GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Zwischen Flexibilität und Unsicherheit: Erfahrungen von Frauen in der Plattformökonomie : Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Fritsch, Katrin; von Schwichow, Helene

2020

https://doi.org/10.25595/2381

Veröffentlichungsversion / published version
Working Paper

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Fritsch, Katrin; von Schwichow, Helene: *Zwischen Flexibilität und Unsicherheit: Erfahrungen von Frauen in der Plattformökonomie : Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*. Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung; Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V., 2020. DOI: https://doi.org/10.25595/2381.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

DRITTER GLEICHSTELLUNGSBERICHT

DRITTER GLEICHSTELLUNGSBERICHT

Katrin Fritsch, Helene von Schwichow

Zwischen Flexibilität und Unsicherheit:

Erfahrungen von Frauen in der Plattformökonomie

Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

ZWISCHEN FLEXIBILITÄT UND UNSICHERHEIT: ERFAHRUNGEN VON FRAUEN IN DER PLATTFORMÖKONOMIE

Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Katrin Fritsch, Helene von Schwichow

MOTIF Institute for Digital Culture

Berlin, den 18. Mai 2020

Abstract

Die Plattformökonomie wächst und entwickelt sich zu einem zunehmend relevanten Arbeitsmarkt in Deutschland. Sie verspricht neue Möglichkeiten wie Offenheit, Flexibilität und Gleichheit für Arbeiter*innen. Für Frauen, die häufiger Sorgearbeit leisten, wirken die Arbeitsangebote, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf versprechen, besonders interessant. Gleichzeitig zeichnet sich in der Forschung ab, dass Plattformarbeit Probleme wie etwa Prekarisierung und Diskriminierung fortschreibt. Frauen sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt ganz besonders von prekären Arbeitsbedingungen und Altersarmut betroffen, weil sie mehrheitlich in Teilzeit beschäftigt sind und geringere Renten beziehen.

Welche Rolle spielt also die Plattformökonomie im Hinblick auf Gleichstellung? Und welche Erfahrungen machen Frauen tatsächlich bei der Arbeit auf Plattformen? Diese Expertise untersucht anhand von qualitativen, semi-strukturierten Interviews die Erfahrungen, die Plattformarbeiter*innen auf den Plattformen Airbnb, Helpling, 99designs und Textbroker machen. Ziel der Expertise ist es, tiefere Einblicke in die Lebenswelten von Plattformarbeiter*innen zu gewinnen und sie aus intersektionaler Perspektive zu interpretieren.

Mit Hilfe einer thematischen Netzwerkanalyse zeigt sich, dass Frauen Plattformarbeit als flexibel, unsicher, intransparent und vereinzelnd erfahren. Zusätzlich stellt sich heraus, dass Plattformarbeiter*innen häufig unbezahlte, unsichtbare Arbeit leisten und sich Gender-Stereotype wie etwa die Frau als “gründliche Putzkraft” oder die Frau als “herzliche Gastgeberin” fortziehen oder sogar verstärken. Darauf basierend leitet diese Expertise Handlungsempfehlungen im Hinblick auf Gleichstellung und die Förderung fairer Arbeitsbedingungen ab.

Inhaltsverzeichnis

1. Schöne neue Arbeitswelt 4

2. Forschungsstand 6
2.1 Plattformarbeit
2.2 Frauen in der Plattformökonomie
2.3 Forschungsbedarf und Forschungsziele

3. Forschungsdesign und Methode 13
3.1 Sampling und Datenauswahl
3.2 Spezifika und Gemeinsamkeiten der untersuchten Plattformen
3.3 Design der Forschungswerkzeuge
3.4 Ethik und Reflexivität

4. Analyse und Diskussion 22
4.1 Einblicke in Lebenswelten: Giulia und Anna
4.2 Erfahrung: Flexibilität
4.3 Erfahrung: Unsicherheit
4.4 Erfahrung: Intransparenz
4.5 Erfahrung: Vereinzelung
4.6 Zusatzcodes: Unbezahlte Arbeit und Gender-Stereotype

5. Handlungsempfehlungen 36

6. Fazit und Ausblick 39

7. Bibliographie 41

8. Anhang 50
8.1 Einverständniserklärung
8.2 Interview-Fragebogen
8.3 Samplingtabelle
8.4 Codebuch

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Spezifika der untersuchten Plattformen 16

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Diagramm der Netzwerkanalyse - Flexibilität 26
Abbildung 2: Diagramm der Netzwerkanalyse - Unsicherheit 28
Abbildung 3: Diagramm der Netzwerkanalyse - Intransparenz 31
Abbildung 4: Diagramm der Netzwerkanalyse - Vereinzelung 33

1. Schöne neue Arbeitswelt

Im Frühjahr 1951 stellt der Ingenieur Peter Pfennigsberg auf der Technikmesse in Hannover die erste vollautomatische Waschmaschine vor. Die "Constructa" gilt als Revolution für die moderne Hausfrau, denn sie "spart Zeit, spart Geld, spart Raum" (Constructa: Eine Waschmaschinen-Legende, 2018, ohne Seite). Neben dem Staubsauger, der Spülmaschine und der Mikrowelle zählt auch die Waschmaschine zu den technologischen Innovationen des 20. Jahrhunderts, die mehr Flexibilität, Freiheit und Selbstbestimmung für Frauen versprechen. Technologien, so lautet das Narrativ, können die Hausarbeit abnehmen und somit einen wichtigen Teil zur Gleichstellung von Frauen in der Gesellschaft beitragen (Wajcman, 1991).

Während einige Forscher*innen[1] aufzeigen, dass signifikant viel Zeit durch neue Haushaltsgeräte eingespart wird (Gershuny & Robinson, 1988), werden auch andere Stimmen immer lauter. Sie stellen fest, dass die Arbeitszeit von Frauen im Haushalt konstant geblieben ist (Vanek, 1974), durch höhere Hygienestandards und neue Aufgabenbereiche zugenommen hat (Bittmann, Rice & Wajcman, 2004), oder sich durch Technologien Gender-Stereotype sogar verstärkt haben (Cockburn & Ormrod, 1993; Fischer, 1988; Wajcman, 1991). Technologien schaffen außerdem neue Formen sozialer Ungleichheit, weil zum Beispiel Care-Arbeit von anderen Frauen ausgeführt wird, die wegen ihrer sozialen Klasse und Herkunft weniger Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt haben (Bücker, 2020; Glenn, 1992). Es scheint, als ob die bloße Feststellung, dass neue Technologien im Haushalt zu Freiheit, Gleichheit und Selbstbestimmung für Frauen führen, zu kurz greift.

Nach der Finanzkrise im Jahr 2008 erfährt das Narrativ, dass Frauen mit Hilfe neuer Technologien freier, zugänglicher und flexibler arbeiten können, wieder neuen Aufwind: Unternehmen aus dem Silicon Valley entwickeln digitale Plattformen, über die jede*r Mensch zu jeder Zeit an jedem Ort Arbeit in Tasks oder Stunden ausführen kann. Ganz nach dem Motto "Ask forgiveness, not permission" (Wiener, 2020, S. 35) und unter der Prämisse von Disruption und Effizienz, digitalisieren die Unternehmen ganze Branchen. In einer zerrütteten Ökonomie versprechen Plattformen wie Uber oder Airbnb, dass das gemeinsame "Teilen" von Ressourcen - also eine alternative, an der Gemeinschaft orientierte Ökonomie - für alle zu einer sozio-ökonomischen Verbesserung führen wird (Rosenblat, 2018). Mit einem genaueren Blick ist dies der gute alte US-amerikanische Traum von der Tellerwäscher*in zur Millionär*in. Jede*r kann so viel arbeiten und verdienen wie gewünscht, die Plattformen erzählen die Geschichte von sozialer Mobilität.

Das Versprechen wirkt ganz besonders interessant für die Frauen, die ohnehin nebenbei mit unbezahlter Care-Arbeit beschäftigt sind. Sie können unkompliziert per App am Arbeitsmarkt teilhaben. Historisch gesehen ist es nicht verwunderlich, dass genau dieses Narrativ von Flexibilität und Arbeit mit dem Entstehen der Plattformökonomie wieder aufgegriffen wird: Denn Frauen bilden, seit sie am weltweiten Arbeitsmarkt teilnehmen, die größte Gruppe an Menschen, die in Teilzeit oder auf Stundenbasis arbeiten

[1] Wir verwenden in dieser Expertise den Asterisk um die Geschlechtervielfalt sichtbar zu machen.

(Fudge & Owens, 2006). Mit dem Aufkommen neuer digitaler Technologien sind sie leider auch die Gruppe, die am häufigsten schlecht bezahlt, nicht sozial abgesichert und prekär beschäftigt ist (Fudge & Owens, 2006).

Aber, welche Arbeitserfahrungen machen Frauen, die in Deutschland leben und auf Plattformen arbeiten, tatsächlich? Welche Lebenswelten, Träume und Ängste haben sie? Obwohl in den letzten Jahren Forschung über die sozialen Implikationen von digitalen Technologien und der Plattformökonomie zugenommen hat (siehe zum Beispiel Crawford et al., 2019; Woodcock & Graham, 2020), gibt es relativ wenig Forschung, die das Phänomen Plattformarbeit aus einer Gender-Perspektive beleuchtet (Ticona & Mateescu, 2018). Dabei kann genau diese Perspektive viel Aufschluss darüber geben, welche neuen Dynamiken durch Innovationen aufkommen und wo im Kontext Gleichstellung Chancen und Risiken entstehen.

Diese Expertise untersucht die Erfahrungen von Frauen, die auf den Plattformen Airbnb, Helpling, 99designs und Textbroker arbeiten, mit qualitativen, semi-strukturierter Interviews und einer thematischen Netzwerkanalyse. In einer stark von wirtschaftlichen Narrativen getriebenen Debatte (Ticona, Mateescu & Rosenblat, 2018) - "[W]ir bekämpfen den Schwarzmarkt" (Franke, 2017, ohne Seite) und "Sie [...] können sich ein flexibles Einkommen sichern" (Online Geld verdienen mit Texten, ohne Jahr, ohne Seite) - ist es umso wichtiger, auch die Stimmen der Arbeiter*innen zu hören und im Kontext Gleichstellung einzuordnen.

Denn wie auch schon die Forschung über Haushaltsgeräte gezeigt hat, sind Innovationen nicht per se gut oder schlecht für Frauen. Viel eher sind Technologien komplexe Konstrukte, die gleichzeitig Machtverhältnisse fortschreiben, spiegeln, oder abschwächen (Bijker & Law, 2010; Sturken & Thomas, 2004). Technologien sind Artefakte, die politisch sind (Winner, 1980), und genau dadurch gute Anlässe, um soziale Ungleichheiten innerhalb einer Gesellschaft aufzudecken und ihnen entgegenzuwirken. Die Plattformökonomie kann im weiteren Sinne als Schauplatz für diese sozio-politischen Fragestellungen gesehen werden und ist damit ein guter Ausgangspunkt um sich der Frage nach Potenzialen und Risiken der Digitalisierung für die Gleichstellung anzunähern.

In einer Gesellschaft, in der prekäre Arbeitsbedingungen weltweit zunehmen (ILO, 2015) und Menschen immer mehr Unsicherheit sowohl in der Arbeit als auch im Privatleben verspüren (Pugh, 2015), ist es besonders wichtig, neue Technologien aus intersektionaler Perspektive[2] und mit Fokus auf vulnerable Gruppen zu erforschen. Denn nur mit diesem Blick kann sichergestellt werden, dass Innovationen nicht

[2] Intersektionalität zielt darauf ab, soziale Ungleichheiten in ihren Verschränkungen und Wechselwirkungen zu betrachten. Der Begriff wurde von Kimberlé Crenshaw geprägt, die das Bild einer Straßenkreuzung (intersection) verwendete, um die Kreuzungen, Überlagerungen und Verwobenheit unterschiedlicher Diskriminierungen aufzuzeigen (Crenshaw, 1989). Dieses Bild ist mittlerweile in die Kritik geraten, da es von einzelnen Überschneidungen ausgeht, anstatt den Fokus auf die Beziehungen von Ungleichheiten zu richten (Winker & Degele, 2010). Diskutiert werden auch die drei ursprünglichen Kernkategorien, Race, Class & Gender, und die Frage, auf welche und wieviele weitere Ungleichheitskategorien, wie etwa Alter, Kultur oder Besitz, der Fokus erweitert werden sollte (Winker & Degele, 2010).

für einige wenige, sondern für die gesamte Gesellschaft faire Möglichkeiten und Chancen bieten. Die folgende Expertise strebt an, genau dazu einen Beitrag zu leisten.

Dazu überprüft die Expertise zunächst den aktuellen Forschungsstand zur Plattformarbeit und richtet einen kritischen Fokus auf die zentralen Versprechen, die die Plattformökonomie speziell an Frauen richtet. Im Anschluss werden Forschungsdesign und Methode erläutert. Das Kapitel "Analyse und Diskussion" gewährt zunächst zwei tiefe Einblicke in die Lebenswelten der Interviewpartner*innen, um dann die zentralen Ergebnisse der Studie zu diskutieren. Diese bilden, zusammen mit den Zusatzcodes, die Grundlage für die abschließenden Handlungsempfehlungen.

2. Forschungsstand

Die digitale Plattformwirtschaft wächst weltweit und gestaltet Arbeitsmärkte fundamental um (Schmidt, 2016). Auf der einen Seite wird sie als attraktive Alternative zu traditionellen Arbeitgeber*innen bewertet (Parker, Van Alstyne & Choudary, 2016), auf der anderen Seite als neue Form prekärer Arbeit kritisiert (Scholz, 2016). Ein Blick auf die aktuelle Forschung zeigt, welche Chancen und Risiken in der Plattformökonomie in Bezug auf Gleichstellung entstehen.

2.1 Plattformarbeit

Eine "Plattform" ist, bildlich gesprochen, eine barrierefreie Fläche auf die man tritt um unterstützt zu werden – zum Beispiel um in den Zug einsteigen zu können. Sie bildet eine Basis, ist Anfangspunkt für weitere Aktionen. Der Begriff "Plattform" ist schwierig zu fassen und gleichzeitig für digitale Unternehmen entscheidend: Sie haben sich als "digitale Plattformen" den Begriff angeeignet um ihre Geschäftsmodelle, die Angebot und Nachfrage app-basiert verbinden sollen, zu definieren.
Plattform-Unternehmen positionieren sich als Intermediäre und liefern damit ein Versprechen von Neutralität, Egalität und Offenheit für Arbeiter*innen und Kund*innen (Gillespie, 2010). Sie gelten als vielversprechende Alternativen zu traditionellen Beschäftigungsverhältnissen, die neue Zugänge zu Erwerbsarbeit und Mitgestaltung eröffnen (Müller & Schildmann, 2018; Schmidt, 2016). Als "Bindeglieder" zwischen zwei Parteien vermitteln die Plattformen Arbeit, entziehen sich mit dem Begriff "Plattform" aber auch ihrer gesellschaftlichen Verantwortung (Gillespie, 2010).

Plattformarbeit in Deutschland 2020

Weltweit nimmt Plattformarbeit als neue Arbeitsform zu (Cheng, Jung, Parra-Lancourt & Powell, 2020), auch in Deutschland steigt die Zahl der Plattformarbeiter*innen. Etwa drei Prozent der im Internet aktiven Deutschen sind auf einer Cloud- oder Gigwork-Plattform registriert (Baethge, Boberach, Hoffmann & Wintermann, 2019). Auffällig dabei ist, dass der Großteil der Plattformarbeiter*innen die

Tätigkeit nebenberuflich ausübt, wobei die Nebenerwerbstätigkeit in den meisten Fällen nicht den in der Ausbildung oder im Hauptberuf erlernten Fähigkeiten entspricht (Bertschek, Ohnemus & Viete, 2016). Plattformarbeit lässt sich in den allgemeinen Trend zur Zweit- oder Nebenbeschäftigung einordnen – die Anzahl der Menschen, die einer nebenberuflichen Tätigkeit nachgehen hat sich in Deutschland seit 2003 mehr als verdoppelt (Graf, Höhne, Mauss & Schulze Buschoff, 2019). Die Plattformarbeiter*innen sind im Vergleich zu Festangestellten häufiger jung und ledig und zeichnen sich durch ein hohes Bildungsniveau aus (Bertschek et al., 2016). Der Anteil an Frauen, die auf Plattformen tätig sind, liegt zwischen 38 und 52 Prozent (Maier, Viete & Ody, 2017), wobei die Zahlen von Studie zu Studie variieren (Müller & Schildmann, 2018). Als Motive für die Tätigkeit werden vor allem hohe Flexibilität, Abwechslung sowie die Möglichkeit auf schnellem Wege etwas dazuzuverdienen angegeben (Bertschek et al., 2016; Leimeister, Durward & Zogaj, 2016).

Chancen und Risiken

Plattformarbeit entspricht den zeitgemäßen Wünschen nach Freiheit und Flexibilität bei der Arbeit und bietet darüber hinaus weitere Potenziale, wie etwa die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder die Steigerung von Produktivität und Innovationskraft (Baethge et al., 2019). Gleichzeitig zeigt die Forschung auch einige Kritikpunkte auf: So ist die Bezahlung der Arbeit häufig undurchsichtig und vergleichbar gering (Cheng et al., 2020; Leimeister et al., 2016; Scholz, 2016). Lisa Bor (2018) stellt fest, dass Plattformarbeiter*innen in Deutschland auf Helpling nach Abzügen unter dem gesetzlichen Mindestlohn ausgezahlt werden.

Plattformarbeit findet oft von Auftrag zu Auftrag statt und ist nicht planbar (Ivanova, Bronowicka, Kocher & Degner, 2018). Diese Faktoren führen zur Befürchtung der Entstehung einer neuen, prekären Arbeiter*innenklasse (Schmidt, 2016). Eine fehlende Interessenvertretung durch Gewerkschaften und Betriebsräte sorgt zusätzlich für Unsicherheit, weil Arbeiter*innen als Solo-Selbstständige keine Arbeitnehmer*innen-Rechte beanspruchen können (Rosenblat, 2018). Sie haben kein Recht auf Urlaub, Pausen oder Absicherung im Krankheitsfall (Perera, Ohrvik-Stott & Miller, 2020; Tiku, 2020).

Im Gegensatz zu traditionellen Arbeitsplätzen, für die man sich zum Beispiel mit einem Bewerbungsschreiben bewerben muss, wird Plattformarbeit als Arbeit mit geringen Eintrittsbarrieren angesehen: Registrierungsprozesse sind einfacher, und die über digitale Applikationen vermittelten Arbeitsprozesse sind meist orts-, zeit- und sprachunabhängig (Parker et al., 2016). Die digital-mediierte Form von Arbeit birgt aber gleichzeitig auch neue Risiken: Weil kaum menschlicher Kontakt zwischen Arbeiter*innen und Plattformen stattfindet (Ivanova et al., 2018), übernehmen Algorithmen eine neue Form von Management (Rosenblat, 2018). Maschinen-lesbare Bewertungssysteme und konstantes Tracking erlauben es den Plattform-Unternehmen Arbeitsprozesse zu jederzeit genau zu überwachen und dabei massive Datenmengen zu sammeln (Ivanova et al., 2018; Stark & Levy, 2018).

Frank Pasquale (2015) spricht von der “black box society” (S. 218), in der Menschen Algorithmen nicht mehr verstehen und neue, technologie-basierte Formen von Ungerechtigkeit auftreten. Die

undurchsichtigen Entscheidungsprozesse durch Algorithmen führen außerdem zu unsichtbarer, intransparenter Diskriminierung (Wachter, 2019).

