treffen.

Die Fahrdienstplattformen haben ebenfalls Maßnahmen zum Schutz gegen COVID-19 ergriffen. CleverShuttle zum Beispiel hat in einigen Fahrzeugen eine Trennwand zwischen Fahrer- und Fahrgastraum installieren lassen.²⁹ Dennoch sind viele der von den Plattformen getroffenen Maßnahmen oberflächlich und unzureichend; weiterhin sind viele Arbeiter*innen dem Risiko ausgesetzt, sich bei der Arbeit mit dem Virus zu infizieren. Tatsächlich scheinen die Plattformen bisweilen sehr viel Energie darauf zu verwenden, ihrer Kundschaft mitzuteilen, wie sie ihre Mitarbeiter*innen schützen, ohne dass die eigene Belegschaft darüber informiert wird, was teilweise zu der etwas absurden Situation führt, dass die Arbeiter*innen von den Maßnahmen der Plattformen aus den Medien erfahren anstatt von den Plattformbetreibern selbst.³⁰ Inzwischen wehren sich die Arbeiter*innen jedoch gegen

28 Deutschlandfunk (2020, April 15). Deutschlandfunk.de. Amazon schließt nach Gerichtsurteil seine Standorte in Frankreich für fünf Tage wegen Coronavirus. https://www.deutschlandfunk.de/covid-19-amazon-schliesst-nach-gerichtsurteil-seine.1939.de.html?drn:news_id=1121149

29 Düll, H. (2020, April 8). Coronavirus: So geht es den Car- und Ridesharing-Anbietern – ein Überblick. Movinc. <https://movinc.de/carsharing/coronavirus-so-geht-es-den-car-und-ridesharing-anbietern-ein-ueberblick/>

30 Wachter, D.S. (2020, 17 March). Streit bei Lieferando: Schützt das Unternehmen seine Fahrer genug vor Coronaviren?. Stern. <https://www.stern.de/genuss/essen/lieferando--betriebsrat-beschwert-sich---fahrer-sollen-keine-hygieneausruestung-erhalten-haben-9183772.html>

die unzureichenden Reaktionen der Plattformen. So wurde eine Petition, die Lieferando auffordert, Desinfektionsmittel und Schutzkleidung für alle Fahrer*innen zur Verfügung zu stellen, im April 2020 von nahezu 10.000 Menschen unterzeichnet.³¹

Neben den Maßnahmen der Plattformen haben auch Bund und Länder eine Reihe von Maßnahmen getroffen, um Einkommensverluste aufgrund von COVID-19 zu kompensieren. Diese Coronahilfen richten sich an Arbeitnehmer*innen, Selbständige und Freiberufler*innen. Angestellte von Plattformen haben Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit und (über den Arbeitgeber) auf Kurzarbeitergeld, wobei die Arbeitsagentur eine Kompensationszahlung in Höhe von 60 Prozent des ausgefallenen Netto-Lohns leistet.³² Auch der Berliner Senat hat ein großzügiges Hilfsprogramm für (Solo-)Selbständige aufgelegt, über das pro Person 5.000 Euro als einmaliger Zuschuss beantragt werden konnten, der nicht zurückgezahlt werden muss. Selbständige Plattformarbeiter*innen hätten theoretisch davon profitieren können, allerdings waren die Fördermittel für dieses Programm bereits nach drei Wochen aufgebraucht.³³ Die aktuell verfügbare staatliche Unterstützung konzentriert sich eher auf die finanzielle Entlastung von Unternehmen, einschließlich der Senkung der Personalkosten. Einer beträchtlichen Zahl von Plattformarbeiter*innen kommen diese Hilfsprogramme jedoch nicht zugute, weil sie nicht fest angestellt sind.³⁴

Neben den aktuellen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf Plattformarbeiter*innen in Deutschland muss noch ein weiterer Aspekt erwähnt werden: die Wirtschaftskrise, die sich parallel zur Gesundheitskrise aufbaut. Der International Labour Organisation (ILO) zufolge könnte die Pandemie weltweit den verheerenden Verlust von 195 Millionen Vollzeit Arbeitsplätzen allein im zweiten Quartal 2020 nach sich ziehen.³⁵ Wenn Menschen ihre Arbeit verlieren, beschränkt sich der Verlust nicht allein auf das Einkommen – ihr Leben verliert auch an Würde, Sinn und Hoffnung. Der Verlust des Arbeitsplatzes trifft zwar jeden Menschen hart, aber die damit verbundenen Gefahren sind unverhältnismäßig größer für diejenigen, die es sich am wenigsten leisten können. Dazu zählen auch die Plattformarbeiter*innen.³⁶ Sie werden von der Wirtschaftskrise besonders betroffen sein, weil sie oft gering bezahlt werden, in instabilen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten und

31 Mittenmayer O. (2020). Disinfectant, protective clothing and better working conditions for Lieferando riders!. Change.org.

