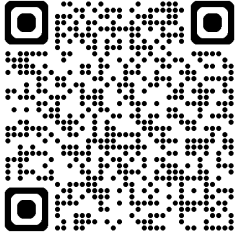


Arbeit über digitale Plattformen – zwischen Teilhabe und Prekarität

Eine Präsentation im Rahmen des Projekts „Chancengerechte
Plattformarbeit“

1. Zum Projekt



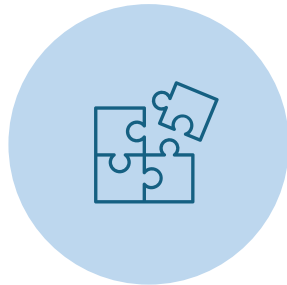
Ziel des Projekts

Arbeitsbedingungen, soziale Sicherung und Mitbestimmungsrechte von Plattformarbeiter*innen in Deutschland partizipativ verbessern und Dialog fördern



Methoden

Forschung: Interviews, Umfragen, Fokusgruppen, Social-Media-Analysen
Vernetzung und Qualitätsentwicklung: Fachgespräche, Dialogverfahren, Erprobungsprozesse

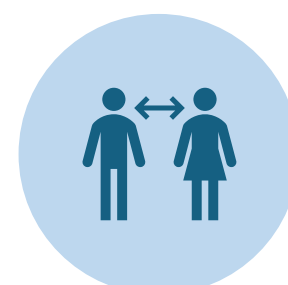


Schwerpunkte

Situation von Plattformarbeiter*innen in Deutschland, vor allem von denen, die auf Plattformarbeit als Einkommensmodell besonders angewiesen sind