In einer Gesellschaft, in der Eigenständigkeit und Flexibilität als wichtige Arbeitsqualitäten gelten (Anwar & Graham, 2020) und Unsicherheiten navigiert werden müssen (Pugh, 2015), werden Plattformen zu interessanten Alternativen zu der traditionellen Arbeitswelt. Gleichzeitig wird jedoch klar, dass digitale Plattformen soziale Ungleichheit nicht automatisch minimieren, sondern sich sowohl Chancen als auch Risiken für die Gleichstellung fortziehen, und sogar verstärken können. Gerade deshalb sollte in der Erforschung von Plattformarbeit ein besonderes Augenmerk auf Gruppen liegen, die ohnehin von sozialen Ungleichheiten betroffen sind.

2.2 Frauen in der Plattformökonomie

Mit der Verbreitung des Internets kommen neue Hoffnungen einer offenen, freien und egalitären Gesellschaft auf (Turner, 2006). Das Internet wird häufig als neutrale Technologie gesehen, also als eine Technologie, die niemanden bevorzugt oder benachteiligt, und in der historische, physische und soziale Zuschreibungen keine Rolle mehr spielen (Barzilay & Ben-David, 2017). Damit ist das Internet besonders für Frauen interessant, denn es verspricht Freiheiten ganz unabhängig von Gender und sozialen Normen (Barzilay & Ben-David, 2017).

Als neutrale Technologie reiht sich das Internet in eine Vielzahl von Innovationen ein, die Fortschritt für alle versprechen – doch viele Technikhistoriker*innen und Soziolog*innen haben anhand von Beispielen wie dem Fahrrad, der Glühbirne oder der Atombombe gezeigt, dass Technologien nie neutral sind, sondern Machtverhältnisse fortschreiben (siehe zum Beispiel Cohn, 1987; Sturken & Thomas, 2004).

Gender und Technologie

Das gilt auch im Bezug auf Gender. So stellen die Forscher*innen Cynthia Cockburn und Susan Ormrod (1993) fest, dass die Mikrowelle an sich schon eine gegenderte Technologie ist. Vom Produktdesign über die Produktion bis hin zur Vermarktung der Mikrowelle zeigt sie in ihrem Buch *Gender and Technology in the Making* bis ins kleinste Detail auf, wie Gender-Stereotype in die Mikrowelle mit "eingeschrieben" werden. Auch Fischer (1988) zeigt, wie das private Telefon die Rolle der Hausfrau verstärkt hat. Die Forscherin Judy Wajcman (1991) bringt auf den Punkt:

> *"Technologies result from a series of specific decisions made by particular groups of people in particular places at particular times for their own purposes. As such, technologies bear the imprint of the people and the social context in which they are developed."* (S. 22)

Über 25 Jahre nach dem Aufkommen des Internets ist klar, dass auch diese Technologie nicht nur Offenheit und Freiheit für Frauen gebracht hat: Die geringe Anzahl an Frauen im MINT-Bereich führt dazu, dass Innovationen meist von und für Männer entwickelt werden (Criado-Perez, 2019). Zusätzlich verursachen fehlende Datensets von Frauen und undurchsichtige Algorithmen neue Formen von

Diskriminierung aufgrund von Gender oder Rassifizierung (Buolamwini & Gebru, 2018). Machtverhältnisse verschwinden also nicht im Internet, sondern werden verstärkt, fortgeführt oder geschwächt.

Frauen und Arbeitsmarkt

Wie neue Technologien verspricht auch der bezahlte Arbeitsmarkt Emanzipation für Frauen, da er sie von unbezahlter Care-Arbeit erleichtert und Frauen finanzielle Unabhängigkeit von ihrem Partner erlangen können (Rittich, 2006). Doch leider zeigt sich auch hier, dass überwiegend Frauen von prekären Arbeitsverhältnissen gefährdet sind (Fudge & Owens, 2006). Das Stereotyp von Hausfrau und Brotverdiener zieht sich weiterhin fort und führt dazu, dass Frauen weltweit häufiger in Teilzeit arbeiten, nicht sozial abgesichert und weniger durch Gewerkschaften vertreten sind (Fudge & Owens, 2006). Auch in Deutschland ist das der Fall: Frauen sind häufiger in Teilzeit beschäftigt (Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, 2019), haben ein weitaus geringeres Einkommen im Gegensatz zu ihrem Partner (Wippermann, 2016) und sind von Altersarmut durch geringe Renten gefährdet (OECD, 2019). Zusätzlich wird Care-Arbeit nun vermehrt von Frauen mit Migrationshintergrund ausgeübt, globale Care Chains entstehen und die soziale Ungleichheit verschiebt sich (Ehrenreich & Hochschild, 2004; Glenn, 1992).

Die Plattformökonomie vereint beide Bereiche nun: Als neue Technologie und neuer Arbeitsmarkt verspricht sie Flexibilität, Offenheit und Anonymität für Plattformarbeiter*innen (Lehdonvirta, 2018). Daraus ergeben sich zahlreiche Chancen, aber auch neue Herausforderungen für die Gleichstellung:

Offenheit

Plattformen versprechen Offenheit, indem sie sich als zugängliche Räume positionieren in denen, ganz unabhängig vom soziodemografischen Hintergrund, jede Person mitmachen kann. So eröffnen sie neue Partizipationsmöglichkeiten und Einnahmequellen für Menschen, die es auf dem regulären Arbeitsmarkt eher schwer haben, Frauen etwa, aber auch Alleinerziehende oder Menschen mit Beeinträchtigungen oder Vorstrafen (Bauer & Gegenhuber, 2017).

Obwohl die Eintrittsbarrieren niedrig scheinen, sind die Startbedingungen für Arbeiter*innen nicht die gleichen (Ticona et al., 2018), bestehende Ungleichheiten ziehen sich fort. Häufig bleiben Stereotypisierungen bezüglich Herkunft oder Gender wirksam, obwohl die Merkmale nicht direkt angegeben werden (Adams & Berg, 2017; Lücking, 2019). Zudem benötigen Plattformarbeiter*innen Digital Fluency,[3] also ein Vorwissen darüber, welche kulturellen und kommunikativen Normen auf der Plattform herrschen und eine Fähigkeit sich souverän auf der Plattform zu bewegen (Ticona et al., 2018). Die Untersuchung von Schreyer & Schrape (2018) des Lieferdienstes Foodora zeigt, dass zwar fast keine

[3] Der Begriff Digital Fluency stammt von Zizi Papacharissi und Emily Easton (2013), die ihn, in Abgrenzung zu Digital Literacy, verwenden, um unausgesprochene Regeln und Normen auf Plattformen zu thematisieren.

Qualifikationen notwendig sind, die Fahrer*innen aber eigenes Equipment vom Fahrrad bis zum Mobilfunkvertrag mitbringen müssen.

Anhand der Art der ausgeführten Tätigkeit zeigt sich, dass tendenziell gewisse gesellschaftliche Gruppen bestimmte Arten von Plattformarbeit ausführen. So putzen zum Beispiel auf Helpling in Deutschland nach wie vor überwiegend Migrant*innen und Frauen aus bildungs- und einkommensschwachen Milieus (Bor, 2018). Erschwerend hinzu kommt, dass Plattformarbeiter*innen, die viel und regelmäßig arbeiten, von den algorithmischen Management-Systemen höher gerankt werden und so häufig lukrativere Jobs erhalten (Rosenblat, 2018). Arbeiter*innen mit zusätzlichen Verantwortungen, wie etwa Care-Work, werden dadurch benachteiligt (Barzilay & Ben-David, 2017).

Flexibilität

Neben Offenheit versprechen Plattformen zeitliche, räumliche und inhaltliche Flexibilität. In einer Gesellschaft, in der eine ausgewogene Work-Life-Balance, zum Beispiel durch Homeoffice-Angebote, immer wichtiger wird, stellen Plattformen eine attraktive Alternative zu regulären Arbeitgeber*innen dar (Parker et al., 2016). Flexibilität gilt dabei als Qualitätsmerkmal (Anwar & Graham, 2020): Für Auftraggeber*innen, weil sie auf schnellem Weg Arbeitskräfte für Aufgaben mit sich rasch verändernden Anforderungen schaffen können. Für Arbeiter*innen, weil Flexibilität Vereinbarkeit von Familie und Beruf verspricht (Fredman, 2006).

Nicht außer Acht zu lassen ist jedoch, dass Flexibilität an sich schon häufig gegendert ist, denn sie geht von Frauen aus, die beruflich nach Vereinbarkeitslösungen streben (Hensel, 2020; Meier-Gräwe, 2016). Flexibilität impliziert, dass Frauen nach wie vor den Großteil der Verantwortung für Familie und Haushalt tragen (Cahn, 2000) und in diesem Rahmen Teilzeit-Optionen, flexible Arbeitszeiten und Arbeit jenseits eines konventionellen Arbeitsplatzes attraktiver werden (Schoenbaum, 2016; Ticona et al., 2018). Plattformen positionieren sich gezielt als Angebot von flexibler Arbeit und als “Empowerment” für Frauen mit zusätzlichen gesellschaftlichen Aufgaben (Barzilay & Ben-David, 2017).

Über Plattformen vermittelte Arbeit wird zudem häufig von zuhause aus ausgeführt, was die Gefahr birgt, die traditionelle Rolle der Frauen eher zu festigen und zu einer Entgrenzung von Berufs- und Privatleben zu führen (Kaste, 2020). Arbeiter*innen sind auch häufiger in einer schutzlosen Position, in der sie Diskriminierung oder sexualisierte Gewalt erfahren, weil die Arbeit in privaten Räumen stattfindet (Kalleberg & Vallas, 2019). Barzilay & Ben-David (2017) stellen darüber hinaus in ihrer Studie *Platform Inequality: Gender in the Gig-Economy* fest, dass auf einer internationalen Plattform, die verschiedene Arten von Arbeit vermittelt, der durchschnittliche Stundenlohn von Frauen signifikant geringer ist. Weitere Studien bestätigen diese Benachteiligung (siehe zum Beispiel Adams & Berg, 2017; Galperin, 2019; Hara, Milland, Hanrahan, Callison-Burch & Adams, 2019). Historisch gesehen leisten Frauen ohnehin am häufigsten prekäre Arbeit (Fudge & Owens, 2006) und es scheint, als würde Plattformarbeit diesen Umstand fortschreiben.

Anonymität

Drittens versprechen einige Plattformen Anonymität und damit einhergehend Gender-Neutralität (Chander & Krishnamurthy, 2018). Plattformen verstehen sich als zweiseitige Marktplätze und damit als neutrale, unparteiische Intermediäre (Evans, 2009; Ivanova et al., 2018), die Gender oft gar nicht abfragen (Barzilay & Ben-David, 2017). Weil Plattformen einheitliche technische Standards für alle Arbeiter*innen anwenden, geben sie sich offen, neutral und frei von diskriminierenden Strukturen (Eisenmann, Parker & Van Alstyne, 2009). Dadurch genießen Arbeiter*innen ein gewisses Level an Anonymität, das sie vor etwaigen Diskriminierungen schützen kann (Barzilay & Ben-David, 2017).

Die Forschung der letzten Jahre hat jedoch gezeigt, dass es nicht zielführend ist, Gender bloß unsichtbar zu machen und Plattformen als neutrale Technologien zu verstehen – Plattformen können das Versprechen von Neutralität und Anonymität zumeist nicht halten (siehe zum Beispiel Gillespie, 2010; Hara et al., 2019; Tufekci, 2015).

Auf Plattformen spielt Vertrauen, sowohl zwischen Kund*innen und Arbeiter*innen, als auch zum Produkt und zur Plattform eine entscheidende Rolle (siehe zum Beispiel Hawlitschek, Teubner & Weinhardt, 2016; Konstan & Riedl, 2012). Um das Vertrauen zu einem Gegenüber auf einer digitalen Plattform herzustellen, sind sowohl die Bewertungen als auch persönliche Informationen im Profil entscheidend (Schoenbaum, 2016). Mit Hilfe von biographischen Details und Profilbildern entscheiden sich Auftraggeber*innen innerhalb weniger Sekunden für oder gegen eine Arbeiter*in (Ticona et al., 2018). Arbeiter*innen werden dazu ermutigt, zusätzliche persönliche Angaben zu machen, um herauszustechen (Ticona et al., 2018). Galperin (2019) zeigt, dass bei diesen Auswahlverfahren Kund*innen besonders schnell auf Gender-Stereotype zurückgreifen. Selbst wenn Plattformen Gender oder Herkunft nicht spezifisch abfragen, können andere Informationen, wie etwa ein Name oder ein Foto, Rückschlüsse liefern (Schoenbaum, 2016). Der vermeintliche Schutz vor Diskriminierung durch Anonymität und Neutralität wird hinfällig.

Altbekannte Versprechungen von Technologien und speziell dem Internet als Schlüssel zu mehr beruflichen Optionen und Chancengleichheit für Frauen, werden von der Plattformökonomie aufgegriffen und weitergeführt. Im Diskurs um die Glaubwürdigkeit dieser Versprechungen stellen Plattformen einen entscheidenden Untersuchungsgegenstand dar, da sich anhand ihres Beispiels besonders genau beobachten lässt, welche bestehenden sozialen Ungleichheiten sich bei digital vermittelter Arbeit fortsetzen und welche neuen gegebenenfalls hinzukommen. Insofern bietet die Debatte um Plattformarbeit einen guten Anlass, um Gendereffekte im Arbeitskontext neu zu verhandeln.

2.3 Forschungsbedarf und Forschungsziele

Plattformarbeit, das wird deutlich, ist ein kontroverses, aktuelles Thema, das viele Chancen für den Arbeitsmarkt und gleichzeitig einige Risiken für die Arbeiter*innen birgt. Umso wichtiger ist es, diese Form von Arbeit umfassend zu erforschen. Ein Blick auf den wissenschaftlichen Diskurs zeigt, dass das

Thema Gender und Plattformarbeit dabei noch nicht ausreichend beachtet und erforscht wurde (Hensel, 2020; Barzilay & Ben-David, 2017). Das kann mehrere Gründe haben. Erstens, weil bestehende Literatur zur Prekarisierung von Arbeit Herkunft und Geschlecht häufig vernachlässigt (Branch & Hanley, 2017). Zweitens, weil sich verhältnismäßig viel Forschung auf einige wenige Plattformen wie Uber, Airbnb und Amazon Mechanical Turk fokussiert. Dadurch werden spezifische Plattform-Mechanismen hervorgehoben, anstatt übergreifend Gender zu untersuchen (siehe zum Beispiel Irani, 2015; Scholz, 2016; Rosenblat, 2018). Und drittens, weil der bisherige Forschungsfokus stark auf Business Modellen und ihren Funktionsweisen, nicht auf der Frage sozialer Ungleichheit, gelegen ist (siehe zum Beispiel Brynjolfsson & McAfee, 2014; Parker et al., 2016).

Wie der derzeitige Forschungststand zeigt, verschwinden soziale Ungleichheiten auch auf Plattformen nicht, sondern schreiben sich fort oder werden verstärkt. Frauen sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt ganz besonders von prekären Arbeitsbedingungen und geringer sozialer Absicherung betroffen. Sie sind mehrheitlich in Teilzeit beschäftigt (Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, 2019) und mehrheitlich von Altersarmut durch geringere Renten gefährdet (OECD, 2019). Forscher*innen weltweit fordern mehr Forschung zu dem Thema Plattformarbeit und Frauen (Barzilay, 2019; Cheng et al., 2020; Hunt & Samman, 2019; Schoenbaum, 2016; Ticona & Mateescu, 2018). Denn es gibt Anzeichen dafür, dass sich auf Plattformen ein "Frauen-Arbeitsmarkt" (Müller & Schildmann, 2018, S. 25) entwickelt. Die Versprechungen der Plattformökonomie von Offenheit, Flexibilität und Anonymität verlangen nach einer alternativen Erzählung der tatsächlichen Erfahrungen von Frauen.

Bisherige Forschung zu Plattformarbeit ist überwiegend quantitativ (siehe zum Beispiel Barzilay & Ben David, 2017; Cheng et al., 2020; Kaste, 2020; Serfling, 2018). Um die Auswirkungen und Möglichkeiten neuer Technologien einordnen zu können, ist qualitative Forschung aber von zentraler Bedeutung. Qualitative Forschung schafft es in die Tiefe zu gehen, Details aufzudecken und quantitative Erkenntnisse zu kontextualisieren (Bauer, Gaskell & Allum, 2009; Given, 2008). Wie bereits viele Wissenschaftler*innen anhand verschiedener Technologien gezeigt haben, kann qualitative Forschung Machtverhältnisse aufdecken und soziale Ungleichheiten kritisieren (siehe zum Beispiel Bijker & Law, 2010; Cohn, 1987; MacKenzie & Wajcman, 1999; Sturken & Thomas, 2004).

Mit der Forschungsfrage *Welche Erfahrungen machen Frauen bei der Arbeit in der Plattformökonomie?* setzt sich diese Expertise zum Ziel, die Erfahrungen, Sorgen und Wünsche von Frauen, die auf Plattformen arbeiten, qualitativ zu erforschen. Der Begriff Erfahrungen baut im weiteren Sinne auf Forschung zu Lived Experiences auf, um Wahrnehmungen, Erlebnisse und Entscheidungen von Menschen analysieren und interpretieren zu können (Finley, 2008).

Mit diesem Wissen ist es umso wichtiger sicherzustellen, dass Technologien entwickelt werden, die nicht für einige wenige, sondern für die Allgemeinheit Chancen und Möglichkeiten bieten. Es ist also entscheidend mit Blick auf vulnerable und marginalisierte Menschen zu forschen und so Technologien für die gesamte Bevölkerung zu verbessern (Perera et al., 2020).

3. Forschungsdesign und Methode

Qualitative Forschung ermöglicht ein detailliertes und deskriptives Bild von Lebenswelten (Weiss, 1995), und bietet sich daher besonders an, die Frage nach den Erfahrungen von Frauen in der Plattformökonomie zu beantworten. Sie kann ein feines Verständnis von Werten, Auffassungen, Einstellungen und Motivationen von Menschen innerhalb bestimmter sozialer Kontexte liefern (Bauer et al., 2009).

Zur Erforschung von Erfahrungen bietet es sich an, mit dem Konzept Lived Experiences zu arbeiten. Das Framework bietet auf der einen Seite die Möglichkeit, tief in die Lebenswelten einzelner Personen einzutauchen, aber auf der anderen Seite, eben diese Lebenswelten wieder zusammenzufassen (Adams & van Manen, 2008). Forschung zu Lived Experiences baut auf dem Aspekt von Identifizierung auf, der im Bereich Gender ganz besonders zu berücksichtigen ist (Hesse-Bieber, 2008). Häufig werden Lived Experiences in Narrationen abgefragt (Finley, 2008) – der Umfang und das Ziel dieser Expertise haben dies jedoch nicht erlaubt. Anstatt auf Narrationen fokussieren wir uns in der Analyse auf übergreifende Themengebiete, also auf Erfahrungen, die mehrere Frauen gemacht haben. Zusätzlich bieten zwei Geschichten zu den Lebenswelten im Rahmen der Auswertung tiefere Einblicke.

Erfahrungen veräußern sich hauptsächlich durch Sprache (Adams & van Manen, 2008). Interviews ermöglichen es, genau über diese Erfahrungs- und Lebenswelten zu sprechen (Gubrium & Holstein, 2001). Darum haben wir uns für qualitative, semi-strukturierte Interviews als Methode entschieden. Das semi-strukturierte Leitfadendesign ermöglicht es, auf individuelle Erfahrungen, Erlebnisse, Beweggründe und Identitäten tiefer einzugehen während gemeinsame Themen und Erfahrungen zwischen den einzelnen Interviewpartner*innen erforscht werden können.