<https://www.change.org/p/lieferando-disinfectant-protective-clothing-and-better-working-conditions-for-lieferando-riders-coronadeutschland-coronavirusde-covid19de>

32 Michael, R. (2020). Corona-Hilfe vom Staat: Wem steht was zu – und von wem?. Merkur.de.

<https://www.merkur.de/leben/karriere/corona-hilfe-vom-staat-hartz-iv-wem-steht-was-zu-und-von-wem-zr-13630248.html>

33 Berliner Senatsverwaltung für Kultur und Europa (19. März 2020). Senat beschließt finanzielle Zuschüsse für Soloselbstständige und Kleinunternehmen. Berlin.de.

<https://www.berlin.de/sen/kulteu/aktuelles/pressemitteilungen/2020/pressemitteilung.909707.php>

Capital (2020, April 7). Capital.de. Wenn die Soforthilfe zur unerwarteten Finanzspritze wird.

<https://www.capital.de/wirtschaft-politik/wenn-die-soforthilfe-zur-unerwarteten-finanzspritze-wird>

Bundesagentur für Arbeit (2020 March), Corona-Krise: FAQ zur Grundsicherung. Arbeitsagentur.de.

<https://www.arbeitsagentur.de/corona-faq-grundsicherung>

34 InvestitionsBank Berlin (2020). Corona Zuschuss. <https://www.ibb.de/de/foerderprogramme/corona-zuschuss.html>

35 ILO (2020, 7 April). COVID-19 causes devastating losses in working hours and employment. Press Release.

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740893/lang--en/index.htm

36 McKinsey & Company (April 2020). How to rebuild and reimagine jobs amid the coronavirus crisis.

<https://www.mckinsey.com/industries/public-sector/our-insights/how-to-rebuild-and-reimagine-jobs-amid-the-coronavirus-crisis>

kaum über Ersparnisse verfügen. Dies mindert ihre Fähigkeit, den negativen Folgen der Krise etwas entgegenzusetzen.

Zum Schutz dieses vulnerablen Teils der Gesellschaft kommt es jetzt mehr denn je darauf an, alle Plattformen für die Art und Weise, wie sie ihre Arbeiter*innen behandeln, zur Verantwortung zu ziehen und sicherzustellen, dass die Grundsätze fairer Arbeit in diesen krisenhaften Zeiten nicht unterminiert werden.

Auswirkungen und nächste Schritte

Die in diesem Bericht vorgelegten Bewertungen sind das Ergebnis eines einjährigen Pilotprojekts in Deutschland. Wir werden unsere Analyse der deutschen Plattformökonomie fortsetzen und die Ranglisten jährlich aktualisieren. Mit steigender Reichweite und Sichtbarkeit eröffnen sich für das Fairwork-Projekt vier Wege, um zur Verbesserung der Arbeitsverhältnisse von Plattformarbeiter*innen in Deutschland beizutragen.

Der erste und direkteste Weg zur Verbesserung der Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie besteht im direkten Austausch mit den hier bewerteten Plattformen. In anderen Ländern haben sich einige Plattformen sehr interessiert daran gezeigt, mit Fairwork zusammenzuarbeiten, um ihre Bewertung zu verbessern. Die Interaktion von Fairwork mit Plattformen in Deutschland hat bereits wichtige Beiträge zur Verbesserung der Arbeitsverhältnisse von Plattformarbeiter*innen hervorgebracht.

Zenjob zum Beispiel hat seine Rahmenvereinbarung mit den Arbeiter*innen dahingehend geändert, dass darin formal die Bereitschaft der Plattform erklärt wird, die Bildung einer kollektiven Interessenvertretung der Arbeiter*innen anzuregen und mit dieser zu verhandeln. Sowohl Zenjob als auch InStaff haben unsere Vorschläge zur Kodifizierung und Institutionalisierung von Antidiskriminierungsmaßnahmen begrüßt und ihre Geschäftsbedingungen um die von den Antidiskriminierungsstellen des Bundes und der Länder empfohlenen Richtlinien gegen Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz erweitert. Zenjob hat außerdem damit begonnen, die Geschäftsdaten zur Entwicklung einer eigenen lokalisierten Antidiskriminierungsstrategie zu nutzen. Diese ersten Erfolge verweisen auf noch größere Einflussmöglichkeiten in der Zukunft und sind Beleg für die Effektivität der Fairwork-Rankings, wenn es darum geht, den Plattformen einen Anreiz zur Änderung ihrer Praktiken zu geben. So werden auch Standards gesetzt für andere Plattformen, die unter denselben rechtlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen arbeiten.