Zusammenhang mit Teilhabe

diverse Formen von Plattformarbeit

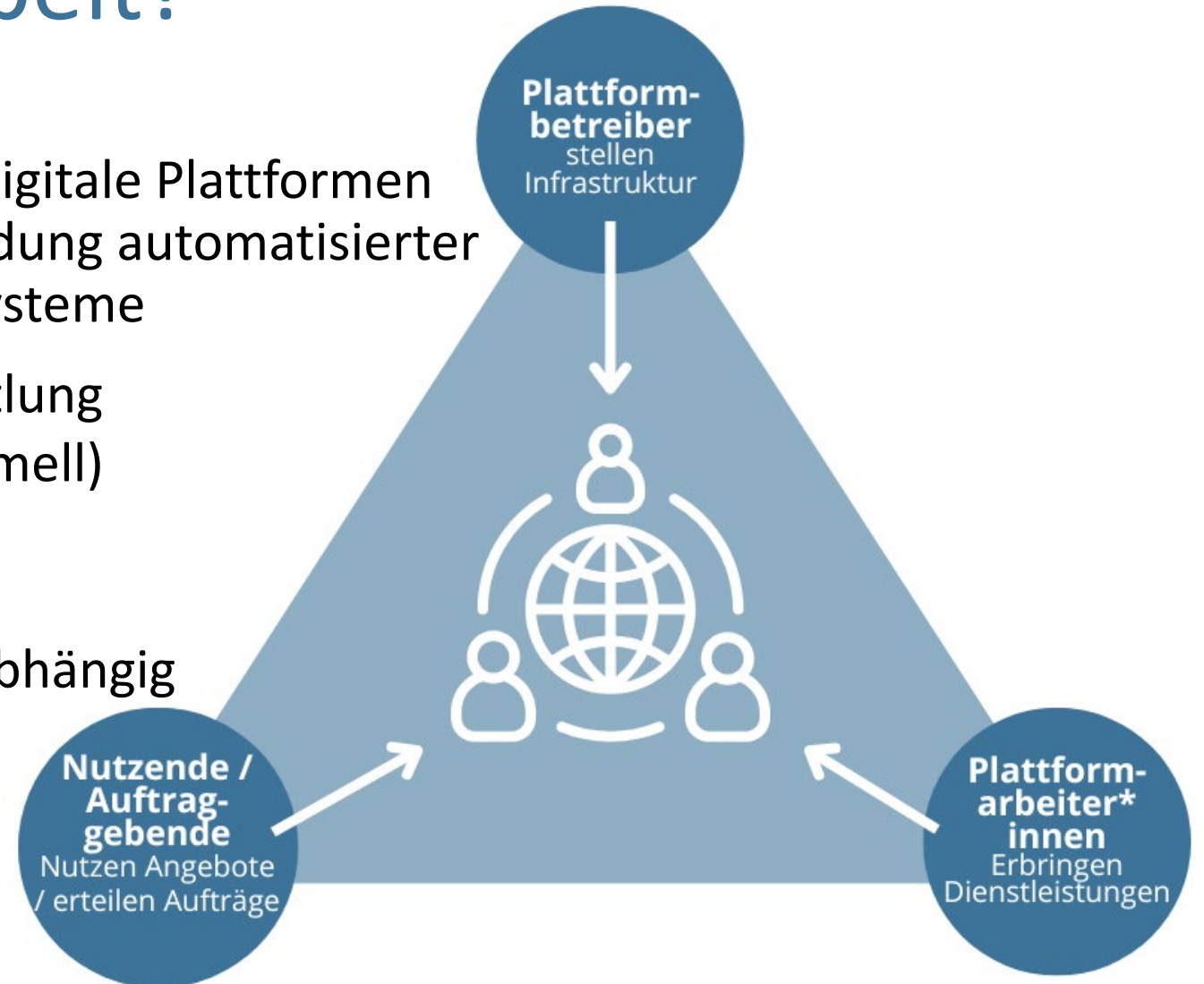


Beteiligte

Plattformarbeiter*innen, Plattformbetreiber, Gewerkschaften, Verbänden und Vertreter*innen aus Politik, Wissenschaft und zuständigen Behörden

Was ist Plattformarbeit?

- Arbeit zum Erwerbszweck, die über digitale Plattformen vermittelt wird, i. d. R. unter Verwendung automatisierter Entscheidungs- und Überwachungssysteme
- Zeichnet sich meist durch die Vermittlung einzelner Dienstleistungen an (formell) selbstständige Arbeiter*innen aus.
In manchen Fällen sind Plattformarbeiter*innen aber auch abhängig beschäftigt (in Deutschland i.d.R. im Lieferdienst- und Personen-transportbereich).



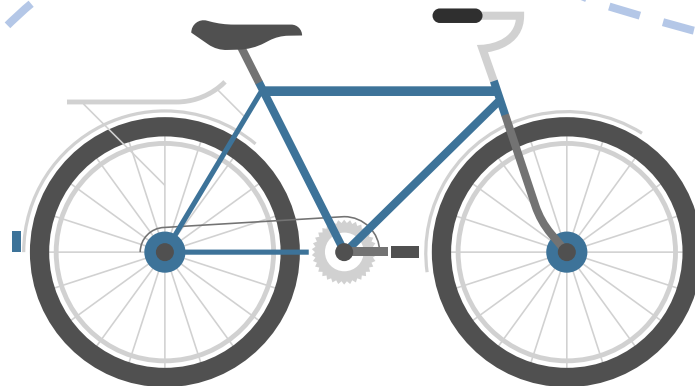
Was ist Plattformarbeit?

