

# Einblicke in den Bereich ortsgebundener Plattformarbeit

---

„Interessenvertretung  
in der ortsgebundenen  
Plattformarbeit“  
Jahrestagung Haus der  
Selbstständigen, Leipzig  
23.11.2021

Dr. Philipp Lorig  
M.A. Felix Gnisa

# Gliederung

---

- 1) Taxonomie und Relevanz
- 2) Wer sind die Plattformarbeiter:innen?
- 3) Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen
- 4) Konflikte und Interessenvertretung
- 5) Initiativen

# Eigene Taxonomie ortsgebundener Plattformarbeit

---

	<b>Niedrig-Qualifizierte</b>	<b>Mittel-Qualifiziert</b>
<b>Leistungserbringung öffentlicher Raum</b>	<i>Lieferlogistik:</i> Lieferando <i>Personenbeförderung:</i> Uber	x
<b>Leistungserbringung private oder unternehmerische Haushalte</b>	<i>Reinigungs- und Handwerksaufträge:</i> taskrabbit, Helpling	<i>Pflege:</i> Betreut.de/ care.com

# Relevanz

---

- Wachstum: Umsatzsteigerung ablesbar, aber nicht aussagekräftig
- Anteil der Plattformarbeiter:innen an der deutschen Erwerbsbevölkerung:
  - 0,61 % (IZA 2017)
- Anteil der Plattformarbeiter:innen, die Haupteinkommen auf Plattform beziehen:
  - 0,1 % (45 000 haupterwerbliche ortsgebundene Plattformarbeiter:innen in Deutschland) (IZA 2017)

# Wer sind die Plattformarbeiter:innen

---

- Allgemeine Zusammensetzung über verschiedene Typen
  - eher jünger
  - eher gebildeter
  - eher Zweit- oder Nebenjob
  - eher kurzfristige Job-Perspektive
  
- Aber: immer häufiger Ältere, mit abgeschlossener Tertiärbildung und familiärer Bindung

# Interessenpolitische Implikationen

---

- Interessenpolitische Widersprüche zwischen jüngeren und älteren Plattformarbeiter:innen?
- Nebenjob vs. letzte Chance in der Erwerbsbiografie?

# Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

---

## a) Personen und Lieferdienste

- Arbeitsbedingungen:
  - Ranking und Bewertungssysteme
  - Algorithmische Kontrolle (Schreyer/Schrape 2018)
  - Verschränkung von technischen und sozialen Atomisierungstendenzen (Heiland/Schaupp 2020)
  - Übergriffe durch Kunden/Sicherheitsaspekte
- Beschäftigungsbedingungen
  - Autonomieparadox (Ivanova et al. 2018)
  - Arbeitsorganisation
  - Bezahlung
  - Beschäftigungsstatus

# Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen II

---

## **b) Haushaltsnahe Dienste**

- **Arbeitsbedingungen:**
  - Algorithmische Sortierung von Sichtbarkeit
  - Ungenügender Arbeitsschutz und Arbeitsmittel
  - Neue Sichtbarkeit und Formalisierung ehemals informeller Arbeitsmärkte
  
- **Beschäftigungsbedingungen**
  - Solo-Selbstständigkeit als rechtliche Isolierung

# Konflikte und Interessenvertretung

---

## Konfliktlinien

- Soziale Risiken mildern (Versicherungsschutz)
- Machtungleichgewichte thematisieren (digitale Kontrolle)
- Arbeitsbedingungen verbessern (Arbeitsschutz)
- Beschäftigungsbedingungen verbessern (Bezahlung, Lohnerhöhung, Schichtzuweisung)
- Sicherheit des Arbeitsplatzes (Kündigungsschutz) (Basualdo et al. 2021)

## Arbeitskämpfe

- Mischung traditioneller gewerkschaftlicher Strategien und anderer Organisationsformen (Kombination und Ko-Existenz) (Joyce et al. 2020)

# Konflikte und Interessenvertretung II

---

## Breites Spektrum an Interessenhandeln

- Nutzung digitaler Technologien
- Mobilisierung in Nachrichtenapps und Chatgruppen (örtlich verteilt, international)
- Neue Formen von (wilden) Streiks: kollektiver Logout
- Gewerkschaftliche Unterstützung (Betriebsratswahlen, Tarifvereinbarungen)
- Rechtliche Auseinandersetzungen
- Freiwillige Verpflichtungen (z.b. Code of conduct)
- Alternative Organisationsformen: Kooperativen, Kollektive, Genossenschaften

# Konflikte und Interessenvertretung III

---

## Breites Spektrum an Interessenvertretung

- Informelle Selbstorganisation
- „Grass Roots- Gewerkschaften“
- Gewerkschaftliche Initiativen
- Kollektive/berufliche Zusammenschlüsse
- Öffentliche Bewertungsseiten
- Beratung/Hilfestellung
- Kooperativen

# Initiativen

---

- Beispiel Lieferdienste:
  - Khora (Berlin): alternativer Essenslieferdienst, kollektive Strukturen, Zusammenarbeit mit inhabergeführten Restaurants, Nutzung der open source Software „coopcycle“ als alternative App, Versicherungsschutz über Mitgliedschaft in der Genossenschaft Smart eG
  - Rush Kurierkollektiv (Leipzig): selbstverwaltet, kollektive Strukturen, Verzicht auf app-basiertes Tracking
- Beispiel Reinigung:
  - Up and Go (New York): Kooperative, kollektive Strukturen, gemeinsam festgelegte Kriterien für Arbeitsschutz, Entlohnung, Arbeitszeiten
  - → In Deutschland lediglich informelle Gruppen, Austausch über Kund:innen und Arbeitsbedingungen

# Rechtliche Auseinandersetzungen

	<b>Urteil</b>	<b>Begründung</b>	<b>Effekt</b>
<b>Frankreich</b>	Le Cab: Festanstellung statt Solo-Selbstständigkeit	Exklusivitätsklauseln	Klauseln gestrichen
	Uber/ Take Eat Easy: Festanstellung statt Solo-Selbstständigkeit	Kontrolle durch GPS	Beschäftigung von ehemals Solo-Selbstständigen
<b>Italien</b>	Foodora/Glovo: Festanstellung statt Solo-Selbstständigkeit	Subordination von Arbeitskräften durch algorithmische Kontrolle und Schichtzuweisung	Solo-Selbstständigkeit mit erweitern Schutzrechten
<b>Spanien</b>	Deliveroo: klagender Arbeiter ist Beschäftigter	Zwang der zeit- und ortsgebundenen Annahme von Aufträgen als „Quasi“-Schichtsystem	Beschäftigung des Arbeiters
<b>Deutschland</b>	Crowdwork: Solo-Selbstständige können Beschäftigte sein	Ort, Zeit und Inhalte der Arbeit kann nicht frei gestaltet werden, sondern wird von Auftraggeber vorgegeben → weisungsgebunden und fremdbestimmt	Solo-Selbstständige auf Plattformen können als Arbeitnehmer:innen gelten

---

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Felix.gnisa@uni-jena.de

Philipp.lorig@uni-jena.de