Fairworks Theorie des Wandels beruht auf der Überzeugung, dass menschliche Empathie eine mächtige Triebkraft ist. Wenn ausreichend Informationen verfügbar sind, werden sich viele Verbraucher*innen genau überlegen, mit welchen Plattformen sie zu tun haben möchten. Unsere jährlichen Rankings versetzen Verbraucher*innen in die Lage, sich für die am besten bewertete Plattform in der jeweiligen Branche zu entscheiden, und tragen somit dazu bei, die Plattformunternehmen unter Druck zu setzen, ihre Arbeitsverhältnisse und ihre Bewertung zu verbessern. Auf diese Weise macht Fairwork die Verbraucher*innen zu Verbündeten der Arbeiter*innen im Kampf um eine fairere Plattformökonomie. Über individuelle Konsumententscheidungen hinaus können die Fairwork-Bewertungen in die Beschaffungs-, Investitions- und Kooperationspraktiken großer Organisationen einfließen.

Sie können als Referenz für Institutionen und Unternehmen dienen, die sicherstellen möchten, dass sie faire Arbeitspraktiken fördern.

Fairwork ist auch im Gespräch mit politischen Entscheider*innen und Behörden, um die Ausweitung des Rechtsschutzes auf alle Plattformarbeiter*innen zu erreichen, unabhängig von ihrer arbeitsrechtlichen Einstufung. Fairwork Deutschland wird unterstützt von Elke Breitenbach, Berliner Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales, und ist Teil der Umsetzungsstrategie Digitalisierung der Bundesregierung.³⁷ Wir werden unsere politische Kommunikation in den kommenden Jahren fortsetzen, um dazu beizutragen, einen effektiven Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeiter*innen und den geschäftlichen Zielen der Plattformen zu schaffen.

Der letzte und wichtigste Punkt ist, dass Arbeiter*innen und Arbeiter*innenorganisationen im Zentrum des Fairwork-Projektes stehen. Die Entwicklung und kontinuierliche Präzisierung unserer Prinzipien erfolgt in enger Abstimmung mit den Arbeiter*innen und ihren kollektiven Vertretungen. Die Daten aus unserer Feldforschung, kombiniert mit dem Feedback aus Workshops und Beratungen mit Arbeiter*innen, fließen in die systematische Weiterentwicklung der Fairwork-Prinzipien ein und gewährleisten deren Übereinstimmung mit ihren Bedürfnissen. Über den kontinuierlichen Austausch mit Arbeitervertreter*innen und -führer*innen möchte Fairwork Plattformarbeiter*innen bei der Wahrnehmung ihrer Rechte unterstützen.

Eine zentrale Herausforderung in der Plattformökonomie besteht darin, dass die Arbeiter*innen oft isoliert und vereinzelt sind und in Konkurrenz zueinander gebracht werden. Das Plattform-Modell macht es Arbeiter*innen schwer, untereinander Kontakt aufzunehmen und Solidaritätsnetzwerke zu bilden.³⁸ Doch viele der befragten Arbeiter*innen gaben an, dass sie bereits damit begonnen haben, sich zu organisieren, oder dass sie einer Gewerkschaft beitreten würden, wenn eine vorhanden wäre. Zum Beispiel war zu beobachten, dass Mitarbeiter*innen von CleverShuttle in Berlin erste Gespräche darüber führten, ihr Recht auf die Gründung eines Betriebsrates auszuüben – ein Vorhaben, das von der Plattform aktiv unterstützt wird. Die Fairwork-Prinzipien können als Ausgangspunkt dienen, um eine gerechtere Vorstellung von der Zukunft der Arbeit zu entwickeln und den Weg zu ihrer Verwirklichung zu bereiten. Insbesondere das fünfte Prinzip zur Bedeutung einer fairen Mitbestimmung ist ein zentraler Weg, auf dem Fairwork die Arbeiter*innen bei der Wahrnehmung ihrer kollektiven Handlungsmöglichkeiten unterstützen möchte.

Schlechte und prekäre Arbeitsverhältnisse in der deutschen Plattformökonomie sind keineswegs unvermeidbar. Auch wenn die Plattformen gerne das Gegenteil behaupten, haben sie doch erhebliche Kontrolle über die Art der Jobs, die sie vermitteln. Diese Gestaltungsmacht ist im Kontext der aktuellen COVID-19-Krise besonders offenkundig, denn viele Plattformen konnten sehr schnell Veränderungen zum Schutz ihrer Arbeiter*innen umsetzen. Arbeiter*innen, die ihre Jobs über Plattformen finden, sind letztlich immer noch Arbeiter*innen, und es gibt keinen Grund, ihnen die Rechte und den Schutz zu verwehren, den Beschäftigte im formellen Sektor genießen. Unsere Bewertungen zeigen, dass die Plattformökonomie, wie wir sie heute kennen, bereits verschiedene Formen annimmt und

37 <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/digital-made-in-de/foerderung-der-digitalwirtschaft-in-entwicklungslaendern-1547022>

38 Woodcock, Jamie, and Mark Graham. 2020. *The Gig Economy: A Critical Introduction*. Cambridge, UK; Medford, US: Polity Press.

manche Plattformen sich mehr für die Belange der Arbeiter*innen einsetzen als andere. Dies bedeutet, dass geringe Bezahlung, schlechte Bedingungen, Ungleichheit und das Fehlen kollektiver Handlungs- und Mitsprachemöglichkeiten nicht als Normalfall hingenommen werden müssen. Wir hoffen, dass unsere Arbeit – das Aufzeigen der Konturen der heutigen Plattformökonomie – dazu beiträgt, ein Bild davon zu zeichnen, wie sie in Zukunft aussehen könnte.