Plattformarbeit kann viele Formen von Dienstleistungen umfassen, z.B.:

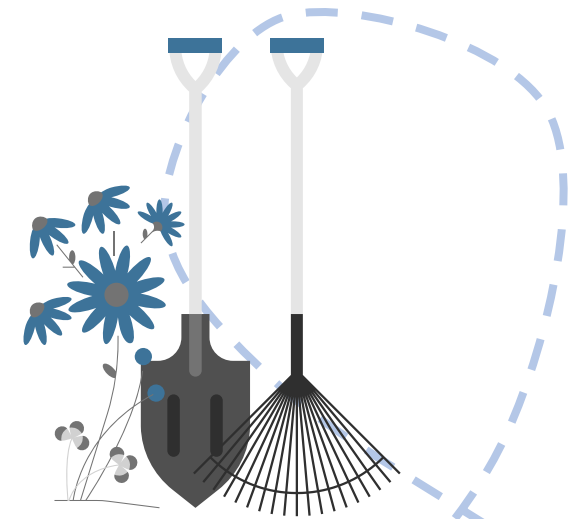


Content-Produktion oder –
moderation, „Clickwork“,
Umfrageaufträge;

Kurierfahrten,
Essenslieferdienste oder
Personentransport;



Haushaltsnahe oder
handwerkliche Tätigkeiten;
Pflege und Betreuung;



uvm.

Was ist Plattformarbeit?

- **Ortsabhängige Plattformarbeit:** digital organisiert, muss aber an einem bestimmten Ort (und teilweise zu einer bestimmten Zeit) verrichtet werden; z. B. Liefer- und Transportdienste, haushaltsnahe Dienstleistungen, Pflege und Betreuung