In der Auswertung der Interviews haben wir uns für eine thematische Netzwerkanalyse nach Attride-Stirling (2001) entschieden. Diese Art der Analyse erlaubt es, Themengebiete abzustecken, sie miteinander zu vernetzen, und tief ins Detail zu gehen ohne den Überblick zu verlieren (Attride-Stirling, 2001). Eine genauere Erläuterung der Auswertung findet sich in Abschnitt 3.3, das Codebuch dazu findet sich im Anhang unter 8.5.

Nach dem Testinterview haben wir uns gegen eine narrative Analyse entschieden, weil sich die Narrationen im Kontext Gleichstellung nicht als aussagekräftig herausgestellt haben. Viel eher haben wir übergreifende Themen in der Auswertung als wichtig erkannt, die als Grundlage für Handlungsempfehlungen dienen können. Eine Schwierigkeit, die sich nach dem Testinterview ergeben hat, war der spezielle Fokus auf Gender. Die Interviewpartner*in konnte nur relativ wenig zu ihrer Erfahrung als Frau sagen, und wenn, waren es eher Stereotype als aussagekräftige Erfahrungen. Eine Revision des Leitfadens mit mehr Fokus auf Alltagserfahrungen konnte diesem Problem teilweise entgegenwirken.

Eine große Einschränkung von Interviews ist es, dass sie oft in gewissen Situationen mit gewissen Menschen passieren, und damit das Problem sozialer Erwünschtheit haben (Bauer et al., 2009). Besonders mit dem Fokus Frauen kann dies zur Verstärkung von Stereotypisierung führen, wie auch später in der Auswertung in Kapitel 4 kritisch diskutiert wird.

Zukünftige Forschung mit einem größeren Rahmen sollte unbedingt mehrere Methoden mischen. Ganz besonders würde sich in Kombination mit Interviews eine teilnehmende Beobachtung anbieten, die die Praktiken und Handlungsweisen von Frauen bei der Arbeit in der Plattformökonomie mit einbezieht. Dies könnte Aufschluss darüber geben, inwiefern die Versprechen der Plattformökonomie tatsächlich im Lebensalltag von Frauen zu Realität werden. Auch eine eine kritische Diskursanalyse der medialen Darstellung von Plattformen mit anschließenden Interviews mit Plattformarbeiter*innen wäre interessant, um herauszufinden, inwieweit die diskursive Arbeit von Plattformen und Medien auf die Lebensrealitäten von Plattformarbeiter*innen zutrifft.

3.1 Sampling und Datenauswahl

Die Interviewpartner*innen wurden nach folgenden Kriterien ausgewählt:

1) Sie sind über 18 Jahre alt.
2) Sie identifizieren sich selbst als Frauen.
3) Sie haben ihren derzeitigen Lebensmittelpunkt in Deutschland.
4) Sie haben mindestens sechs Monate auf einer der vier Plattformen (Airbnb, Helpling, 99designs, Textbroker) gearbeitet.

Wir haben diese Kriterien aus mehreren Gründen aufgestellt. Erstens haben wir unseren Fokus auf Frauen gelegt, weil sie wie bereits in Abschnitt 2.3 besprochen stark von prekärer Arbeit betroffen sind, und daher ein besonderes Augenmerk auf ihre Erfahrungen mit Plattformarbeit in der Frage von Gleichstellung gelegt werden sollte. Hier ist zu betonen, dass wir auch darauf geachtet haben, divers zu samplen, es aber unbedingt noch weitere Forschung mit größerem Rahmen geben muss, die weitere Intersektionen sozialer Ungleichheit, wie zum Beispiel Alter, in der Plattformökonomie beleuchtet. Da diese Expertise im Rahmen des Gleichstellungsberichts der deutschen Bundesregierung durchgeführt wird, liegt der Fokus auf Frauen in der Plattformökonomie in Deutschland. In dem Testinterview hat sich ergeben, dass eine Mindestdauer der Arbeit von sechs Monaten auf der Plattform wichtig ist, damit die Interviewpartner*innen lange und fundiert genug über ihre Erfahrungen sprechen können. Die Auswahl der vier Plattformen Airbnb, Helpling, 99designs und Textbroker wurde von der Kommission festgelegt. Pro Plattform haben wir mindestens zwei Frauen interviewt. Die Übereinstimmungen und Unterschiede der Plattformen werden in Abschnitt 3.2 näher beleuchtet.

Kein Kriterium war, wie viele Stunden die Interviewpartner*innen tatsächlich auf der Plattform pro Woche gearbeitet oder wie viel sie verdient haben. Ebenfalls kein Kriterium war, ob die Interviewpartner*innen zum Zeitpunkt der Interviews auf den Plattformen gearbeitet haben. Im Zuge des Samplings hat sich herausgestellt, dass die Plattformarbeiter*innen oft für eine gewisse Zeit nicht auf der Plattform arbeiten, dann wieder beginnen, und die Arbeitszeiten und Verdienste demnach sehr stark je nach Lebenssituation variieren - und damit relativ wenig aussagekräftig sind. Eine besondere Herausforderung war es, Frauen mit Kindern zu samplen. Dies kann daran liegen, dass generell eher

jüngere, alleinstehende Menschen auf Plattformen in Deutschland arbeiten (Bertschek et al., 2016).
Das finale Sample besteht aus zehn Frauen im Alter von 23 bis 52 Jahren. Sie kommen aus Argentinien, Deutschland, Griechenland, Italien, Marokko und Polen und haben zwischen sieben Monaten und neun Jahren auf der jeweiligen Plattform gearbeitet. Eine genaue Auflistung des Samples befindet sich in der Tabelle im Anhang unter 8.5.

3.2 Spezifika und Gemeinsamkeiten der untersuchten Plattformen

Die untersuchten Plattformen weisen einige Gemeinsamkeiten auf. Sie verbinden Arbeiter*innen mit Kund*innen, in der Regel Einzelpersonen mit Kleinunternehmen oder anderen Einzelpersonen. Dafür behalten sie eine Vermittlungsgebühr ein. Bei den Tätigkeiten handelt es sich in der Regel um kurzfristige Jobs. Alle Plattformen nutzen Algorithmen zur Vergabe der Aufträge und Bewertungssysteme zur Organisation der Arbeiter*innen. Die Kommunikation erfolgt in der Regel über die Plattform-Website oder App.
Neben den Gemeinsamkeiten weisen die Plattformen einige Unterschiede, insbesondere bezüglich der Form der vermittelten Tätigkeiten auf. Die entscheidenden Kriterien sind dabei Dauer, Ortsabhängigkeit, beziehungsweise Unabhängigkeit und Komplexität der jeweiligen Aufgabe. Diese hohe Varianz der Tätigkeiten spiegelt sich auch in den vielfältigen Begriffen, die für bestimmte Formen von Plattformarbeit verwendet werden, wieder. So ist etwa von Crowdwork, Cloudwork, Gig Work, On-Demand-Work oder der Sharing Economy die Rede.
Um die Auswertung der Interviews zu kontextualisieren, soll Tabelle 1 Aufschluss über Gemeinsamkeiten und Spezifika der Plattformen geben. Zusätzlich werden die einzelnen Plattformen, die Branchen, die sie digitalisieren und ihre Besonderheiten kurz vorgestellt.

	Airbnb	Helpling	99designs	Textbroker
*Wie erhalten Arbeiter*innen ihre Aufträge?*	Kund*in wählt Arbeiter*in aus und Arbeiter*in stimmt zu, oder Anfragen werden automatisch von Airbnb für Arbeiter*in angenommen	Kund*in wählt Arbeiter*in für einmalige Reinigung oder reguläre Reinigung (wöchentlich) aus	Kund*in vergibt Auftrag direkt an Arbeiter*in oder Contest wird ausgeschrieben, bei dem sich Kund*in am Ende für eine oder mehrere Arbeiter*innen entscheidet	Auftrag wird von Arbeiter*in ausgewählt und von Kund*in angenommen. Erst wenn dieser Auftrag erfüllt ist darf Arbeiter*in den nächsten Auftrag auswählen
Wie funktioniert die Bewertung?	Sterne-Bewertung von Kund*in und Arbeiter*in (symmetrisch)	Sterne-Bewertung von Kund*in über die Arbeiter*in (asymmterisch)	Sterne-Bewertung von Kund*in über die Arbeiter*in (asymmetrisch)	Level-Bewertung von Kund*in und unregelmäßige Bewertung von Plattform über die Arbeiter*in (asymmetrisch)
Welche Formen der Bestrafung gibt es?	Monetäre Bestrafung, Deaktivierung des Profils für unterschiedliche Zeiträume	Monetäre Bestrafung, Deaktivierung des Profils	-	Verschlechterung der Level-Bewertung und damit schlechtere Bezahlung, Deaktivierung des Profils
Wie setzen sich die Preise zusammen?	Airbnb gibt eine Preisempfehlung, die dann von den Arbeiter*innen angepasst werden kann	Preisrahmen wird von Helpling vorgegeben, die Arbeiter*innen setzen ihre Preise darin fest	Direkter Auftrag: Verhandlung oder Contest: Kund*in schreibt Preisgeld aus	Je höher die Level-Bewertung, desto höher der Preis pro geschriebenem Wort
*Wo arbeiten die Arbeiter*innen?*	Zuhause oder in Wohnungen, die die Arbeiter*in vermietet.	In Privatwohnungen oder Büros der Kund*innen	Remote mit Computer oder Laptop, Zugang zu Internet oder ausreichendem Datenvolumen	Remote mit Computer oder Laptop, Zugang zu Internet oder ausreichendem Datenvolumen

Tabelle 1: Spezifika der untersuchten Plattformen

Airbnb

Die 2008 im Silicon Valley gegründete Plattform Airbnb vermittelt Privatunterkünfte in über 220 Ländern (Fast Facts, ohne Jahr). Im ersten Quartal 2019 bot Airbnb weltweit mehr Zimmer an, als die internationalen Hotelketten Marriott, Hilton, Wyndham und die InterContinental Gruppe zusammen (Keyes, 2019). In Deutschland ist Airbnb die von Plattformarbeiter*innen am häufigsten genutzte Plattform (Baethge et al., 2019).

Airbnb ist eines der bekanntesten Beispiele für die sogenannte Sharing Economy. Diese Form der Plattformökonomie wird in der Literatur häufig gleichbedeutend mit Plattform- oder Gig Economy verwendet. Das Teilen als Alternative zum freien Markt war ursprünglich gemeinwohlorientiert gedacht, steht inzwischen aber für Plattformgeschäftsmodelle, die die Idee des Teilens profitorientiert einsetzen (Lücking, 2019). Cheng et al. (2019) definieren die Kennzeichen der Sharing Economy als “consumers or firms granting each other temporary access to their underutilized physical assets” (S. 1).

Obwohl Airbnb auf eine beträchtliche Erfolgsgeschichte zurückblickt, ist die Plattform in vielen Punkten umstritten (Ott, 2019). Die Plattform trägt zu Gentrifizierungsproblemen in Städten bei, weil die touristische Vermietung der Wohnungen zu steigenden Mietpreisen führt (Breuer, 2018). Airbnb greift damit in die Entwicklung von Städten und Nachbarschaften ein und verändert diese.

Airbnb spricht eine junge, flexible, urbane Community an, die sich gerne mit internationalen Gästen vernetzt und ihr Einkommen mit der Untervermietung der eigenen Wohnung aufbessern möchte (van Doorn, 2019). Tatsächlich ermöglicht die Plattform es einigen Freiberufler*innen und Kreativen mit unstetem Einkommen, trotz steigender Mietpreise ihre Wohnungen in den Großstädten behalten zu können (Breuer, 2018).

Airbnb übernimmt keine juristische Verantwortung für die Vermietung von Privat- oder Gewerberäumen. Trotz der Rhetorik der Plattform, die Demokratisierung verspricht, gibt es für Airbnb-Hosts keine politische Vertretung und keine Mechanismen für Tarifverhandlungen oder gemeinsame Entscheidungen. Dies macht die Arbeit auf der Plattform, vor allem für diejenigen, die ohnehin von prekären Lebensumständen betroffen sind, sehr riskant (van Doorn, 2019). Zu dem Problem der fehlenden Unterstützung der Plattformarbeiter*innen kommt hinzu, dass sich bestehende Diskriminierungsmuster auf der Plattform fortsetzen. So zeigt die Studie von Edelman, Luca und Svirsky (2017), dass Arbeiter*innen mit Afro-Amerikanisch klingenden Namen es in den USA im Schnitt deutlich schwerer haben, ihre Wohnungen auf Airbnb unterzuvermieten.

Helpling

Helpling wurde 2014 von Benedikt Franke und Philip Huffmann in Berlin gegründet und ist derzeit in Europa, Asien und den Vereinigten Arabischen Emiraten tätig. Das Geschäftsmodell von Helpling ist die digitale Vermittlung von Reinigungskräften an Privatpersonen und Kleinunternehmen. Seit 2017 bietet die Plattform auch die Vermittlung weiterer Dienstleistungen wie etwa Umzügen, Möbelaufbau, oder Hundesitting an. In einem Interview mit TechCrunch betont Franke, dass die Hauptausrichtung weiterhin auf Reinigungskräften bleibt (O'Hear, 2017). Seit 2018 ist Helpling damit Marktführer in Deutschland (Bor, 2018).

Die von Arbeiter*innen verrichtete Tätigkeit sind klassische "Gigs." Zu Gig Work zählen all jene Arbeiten, die zwar über Plattformen vermittelt werden, in der Ausführung aber nicht-digitale Aufgaben wie Handwerks- oder Haushaltsdienstleistungen umfassen und somit standortabhängig sind (Lücking, 2019). Üblicherweise handelt es sich dabei um kleine Aufgaben, von welchen eine Vielzahl ausgeführt werden muss, um ein nennenswertes Einkommen zu erzielen (Lücking, 2019).

Den Kund*innen verspricht Helpling transparente Bezahlung, einfache Vermittlung der Reinigungskräfte, zuverlässigen Kundenservice und eine Versicherung (Versicherte Putzhilfen einfach online buchen, ohne Jahr). Den Plattformarbeiter*innen verspricht Helpling einen raschen Einstieg in die Arbeit, einen großen Marktplatz von Kund*innen und Flexibilität im Hinblick auf Zeit und Preis (Flexibel arbeiten flexibel leben, ohne Jahr). Helpling wirbt besonders damit, dass für die einen Putzen eine Last ist, für die anderen jedoch eine zufriedenstellende Tätigkeit darstellt (Bor, 2018). Die Plattformarbeiter*innen werden nach Stunden bezahlt.

In Deutschland arbeiten zwischen 900.000 und 1.000.000 Menschen als Haushaltshilfen, rund 90 % davon finden sich in einem informellen Beschäftigungsverhältnis wie etwa Schwarzarbeit wieder

(Meier-Gräwe, 2016). Die Nachfrage nach Haushaltshilfen ist steigend, überwiegend arbeiten Frauen und Migrant*innen in dem Sektor (Meier-Gräwe, 2016). Der Gründer Franke beteuert in einem TAZ-Interview 2017, dass Helpling den Schwarzmarkt bekämpfe. Das Versprechen, eine Lösung für illegale Arbeit und einen unsicheren informellen Arbeitsmarkt zu bieten, liefern Hausarbeits-Plattformen häufig (Ticona et al., 2018). In der Studie hat sich jedoch herausgestellt, dass eine Interviewpartner*in und ihre Freund*innen, die auf Helpling arbeiten, keine Gewerbeanmeldung und Haftpflichtversicherung bei der Registrierung auf Helpling vorweisen mussten und demnach weiterhin schwarz gearbeitet haben.
Der Markt der Haushaltshilfen ist mit Blick auf die Gleichstellung hochkomplex. Historisch betrachtet waren Haushaltshilfen schon immer stark von Rassismus und Sexismus betroffen (Glenn, 1992). Schon vor der Plattformökonomie war Hausarbeit eine komplizierte Verflechtung zwischen Stabilität, Prekarität und professioneller Identität (Ticona et al., 2018). Haushaltshilfen arbeiten oft über Jahre hinweg in einer Familie ohne soziale Absicherung, ohne Recht auf Pausen und ohne gewerkschaftliche Vertretung (Burnham, Theodore & Ehrenreich, 2012).
Zusätzlich gehen immer mehr privilegierte Frauen auf den Arbeitsmarkt und stellen andere Frauen ein, die die Care-Arbeit zuhause übernehmen (Bücker, 2020). Teresa Bücker (2020) schreibt dazu treffend in ihrer Kolumne in der Süddeutschen Zeitung: “Viele Frauen können nur deshalb Karriere machen, weil sie Haushalt und Fürsorge auslagern – an weniger privilegierte Frauen. Gleichberechtigung erreicht man so nicht.” (ohne Seite). Care Chains entstehen und soziale Ungleichheit verschiebt sich auf Frauen, die wegen ihrer Bildung oder Herkunft weniger Möglichkeiten am Arbeitsmarkt haben (Bücker, 2020). Forschung zu Hausarbeits-Plattformen zeigt, dass sich diese Probleme auch in digitalen Technologien fortziehen (Ravenelle, 2019; Ticona & Mateescu, 2018).

99designs

99designs ist laut Aussage des Managing Directors für Europa, Marcos Gutierrez (2016), “der größte Online Crowdsourcing-Marktplatz für Grafikdesign” (ohne Seite). Das Unternehmen mit Firmensitzen in San Francisco und Melbourne wurde 2008 gegründet. 2012 übernahm 99designs den Design-Marktplatz 12 Designer und hat sich somit auf dem deutschen Markt etabliert (Alexandru, 2015). Die Plattform basiert auf dem klassischen Crowdsourcing-Gedanken, die angebotenen Leistungen reichen von Logodesign über Illustrationen bis hin zu aufwendigem Webdesign.
Bezüglich der Kategorisierung der Plattformarbeit stellt 99designs ein interessantes Hybrid dar: Zum einen fallen die Tätigkeiten, die über 99designs vermittelt werden in die Kategorie “Cloud Work”, also Arbeit, die rein virtuell ausgeführt wird (Greef & Schröder, 2017), wobei sich alle drei Parteien, Plattform, Arbeiter*in und Auftraggeber*in an unterschiedlichen Orten aufhalten können (Schmidt, 2016). Zum anderen trifft auch die Bezeichnung “Crowd Work”, vor allem im Fall von Wettbewerben zu. “Crowd Work” beschreibt das Crowdsourcing von Arbeitskräften und profitiert von der Menge an Wissen, Ressourcen und Fähigkeiten, die durch eine “Crowd”, also eine Vielzahl von Beteiligten, entsteht (Leimeister et al., 2016).

Den Auftraggeber*innen bietet die Plattform zwei Mechanismen an: Entweder kann direkt eine registrierte Designer*in für einen Auftrag ausgewählt oder ein öffentlicher Wettbewerb ausgeschrieben werden (Bringen Sie Ihre Selbstständigkeit in Schwung, ohne Jahr). Bei einem solchen Contest wird ein Briefing und ein Preisgeld ausgeschrieben, Designer*innen legen ihre Entwürfe vor und die Kund*in entscheidet sich für ihren Favoriten (Araujo, 2013).
Die quantitative Analyse von mehr als 38.000 Contests von Ricardo M. Araujo (2013) zeigt, dass der Großteil der Wettbewerbe von einer kleinen Gruppe von Designer*innen gewonnen wird, während die große Mehrheit nur sehr selten gewinnt und somit keine Bezahlung für ihre Entwürfe erhält. Die Arbeiter*innen haben auf 99designs, verglichen mit anderen Plattformen, einen verhältnismäßig großen Handlungsspielraum, da sie Angebote ohne Konsequenzen zurückziehen und sich mit anderen Arbeiter*innen in einem aktiven Forum auf der Plattform austauschen können. Für Kontroversen sorgt der Umstand, dass Arbeiter*innen auf 99designs, wie auch auf anderen Crowdworking-Plattformen, häufig unbezahlte Arbeit leisten, etwa im Fall von nicht-gewonnenen Wettbewerben, oder die Rechte an ihren Entwürfen verlieren (Leimeister et al. 2016).