Anhang: Punktevergabe: Bewertungsmethodik

Die fünf Fairwork-Prinzipien wurden auf Basis einer umfassenden Literaturrecherche zum Thema Plattformarbeit, 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. In diesem Text wird das Fairwork-Bewertungssystem erläutert.

Jedes Fairwork-Prinzip ist in zwei Schwellenwerte unterteilt. Dementsprechend ermöglicht unseres Bewertungssystem für jedes der fünf Prinzipien, dass ein „Basispunkt“ entsprechend dem ersten Schwellenwert und ein „Zusatzpunkt“ entsprechend dem zweiten Schwellenwert vergeben wird (siehe Tabelle 1). Der Zusatzpunkt kann nur vergeben werden, wenn der Basispunkt für dieses Prinzip bereits erreicht wurde. Die Schwellenwerte geben die empirischen Belege an, die erforderlich sind, damit eine Plattform einen bestimmten Punkt erhält. Wenn keine überprüfbar Beweise verfügbar sind, die einen bestimmten Schwellenwert erfüllen, erhält die Plattform einen Punkt nicht.

Die Ergebnisse für das erste Jahr beziehen sich auf den Zeitraum zwischen März 2019 und März 2020 (12 Monate). Die Ergebnisse werden jährlich aktualisiert. In diesem Text werden die Kriterien und Nachweise erläutert, die wir zur Vergabe von Fairwork-Punkten für die von uns im ersten Jahr untersuchten Plattformen herangezogen haben.

Tabelle 1: Fairwork Scoring System

Prinzip	Basispunkt	Zusatzpunkt	Total
Faire Bezahlung	1	+ 1	= 2
Fair Arbeitsbedingungen	1	+ 1	= 2
Fair Verträge	1	+ 1	= 2
Fair Management-Prozesse	1	+ 1	= 2
Fair Vertretung	1	+ 1	= 2
Maximaler Fairwork Score:			10

Prinzip 1: Faire Bezahlung

1.1 – Zahlung von mindestens des ortsüblichen Mindestlohns (ein Punkt)

Arbeiter*innen erhalten unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus mindestens den ortsüblichen Mindestlohn, oder das Plattformunternehmen hat Richtlinien etabliert, die eine darüberhinausgehende Bezahlung vorsehen.

Der Schwellenwert für das Kriterium 1.1 entspricht der Höhe des ortsüblichen Mindestlohns. [\[1\]](#) Arbeiter*innen müssen während ihrer Arbeitszeit ein Entgelt oberhalb des

jeweiligen Mindestlohns verdienen.[\[2\]](#) Die Erfüllung dieses Kriteriums kann wie folgt nachgewiesen werden:

- Entweder durch eine Richtlinie, in der Arbeiter*innen garantiert wird, dass sie für die geleistete Arbeitszeit mindestens den ortsüblichen Mindestlohn erhalten.
- Oder durch die Bereitstellung von Statistiken mit zusammengefassten Transaktionsdaten.

Im Fall (b) wird das Plattformunternehmen dazu aufgefordert, eine wöchentliche Entgelttabelle (siehe Tabelle 1) vorzulegen, aus der die durchschnittlichen Entgelte und Arbeitsstunden für jeden Drei-Monats-Zeitraum der vorangegangenen zwölf Monate hervorgehen.

Tabelle 2. Wochenverdienste

Wochenverdienst	<X	X to (X+(X/2))	(X+(X/2)+1) [3] to 2X	>2X
Arbeitszeit weniger als 40 Stunden/Woche (Teilzeit)	%	%	%	%
Arbeitszeit zwischen 40 und 48 Stunden/Woche (Vollzeit)	%	%	%	%
Arbeitszeit mehr als 48 Stunden/Woche (Vollzeit plus Überstunden)	%	%	%	%

Hinweis: X = der lokale Mindestlohn, berechnet auf 45 Stunden pro Woche. Diese Zeile wird vom Fairwork-Team ausgefüllt, bevor sie zur Ergänzung an die jeweilige Plattform geschickt wird.[\[4\]](#)

1.2 – Zahlung der arbeitsbedingten Aufwendungen der Arbeiter*innen (ein Zusatzpunkt)