- **Ortsunabhängige Plattformarbeit:** kann online theoretisch von überall mit Internetzugang und digitalen Endgeräten verrichtet werden; z. B. Design, Schreiben und Übersetzen von Texten oder Programmieraufträge, Sortieren von Daten, KI-Trainingsaufgaben, Beantwortung von Umfragen

Merkmale von Plattformarbeit



Wer steigt aus welchen Gründen in die Plattformarbeit ein?

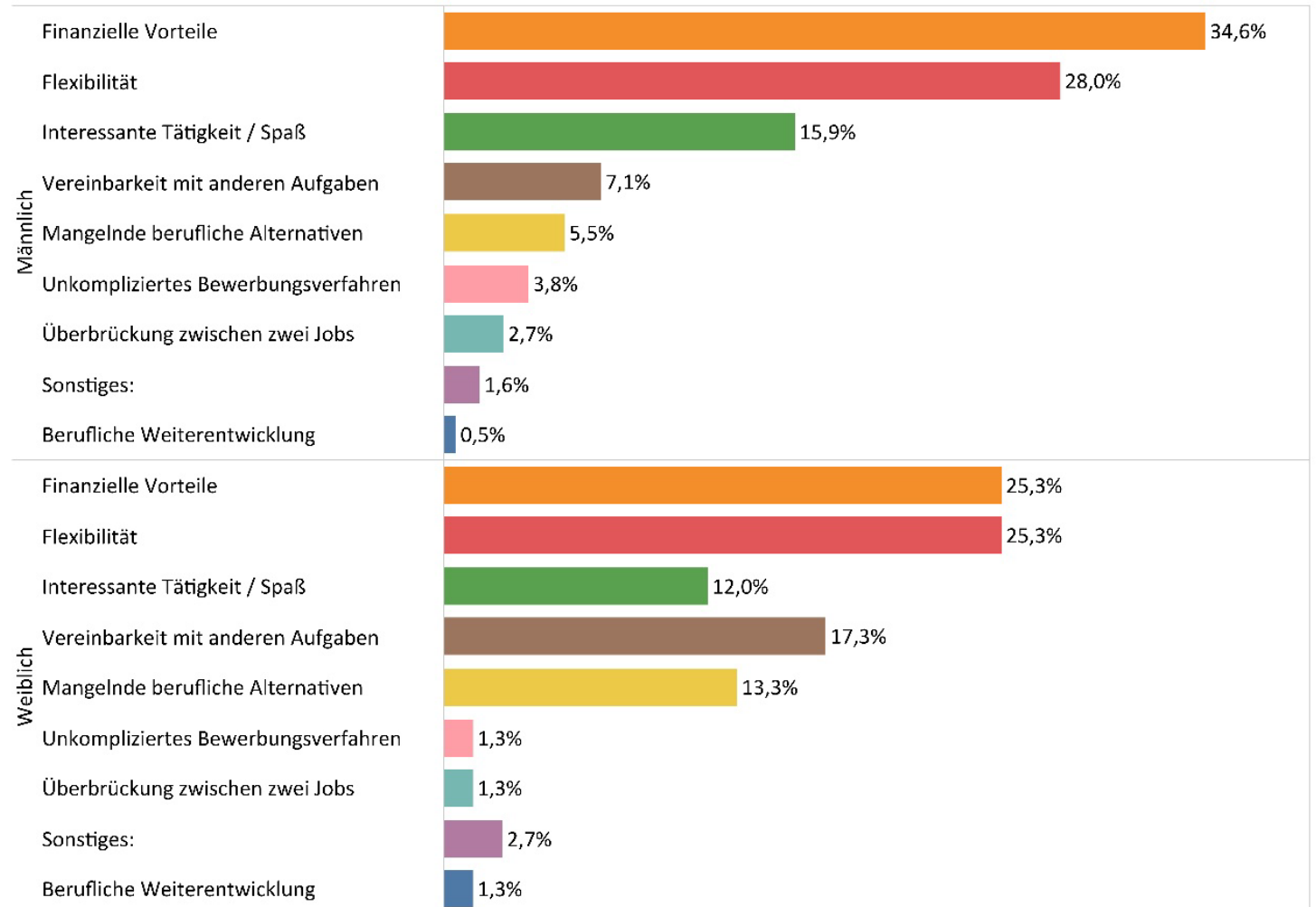
- **Flexibilität** und **finanzielle Vorteile** sind die wichtigsten Einstiegsgründe
- Einstiegsgründe **unterscheiden sich nach Art der Plattformarbeit**
- 13 % der ortsabhängig und etwa 8 % der ortsunabhängig Arbeitenden geben in unserer Befragung an, Plattformarbeit aufgrund **mangelnder beruflicher Alternativen** zu betreiben