Textbroker

Textbroker wurde 2005 in den USA gegründet und hat seinen deutschen Sitz in Mainz. Das Geschäftsmodell von Textbroker ist, Texter*innen an Unternehmen und/oder Agenturen zu vermitteln. Zusätzlich bietet Textbroker auch professionelle SEO-Beratung für Unternehmen an. Den Kund*innen verspricht Textbroker schnelle Texte zu jedem Thema und zu jedem Budgetrahmen (Einzigartige Texte schreiben lassen beim Original, ohne Jahr). Den Plattformarbeiter*innen verspricht Textbroker bezahlte Kreativität, Zugang zum Texter*innen-Markt und Flexibilität mit Blick auf Zeit und Ort (Online Geld verdienen mit Texten, ohne Jahr). Interessant ist, dass Textbroker auch gezielt Frauen und Eltern anspricht, indem die Plattform mit originellen Herausforderungen oder einem beruflichen Neustart wirbt (Flexibel in der Elternzeit Geld verdienen, ohne Jahr). Die Tätigkeit ist ebenso wie 99designs der Kategorie “Cloudwork” zuzuordnen, da es sich um “remote platform work” (Maier et al., S. 11) handelt. Textbroker digitalisiert mit dem Geschäftsmodell die Agentur-Branche generell und, spezifischer, die (Werbe-)texter*innen-Branche. In Deutschland versuchen besonders kleine und mittelständische Agenturen seit mehreren Jahren Kosten bei Texter*innen einzusparen, die Nachfrage nach schnellen und flexiblen Texter*innen steigt (Grünenwald, 2018).
Textbroker stuft Plattformarbeiter*innen nach Qualität der geschriebenen Texte in vier Stufen ein, und bezahlt je nach Stufe zwischen 0,70 und 4 Cent pro Wort (Mit Schreiben Geld verdienen, ohne Jahr).

3.3 Design der Forschungswerkzeuge

Wie auch schon andere Forscher*innen festgestellt haben (siehe zum Beispiel Hensel, 2020; Ticona et al., 2018), ist die Rekrutierung von Plattformarbeiter*innen zu Forschungszwecken sehr schwierig. Dies

kann damit zusammenhängen, dass Plattformarbeiter*innen häufiger Betrug ausgesetzt sind und deshalb eher skeptisch sind, wenn sie Angebote außerhalb ihrer normalen Tätigkeit erhalten (Ticona et al., 2018). Zudem hat sich bei der Auswertung unserer Studie gezeigt, dass Plattformarbeit oft als Tabu wahrgenommen wird, weshalb sich die Plattformarbeiter*innen vermutlich nicht gerne öffentlich dazu bekennen. Auf eine Rekrutierung über die Plattformen selbst haben wir bewusst verzichtet, um Datenschutz und Anonymität der Interviewpartner*innen zu gewährleisten. Snowball-Sampling war wegen der verschiedenen Plattformen und dem geringen Austausch von Plattformarbeiter*innen untereinander auch nicht möglich. Aufgrund dieser erschwerten Bedingungen haben wir uns für drei verschiedene Sampling-Strategien entschieden.

Die erste Strategie war, einen Aufruf zu Interviews in verschiedenen sozialen Netzwerken wie zum Beispiel Facebook-Gruppen, in denen sich Plattformarbeiter*innen aufhalten, zu machen. Da die Plattformen selbst häufig Möglichkeiten zur Kommunikation zwischen den Plattformarbeiter*innen unterbinden, sind Facebook-Gruppen zu Alternativen für kommunikativen Austausch geworden (Rosenblat, 2018). In diesen Gruppen haben wir nach Teilnehmer*innen für eine (bezahlte) Interview-Studie gefragt. Eine zweite Strategie war, mögliche Interviewpartner*innen, die öffentlich angegeben haben, auf einer der Plattformen zu arbeiten, direkt anzuschreiben. Eine dritte Strategie war, Teilnehmer*innen der vorangegangenen quantitativen Expertise, die eine Bereitschaft für weitere Fragen angegeben haben, direkt zu kontaktieren.

Wenn die potenziellen Interviewpartner*innen an der Teilnahme interessiert waren, haben wir sie über das genauere Forschungsvorhaben informiert, einen Termin festgelegt und die Einverständniserklärung mit Bitte um Unterschrift im Voraus verschickt. Diese Erklärung, im Anhang unter 8.1 zu finden, war nach Möglichkeit in der jeweiligen Muttersprache (Deutsch, Englisch, Spanisch) verfasst und sicherte Anonymität und Datenschutz zu. Alle Interviewpartner*innen haben mit ihrer Unterschrift ihr Einverständnis gegeben, dass die Interviews aufgezeichnet, transkribiert, anonymisiert und für die Expertise verwendet werden dürfen.

Die Interviews wurden im Zeitraum von 03.02.2020 bis 12.03.2020 durchgeführt. Bevor die Aufzeichnung begonnen hat, haben wir die Einverständniserklärung durchgesprochen und mögliche Fragen geklärt. Wir haben die Interviews als Eins-zu-Eins-Interviews durchgeführt um sicherzustellen, dass Vertrauen aufgebaut wird und keine unnötigen Machtverhältnisse entstehen. Fünf der Interviews haben wir in Büros oder Privatwohnungen durchgeführt, die anderen fünf fanden via Videocall statt. Die Option von Videocalls war wichtig, weil wir unseren Forschungsfokus nicht ausschließlich auf die Stadt Berlin legen wollten und einige Interviewpartner*innen in eher abgelegenen, ländlichen Gebieten gewohnt haben. Die Interviews wurden bezahlt, haben zwischen 30 und 100 Minuten gedauert, und wurden auf Deutsch, Englisch und Spanisch durchgeführt.

Nach einer Einführung, in der wir uns selbst und die Forschung vorgestellt haben, haben wir die Interviews damit begonnen, Rahmendaten wie Alter, Ausbildung und Häufigkeit der Plattformarbeit abzufragen. Im zweiten Teil haben wir über die Lebenssituation und die Beweggründe, die die Frauen zu

Plattformarbeit gebracht haben, gesprochen. Im dritten Teil haben wir nach den Plattform-Mechanismen (Onboarding, Bezahlung, Bewertungssysteme, Kommunikation, Kunden, Plattform-Image) gefragt, um im vierten Teil tiefer auf die Erfahrungen (Alltag, Erlebnisse, Frau-Sein) einzugehen. Im letzten Teil haben wir nach Wünschen für die Zukunft sowohl in der Plattformarbeit, als auch dem persönlichen Leben gefragt. Am Ende hatten die Interviewpartner*innen noch Raum etwas anzumerken, was nicht abgefragt wurde. Der semi-strukturierte Interviewleitfaden war vorteilhaft, weil er Raum gelassen hat, auf einzelne Erfahrungen und Erlebnisse tiefer einzugehen. Er befindet sich im Anhang unter 8.2. Nach den Interviews haben sich mehrere Interviewpartner*innen bei uns bedankt und betont, wie wichtig es ihnen sei, dass ihre Stimmen endlich gehört würden und sie jemanden zum Austausch hätten.
Im Anschluss wurden die Aufzeichnungen mit der Software TRINT transkribiert. Wir haben die Interview-Transkripte iterativ nach Mustern gecodet, wobei nach Saldaña (2016) ein Thema dann als Muster gilt, wenn es häufiger als zwei Mal vorkommt. Um Solo-Codierung zu vermeiden haben wir im Anschluss das Codebuch mit Wissenschaftler*innen, die im Bereich Gender, Technologie und Plattformarbeit forschern, besprochen und Feedback eingearbeitet. Das Codebuch findet sich im Anhang unter 8.5.

3.4 Ethik und Reflexivität

Interviews finden immer in gewissen Kontexten, Situationen und Perspektiven zwischen der Forscher*in und der Interviewpartner*in statt (Luff, 1999; Warren, 2001). Dies kann dazu führen, dass gewisse Rollen und Hierarchien auch in Interviews reproduziert werden (Campbell, 1998). Bei einer Forschung mit Gender-Fokus muss also besonders darauf geachtet werden, dass die Forschung selbst nicht wieder Stereotype zuschreibt. In Interviews, in denen spezifisch Frauen zu ihren Erfahrungen befragt werden, ist es wichtig in der Auswertung ein „Doing Gender" (Kaste, 2020, S. 14) und damit eine Reproduktion von Rollenbildern zu vermeiden.
Dieser Problematik kann durch mehrere Mechanismen entgegengewirkt werden. Zum Beispiel, indem man Forschungsergebnisse kritisch interpretiert und mit anderen Forscher*innen bespricht. Und, indem man die Ergebnisse in den derzeitigen Forschungsstand einreiht und transparent und reflexiv bleibt.
In der Auswertung unserer Forschung sind durchaus Stereotype entstanden, die in der Einleitung der Analyse kritisch besprochen werden. Zusätzlich möchten wir unseren sozioökonomischen Hintergrund als Forscher*innen transparent machen, um Selbstreflexivität zu gewährleisten. Wir sind zwei Frauen unter dreißig, die Hochschulabschlüsse haben. Wir haben unseren Lebensmittelpunkt in Berlin und befassen uns beruflich mit Technologie und Gesellschaft.

4. Analyse und Diskussion

In die Erfahrungswelten von Plattformarbeiter*innen einzutauchen war sowohl eine spannende als auch herausfordernde Aufgabe. Während der ersten Interviews hatten wir öfter das Bedenken, keine größeren Themen-Muster zu finden und diese Muster nicht mit Gender und Gleichstellung verknüpfen zu können. Ganz besonders schwierig war es, in der Auswertung der Komplexität und Tiefe der Erfahrungen gerecht zu werden und gleichzeitig einen Überblick zu bewahren. Giulias und Annas Geschichten im nächsten Abschnitt sollen in die Erkenntnisse einführen, die Komplexität verdeutlichen und tiefere Einblicke in die Erfahrungen von Plattformarbeiter*innen ermöglichen. Im Anschluss daran werden die vier zentralen Ergebnisse diskutiert.

Mit einer steigenden Zahl an Interviews, Konversationen mit anderen Forscher*innen und auch mit Hilfe der thematischen Netzwerkanalyse nach Attride-Stirling (2001) haben sich schließlich mehrere Themen ergeben. Wir haben herausgefunden, dass Plattformarbeit für Frauen flexible, unsichere, intransparente und vereinzelnde Arbeit ist. Im folgenden Kapitel werden diese Themen erläutert, interpretiert und kritisiert um im Anschluss darauf basierend Handlungsempfehlungen abzuleiten. Wichtig ist zu betonen, dass die einzelnen Themen nicht unabhängig voneinander zu betrachten sind, sondern viel eher vernetzt gedacht werden können. So haben Bestrafungsmechanismen zum Beispiel sowohl Einfluss darauf, wie flexibel Plattformarbeit tatsächlich wahrgenommen wird, als auch darauf, dass Plattformarbeiter*innen die Unsicherheit von Bestrafung ständig navigieren müssen. Die Diagramme von 4.2 bis 4.5 bilden die Themengebiete ab, das Codebuch unter 8.4 gibt noch tiefere Einblicke.

4.1 Einblicke in Lebenswelten: Giulia und Anna

Die Erfahrungen und Lebenssituationen der Interviewpartner*innen waren sehr komplex. Die Geschichten von zwei der Interviewpartner*innen, Giulia und Anna, sollen einen tieferen Einblick in diese Lebenswelten geben um die zentralen Erkenntnisse der Studie zu kontextualisieren.[4] Teilweise wurden Informationen verändert um Rückschlüsse auf die Personen auszuschließen.

Giulia

Giulia kommt aus Italien und ist hauptsächlich wegen ihres Partners vor ein paar Jahren nach Deutschland gezogen. In Italien hat sie eine Ausbildung zur IT-Fachfrau gemacht, wegen ihrer schlechten Deutschkenntnisse findet sie damit in Berlin aber keinen Job. Giulia liebt kochen und schätzt sich sehr glücklich, als sie nach vielen temporären Jobs endlich eine feste Anstellung in einer Küche bekommt. Doch kurz nachdem Giulia befördert wird, geht das Restaurant pleite und Giulia verliert von einem auf den anderen Tag ihren Job. Giulia möchte auf alle Fälle finanziell unabhängig von ihrem

[4] Um die Anonymität der Interviewpartner*innen sicherzustellen, konnten nur zwei der zehn Interviews in diesem Format ausformuliert werden.

Freund bleiben, indem sie zumindest ihre Krankenversicherung weiter selbst bezahlt. Sie muss schnell Geld verdienen. Ein Bekannter empfiehlt ihr die Plattform Helpling und beteuert, “putzen kann doch jeder” - also erstellt sich Giulia ein Profil.

An ihrem ersten Arbeitstag ist Giulia aufgeregt und hat eigentlich einige Fragen, die von der Plattform nicht beantwortet werden. Sie erledigt ihre erste Reinigung, wird dafür aber nicht bezahlt. Giulia ist verwirrt, braucht dringend das Geld. Helpling beteuert, dass die Kund*in nicht bezahlt hat, und deswegen kein Geld überwiesen wird. Ein klassischer Fall von Lohndiebstahl - Giulia ist aber neu und möchte erst einmal nichts sagen.

Giulia beginnt bei mehreren Menschen wöchentlich zu putzen und lernt die Mechanismen der Plattform besser kennen. Sie beschreibt ihre Lebenssituation: “Living day by day, basically, like, I'm trying to, like, make something for the future. But at the moment, I'm like, okay, let's see how it goes today and then we'll move on.” Manche Kund*innen haben nicht die richtigen Putzmittel zur Verfügung oder haben so starke Putzmittel, dass Giulia gesundheitliche Beschwerden bekommt. Deshalb nimmt sie lieber ihre eigenen Putzmittel und Handschuhe mit, um sicher zu gehen, dass sie einen guten Job macht. Sie versucht nur Kund*innen zu haben, die sie mit dem Kurzstreckenticket erreichen kann, um Geld zu sparen. Manchmal vergessen die Kund*innen, dass sie Giulia gebucht haben. Dann steht sie vor verschlossenen Türen, oder wird ein paar Minuten vor ihrer Ankunft gecancelt und muss ohne Geld wieder nach Hause fahren.

Einige von Giulias Kund*innen, die herausfinden wie viel Prozent die Plattform von Giulias Gehalt nimmt, bieten ihr an, den Job ohne die Plattform weiter zu machen. Das findet Giulia sehr gut, denn sie vermutet, dass es über ein Drittel ist. Giulia mag ihre Kund*innen gerne, manchmal bekommt sie kleine Geschenke von ihnen.

Im Frühjahr bekommt Giulia eine schwere Grippe, sie muss ins Krankenhaus und mehrere ihrer wöchentlichen Jobs auf Helpling absagen. Das bringt ihr Schwierigkeiten mit der Plattform, sie läuft Gefahr, Strafen zu zahlen und schlechte Bewertungen zu bekommen. Dennoch ist sie sehr froh über ihre Krankenversicherung und das deutsche Gesundheitssystem.

Ein Mal fällt einer Kundin während Giulias Arbeit im anderen Raum eine kleine Vase auf den Boden. Die Kundin möchte versuchen, das Geld von Helpling zurückerstattet zu bekommen, denn sie denkt, in der Zeit, in der Giulia da ist, ist sie versichert. Das stimmt nicht, beteuert Giulia, sie musste bei Helpling nie eine Versicherung vorweisen, ganz besonders keine Haftpflichtversicherung. Am nächsten Tag sperrt Helpling Giulias Profil ohne Vorwarnung. Giulia muss mehrere Tage mit Helpling telefonieren bis ihr Profil wieder entsperrt wird und verliert dadurch Geld und Kund*innen. “Oh, it's a nightmare”, beteuert sie.

Ein Kunde geht Giulia nicht mehr aus dem Kopf, obwohl sie ihn so gerne vergessen möchte. Es ist ein Mann, der ihr beim ersten Mal nur in Unterwäsche die Tür öffnet. Er entschuldigt sich, Giulia versucht die Situation zu ignorieren. Als der Mann ihr beim nächsten Mal aber nur mit einem Handtuch bekleidet öffnet, wird Giulia skeptisch. Sie erledigt ihre Arbeit, schneller als sonst, verlässt die Wohnung und

kündigt den Kunden. Am Heimweg weint sie, fühlt sich eklig. Sie würde gerne andere Reinigungskräfte auf Helpling vor dem Mann warnen - und generell wüsste auch sie gerne im Voraus, bei welchen Kunden sie lieber nicht putzt.
Neben der Arbeit auf der Plattform versucht Giulia Deutsch zu lernen, und sie ist auch auf der Suche nach einem anderen Job. Das stellt sich leider schwierig heraus, drei Angebote hat sie schon abgelehnt weil ihre potenziellen Arbeitgeber*innen abwertende Bemerkungen gemacht haben, als sie gesagt hat, dass sie derzeit auf Helpling putzt. Mit solchen Menschen möchte Giulia nicht zusammenarbeiten. Giulias Wunsch ist es, bald wieder in einer Küche arbeiten zu können, legal, in einem Team und mit einem sicheren Einkommen. Bis dahin putzt sie erst einmal auf Helpling weiter…

Anna

Anna ist 27 Jahre alt, hat gerade ihr Masterstudium beendet und versucht, sich als selbständige Journalistin zu etablieren. Parallel dazu zieht sie aus ihrem WG-Zimmer in ihre eigene Zwei-Zimmer-Wohnung. Ihr Einkommen ist zunächst unregelmäßig und die Miete für sie alleine etwas zu hoch. Da sie aber eigentlich alleine leben will, beschließt sie, keine Mitbewohner*in zu suchen, sondern eines der beiden Zimmer über Airbnb unterzuvermieten. Sie möchte möglichst wenig Zeit investieren, und stellt deshalb auf der Plattform ein, dass ihr Zimmer in bestimmten Zeiträumen automatisch gebucht werden kann, ohne dass sie die Gäste zuerst annehmen und deren Aufenthalt bestätigen muss.
In der Regel klappt das gut, doch ab und zu bekommt sie Probleme mit Gästen, wenn diese mutwillig ihre Hausregeln missachten. Ein Gast raucht trotz Verbots in seinem Zimmer, ein anderer zieht ungefragt ihre Hausschuhe an und setzt das Badezimmer unter Wasser. Damit Gäste auch in ihrer Abwesenheit in die Wohnung gelangen können, muss Anna manchmal ein höheres Risiko eingehen, etwa indem sie die Schlüssel unter einem Stein im Vorgarten versteckt.
Einmal wird es besonders brenzlig: Als Anna einem neuen Gast die Tür öffnet, steht da ein anderer Mann als der, mit dem sie zuvor über die Plattform kommuniziert hat. Er erklärt, dass er temporär in Deutschland sei um auf einem Weihnachtsmarkt zu arbeiten und dass sein Vorgesetzter für alle Mitarbeitenden die Zimmer buche. Anna ist skeptisch aber zunächst verstehen sie sich gut. Der Gast fragt sie, ob sie gemeinsam essen gehen wollen. Anna sagt aus Höflichkeit zu, fühlt sich aber unwohl bei dem Gedanken und nennt keinen konkreten Termin. Am nächsten Tag während der Arbeit schreibt ihr der Gast Nachrichten und fragt, wann sie denn nun endlich essen gehen würden. Sie lehnt höflich ab, mit der Entschuldigung, sie habe viel zu tun. Daraufhin wird der Gast ausfallend und beschimpft und beleidigt sie via Whatsapp. Als die Beleidigungen nicht nachlassen, sagt sie ihm, er müsse die Wohnung verlassen und sich ein Zimmer in einem Hostel suchen. Der Gast weigert sich zu gehen. Aus Angst, die Nacht alleine mit dem wütenden Gast in der Wohnung verbringen zu müssen, bittet Anna einen Freund, bei ihr zu übernachten. Der Gast verlässt die Wohnung am nächsten Morgen nur nach langwierigen Diskussionen.