Arbeiter*innen werden für ihre arbeitsbedingten Aufwendungen entschädigt. Der Schwellenwert für die Erfüllung dieses Kriteriums hängt von der Art der jeweiligen Tätigkeit ab. Zur Festlegung eines Schwellenwerts wird das Plattformunternehmen dazu aufgefordert, eine Kalkulation der arbeitsbedingten Aufwendungen vorzulegen. Anschließend führt das Fairwork-Team Interviews mit Arbeiter*innen durch, um diese Angaben zu überprüfen [\[5\]](#). Damit der Zusatzpunkt vergeben werden kann, muss eine der beiden folgenden Voraussetzungen erfüllt sein:

- Entweder liegt eine Richtlinie vor, in der Arbeiter*innen garantiert wird, dass sie für die geleistete Arbeitszeit mindestens den ortsüblichen Mindestlohn zuzüglich der arbeitsbedingten Kosten erhalten.
- Oder wir verfügen über empirische Evidenz aus den Interviews, dass Arbeiter*innen den ortsüblichen Mindestlohn zuzüglich der arbeitsbedingten Kosten erhalten.

Wenn das Plattformunternehmen die ausgefüllte Tabelle 1 vorlegt, muss der durchschnittliche Wochenverdienst abzüglich der überschlägig kalkulierten arbeitsbedingten Kosten über dem ortsüblichen Mindestlohn liegen (siehe Tabelle 2).

Prinzip 2: Faire Arbeitsbedingungen

2.1 – Minderung der arbeitsspezifischen Arbeitsschutzrisiken (ein Punkt)

Das Plattformunternehmen hat Richtlinien zum Schutz von Arbeiter*innen vor den Risiken etabliert, die sich aus den jeweiligen Arbeitsprozessen ergeben.

Zur Erfüllung dieses Kriteriums muss das Plattformunternehmen Arbeiter*innen sichere Arbeitsbedingungen bieten und potenzielle Gefahren für den Gesundheits- und Arbeitsschutz minimieren.^[5] Für das Kriterium 2.1 bedeutet dies, dass die aufgabenspezifischen Risiken, denen Arbeiter*innen ausgesetzt sind, klar benannt werden – beispielsweise, wenn ein Fahrzeug benutzt wird oder bei direktem Kundenkontakt. Welche Risikominderungsmaßnahmen konkret zur Vergabe des Bewertungspunkts führen, hängt von der jeweiligen Tätigkeit und ihren aufgabenspezifischen Risiken ab.

Damit für Kriterium 2.1 ein Punkt vergeben werden kann, muss das Plattformunternehmen nachweisen, dass:

- Es über Richtlinien oder Verfahren verfügt, durch die die aufgabenspezifischen Risiken, denen Arbeiter*innen ausgesetzt sind, gemindert wird und der Gesundheits- und Arbeitsschutz stets gewährleistet ist.

2.2 – Aktive Verbesserung der Arbeitsbedingungen (ein Zusatzpunkt)

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

Das Kriterium 2.2 sieht höhere Anforderungen vor und umfasst Maßnahmen, die sich nicht nur auf die Minderung der unmittelbar mit der Tätigkeit verbundenen Risiken (Kriterium 2.1) beschränken. Vielmehr müssen diese weitergehenden Maßnahmen darauf gerichtet sein, ganz grundsätzlich die Gesundheit und Sicherheit von Arbeiter*innen und die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Die Maßnahmen müssen dabei über die im jeweiligen Land geltenden Gesundheits- und Arbeitsschutzvorschriften hinausgehen.

Zum Beispiel wird mit dem Abschluss einer Arbeitsunfallversicherung zu Gunsten von Arbeiter*innen Kriterium 2.1 erreicht. Geht der Versicherungsschutz jedoch darüber hinaus, sodass auch Unfälle außerhalb des Arbeitsplatzes versichert sind, gilt das Kriterium 2.2 als erfüllt. Da die Richtlinien des Plattformunternehmens sehr genau auf die jeweilige Tätigkeit abgestimmt sein können, hängt es vom jeweiligen Einzelfall ab, welche Maßnahmen zur Erfüllung der Kriterien 2.1 und 2.2 geeignet sind.

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

- Es über eine (oder mehrere) dokumentierte Richtlinie verfügt, durch deren Umsetzung die Gesundheit und Sicherheit von Arbeiter*innen gefördert bzw. die Arbeitsbedingungen in einer Art und Weise verbessert werden, die über die Minderung von aufgabenspezifischen Risiken hinausgeht.

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.