Diese Alternativlosigkeit ist auf Exklusionsmechanismen am Regelarbeitsmarkt zurückzuführen - besonders betroffen sind Personen mit:

- mangelnden Sprachkenntnissen und/oder nicht anerkannten Qualifikationen
- gesundheitlichen Problemen
- Betreuungspflichten

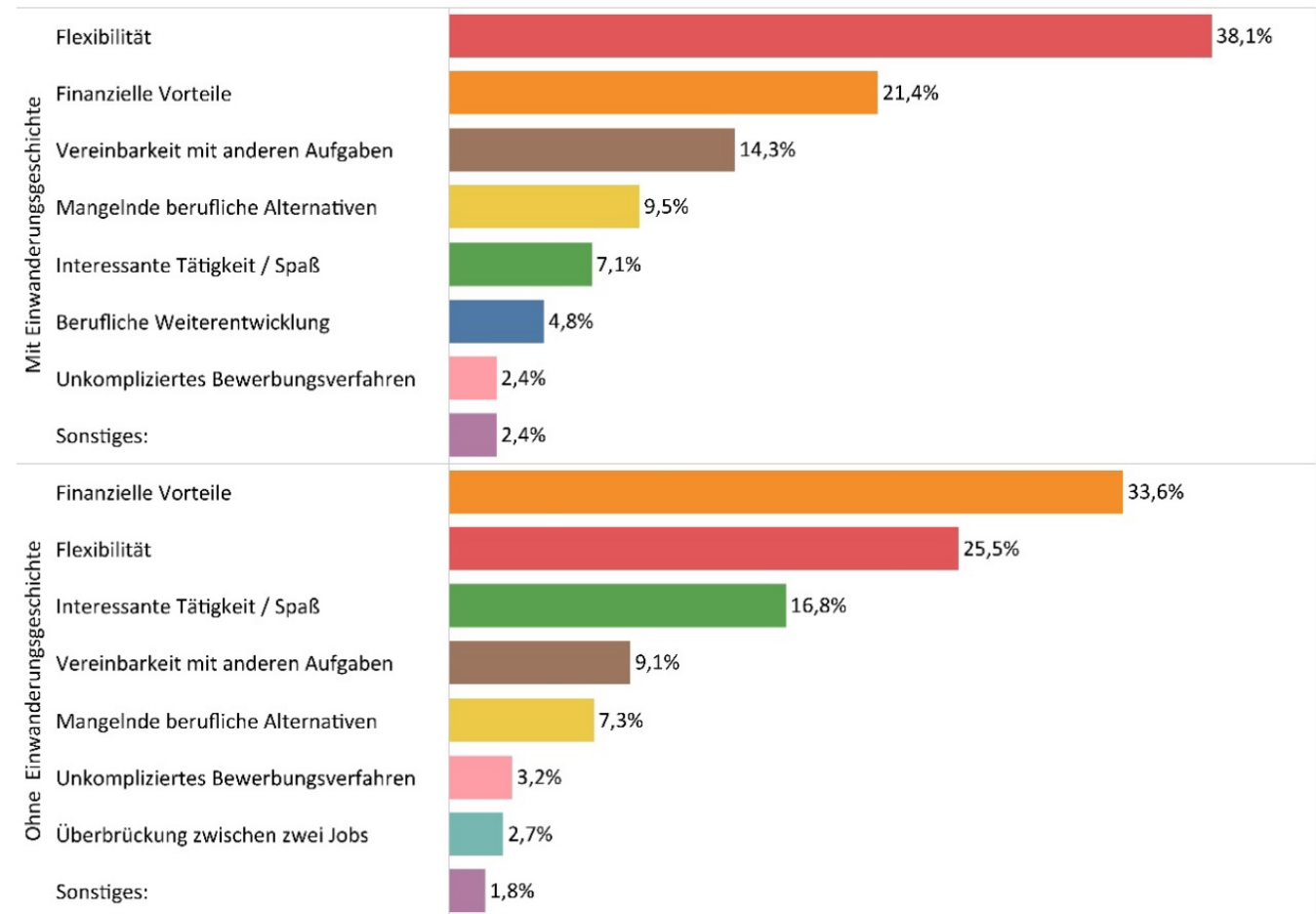
Unterschiede nach Geschlecht

Antworten von Plattformarbeiter*innen auf die Frage: „**Warum sind Sie in die Plattformarbeit eingestiegen? Wählen Sie den wichtigsten Grund aus**“ in Prozent. Aufgeteilt nach Geschlecht. Frauen: n=75. Männer: n=182. Eigene Berechnungen und Darstellung nach Umfrage 2022 © Minor



Unterschiede zwischen Menschen mit und ohne Einwanderungsgeschichte

Antworten auf die Frage: „**Warum sind Sie in die Plattformarbeit eingestiegen? Wählen Sie den wichtigsten Grund aus**“ in Prozent.
 Aufgeteilt nach Plattformarbeiter*innen, die nach Deutschland eingewandert sind (n=42) und Plattformarbeiter*innen ohne Einwanderungsgeschichte (n=220). Eigene Berechnungen und Darstellung nach Umfrage 2022 © Minor



Niedrige Einstiegshürden, Anonymität

- Durch teilweise **automatisierte Bewerbungsverfahren** und **niedrige Qualifikationsanforderungen** ermöglichen Plattformen (insbesondere im Bereich der plattformvermittelten Liefer-, Transport- und haushaltsnahen Dienstleistungen) einen **schnellen Zugang zu Erwerbsarbeit**.
- Dies ist in besonderem Maße relevant für Personen, für die ein aufwendiger Bewerbungs- und Onboarding-Prozess aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse, fehlender oder formal nicht anerkannter Qualifikationen und oder Diskriminierungsbefürchtung mit Hürden verbunden ist.
- Rund 13 % der ortsabhängigen (und 2 % der ortsunabhängigen) Befragten benennen **„unkomplizierte Bewerbungsverfahren“** als Haupteinstiegsgrund in die Plattformarbeit.
- Auch **vermeintliche Anonymität** auf der Plattform und teils Wegfallen direkter Kontakte zu Vorgesetzten, Kolleg*innen und manchmal auch Kund*innen können für Menschen mit Diskriminierungserfahrungen zunächst als Anreize wirken.