Anna meldet den Vorfall bei Airbnb und erwartet, dass ein Stornierungsmechanismus greift oder es eine Beratung für Vorfälle dieser Art gibt. Keines von beidem ist der Fall. Stattdessen verlangt Airbnb Screenshots der Dialoge zwischen Anna und dem Gast um ihre eigene Unschuld an dem geplatzten Deal zu beweisen, sie erzählt:

> *"Ich hab' mich von denen eher so gefühlt, als würden die mir etwas vorwerfen [...] die müssten doch in den letzten Jahren so aware geworden sein, was passieren kann, wenn man als Kund*in oder Anbieter*in so Fälle von sexueller Belästigung meldet. [Ich dachte], dass es dann irgendwie anders laufen muss, als dass ich denen nachweisen muss, dass etwas passiert ist".*

Am Ende bekommt sie Recht, doch ihr Vertrauen in die Plattform schwindet.
Nach dem Vorfall vermietet sie nur noch unregelmäßig, einmal vergisst sie, den Kalender auszustellen, weshalb sie eine Buchung erhält, die sie nicht annehmen kann. Sie sagt die Buchung ab, muss jedoch eine Geldstrafe an Airbnb bezahlen. Mittlerweile hat Anna eine Teilzeit-Stelle in einer Online-Redaktion und schreibt zusätzlich als freie Journalistin. Das regelmäßige Einkommen erlaubt es ihr, die ganze Wohnung alleine zu bewohnen und keine weiteren Airbnb-Gäste mehr zu empfangen.

Auf Basis aller Interviews haben wir vier Themen identifiziert, wie Frauen Plattformarbeit erfahren: *flexibel, unsicher, intransparent* und *vereinzelnd*. Die Diagramme zu den einzelnen Themen sollen einen Überblick verschaffen und die Interpretation der Ergebnisse als Ausgangspunkt für die Handlungsempfehlungen dienen. Die Themen sind nicht unabhängig voneinander zu verstehen, sondern viel eher vernetzt zu denken: So können intransparente Bestrafungsmechanismen zu Flexibilität als leerem Versprechen führen, was wiederum Auswirkungen auf die Unsicherhheit von Plattformarbeit hat. Genau diese Vernetzung gilt es im Blick zu behalten. Das Codebuch, das mehr Details zu den einzelnen Themen bietet, findet sich unter 8.5.

4.2 Erfahrung: Flexibilität

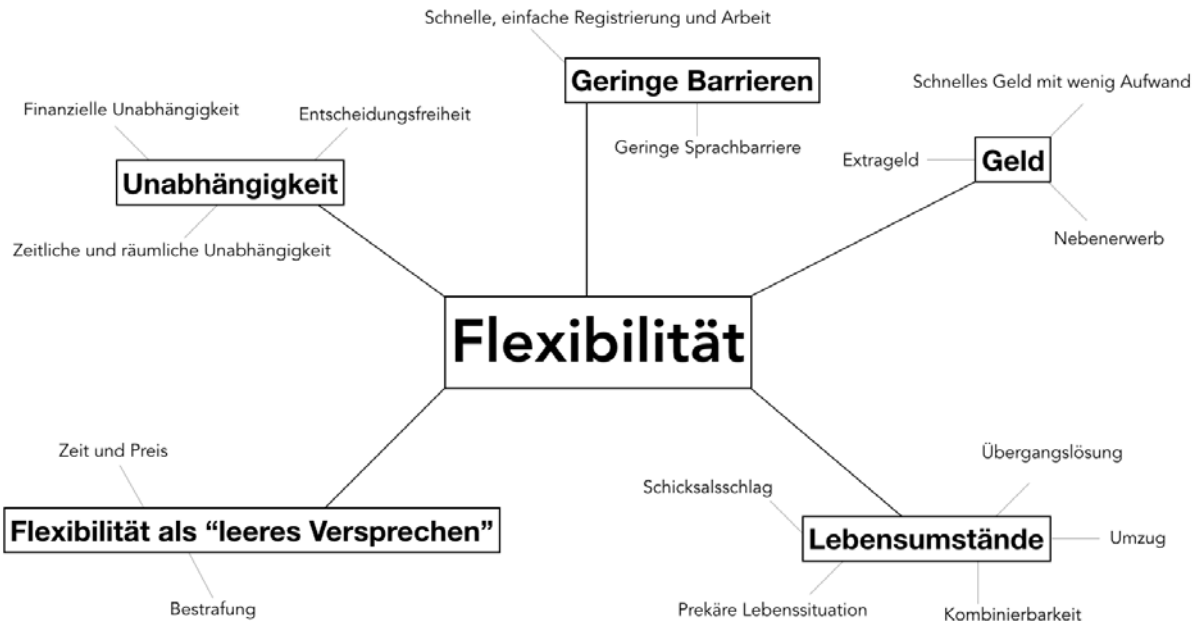


Abbildung 1: Diagramm der Netzwerkanalyse - Flexibilität

Plattformarbeiter*innen erfahren ihre Arbeit als flexibel. In einer unsicheren und individualisierten Arbeitswelt (Pugh, 2015) wird Flexibilität als wertvoll angesehen, denn sie garantiert Arbeitsqualität und eine gute Work-Life-Balance (Ravenelle, 2019). Besonders für Frauen, die zusätzliche Verpflichtungen, wie etwa Sorgearbeit haben, verspricht Flexibilität die Vereinbarkeit von Familie und Karriere (Fudge & Owens, 2006). Diese positiv konnotierten Versprechen von Flexibilität äußern sich in der Forschung in vier Aspekten:

Erstens beginnen Plattformarbeiter*innen ihre Arbeit auf Plattformen, weil sie sich in unsteten Lebensumständen wiederfinden und flexible Formen von Arbeit suchen. So ergibt sich das Muster, dass die Interviewpartner*innen durch Schicksalsschläge wie dem Verlust von Angehörigen, prekären Lebenssituationen durch Geldnot und Arbeitslosigkeit, oder wegen eines Umzugs auf den Plattformen zu arbeiten beginnen. Eine Interviewpartner*in erzählt:

> *"Es war wirklich irgendwie die Frage, ich musste Geld bekommen, damit ich die Miete zahlen kann. Da war ich in einer Zwangslage."* (Interview 1)

In diesen Lebensumständen gelten Plattformen eher als Übergangslösungen vor dem nächsten Job oder dem nächsten Bildungsschritt. Plattformarbeit ist kein bewusster Karriereschritt, sondern aus einer Lebensverlaufsperspektive Übergangsarbeit. Arbeit auf Plattformen ist flexibel, weil sie mit den jeweiligen Lebensumständen kombiniert werden kann.

Zweitens erfahren Plattformarbeiter*innen die Arbeit als flexible Arbeit, weil die Einstiegsbarrieren relativ gering sind und sie sich eine schnelle, einfache Registrierung und schnelle, einfache Arbeit

versprechen. Interviewpartner*innen die nicht Deutsch als Muttersprache sprechen und daher auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland eher Schwierigkeiten haben rasch einen Job zu finden, arbeiten zunächst auf Plattformen. Hier sind keine Sprachkenntnisse nötig oder die Arbeiter*innen können in ihrer Muttersprache weiterarbeiten. Eine Interviewpartnerin, die wegen ihres Mannes nach Deutschland gezogen ist, arbeitet zum Beispiel weiterhin auf Polnisch. Eine andere Interviewpartnerin aus Argentinien nutzt die Plattform, weil sie beim Putzen kein Deutsch können muss, gleichzeitig aber unbedingt und schnell Geld für die Miete und einen Deutschkurs braucht. Plattformarbeit kann aufgrund der einfachen und raschen Registrierung und geringen Sprachbarrieren die Möglichkeit zu einem schnellen Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt bieten.

Drittens wird Plattformarbeit als flexibel erfahren, weil sie als Nebenerwerb zusätzliches Geld einbringen kann. Geld also, von dem Plattformarbeiter*innen nicht komplett abhängig sind, das sie aber in einer Situation, in der sie etwas mehr Geld brauchen, wie zum Beispiel einem Umzug, unterstützt. Schnelles Geld ist einer der Hauptgründe, warum Plattformarbeiter*innen auf Plattformen zu arbeiten beginnen, wie auch die Forschung von Gray und Suri (2019) zeigt. Plattformarbeiter*innen sehen auf Plattformen ganz besonders die Chance, schnelles Geld mit wenig Aufwand zu verdienen. Eine Interviewpartnerin, die durch einen Schicksalsschlag einen engen Angehörigen und viel Geld verloren hat, sagt:

> *"Wenn man aber schnell Geld braucht und ich habe es da schnell gebraucht, war das für mich das Beste, was mir hätte passieren können."* (Interview 3)

Viertens sehen Plattformarbeiter*innen die Chance, durch diese Form von Arbeit, mehr Unabhängigkeit zu bekommen. Diese Unabhängigkeit kann verschiedene Dimensionen haben: finanzielle Unabhängigkeit vom Partner, zeitliche oder räumliche Unabhängigkeit. Plattformarbeit bietet Entscheidungsfreiheit:

> *"Flexibilität, ja, es ist für mich perfekt gewesen. Deswegen fand ich das in dem Moment sehr, sehr gut, weil mir keiner halt irgendwie vorgeschrieben hat, dass ich im Monat, keine Ahnung, an fünf Leute vermieten muss, sondern immer komplett selbst entscheiden konnte."* (Interview 1)

Aber Flexibilität birgt nicht nur Chancen, sondern auch Risiken. Es stellt sich die Frage: Flexibilität für wen? Für die Plattform, die Kund*in oder die Plattformarbeiter*in? Denn durch Bestrafungsmechanismen, sehr kompetitive Marktplätze und Plattformarbeit als Hauptberuf, kann sich Flexibilität rasch als leeres Versprechen erweisen. Plattform-Mechanismen können Entscheidungsfreiheit und Flexibilität stark einschränken. Plattformarbeit wird zu unsicherer und prekärer Arbeit, und diese Unsicherheit muss navigiert werden, wie das nächste Kapitel genauer bespricht. Helpling bestraft Plattformarbeiter*innen zum Beispiel, wenn sie einen Termin nicht drei Tage im Voraus absagen:

> *"There's no flexibility there. None.. [...] Like the same thing that happened with the flu. How could I know that I was going to get the flu that day? I can't. No, I have to tell them three days in advance. Otherwise, fifteen Euros."* (Interview 4)

Plattformarbeiter*innen finden sich in sehr festgeschriebenen Arbeitssituationen wieder. Obwohl preisliche Flexibilität von der Plattform suggeriert wird, führt ein extrem kompetitiver Markt unter den Plattformarbeiter*innen dazu, dass sie den Preis an das Minimum anpassen müssen, um überhaupt Aufträge zu bekommen. Die Situation beschreibt eher prekäre Verhältnisse und Scheinselbstständigkeit, als eine flexible, schöne, neue Arbeitswelt.

Anwar und Graham (2020) stellen fest, dass besonders für Plattformarbeiter*innen, die Plattformarbeit hauptberuflich machen, Flexibilität sehr schnell zu Unsicherheit wird. Das zeigt sich auch in dieser Expertise, denn Plattformarbeiter*innen, die hauptberuflich auf der Plattform arbeiten und/oder Bestrafungsmechanismen ausgesetzt sind, sehen diese Flexibilität sehr schnell nicht mehr. Flexibilität sollte also viel eher graduell gedacht werden: Was für Frauen im Nebenerwerb flexible Arbeit, extra Geld und Freiheit bedeutet, kann für Frauen im Haupterwerb sehr schnell zu Unsicherheit und prekären Arbeitsverhältnissen führen. Damit läuft die Erfahrung von Plattformarbeit als flexible Arbeit Gefahr, besonders für die, die komplett davon abhängig sind, zu einem Mythos zu werden.

4.3 Erfahrung: Unsicherheit

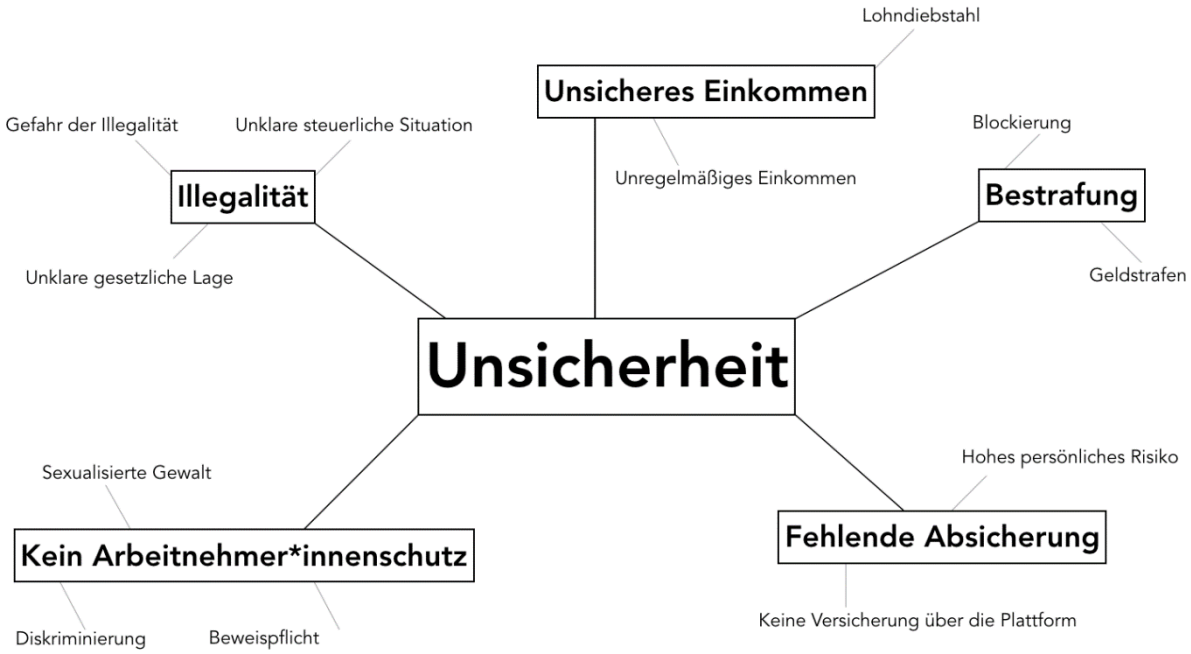


Abbildung 2: Diagramm der Netzwerkanalyse – Unsicherheit

Plattformarbeit wird von den Arbeiter*innen häufig als unsichere Arbeit erfahren. Dieses Muster deckt sich mit vorangegangenen Studien, die bereits unsichere Arbeitsbedingungen als zentrales Problem von solo-selbstständigen Frauen identifizieren (Bor, 2018; Hensel, 2020). Unsicherheit hat im Kontext Plattformarbeit zahlreiche Facetten, in der Auswertung haben sich fünf wesentliche Erfahrungen mit Unsicherheit ergeben.

Arbeiter*innen erfahren finanzielle Unsicherheit, die durch starke Schwankungen des monatlichen Einkommens und unpünktliche Lohnauszahlungen bedingt wird. Insbesondere Arbeiter*innen auf Crowdworking-Plattformen, die nicht pro Stunde, sondern pro Auftrag oder gewonnenem Wettbewerb bezahlt werden, können ihr Einkommen nicht planen. Zahlungen erfolgen unzuverlässig, wie eine Plattformarbeiterin* berichtet:

> *"It wasn't cool, like, for me because, I mean it wasn't that much, but I needed that money. So I was like, okay, what's going on here? I went there and it was fine. I cleaned, I did my job. So where is my money, basically? I had to wait like one month and a half."* (Interview 4)

Auch die Bestrafungsmechanismen der Plattformen bringen Unsicherheit mit sich, etwa weil Plattformarbeiter*innen blockiert werden oder ihnen wegen krankheitsbedingter Absage Geldstrafen auferlegt werden:

> *"Also, wenn du nicht kommen kannst, weil du krank bist, musst du eine Strafe von 15 bis 50 Euro bezahlen, weil du nicht da bist. Und um ehrlich zu sein weiß ich nicht einmal ob es irgendeine Absicherung für Unfälle gibt. Ich glaube nicht!"* (Interview 2, übersetzt aus dem Spanischen)

Die Bestrafungsmechanismen verstärken das Gefühl von Unsicherheit des Arbeitsverhältnisses zum einen durch finanzielle Einbrüche, zum anderen weil die Mechanismen als willkürlich wahrgenommen werden.

Unsicherheit drückt sich für Plattformarbeiter*innen zudem durch den fehlenden Anspruch auf Versicherung und ein damit einhergehendes hohes persönliches Risiko in Not- oder Krankheitsfällen aus. So berichtet eine Plattformarbeiter*in davon, sich durch das private Einzahlen in die wichtigsten Versicherungen abzusichern (Interview 3), während eine andere klar einräumt, keine Absicherung, etwa im Fall eines Arbeitsunfalls zu haben (Interview 4).

Schäfer und Schwarzkopf (2019) sehen die Sozialversicherung der Arbeiter*innen als einen besonders kritischen Punkt, weil sich genau da zeigt, welche Rolle die Plattform einnimmt und welche Verantwortung sie übernimmt. Das persönliche Risiko, dem die Arbeiter*innen sich dadurch aussetzen, kann je nach Plattform sehr unterschiedliche Formen annehmen. So bangt die Airbnb-Vermieter*in bei jeder Rückkehr in die Wohnung um ihre Wertgegenstände (Interview 3), während eine 99designs-Arbeiter*in von einem Katzenbiss in die Hand berichtet, der es ihr einen Monat lang nicht erlaubte zu arbeiten, wodurch sie hohe finanzielle Verluste zu beklagen hatte (Interview 5).

Neben der unklaren Versicherungssituation ist auch die Steuer- und Rechtslage der Plattformarbeiter*innen uneindeutig. Die Plattformarbeiter*innen beteuern, nicht ausreichend über die steuerlichen Anforderungen und das deutsche Steuersystem allgemein zu wissen um ihre Arbeit ordnungsgemäß zu versteuern. Teilweise hängt dies mit der Plattformarbeit als Nebenerwerb zusammen. Auch die rechtliche Situation der Arbeit wird immer wieder als unklar und somit unsicher beschrieben, was sich besonders eindeutig am Umgang der Plattform Airbnb mit gesetzlichen Änderungen zeigt:

> *“Aber im Großen und Ganzen fand ich Airbnb schwierig, weil es zum Beispiel ab einem bestimmten Punkt ganz klar war, dass es in Berlin eigentlich nicht mehr so richtig erlaubt ist. Und Airbnb hat das aber auch nicht klar kommuniziert und immer nur gesagt: Schaut in unsere Community-Guidelines für diese Stadt.”* (Interview 9)

Diese Erfahrung der eigenen Arbeit am Rande der Legalität teilen auch Arbeiter*innen auf anderen Plattformen. Auf 99designs, so wird in einem Interview berichtet, würden etwa Lizenzvereinbarungen und Urheberrechtsregelungen gegen deutsches Recht verstoßen (Interview 6).