Zur Erfüllung des Kriteriums 3.1 ist nachzuweisen, dass der mit Arbeiter*innen geschlossene Vertrag ihnen in einer für sie leicht zugänglichen Form zur Verfügung gestellt wird [6]. Ferner muss das Plattformunternehmen nachweisen, dass der Vertrag Arbeiter*innen jederzeit zur Verfügung steht. Diese Anforderung muss erfüllt werden, um zu gewährleisten, dass Arbeiter*innen Kenntnis von den 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 Kriterium 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.
- der Vertrag ist in der Sprache bzw. den Sprachen aufgesetzt, in der Arbeiter*innen auf der Plattform kommunizieren.
- Arbeiter*innen können jederzeit auf den Vertrag zugreifen – sei es über die App oder in anderer Form.

3.2 – Zutreffende Darstellung des Beschäftigungsverhältnisses (ein Zusatzpunkt)

Die Vertragspartner von Arbeiter*innen müssen dem lokalen Recht unterliegen und im Vertrag genannt werden. Sofern Arbeiter*innen tatsächlich selbständig sind, dürfen die Nutzungsbedingungen der Plattform keine Bestimmungen enthalten, die die Haftung des Plattformunternehmens in unangemessener Weise ausschließen.

Zur Erfüllung des Kriteriums 3.2 muss das Plattformunternehmen nachweisen, dass die mit Arbeiter*innen geschlossenen Verträge das Verhältnis zwischen der Plattform, den Arbeiter*innen und den Nutzern zutreffend darstellen. Sollte eine offene Rechtsstreitigkeit bezüglich der Art des Beschäftigungsverhältnisses bestehen, wird der Punkt nicht vergeben. Wenn Arbeiter*innen tatsächlich selbständig sind, muss [7] das Plattformunternehmen nachweisen können, dass der Vertrag frei von Klauseln ist, durch die die Haftung der Plattform für Schäden, die den Arbeiter*innen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit entstehen könnten (z.B. Sachschaden), in unangemessener Weise ausgeschlossen wird.

Damit für Kriterium 3.2 ein Punkt vergeben werden kann, muss das Plattformunternehmen nachweisen, dass:

- der Beschäftigungsstatus von Arbeiter*innen in dem von ihm gestellten Vertrag genau definiert ist.
- dass keine eine offene Rechtsstreitigkeit bezüglich der Art des Beschäftigungsverhältnisses auf der jeweiligen Plattform besteht.

- oder dass Arbeiter*innen tatsächlich als Selbständige tätig sind und der Vertrag keine unzumutbaren Bestimmungen enthält.

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 die Vertreter des Plattformunternehmens wenden können, um gegen Entscheidungen, insbesondere die Deaktivierung ihres Profils bzw. ihre Kündigung Widerspruch einlegen zu können.

Zur Erfüllung des Kriteriums 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 die sie betreffenden Entscheidungen zu diskutieren. Außerdem muss das Plattformunternehmen zeigen, dass Arbeiter*innen sich leicht über diese Prozesse informieren können.

Damit für Kriterium 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 dokumentierter Kommunikationskanal benannt, über den Arbeiter*innen mit einer Vertreterin oder einem Vertreter der Plattform in Kontakt treten können.
- der Vertrag beinhaltet ein dokumentiertes Verfahren, mit dem Arbeiter*innen Entscheidungen wie z.B. die Deaktivierung ihres Profils bzw. ihre Kündigung anfechten können.
- das Plattform-Interface bietet einen Kanal, über den Arbeiter*innen mit der Plattform kommunizieren können.
- die Plattform-Interface ist mit einem Prozess versehen, der Arbeiter*innen die Möglichkeit bietet, Widerspruch gegen Disziplinarentscheidungen oder die Deaktivierung ihres Profils bzw. ihre Kündigung einlegen zu können.
- 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 Gleichbehandlung der Arbeiter*innen ein Zusatzpunkt)

Das Plattformunternehmen gewährleistet den Schutz von Arbeiter*innen aus benachteiligten Gruppen vor Diskriminierung.

Um einen Punkt für 4.2 zu erhalten, sollte das Plattformunternehmen folgendes nachweisen:

- Es verfügt über eine Richtlinie, die gewährleistet, dass Personen nicht aufgrund von „Rasse“, 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 ermitteln und entgegenzuwirken sowie eine bessere Repräsentation dieser Gruppe zu erreichen.
- Es 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.
- Es verfügt über Mechanismen, um das Risiko zu verringern, dass andere Nutzer*innen der Plattform Arbeiter*innen beim Zugang zu und bei der Durchführung von Arbeit, die über die Plattform vermittelt wird, diskriminieren.

Prinzip 5: Faire Vertretung

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

Das Plattformunternehmen verfügt über ein transparentes Verfahren, in dem sich Arbeiter*innen äußern können. Es liegen keine Hinweise darauf vor, dass die Vereinigungsfreiheit durch die Plattform eingeschränkt wird. Es liegen ferner keine Hinweise darauf vor, dass sich die Plattform weigert, mit Interessenvertretungen von Arbeiter*innen zu kommunizieren.