Plattformökonomie als diskriminierungsfreier Raum?

- In unserer Befragung stimmen 18,2 % der Aussage zu oder eher zu, bei Plattformarbeit, durch Auftraggebende, Betreiber oder auch Algorithmen, diskriminiert zu werden
Menschen mit Migrationserfahrung sind dabei besonders häufig betroffen:
Während rund 16 % der in Deutschland geborenen Plattformarbeiter*innen Diskriminierung erfahren, sind es rund 39 % der zugewanderten.
- Auch andere Untersuchungen zur deutschen Plattformökonomie verweisen auf hohe Risiken für weibliche und/oder migrantisierte Plattformarbeiter*innen, Opfer von Diskriminierung oder Übergriffen zu werden, speziell im Umgang mit Kund*innen (Ferrarri et al. 2024).
- Nach wie vor mangelt es an **Schutzvorrichtungen** seitens der Plattformen, aber auch an **staatlichen Vorgaben und einer entsprechenden Regulierung der digitalen Ökonomie** (ibid.)
Auch **algorithmische Entscheidungssysteme** können durch die Verwendung von Datensätzen, die auf dem **Bias** in menschlichen (diskriminierenden) Entscheidungen basieren, Diskriminierungsmuster reproduzieren (EIGE 2021; Rosenblat et al. 2016; Dubal 2023).

Das Flexibilitätsversprechen

Zudem ist das Versprechen zeitlicher und räumlicher Flexibilität in der Plattformarbeit insbesondere für die Menschen ein Anreiz, die z. B. aufgrund von Sorgeverpflichtungen oder chronischen Krankheiten von zeitlich und örtlich gebundenen Beschäftigungen auf dem herkömmlichen Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind.

„Plattformarbeit ist für mich die zugänglichste Art zu arbeiten. Als chronisch erkrankter Mensch kann ich nicht uneingeschränkt außerhalb des Homeoffice arbeiten und keine festen Arbeitszeiten einhalten; es tut mir auch gut, dass ich meine Aufträge selbst annehme und keinen Auftrag annehmen muss, wenn ich einen Krankheitsschub habe. Die Selbstbestimmung durch die Plattformarbeit sorgt dafür, dass ich überhaupt erst arbeiten kann.“

Plattformarbeiterin in der Content-Produktion, Plattformarbeit als Hauptverdienst, Interview 2024

Plattformarbeit zwischen Teilhabe und Prekarität

Durch die aus der beruflichen Alternativlosigkeit resultierende **Abhängigkeit** sind diese Menschen aber auch besonders stark von prekären Bedingungen in der Plattformarbeit betroffen. Dazu gehören:

- Niedrige Bezahlung und unsichere Auftragslage
- Mangelnde soziale Sicherung
- Unklare Verantwortung für Einhaltung von Arbeitsrechten in Vermittlerketten
- Intransparentes algorithmisches Arbeitsmanagement und schlechte Erreichbarkeit
- Fehlende Interessenvertretung

Diese prekären Bedingungen werden verstärkt u. a. durch fehlendes Wissen über eigene Rechte und Durchsetzungsressourcen, Regulierungslücken, mangelnde Beratungsangebote, mangelnde Vernetzungsmöglichkeiten.