Außerdem wird in den Interviews deutlich, dass kein Schutz der Arbeiter*innen vor sexualisierter Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz besteht. Dies deckt sich mit den Erkenntnissen des Data & Society-Reports *Beyond Disruption*, in dem die Forscher*innen belegen, dass Sicherheit am Arbeitsplatz eines der wichtigsten Themen für die Arbeiter*innen auf Plattformen ist (Ticona et al., 2018). Online-vermittelte Arbeit stellt sich häufig als offen zugänglich und vermeintlich frei von rassistischen oder sexistischen Ressentiments dar, tatsächlich erfahren Plattformarbeiter*innen aber Diskriminierung, etwa in Form von Stornierung eines Auftrags aufgrund von Herkunft oder Gender. Diese Erfahrungen entsprechen der Studie von Naomi Schoenbaum (2016), die diskriminierende Tendenzen und sogar Segregation in der Plattformarbeit kritisiert.

Besonders gravierende Unsicherheit besteht bei Arbeit im haushaltsnahen Bereich, bei der von Beleidigung und sexualisierter Gewalt berichtet wird. Die Rolle der Plattform in solchen Fällen ist unklar, es scheint kaum Schutz-Mechanismen seitens der Plattform zu geben und eine Beweispflicht für die Arbeiter*innen zu bestehen:

> *“Als ich geschrieben habe, dass er mir verletzende Kommentare geschrieben hat, dann wollten Sie, dass ich beweise, dass der sich schlecht benommen hat und es war mein Glück, dass ich unsere Kommunikation noch hatte, weil sie dann wirklich Screenshots haben wollten.”* (Interview 1)

Sicherheit ist, sei es aus juristischer, finanzieller oder körperlicher Perspektive, bei Plattformarbeit in Deutschland noch nicht gewährleistet. Die Erfahrung mit Unsicherheit bei der Arbeit zeigt, dass sich auf Plattformen unsichere und zum Teil prekäre Arbeitsbedingungen, von denen speziell Frauen betroffen sind, fortziehen.

4.4 Erfahrung: Intransparenz

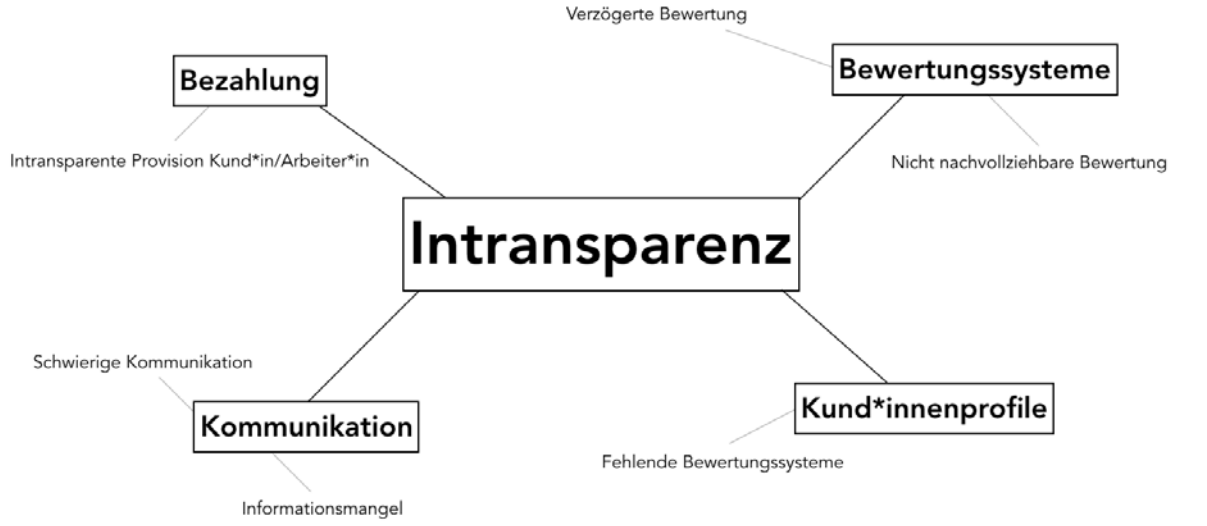


Abbildung 3: Diagramm der Netzwerkanalyse - Intransparenz

Plattformarbeiter*innen erfahren ihre Arbeit als intransparent, was sich besonders durch mangelnde Nachvollziehbarkeit der Entscheidungen von Kund*innen und der Plattform ausdrückt. Intransparenz baut ein Machtgefälle zwischen Plattformarbeiter*in, Kund*in und Plattform auf, weil Informationsmangel auf Seite der Arbeiter*innen entsteht. Perera et al. (2020) betonen, dass Apps zum Beispiel ständig von den Plattformen verbessert werden, sie Arbeiter*innen in diesen Prozessen aber ausschließen - Ungleichheiten entstehen. In den Interviews haben sich vier Formen von Intransparenz hervorgetan.

Während die Plattformarbeiter*innen viel Zeit in den Aufbau und die Pflege ihrer Profile stecken, enthalten Kund*innenprofile weniger bis kaum Informationen. Im Fall von Helpling, bei dem die Plattformarbeiter*innen zu den Kund*innen nach Hause gehen müssen, führt das zu einer großen mentalen Belastung. Während der Gründer Franke (2017) in einem Interview beteuert "Es gibt keine Diktatur der Sterne" (ohne Seite), schaffen die fehlenden Kund*innenbewertungssysteme Verunsicherung auf Seiten der Arbeiter*innen. Die Plattformarbeiter*innen versuchen verschiedene Strategien, mit dieser Intransparenz der Kund*innen-Profile umzugehen. Eine Interviewpartnerin ist in einer WhatsApp-Gruppe mit über dreihundert Reinigungskräften, die auf Helpling arbeiten, und verfolgt täglich, ob jemand ein Kund*innenprofil postet, das gefährlich ist, weil er/sie nicht gezahlt hat, jemanden sexuell belästigt hat, oder ein extrem dreckiges Zuhause hat. Die Interviewpartnerin sagt:

> *"Aber weil die [Helpling] nichts messen, können wir keine Bewertungen über Kund*innen abgeben. Das heißt, du kannst eine schlechte Erfahrung haben oder in ein Haus von jemandem gehen der total verrückt ist und nirgendwo kannst du es kommentieren oder aufzeichnen oder hast ein Verzeichnis darüber. Und auf jeden Fall geben dir die*

> *Kund*innen aber eine Bewertung, und sie können über dich sagen, was sie wollen und das bleibt dann auf deinem Profil gespeichert. Es ist einfach super einseitig."* (Interview 2, übersetzt aus dem Spanischen)

Ein zweiter Bereich, in dem Intransparenz auftritt, sind die Bewertungssysteme über die Arbeiter*innen auf den Plattformen. Plattformarbeiter*innen kritisieren, dass sie Kund*innen extra noch einmal nach Bewertungen fragen müssen, Bewertungen stark verzögert gemacht werden, und nicht nachvollziehbar oder anfechtbar sind. Besonders auf Textbroker wird das problematisch, denn die Bezahlung pro Wort hängt von der Bewertung ab, die aber unregelmäßig von der Plattform durchgeführt wird und teilweise nicht mit der Kund*innenbewertung übereinstimmt:

> *"Aber ich muss sagen, wenn ich von mehreren Kunden so ein sehr, sehr gutes Lob bekomme, und die wirklich sehr zufrieden sind, und ich von Textbroker dann eine schlechte Bewertung bekomme oder eine schlechte Rückmeldung... Also ich meine was heißt schlecht, drei Sterne sind ja okay... Aber es passt irgendwie nicht so zusammen."* (Interview 10)

Wenn Bewertungen für die Arbeit abgegeben werden, die unfair oder nicht nachvollziehbar sind, können sie schwierig von den Plattformarbeiter*innen angefochten werden:

> *"Das tut weh, aber 99designs hält sich aus den Bewertungen ziemlich raus, das ist einer der negativen Punkte. Ich kann nicht kommentieren. Ich kann nichts dazu sagen. Die zwei Bewertungen, die unfair sind, sind einfach unfair, weil sie nicht stimmen."* (Interview 6)

Die dritte Form von Intransparenz ist die Kommunikation mit den Plattformen selbst. Plattformarbeiter*innen beklagen sich, dass die Kommunikation schwierig ist, weil Hotlines oder automatisch generierte E-Mails kaum Dialog auf Augenhöhe zulassen. Zusätzlich sind auch Themen wie Steuern, Allgemeine Geschäftsbedingungen oder Arbeitsabläufe schwer zu recherchieren. Das erzeugt weiteren Informationsmangel, der für die Arbeiter*innen auch zu Bestrafungen führen kann, wenn sie etwa die Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht richtig verstanden haben. Plattformarbeiter*innen kompensieren diesen Mangel indem sie unbezahlte Arbeitszeit damit verbringen, ihre rechtliche oder steuerliche Situation zu verstehen.

Die vierte Form ist intransparente Bezahlung. Plattformarbeiter*innen wissen in den meisten Fällen nicht, wieviel Provision sie an die Plattform abgeben, und wieviel Provision die Kund*innen zahlen. Da Plattformen einen zweiseitigen Markt bedienen, haben sie die Freiheit, beiden Seiten unterschiedliche Provisionen zu kommunizieren und diese nicht transparent machen zu müssen. Eine Interviewpartner*in stellt durch ein Gespräch mit ihrer Kund*in nach mehreren Monaten fest, dass der Preis, den die Arbeiterin in ihrer Rechnung sieht, und die Provision, die an die Plattform geht, davon abweicht, was die Kund*in zahlt. Sie beteuert, dass sie eigentlich nicht wirklich weiß, wieviel ihre Kund*innen tatsächlich bezahlen und wieviel Geld sie an die Plattform verliert (Interview 2). Eine Plattformarbeiter*in geht so weit, dass sie sich eine externe dritte Organisation wünschen würde, die diese Provisionen und Bewertungen überwacht, weil sie der Plattform nicht vertraut (Interview 10).

Während sich Plattformarbeiter*innen aufgrund von Bewertungssystemen und Profilen oft sehr transparent darstellen müssen, ist diese Transparenz nicht reziprok. Die Machtasymmetrie, die dadurch entsteht, kann zu Vereinzelung von Arbeit beitragen.

4.5 Erfahrung: Vereinzelung

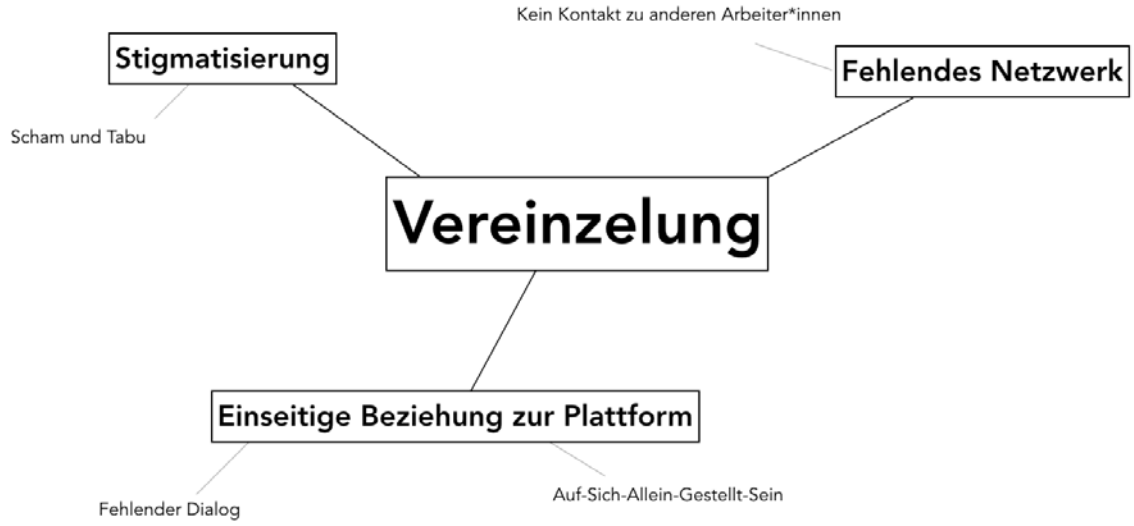


Abbildung 4: Diagramm der Netzwerkanalyse - Vereinzelung

Plattformarbeit wird als vereinzelnde Arbeit erfahren. Plattformen werben mit einem hohen Maß an Autonomie bei der Arbeit (Ivanova et al., 2018), Plattformarbeiter*innen berichten aber, dass dieses Versprechen schnell in ein Gefühl des "Auf-Sich-Allein-Gestellt-Seins" umschlagen kann. Die Interviewpartner*innen erfahren Arbeitsanweisungen teilweise als unzureichend und berichten von mangelnder Erreichbarkeit und Unterstützung seitens der Plattformen bei Problemfällen. Diese Wahrnehmung wird eher als diffuses Gefühl des Alleinseins beschrieben: *"Like the, less like a... I feel alone, like, I don't feel protected"* (Interview 4). In anderen Fällen wird von konkreten juristischen Komplikationen berichtet, in denen die Plattform weder Schutz noch Beratung gewährt. So berichtet etwa eine Interviewpartner*in von einer Klage wegen illegaler Downloads, die ohne ihr Wissen von Airbnb-Gästen getätigt wurden. Die Plattform verweigert die Unterstützung, es droht eine hohe Geldstrafe. Nur weil sie ihren von der Wohnung abweichenden Aufenthaltsort zum Tatzeitpunkt beweisen kann, lassen die Anwälte die Anklage fallen. Ähnlich ergeht es einer Arbeiter*in, deren Design nach einem geplatzten Deal vom Kunden einfach trotzdem verwendet wurde. Als sie die Plattform um Hilfe bittet, weist diese sie zurück:

> *"Die haben gesagt [...] ich muss gegen den Kunden vorgehen. Das sei nicht ihr Problem und die Option ist es, dagegen vorzugehen. Das ist eine Firma, die in den USA sitzt, tausend*

Dinge, wir haben es probiert, auf nette Weise. Und sie sind legal draußen aus der Sache." (Interview 6)

Hier verdeutlicht sich die bereits zuvor erwähnte Machtasymmetrie, in der sich Einzelpersonen und große Konzerne gegenüberstehen, was die Arbeiter*innen in sehr schwierige Verhandlungspositionen in Problemfällen bringt (Schmidt, 2016).

Das Gefühl des Auf-Sich-Allein-Gestellt-Seins wird durch fehlende Möglichkeiten zum Dialog mit der Plattform verstärkt. Interviewpartner*innen berichten davon, nie mit der Plattform in individuellem Kontakt gestanden, oder in einzelnen Fällen umständlichen Telefonkontakt mit Call-Centern in Kalifornien gehabt zu haben. Die Erfahrung mit fehlendem Dialog zeigt sich ebenfalls vor allem bei Abweichungen von der normalen Arbeit oder in Problemfällen:

"Man denkt, das System sei da, da es relativ aktiv ist, dir Reminder schickt und irgendwie ab und zu versucht, mit dir zu sprechen. Aber wenn was nicht funktioniert, ist es sofort weg und dann merkst du einfach, dass es wirklich nur eine Plattform ist, die halt dir die E-Mail-Adresse und die Zahlungsdaten des anderen gibt." (Interview 1)

Der Report des britischen Think Tanks doteveryone zeigt, dass über Plattformen vermittelte Jobs häufig nur durch von Chatbots erstellte, generische Nachrichten vermittelt werden und keine Möglichkeit bieten, auf die Bedürfnisse der Arbeiter*innen einzugehen (Perera et al., 2020).

Neben der Beziehung zur Plattform tragen auch gesellschaftliche oder branchenspezifische Stigmatisierungen zur Vereinzelung der Plattformarbeiter*innen bei. Die Interviewpartner*innen berichten von Schamgefühlen und Tabuisierung der eigenen Arbeit in unterschiedlichen Kontexten. So haben besonders Arbeiter*innen auf 99designs und Textbroker mit Vorwürfen aus der eigenen Branche zu kämpfen, etwa dass sie die Preise senken und das Niveau des Berufs mindern würden:

"Und natürlich geht das, ich sag mal, Textern gegen den Strich, dass es so Discount-Angebote gibt, sag ich mal." (Interview 7)

Das führt in häufigen Fällen dazu, dass Plattformarbeiter*innen aus Angst vor Ausgrenzung oder Anfeindungen ungern über ihre Tätigkeit auf der Plattform sprechen:

"*Wenn du einen deutschen Illustrator oder Grafiker fragst: 99designs und die ganzen Plattformen sind das absolut rote Tuch. Die machen die Branche kaputt, sie machen die Preise kaputt und Urheberrechte kaputt."* (Interview 6)

Auch eine Arbeiter*in auf Airbnb erfährt Kritik bezüglich der fraglichen Legalität und der Auswirkungen auf die Quartiersentwicklung von Airbnb aus dem persönlichen Umfeld, weshalb sie es manchmal vorzieht, über ihre Erlebnisse mit Gästen zu schweigen. In einem Report zu fairer Arbeit kommen Englert, Woodcock, Graham und Badger (2019) zu ähnlichen Erkenntnissen und zeigen auf, dass Plattformarbeiter*innen häufig Ablehnung von Kolleg*innen aus der Branche erfahren und von lokalen Arbeiter*innen-Bewegungen ausgeschlossen werden.

Die Erfahrungen mit Stigmatisierung ist eng mit einem weiteren Phänomen, von dem Arbeiter*innen berichten, verknüpft: dem fehlenden Netzwerk der Arbeiter*innen untereinander. Außer Scham und

Tabuisierung wird hierfür häufig der Grund genannt, dass die Tätigkeit möglichst nebenbei, zusätzlich zu anderen Aufgaben des Alltags erfolgen soll und daher keine Zeit für Austausch, oder gar Treffen mit anderen Arbeiter*innen bleibt. Tatsächlich kennen die Interviewpartner*innen kaum andere Personen, die der gleichen Plattformarbeit nachgehen wie sie selbst:

> *"I'm not in touch with many designers. I'm not in touch with any designers at all, to be honest."* (Interview 5)

Der fehlende Kontakt ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass einige Plattform-Apps keine Möglichkeit zum Kontakt mit anderen Arbeiter*innen ermöglichen oder die Kommunikationskanäle kontrollieren. Dieser Umstand führt dazu, dass sich Plattformarbeiter*innen alternative Kanäle suchen müssen, wie etwa eine Interviewpartner*in, die auf Helpling arbeitet und erzählt, dass sie Mitglied einer WhatsApp-Gruppe mit über dreihundert Reinigungskräften ist, um täglich Vorkommnisse auf der Plattform zu verfolgen. Die erschwerte gegenseitige Vernetzung und somit auch die mangelnde Möglichkeit der Organisation einer Arbeitnehmer*innen-Vertretung fördern das Gefühl der Vereinzelung der Arbeiter*innen.