Zum Nachweis, dass Kriterium 5.1 erfüllt ist, muss das Plattformunternehmen zunächst zeigen, wie es zur Beteiligung von Arbeiter*innen steht und inwiefern er sie 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 den sie mit dem Plattformunternehmen in einen Dialog treten können. Arbeiter*innen sollten die Möglichkeit haben, sich unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus zu organisieren und zu Vereinigungen zusammenzuschließen. Arbeiter*innen, die sich zusammenschließen, dürfen nicht diskriminiert werden. Dazu gehört auch die Möglichkeit, über festgelegte Mechanismen hinaus miteinander in Verbindung zu treten (z. B. über Instant-Messaging-Anwendungen).^[8] Damit für Kriterium 5.1 ein Punkt vergeben werden kann, muss das Plattformunternehmen nachweisen, dass:

- es ein transparentes Verfahren für das Mitspracherecht der Arbeiter*innen gibt.

5.2 – Anerkennung einer kollektiven Interessenvertretung, die Verhandlungen für Arbeiter*innen führt (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. Damit für Kriterium 5.2 ein Punkt vergeben werden kann, muss das Plattformunternehmen:

- eine kollektive Interessenvertretung von Arbeiter*innen wie z.B. eine Gewerkschaft öffentlich anerkennen und darf sich nicht weigern, sich an Verhandlungen mit der kollektiven Interessenvertretung zu beteiligen. Existiert eine solche kollektive Interessenvertretung nicht, muss das Plattformunternehmen:
- in einer öffentlichen Erklärung seine Bereitschaft zur Anerkennung einer kollektiven Interessenvertretung wie z.B. einer Gewerkschaft erklären.

[1] 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.

[2] 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.

[3] Das „+1“ steht für eine Einheit der niedrigsten Stückelung einer Währung, um die beiden Zahlen voneinander abzugrenzen.

[4] Die Tabelle umfasst vier Spalten mit Daten. In der ersten Spalte ist der Anteil der Arbeitskräfte (in Prozent) angegeben, die weniger als den Mindestlohn erhalten (2X). Die Zeilen weisen Daten für „weniger als Vollzeit“, „Vollzeit“ und „Vollzeit mit Überstunden“ aus.

[5] Steuern werden nicht als „arbeitsbedingte Aufwendungen“ betrachtet.

[6] 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.“

[7] 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.

[8] Siehe [ILO-Empfehlung betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006 \(No. 198\)](#). Es ist davon auszugehen, dass ein Arbeitsverhältnis besteht, wenn eines oder mehrere der folgenden Merkmale erfüllt sind:

1) „die Tatsache, dass die Arbeit nach den Weisungen und unter der Kontrolle einer anderen Person verrichtet wird; dass sie die Integration des Beschäftigten in die Organisation des Unternehmens mit sich bringt; dass sie ausschließlich oder hauptsächlich für eine andere Person verrichtet wird; dass sie von dem Beschäftigten persönlich verrichtet werden muss; dass sie innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens oder an dem von der Person, die die Arbeit verlangt, angegebenen oder vereinbarten Arbeitsplatz ausgeführt wird; dass die Arbeit mit einer bestimmten Dauer verbunden ist und eine bestimmte Kontinuität aufweist; dass sich der Beschäftigte zur Verfügung hält; oder dass die Werkzeuge, Materialien und Maschinen von der Person, die die Arbeit verlangt, gestellt werden.“

2) „die regelmäßige Zahlung des Entgelts des Beschäftigten; die Tatsache, dass ein solches Entgelt die einzige oder die Haupteinnahmequelle des Beschäftigten darstellt; Sachbezüge wie Nahrungsmittel, Wohnung oder Transport; die Anerkennung von Ansprüchen wie wöchentliche Ruhezeit und Jahresurlaub; die Bezahlung der berufsbedingten Fahrten des Beschäftigten durch die Person, die die Arbeit verlangt; oder das Fehlen finanzieller Risiken für den Beschäftigten.“

[9] Siehe [ILO-Übereinkommen von 1948 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts \(C087\)](#), das vorsieht, dass „Arbeitnehmer und die Arbeitgeber ohne jeden Unterschied das Recht haben, ohne vorherige Genehmigung Organisationen nach eigener Wahl zu bilden und solchen Organisationen beizutreten, wobei lediglich die Bedingung gilt, dass sie deren Satzungen einhalten.“ (Artikel 2); „die Behörden sich jedes Eingriffes zu enthalten haben, der geeignet wäre, dieses Recht zu beschränken oder dessen rechtmäßige Ausübung zu behindern.“ (Artikel 3), und „die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber im Verwaltungswege weder aufgelöst noch zeitweilig eingestellt werden dürfen.“ (Artikel 4). In ähnlicher Weise schützt das Übereinkommen der ILO über das Recht auf Organisation und Tarifverhandlungen von 1949 (C098) die Arbeitnehmer*innen vor gewerkschaftsfeindlichen Diskriminierungen in Bezug auf ihre Beschäftigung und erklärt, dass der Nichteintritt in eine Gewerkschaft oder der Verzicht auf eine Gewerkschaftsmitgliedschaft nicht zur Beschäftigungsbedingung gemacht werden kann oder als Grund zur Entlassung. Von den 185 IAO-Mitgliedstaaten haben derzeit 155 C087 und 167 C098 ratifiziert.