Plattformarbeit zwischen Teilhabe und Prekarität

- Hohe Abhängigkeit kann zu einer **Umkehr des Flexibilitätsversprechens** führen: Notwendigkeit ständiger Verfügbarkeit und langer Arbeitszeiten, um den Lebensunterhalt zu sichern
- Ökonomische Teilhabe ist durch häufig niedriges Einkommen eingeschränkt
- Plattformarbeit bietet **kaum Weiterbildungschancen** und Möglichkeiten, um gesammelte Arbeitserfahrung als Sprungbrett in eine Beschäftigung am Regelarbeitsmarkt zu nutzen.
Dies kann sogenannte „**Lock-In Effekte**“ begünstigen
- Die **soziale Funktion** von Arbeit ist in der Plattformarbeit stark eingeschränkt, weil sie kaum bis keinen Austausch und Kontakt ermöglicht.
Auch Möglichkeiten der Freizeitgestaltung können bei hoher Abhängigkeit von Plattformarbeit eingeschränkt und die Pflege persönlicher sozialer Beziehungen potenziell erschwert werden.

Plattformarbeit und Teilhabe

„[Plattformarbeit] ist ein zweischneidiges Schwert. Zum einen werde ich nicht diskriminiert (GdB, [Grad der Behinderung]) oder muss mich mit einem sozial toxischen Arbeitsumfeld (Mobbing) herumplagen. Auf der anderen Seite ist Plattformarbeit eine berufliche Einbahnstraße, die nicht hoch angesehen ist, wenig Verdienst abwirft und zeitintensiv ist. Ich kann mich ernähren, werde wohl damit aber später in die Altersarmut rutschen. Freizeit ist bescheiden vorhanden, wie bei allen Selbständigen.“

Plattformarbeiterin in diversen ortsunabhängigen Tätigkeiten, Plattformarbeit als Hauptverdienst, dritte Befragungsrunde 2023

Ausblick

- Plattformarbeit kann nicht als isolierter Lösungsansatz für Ausschlussmechanismen auf dem herkömmlichen Arbeitsmarkt betrachtet werden → „Sonderarbeitsmarkt zweiter Klasse“
- Stattdessen braucht es regulative Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit (z. B. die neue EU-Richtlinie zu Plattformarbeit) und Abbau von Hürden am Regelarbeitsmarkt
- Plattformarbeit zeigt aber auch: Digitalisierung kann als Chance für einen inklusiveren Arbeitsmarkt genutzt werden
- Die digitalen Mittel, die in der Plattformarbeit bereits für niedrigschwellige Zugänge und zeitliche und räumliche Flexibilität eingesetzt würden, könnten hierfür Anregungen geben

Quellen

Dubal, V., 2023: On Algorithmic Wage Discrimination. UC San Francisco Research Paper No. Forthcoming <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4331080> (08.05.2024).

[EIGE] European Institute for Gender Equality, 2021: Artificial intelligence, platform work and gender equality. Luxemburg: Publications Office of the European Union. <https://eige.europa.eu/publications/artificial-intelligence-platform-work-and-gender-equality-report> (21.05.2024=).

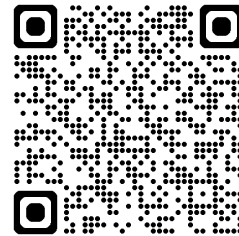
Ferrari, F. / Bertolini, A. / Borkert, M. / Graham, M., 2024: The German platform economy: Strict regulations but unfair standards? Digital Geography and Society. <https://doi.org/10.1016/j.diggeo.2024.100084> (08.05.2024).

Rosenblat, A. / Levy, K. / Barocas, S. / Hwang, T., 2016: Discriminating Tastes: Customer Ratings as Vehicles for Bias. Intelligence & Autonomy. https://datasociety.net/pubs/ia/Discriminating_Tastes_Customer_Ratings_as_Vehicles_for_Bias.pdf (08.05.2024).

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Mehr Informationen zu unserem Projekt und unseren Publikationen
finden Sie unter:

<https://minor-kontor.de/chancengerechte-plattformarbeit/>



Bei Fragen wenden Sie sich gerne an:

a.hampel@minor-kontor.de