4.6 Zusatzcodes: Unbezahlte Arbeit und Gender-Stereotype

Zwei Zusatzcodes, die sich in der Forschung ergeben haben, müssen zusätzlich zu den vorangegangenen Ergebnissen unbedingt noch diskutiert werden. Erstens hat sich gezeigt, dass Plattformarbeiter*innen häufig unbezahlte Arbeit leisten (Zusatzcode 1). Diese unbezahlte Arbeit kann verschiedene Dimensionen haben und hängt eng mit emotionaler und unsichtbarer Arbeit zusammen: Auf Airbnb fällt neben dem Putzen des Zimmers und der Führung durch die Wohnung auch noch an, den Anfahrtsweg genau zu beschreiben und als Gastgeberin aufgeschlossen und höflich aufzutreten (Interview 1 & 9). Auf 99designs sollen die Plattformarbeiter*innen "in [ihrer] Freizeit ihre Plattform sauber halten" (Interview 6), indem sie gestohlene Designs melden. Auf Helpling verbringen die Plattform-arbeiter*innen jeweils mehrere Stunden in der Hotline, um ihr Profil nach einer Blockierung wieder aktivieren zu können (Interview 2 & 4). Eine Interviewpartner*in, die über Helpling putzt, leistet neben der regulären eindeutig auch emotionale Arbeit und erzählt von einem ihrer Kunden:

> *"So every time I go there, he just, like, tells me about his week. I think I'm, like, kind of his therapist also. Because he tells me like everything about what happened to him. And I'm like, okay, cool. And meanwhile, I'm like, doing the dishes. And I'm like, okay, that's so weird and sweet at the same time."* (Interview 4)

Generell fällt auf allen Plattformen für die Kommunikation mit Kund*innen und für die Pflege der Profile zusätzlich unbezahlte, unsichtbare Arbeit an. Plattformen tendieren dazu, versteckte Kosten oder Ineffizienzen auf Plattformarbeiter*innen abzuladen (Ticona et al., 2018). Das ist im Hinblick auf Gender besonders kritisch zu beachten, denn es gibt eine lange Geschichte und viel Forschung zu unbezahlter, emotionaler und unsichtbarer (Sorge)-Arbeit von Frauen (siehe zum Beispiel Guy &

Newman, 2004; Sirianni & Negrey, 2000). Es scheint, als ob Plattformen Gefahr laufen, die Mechanismen unbezahlter, unsichtbarer und emotionaler Arbeit fortzusetzen oder sogar zu verstärken.
Zweitens hat die Forschung gezeigt, dass sich Frauen einen klaren Vorteil in der Plattformarbeit versprechen. Frau-Sein wird als nützlich und chancenreich gesehen, Plattformen als offen und neutral gewertet. Auf Helpling versprechen sich Frauen öfter gebucht zu werden, weil sie damit assoziiert werden, gründlicher putzen können (Interview 2 & 4), auf 99designs und Textbroker verdienen die Plattformarbeiter*innen häufig ihr Geld mit "solche[n] Frauensachen" (Interview 8) wie Mode, Lifestyle oder Beauty. Frauen werden durch Plattformarbeit wieder zu "gründlichen Reinigungskräften", "warmen Gastgeber*innen", und "guten Texter*innen". Diese Vorteile in spezifischen Bereichen der Plattformarbeit decken sich mit den Erkenntnissen der quantitativen Studie, die zeigen, dass Frauen auf gewissen Plattformen besser verdienen als Männer.
Obwohl hier zunächst ein Vorteil für Frauen bei der Plattformarbeit erkennbar wird, zeigt sich bei einer kritischen Betrachtung deutlich, wie sich Gender-Stereotype auf Plattformen fortsetzen und konventionelle Vorstellungen vom Frau-Sein* fortschreiben. Galperin (2019) zeigt, dass sich Gender-Stereotype auf Plattformen sogar verstärken, weil der relativ schnelle Einstellungs-Prozess und niedrigschwellige Aufgaben dazu führen, dass sich Rollenbilder besonders fortschreiben. Auch Wajcman (1991) stellt fest, dass Technologien, die schon mit Job-Stereotypen entwickelt werden, auch dazu führen, dass sich diese Stereotype durch Technologien verstärken. Was also zunächst als Vorteil gedeutet wird, sollte unbedingt auch als Gefahr im Kontext neuer (und alter) Formen von Diskriminierung durch Gender betrachtet werden. Bei der Frage nach dem Frau-Sein in der Plattformökonomie zeigen sich also auch die Grenzen der Interview-Studie, weil sich durch die reine Selbstauskunft Genderrollen verstärkt haben.

5. Handlungsempfehlungen

Die Auswertung der qualitativen Interviews zeigt, dass Plattformarbeit häufig eine Option für Frauen in beruflichen und privaten Umbruchsituationen sein kann. Die Eintrittsbarrieren sind üblicherweise niedrig und der Einstieg in den Arbeitsmarkt fällt somit leichter. Wenn die Arbeit im Nebenerwerb und ohne Bestrafungsmechanismen ausgeführt werden kann, kann auch das Versprechen von Flexibilität eingehalten werden.
Aus Gleichstellungsperspektive tun sich einige Schwierigkeiten auf: So werden etwa Gender-Stereotype verstärkt, weil Frauen in gesellschaftliche Rollenbilder der "gründlichen Reinigungskraft" und der "herzlichen Gastgeberin" zurückfallen. Zusätzlich wird das bestehende Problem der Prekarisierung und fehlenden sozialen Absicherung von Frauen durch unsichere Bezahlung und mangelnde Ansprüche auf Versicherung fortgeführt.

Als bloße Intermediäre bieten die Plattformen den Arbeiter*innen außerdem keinen Schutz vor (sexualisierter) Gewalt oder Diskriminierung am Arbeitsplatz. Die Ergebnisse der Studie machen deutlich, dass die Plattformen in Problemfällen nur schwierig zu erreichen sind und keine Beratungsangebote für Frauen zur Verfügung stellen.
Darüber hinaus führt die fehlende Erreichbarkeit in Kombination mit asymmetrischen Bewertungsmechanismen und algorithmischen Management- und Bestrafungssystemen dazu, dass Arbeiter*innen die Plattformen oft als intransparent wahrnehmen und sich mit Problemen alleine gelassen fühlen.
Da Plattformarbeiter*innen ihre Arbeit als gesellschaftlich umstritten wahrnehmen, ist die eigene Tätigkeit auf der Plattform häufig mit Scham behaftet, was zu Vereinzelung und Unsicherheit führt. In Kombination mit den mangelnden technischen Kommunikationsmöglichkeiten verhindert dies die Vernetzung der Arbeiter*innen und somit die Organisation von Interessenvertretungen.

Es wird deutlich, dass im Bereich Plattformarbeit noch Handlungsbedarf im Hinblick auf Gleichstellung besteht. Auf Basis der vorangegangenen Forschungsergebnisse skizzieren wir folgende Handlungsempfehlungen:

<u>Plattformarbeiter*innen faire Löhne und finanzielle Übersicht gewährleisten.</u>

Staatliche Akteur*innen

- Mindestlohn für Plattformarbeiter*innen sicherstellen und in der Berechnung dieses Mindestlohns zusätzliche, unsichtbare Arbeit (wie zum Beispiel Pflege des Profils, Kund*innenkommunikation und Organisation der Arbeit) mitberücksichtigen.
- Plattformarbeit mit Blick auf Menschen, die diese Arbeit als Haupterwerbstätigkeit durchführen, regulieren, um diese Arbeiter*innen vor prekären Lebensverhältnissen zu schützen.
- Kompetitive Marktplätze, in denen sich Plattformarbeiter*innen unterbieten, unterbinden und Bezahlungsstandards nach Mindestlohngesetz festlegen.
- Klare rechtliche und steuerliche Rahmenbedingungen für Plattformarbeit schaffen ohne bereits existierende Gesetze (z. B. Verbot von Scheinselbstständigkeit, Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes) außer Acht zu lassen.

Plattform-Standards

- Regelmäßige, klar kommunizierte und pünktliche Auszahlungen.
- Plattformarbeit nach Möglichkeit nach Stunden abrechnen und dabei den gesetzlichen Mindestlohn sowie Gesetze zum Schutz von Arbeiter*innen wie etwa das Recht auf Pausen mitberücksichtigen.
- Rechtliche und steuerliche Regelungen der Arbeit verständlich und deutlich auf der Plattform kommunizieren und erreichbare Ansprechpartner*innen bei Fragen zur Verfügung stellen.

- Geldstrafen abschaffen, Blockierung eines Profils im Voraus kommunizieren, die Gründe dafür transparent machen und ein Recht auf Widerspruch garantieren.
- Den Plattformarbeiter*innen eine holistische und klare Finanzübersicht inklusive Abzüge jederzeit ermöglichen.
- Bezahlung unabhängig von Bewertungsmechanismen gewährleisten.
- Provisionen sowohl auf Kund*innenseite als auch auf Plattformarbeiter*innenseite transparent machen, um alle auf den gleichen Informationsstand zu bringen.

<u>Plattformarbeiter*innen vor (sexualisierter) Gewalt und Diskriminierung schützen.</u>

Staatliche Akteur*innen

- Neue Gefahren von Diskriminierung auf Plattformen anerkennen und bereits existierende Antidiskriminierungs-Gesetze danach erweitern.

Plattform-Standards

- Verantwortung für (sexualisierte) Gewalt und Diskriminierung von Plattformarbeiter*innen übernehmen und eine Möglichkeit für sicheres und vertrauliches Melden der Vorkommnisse, etwa in Form eines Notfall-Buttons, in der App schaffen.

<u>Plattformen transparent und offen gestalten.</u>

Staatliche Akteur*innen

- Mehr Förderungsprogramme und Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen in der Technologieentwicklung schaffen, um Plattformen von Beginn an diverser zu entwickeln.
- Förderprogramme für Plattformen entwickeln, die gezielt Plattform-Genossenschaften und Open Source-Plattformen unterstützen.
- Open Source-Lösungen als Chance für mehr Offenheit, Diversität und Mitgestaltung von Plattformen begreifen um intransparenten Mechanismen (Datenlage, Bewertungssysteme, Algorithmen) entgegenzuwirken.

Plattform-Standards

- Anonymität der Plattformarbeiter*innen sicherstellen, indem persönliche Informationen (wie Gender, Sprache, Herkunft) nur wenn unbedingt notwendig abgefragt werden.
- Neue Möglichkeiten wie Privacy by Design oder Ethics by Design in der Plattformentwicklung berücksichtigen.
- Bewertungsmechanismen transparent, erklärbar und anfechtbar machen.
- Beidseitige Bewertungssysteme zwischen Arbeiter*innen und Kund*innen einführen.

Möglichkeiten zur Kommunikation und Mitbestimmung für Plattformarbeiter*innen schaffen.

Staatliche Akteur*innen

- Möglichkeiten zum Austausch schaffen und Kooperativen und Interessensvertretungen für Plattformarbeiter*innen fördern.
- Lokale Angebote zum Austausch mit anderen Arbeiter*innen und zur Beratung schaffen.

Plattform-Standards

- Tatsächliche Flexibilität der Arbeit gewährleisten, indem Bestrafungsmechanismen abgeschafft oder sehr transparent im Vorfeld kommuniziert werden.
- Durchschnittliche Lohn-Einkünfte von Plattformarbeiter*innen klar, transparent und offen kommunizieren.
- Interfaces so gestalten, dass Kommunikationswege nicht länger einseitig verlaufen und Möglichkeiten zum Austausch der Plattformarbeiter*innen untereinander geschaffen werden.
- Erreichbarkeit von Mitarbeiter*innen der Plattform gewährleisten, um eine unmittelbare Kommunikation zwischen der Plattform und den Arbeiter*innen zu gewährleisten.

6. Fazit und Ausblick

Frühjahr, 2020: Die COVID-19-Pandemie und die damit verbunde Finanzkrise stoßen neue gesellschaftliche Debatten zur Existenzgefährdung von Solo-Selbstständigen in Deutschland an. Unternehmen versprechen schnelle Lösungen durch Technologien, wie etwa Contact-Tracing Apps und Videocalls für das Homeoffice. Auch die Diskussion um die Mehrfachbelastung von Frauen durch unsichtbare (Sorge-)Arbeit wird in der Krise wieder laut. Nicht zuletzt fragen wir uns beim Verfassen dieser Expertise immer wieder, ob und unter welchen Bedingungen unsere Interviewpartner*innen nun arbeiten und ihre Existenz sichern können.

Plattformen versprechen eine neue, frei zugängliche, flexible Arbeitswelt und das oft von zuhause aus. Sie sprechen genau die Menschen an, die aufgrund ihrer Lebensumstände nach Arbeit jenseits der traditionellen Festanstellung suchen (Schoenbaum, 2016). Damit versprechen sie Frauen, die beruflich auf eine Vereinbarkeitslösung angewiesen sind, eine Chance auf Gleichstellung.

Die Erfahrungen der Frauen, die auf den Plattformen Airbnb, Helpling, 99designs und Textbroker arbeiten, zeigen, dass diese Versprechen nur teilweise eingehalten werden können. Plattformarbeit wird als flexibel und offen zugänglich beschrieben, jedoch nur für Frauen, die nicht unbedingt von dieser Arbeit abhängig sind. Frauen erfahren Plattformen als intransparent und ihre Arbeit als unsicher, weil sie häufig auf sich alleine gestellt und Stigmatisierung ausgesetzt sind. Bewertungs- und Bestrafungssysteme, als auch fehlende Möglichkeiten zur Kommunikation der Plattformarbeiter*innen untereinander, führen zu neuen Herausforderungen. Gender-Stereotype und Diskriminierung am

Arbeitsplatz ziehen sich fort, und die fehlende soziale Absicherung als Solo-Selbstständige birgt neue Gefahren von Altersarmut.

Im Kontext Gleichstellung ist Plattformarbeit also höchst relevant, ein Blick auf den Forschungsstand zeigt, dass noch viel mehr Forschung nötig ist, um Einblicke in die Erfahrungen von Plattformarbeiter*innen zu bekommen. Denn es wird deutlich, dass sich bestehende Problematiken sozialer Ungleichheit auf Plattformen fortziehen oder verstärken - und nicht auflösen.

Plattformen können auch genossenschaftlich und solidarisch organisiert werden (Scholz, 2016; 2017) - vorausgesetzt, sie können sich im digitalen Ökosystem durchsetzen. In Deutschland gibt es bereits einige alternative Modelle: Zum Beispiel Kolyma 2, ein kollektiv-organisierter Lieferdienst, der von ehemaligen Deliveroo-Kurieren gegründet wurde und sich als fairer Gegenentwurf zu Plattformen wie Lieferando mit flachen Hierarchien versteht (Bergt, 2020). Oder die Plattform Supermarkt Berlin, die neue Möglichkeiten des kooperativen Wirtschaftens erforscht und ihr Wissen an Organisationen weitergibt. Auch international gibt es Projekte, die neue Standards in der Plattformökonomie setzen. Zum Beispiel fairbnb, eine Genossenschaft, die sich für fairen und lokalen Tourismus stark macht. Es gibt also durchaus Möglichkeiten, von Konkurrenz zu Kooperation zu kommen und bessere Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie zu schaffen. In Krisenzeiten wird das Bedürfnis nach derartigen Alternativen, die fair und solidarisch mit ihren Arbeiter*innen umgehen, immer größer. Gleichzeitig erhält die Diskussion um flexible Arbeit und Gender-Gerechtigkeit vor dem Hintergrund der Krise neue Brisanz. Es bleibt also die Frage: Wie können Plattformen aussehen, die Gleichstellung sicherstellen?

7. Bibliographie

Adams, C. & van Manen, M. (2008). Phenomenology. In Given, L. M. (Hrsg.), *The Sage encyclopedia of qualitative research methods*, 614–619. Los Angeles: SAGE.

Adams, A. & Berg, J. (2017). When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers. *SSRN Electronic Journal*. Abgerufen am 01.05.20 von https://doi.org/10.2139/ssrn.3048711

Alexandru, J. (2015, 04. Juli). 99designs: Design-Marktplatz für Logo, Website und Co. *GründerDaily*. Abgerufen am 01.05.20 von https://www.fuer-gruender.de/blog/99designs/

Anwar, M. A. & Graham, M. (2020). Between a rock and a hard place: Freedom, flexibility, precarity and vulnerability in the gig economy in Africa. *Competition & Change*. doi: 10.1177/1024529420914473

Araujo, R. M. (2013). 99designs: An analysis of creative competition in crowdsourced design. *Proceedings of the First AAAI Conference on Human Computation and Crowdsourcing*. Abgerufen am 01.05.20 von https://www.researchgate.net/publication/256484454_99designs_An_Analysis_of_Creative_Competition_in_Crowdsourced_Design

Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: An analytic tool for qualitative research. *Qualitative Research*, *1*(3), 385–405. doi: 10.1177/146879410100100307

Baethge, C. B., Boberach, M., Hoffmann, A. & Wintermann, O. (2019). *Plattformarbeit in Deutschland: Freie und flexible Arbeit ohne soziale Sicherung.* Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Barzilay, A. R. (2019). Discrimination without discriminating?: Learned gender inequality in the labor market and gig economy. *SSRN Electronic Journal*. Abgerufen am 01.05.20 von https://doi.org/10.2139/ssrn.3426676

Barzilay, A. R. & Ben-David, A. (2017). Platform inequality: Gender in the gig-economy. *SSRN Electronic Journal*. Abgerufen am 01.05.20 von https://doi.org/10.2139/ssrn.2995906

Bauer, M. W., Gaskell, G. & Allum, N.C. (2009). Quality, quantity and knowledge interests: Avoiding confusions. In Bauer, M. W. & Gaskell, G. (Hrsg.), *Qualitative researching with text, image and sound*: *A practical handbook*, 3–18. London; Thousand Oaks; New Delhi: SAGE.

Bauer, R. & Gegenhuber, T. (2017). Crowdsourcing: Intermediäre und die die Rationalisierung von Wirtschaft. In Aulenbacher, B., Dammayr, M., Dörre, K., Menz, W., Riegraf, B. & Wolf, H. (Hrsg.), *Leistung und Gerechtigkeit: Das umstrittene Versprechen des Kapitalismus*, 355–372. Weinheim; Basel: Beltz.

Bergt, S. (2020, 28. März). Essenslieferdienste in der Corona-Krise: Alles frei Haus, bitte. *Die Tageszeitung: taz.* Abgerufen am 01.05.20 von https://taz.de/!5671129/

Bertschek, I., Ohnemus, J. & Viete, S. (2016). Befragung zum sozioökonomischen Hintergrund und zu den Motiven von Crowdworkern, *Endbericht Nummer 462*. Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung.

Bijker, W. E. & Law, J. (2010). General introduction. In Bijker, W. E. & Law, J. (Hrsg.), *Shaping technology/building society: Studies in sociotechnical change*, 1–19. Cambridge: MIT Press.

Bittman, M., Rice, J. M. & Wajcman, J. (2004). Appliances and their impact: The ownership of domestic technology and time spent on household work. *The British Journal of Sociology, 55*(3), 401–423. doi: 10.1111/j.1468-4446.2004.00026.x

Bor, L. (2018, November). Wisch und weg?: Welche Chancen bietet die Online-Plattform Helpling für eine gerechtere Verteilung von Hausarbeit? *Zeitschrift LuXemburg*. Abgerufen am 01.05.20 von https://www.zeitschrift-luxemburg.de/wisch-und-weg-welche-chancen-bietet-die-online-plattform-helpling-fuer-eine-gerechtere-verteilung-von-hausarbeit/

Branch, E. H. & Hanley, C. (2017). A racial-gender lens on precarious nonstandard employment. In A. L. Kalleberg & S. P. Vallas (Hrsg.), *Research in the sociology of work, Volume 31*, 183–215. Bingley: Emerald Publishing Limited. doi: 10.1108/S0277-283320170000031006

Breuer, I. (2018, 16. August). Alternative zum Hotel: Übernachtungen über „Airbnb“ in der Kritik. *Deutschlandfunk.* Abgerufen am 01.05.20 von https://www.deutschlandfunk.de/alternative-zum-hotel-uebernachtungen-ueber-airbnb-in-der.1148.de.html?dram:article_id=425736

Bringen Sie Ihre Selbstständigkeit in Schwung. (o. J.). *99designs*. Abgerufen am 01.05.20 von https://en.99designs.de/designers

Brynjolfsson, E. & McAfee, A., (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies.* New York: Norton Publishers.

Bücker, T. (2020, 15. Januar). Ist es radikal, alle Care-Arbeit selbst zu erledigen? *Süddeutsche Zeitung Magazin*. Abgerufen am 01.05.20 von https://sz-magazin.sueddeutsche.de/freie-radikale-die-ideenkolumne/gleichberechtigung-haushalt-pflege-88262

Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung. (2019). *Blickpunkt Arbeitsmarkt: Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2018.* Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung.

Buolamwini, J. & Gebru, T. (2018). Gender shades: Intersectional accuracy disparities in commercial gender classification. In S. A. Friedler & W. Christo (Hrsg.), *Proceedings of Machine Learning Research*, (81), 1–15. New York: Conference on Fairness, Accountability, and Transparency.