Projektfinanzierung und Danksagung

Fairwork stützt sich auf das Fachwissen und die Erfahrung von Forscher*innen an der Universität Oxford, der Universität Kapstadt, der Universität des Westkaps, dem International Institute for Information Technology Bangalore (IIIT-B) und der Technischen Universität Berlin. Die Projektmitarbeiter*innen arbeiten daran, die Fairwork-Prinzipien in empirisch messbare Schwellenwerte umzusetzen, rigorose wissenschaftliche Forschung durchzuführen, um digitale Plattformen anhand der Prinzipien zu bewerten, und die Ergebnisse der Forschung auf transparente Weise zu veröffentlichen.

Autoren: Alessio Bertolini, Maren Borkert, Fabian Ferrari, Mark Graham, Srujana Katta, Eva Kocher und Klemens Witte.

Team: Arturo Arriagada, Adam Badger, Maria Belen Albornoz, Alessio Bertolini, Gautam Bhatia, Maren Borkert, Sonata Cepik, Aradhana Cherupara Vadakkethil, Darcy du Toit, Trevilliana Eka Putri, Fabian Ferrari, Sandra Fredman, Mark Graham, Richard Heeks und Kelle Howson, Srujana Katta, Eva Kocher, Paul Mungai, Mounika Neerukonda, Abigail Osiki, Balaji Parthasarathy, Janaki Srinivasan, Pradyumna Taduri, Pitso Tsibolane, Funda Ustek-Spilda, Jean-Paul Van Belle und Klemens Witte.

Bitte zitieren als: Fairwork (2020). Fairwork Germany Ratings 2020: Arbeitsstandards in der Plattformökonomie. Berlin, Deutschland; Oxford, Großbritannien.

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.

Designer: One Ltd., Oxford.

Finanzierung: Diese Veröffentlichung entstammt aus Forschungsprojekten, die von der OX / BER-Forschungspartnerschaft finanziert wurden (OXBER_SOC3) und sowie dem Europäischen Forschungsrat (ERC) im Rahmen des Forschungs- und Innovationsprogramm Horizont 2020 der Europäischen Union (Projektfinanzierungsnummer Nr. 838081).

Besonderer Dank geht an: Duncan Passey, John Gilbert, Katia Padvalkava, David Sutcliffe, Eva Henshaw und Sharron Pleydell-Pearce an der Universität Oxford für ihre umfangreiche administrative Unterstützung für das Projekt seit seiner Gründung. Wir danken auch Alison Gillwald und Anri van der Spuy (Research ICT Africa), Trebor Scholz (The New School), Six Silberman (IG Metall), Christina Colclough (UNI Global), Niels Van Doorn (Universität Amsterdam), Anna Thomas (Institute for the Future of Work), Janine Berg (ILO), Martin Krzywdzinski (WZB) und Eva Kocher (Europäische Universität Viadrina) für ihre Hilfe und Unterstützung bei diesem Projekt.

Das WZB, das Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft und die Technische Universität Berlin haben das Projekt mit drei institutionellen Verbindungen in Berlin sehr unterstützt. Wir möchten insbesondere unseren Kolleg*innen innerhalb der Forschungsgruppen Globalisierung, Arbeit und Produktion (WZB), Technikwandel (Weizenbaum) und Entrepreneurship und Innovation Management (TUB) für den produktiven

Austausch und die Unterstützung bei der Organisation unserer Berlin-Workshops danken.

Wir bedanken uns außerdem bei Elisabeth Hobl, Mortiz Hunger, Linda Gabel, Shakhlo Kakharova, Kathleen Ziemann und Amelie Kircher von der GIZ für die Unterstützung während des gesamten Projektverlaufs.

Wir möchten uns weiterhin bei der Universität Oxford (Business Engagement and Partnerships Development Fund) für die Unterstützung einiger unserer Workshops und Outreach-Aktivitäten bedanken. Wir bedanken uns auch bei der großen Zahl von Arbeiter*innen und Plattformmanager*innen in Berlin dafür, dass Sie sich die Zeit genommen haben, uns bei der Durchführung unserer Plattformbewertungen zu helfen. Die Arbeit in diesem Projekt wurde nicht nur innerhalb unseres Forschungsteams geteilt, sondern auch mit den Stakeholdern, die unsere Bewertungen letztendlich betreffen.

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.