Burnham, L., Theodore, N. & Ehrenreich, B. (2012). *Home economics: The invisible and unregulated world of domestic work.* New York: National Domestic Workers Alliance.

Cahn, N. R. (2000). The Power of Caretaking. *Yale Journal of Law & Feminism, 12*(2). Abgerufen am 01.05.20 von https://digitalcommons.law.yale.edu/yjlf/vol12/iss2/2

Campbell, M. L. (1998). Institutional ethnography and experience as data. *Qualitative Sociology*, *21*(1), 55–73. doi: 10.1023/A:1022171325924

Chander, A. & Krishnamurthy, V. (2018). The myth of platform neutrality. *Georgetown Law Technology Review*, *2*(2), 400–416.

Cheng, H. W. J., Jung, K. H., Parra-Lancourt, M. & Powell, A. R. (2020). Does the sharing economy share or concentrate? *UN Frontier Technology Quarterly: Economic Analysis*. Abgerufen am 01.05.20 von https://www.un.org/development/desa/dpad/publication/frontier-technology-quarterly-does-the-sharing-economy-share-or-concentrate/

Cockburn, C. & Ormrod, S. (1993). *Gender and technology in the making*. London; Thousand Oaks; New Delhi: SAGE.

Cohn, C. (1987). Sex and death in the rational world of defense intellectuals. *Signs*, *12*(4), 687–718.

Constructa: Eine Waschmaschinen-Legende (2018, 10. April). *BSH Archiv: BSH Wiki*. Abgerufen am 01.05.20 von https://wiki.bsh-group.com/de/wiki/Constructa_-_eine_Waschmaschinen-Legende

Crawford, K., Dobbe, R. Dryer, T., Fried, G., Green, B., Kaziunas, E., Kak, A., Mathur, V., McElroy, E., Nill Sánchez, A., Raji, D., Rankin, J.L., Richardson, R., Schultz, J., Myers West, S. & Whittaker, M. (2019). *AI Now 2019 Report*. New York: AI Now Institute. Abgerufen am 01.05.20 von https://ainowinstitute.org/AI_Now_2019_Report.html

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist Theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, *1989*(1/8).

Criado-Perez, C. (2019). *Invisible women: Exposing data bias in a world designed for men.* London: Chatto & Windus.

Edelman, B., Luca, M. & Svirsky, D. (2017). Racial discrimination in the sharing economy: Evidence from a field experiment. *American Economic Journal: Applied Economics*, *9*(2), 1–22. doi: 10.1257/app.20160213

Ehrenreich, B. & Hochschild, A. R. (2004). Introduction. In Ehrenreich, B. & Hochschild, A. R. (Hrsg.), *Global woman: Nannies, maids, and sex workers in the new economy*, 1–14 New York: Henry Holt and Company.

Einzigartige Texte schreiben lassen beim Original. (o. J.). *textbroker.de*. Abgerufen am 01.05.20 von https://www.textbroker.de

Eisenmann, T. R., Parker, G. G. & Van Alstyne, M., (2009). Opening platforms: How, when and why? In Gawer, A. (Hrsg.), Platforms, markets and innovation, 131–162. Cheltenham; Northampton: Edward Elgar.

Englert, S., Woodcock, J., Graham, M. & Badger, A. (2019). *Fairwork: Labour standards in the platform economy.* Oxford; Cape Town; Bangalore: Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ).

Evans, D. S. (2009). How catalysts ignite: The economics of platform-based start-ups. In A. Gawer (Hrsg.), *Platforms, markets and innovation*, 99–128. Cheltenham; Northampton: Edward Elgar.

Fast Facts. (o. J.). *Airbnb Newsroom*. Abgerufen am 01.05.20 von https://news.airbnb.com/fast-facts/

Finley, S. (2008). Community-based research. In Given, L. M. (Hrsg.), *The Sage encyclopedia of qualitative research methods*, 97–99. Los Angeles: SAGE.

Fischer, C. S. (1988). Gender and the residential telephone, 1890-1940: Technologies of sociability. *Sociological Forum*, *3*(2), 211–233. doi: 10.1007/BF01115291

Flexibel arbeiten flexibel leben. (o. J.). *Helpling*. Abgerufen am 01.05.20 von https://www.helpling.de/anmelden

Flexibel in der Elternzeit Geld verdienen. (o. J.). *textbroker.de*. Abgerufen am 01.05.20 von https://www.textbroker.de/geld-verdienen-in-der-elternzeit

Franke, B. (2017, 4. Februar). Helpling-Gründer Benedikt Franke: „Wir bekämpfen den Schwarzmarkt“ (V. Höhne). *Tageszeitung: taz*. Abgerufen am 01.05.20 von https://taz.de/!5377514/

Fredman, S. (2006). Precarious norms for precarious workers. In Fudge, J. & Owens, R. (Hrsg.), *Precarious work, women, and the new economy: The challenge to legal norms*, 177–200. Portland: Hart Publishing.

Fudge, J. & Owens, R. (2006). Precarious work, women, and the new economy: The challenge to legal norms. In Fudge, J. & Owens, R. (Hrsg.), *Precarious work, women, and the new economy: The challenge to legal norms*, 3–29. Portland: Hart Publishing.

Galperin, H. (2019). “This gig is not for women”: Gender stereotyping in online hiring. *Social Science Computer Review*, 1–19. doi: 10.1177/0894439319895757

Gershuny, J. & Robinson, J. P. (1988). Historical Changes in the Household Division of Labor. *Demography*, *25*(4), 537–552. doi: 10.2307/2061320

Gillespie, T. (2010). The politics of ‘platforms’. *New Media & Society*, *12*(3), 347–364. doi: 10.1177/1461444809342738

Given, L. M. (2008). Introduction. In Given, L. M. (Hrsg.), *The Sage encyclopedia of qualitative research methods*, 29–32. Los Angeles: SAGE.

Glenn, E. N. (1992). From servitude to service work: Historical continuities in the racial division of paid reproductive labor. *Signs*, *18*(1), 1–43. doi: 10.1086/494777

Graf, S., Höhne, J., Mauss, A. & Schulze Buschoff, K. (2019). *Mehrfachbeschäftigungen in Deutschland: Struktur, Arbeitsbedingungen und Motive, Nummer 48*. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung.

Gray, M. L. & Suri, S. (2019). *Ghost work: How to stop Silicon Valley from building a new global underclass*. Boston: Houghton Mifflin Harcourt.

Greef, S. & Schröder, W. (2017). *Plattformökonomie und Crowdworking: Eine Analyse der Strategien und Positionen zentraler Akteure, Forschungsbericht 500*. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Grünenwald, Y. (2018, 5. März). Was Freelancer verdienen (A. Janotta). *Werben und Verkaufen*. Abgerufen am 01.05.20 von https://www.wuv.de/agenturen/was_freelancer_verdienen2

Gubrium, J. & Holstein, J. (2001). From the individual interview to the interview society. In Gubrium, J. & Holstein, J. (Hrsg.), *Handbook of interview research*, 1–32. London; Thousand Oaks; New Delhi: SAGE.

Gutierrez, M. (2016, 3. März). Interview mit Marcos Gutierrez, Managing Director von 99designs Europe (H. Jarisch). Start Stories. Abgerufen am 01.05.20 von https://www.startstories.de/artikel/interview-mit-marcos-gutierrez-managing-director-von-99designs/

Guy, M. E. & Newman, M. A. (2004). Women's jobs, men's jobs: Sex segregation and emotional labor. *Public Administration Review*, *64*(3), 289–298. doi: 10.1111/j.1540-6210.2004.00373.x

Hara, K., Milland, K., Hanrahan, B. V., Callison-Burch, C. & Adams, A. (2019). Worker demographics and earnings on amazon mechanical turk: An exploratory analysis. *Proceedings of the 2019 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems, CHI EA 2019*, 1–6. Glasgow: Research Collection School Of Information Systems.

Hawlitschek, F., Teubner, T. & Weinhardt, C. (2016). Trust in the sharing economy. *Die Unternehmung - Swiss Journal of Business Research and Practice*, *70*(1), 26–44.

Hensel, I. (2020). Genderaspekte von Plattformarbeit: Stand in Forschung und Literatur. *Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission für den dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.* Berlin: Bundesregierung.

Hesse-Bieber, S. N. (2008). Feminist research. In Given, L. M. (Hrsg.), *The Sage encyclopedia of qualitative research methods*, 335–338. Los Angeles: SAGE.

Hunt, A. & Samman, E. (2019). *Gender and the gig economy: Critical steps for evidence-based policy, working paper 546*. London: Open Data Institute.

ILO - International Labour Office (2015). *World Employment Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs*. Geneva: ILO Research Department.

Irani, L. (2015). Difference and dependence among digital workers: The case of amazon mechanical turk. *South Atlantic Quarterly*, *114*(1), 225–234. doi: 10.1215/00382876-2831665

Ivanova, M., Bronowicka, J., Kocher, E. & Degner, A. (2018). *Foodora and Deliveroo: The app as a boss?: Control and autonomy in app-based Management: The case of food delivery riders, Nummer 107.* Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.

Kalleberg, A. L. & Vallas, S. P. (2017). Probing precarious work: Theory, research, and politics. In Kalleberg, A. L. & Vallas, S. P. (Hrsg.), *Research in the Sociology of Work Vol. 31*, 1–32. Bingley: Emerald Publishing Limited. doi: 10.1108/S0277-283320170000031017

Kaste, S. (2020). *Digital Gender Gap: Lagebild zu Gender(un)gleichheiten in der digitalisierten Welt.* o.O: Initiative D21.

Keyes, D. (2019, 01. Mai). Marriott is challenging Airbnb with its own home rental offering. *Business Insider.* Abgerufen am 01.05.2020 von https://www.businessinsider.com/marriott-launches-home-rentals-battling-airbnb-2019-5

Konstan, J. A. & Riedl, J. (2012). Recommended for you: How online merchants predict your preferences and prod you to purchase. *IEEE Spectrum*, *49*(10), 54–61. doi: 10.1109/MSPEC.2012.6309257.

Lehdonvirta, V. (2018, 10. Januar). Flexibility in the gig economy: How workers manage time on online piecework platforms. *Oxford Internet Institute*. Abgerufen am 01.05.20 von https://www.oii.ox.ac.uk/blog/flexibility-in-the-gig-economy-how-workers-manage-time-on-online-piecework-platforms/

Leimeister, J. M., Durward, D. & Zogaj, S. (2016). *Crowdworker in Deutschland: Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen, Nummer 323*. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.

Lücking, S. (2019). *Arbeiten in der Plattformökonomie: Über digitale Tagelöhner, algorithmisches Management und die Folgen für die Arbeitswelt, Nummer 5 Forschungsförderung Report.* Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.

Luff, D. (1999). Dialogue across the divides: `Moments of rapport' and power in feminist research with anti-feminist women. *Sociology*, *33*(4), 687–703. doi: 10.1177/S0038038599000437

MacKenzie, D. & Wajcman, J. (1999). Introductory essay: The social shaping of technology. In MacKenzie, D. A. & Wajcman, J. (Hrsg.), *The social shaping of technology*, 3–27. Buckingham; Philadelphia: Open University Press.

Maier, M. F., Viete, S. & Ody, M. (2017). *Plattformbasierte Erwerbsarbeit: Stand der empirischen Forschung, Forschungsbericht Nummer 498.* Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung.

Meier-Gräwe, U. (2016, 22. September). *Wenn Frauenbranchen auf Plattformen auswandern: Helpling & Co.* Berlin: 3. Gender Studies Tagung „Arbeit 4.0 - Blind Spot Gender".

Mit Schreiben Geld verdienen (o. J.). *textbroker.de.* Abgerufen am 01.05.20 von https://www.textbroker.de/autoren-verguetung-konditionen

Müller, A. & Schildmann, C. (2018). Was hat Arbeit auf Plattformen mit Geschlechterpolitik zu tun? In Ahlers, E., Klenner, C., Lott, Y., Maschke, M., Müller, A., Schildmann, C., Voss, D. & Weusthoff, A. (Hrsg.), *Genderaspekte in der Digitalisierung der Arbeitswelt, Arbeitspapier Nummer 311,* 24–26. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.

OECD. (2019). *Pensions at a glance 2019: OECD and G20 indicators.* Paris: OECD Publishing. doi: 10.1787/b6d3dcfc-en

O'Hear, S. (2017, 17. Januar). Rocket Internet's Helpling moves beyond cleaning to offer additional home services. *TechCrunch*. Abgerufen am 01.05.20 von https://social.techcrunch.com/2017/01/17/rocket-internets-helpling-moves-beyond-cleaning-to-offer-additional-home-services/

Online Geld verdienen mit Texten. (o. J.). *textbroker.de*. Abgerufen am 01.05.20 von 24. von https://www.textbroker.de/autoren

Ott, H. (2019, 18. Oktober). Wer über Airbnb wohnt, nimmt der Gemeinschaft etwas weg. *Süddeutsche Zeitung*. Abgerufen am 01.05.20 von https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/airbnb-urlaub-wohnung-1.4644516

Papacharissi, Z. & Easton, E. (2013). In the habitus of the new. In Hartley, J., Burgesss, J. & Bruns, A. (Hrsg.), *A companion to new media dynamics*, 171–184. Hoboken: Wiley-Blackwell

Parker, G., Van Alstyne, M. & Choudary, S. P. (2016). *Platform revolution: How networked markets are transforming the economy - and how to make them work for you.* New York; London: W.W. Norton & Company.

Pasquale, F. (2015). *The black box society: The secret algorithms that control money and information.* Cambridge: Harvard University Press.

Perera, K., Ohrvik-Stott, J. & Miller, C. (2020). Better Work in the gig economy. London: Doteveryone.

Pugh, A. J. (2015). *The tumbleweed society: Working and caring in an age of insecurity.* New York: Oxford University Press.

Ravenelle, A. J. (2019). *Hustle and gig: Struggling and surviving in the sharing economy*. Oakland: University of California Press.

Rittich, K. (2006). Rights, risk, and reward: Governance norms in the international order and the problem of precarious work. In Fudge, J. & Owens, R. (Hrsg.), *Precarious work, women, and the new economy: The challenge to legal norms*, 31–52. Portland: Hart Publishing.

Rosenblat, A. (2018). *Uberland: How algorithms are rewriting the rules of work.* Oakland: University of California Press.

Saldaña, J. (2016). *The coding manual for qualitative researchers.* Los Angeles; London; Thousand Oaks; New Delhi; Singapore: SAGE.

Schäfer, M. & Schwarzkopf, N. (2019). *Gig economy: Opportunity or risk for the labour market?, Facts & Findings Nummer 349*. Berlin: Konrad Adenauer Stiftung.

Scholz, T. (2016). *Platform cooperativism: Challenging the corporate sharing economy*. New York: Rosa Luxemburg Stiftung.

Scholz, T. (2017). Platform cooperativism vs. the sharing economy. In N. Douay & A. Wan (Hrsg.), *Big data & civic engagement*, 47–52. Rom; Mailand: Planum.

Schmidt, F. A. (2016). *Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie: Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork, Gute Gesellschaft - Soziale Demokratie #2017 plus*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Schoenbaum, N. (2016). Gender and the sharing economy. *Fordham Urban Law Journal*, *43*(4), 1023–1070.

Schreyer, J. & Schrape, J.-F. (2018). *Plattformökonomie und Erwerbsarbeit: Auswirkungen algorithmischer Arbeitskoordination: Das Beispiel Foodora*, Nummer 087. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.

Serfling, O. (2018). *Crowdworking Monitor Nr. 1 für das Verbundprojekt „Crowdworking Monitor“*. Kleve: Hochschule Rhein-Waal.

Sirianni, C. & Negrey, C. (2000). Working time as gendered time. *Feminist Economics*, *6*(1), 59–76. doi: 10.1080/135457000337679

Stark, L. & Levy, K. (2018). The surveillant consumer. *Media, Culture & Society*, *40*(8), 1202–1220. doi: 10.1177/0163443718781985

Sturken, M. & Thomas, D. (2004). Introduction: Technological visions and the rhetoric of the new. In Sturken, M., Thomas, D. & Ball-Rokeach, S. (Hrsg.), *Technological visions: The hopes and fears that shape new technologies*, 1–18. Philadelphia: Temple University Press.

Ticona, J. & Mateescu, A. (2018). Trusted strangers: Carework platforms' cultural entrepreneurship in the on-demand economy. *New Media & Society*, *20*(11), 4384–4404. doi: 10.1177/1461444818773727

Ticona, J., Mateescu, A. & Rosenblat, A. (2018). *Beyond Disruption: How tech shapes labor across domestic work & ridehailing.* New York: Data & Society.

Tiku, N. (2020, 29. Februar). Gig workers face the spread of the new coronavirus with no safety net. *Washington Post*. Abgerufen am 01.05.20 von https://www.washingtonpost.com/technology/2020/02/29/gig-workers-face-spread-new-coronavirus-with-no-safety-net/

Tufekci, Z. (2015). Algorithmic harms beyond Facebook and Google: Emergent challenges of computational agency. *Colorado Technology Law Journal*, *13*, 203–218.

Turner, F. (2006). *From counterculture to cyberculture: Stewart Brand, the Whole Earth Network, and the rise of digital utopianism*. Chicago: University of Chicago Press.

van Doorn, N. (2019). A new institution on the block: On platform urbanism and Airbnb citizenship. *New Media & Society*, 1–19. doi: 10.1177/1461444819884377

Vanek, J. (1974). Time spent in housework. *Scientific American*, *231*(5), 116–121.

Versicherte Putzhilfen einfach online buchen. (o. J.). *Helpling*. Abgerufen am 01.05.20 von https://www.helpling.de/

Wachter, S. (2019). Affinity profiling and discrimination by association in online behavioural advertising. *SSRN Electronic Journal*. Abgerufen am 01.05.20 von https://doi.org/10.2139/ssrn.3388639

Wajcman, J. (1991). *Feminism confronts technology*. University Park: Pennsylvania State University Press.

Warren, C.A.B. (2001). Qualitative interviewing. In Gubrium, J. & Holstein, J. (Hrsg.), *Handbook of interview research*, 83–101. London; Thousand Oaks; New Delhi: SAGE.

Weiss, R. S. (1995). *Learning from strangers: The art and method of qualitative interview studies*. New York: Free Press.

Wiener, A. (2020). Uncanny valley: A memoir. London: Harper Collins.

Winker, G. & Degele, N. (2010). *Intersektionalität: Zur Analyse sozialer Ungleichheiten.* Bielefeld: transcript-verlag.

Winner, L. (1980). Do artifacts have politics? *Daedalus, 109*(1), 121–136.

Wippermann, C. (2016). *Mitten im Leben: Wünsche und Lebenswirklichkeiten von Frauen zwischen 30 und 50 Jahren*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Woodcock, J. & Graham, M. (2020). The gig economy: A critical introduction. Cambridge; Medford: Polity.

8. Anhang

8.1 Einverständniserklärung

Sehr geehrte Interviewpartner*in,

vielen Dank, dass Sie an unserer qualitativen Studie zu Gendereffekten in der Plattformökonomie teilnehmen. Diese Studie findet im Rahmen des Dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung statt und untersucht die Motive und Erfahrungen von Frauen in der Plattformökonomie.

Das Interview dauert ungefähr eine Stunde. Das Interview wird aufgezeichnet und anschließend transkribiert. Die Ergebnisse der Studie werden eventuell veröffentlicht. Wir versichern Ihnen, alle datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu beachten und alle Informationen, die Rückschluss auf Ihre Identität zulassen, zu anonymisieren.

Mit Ihrer Unterschrift geben Sie Ihr Einverständnis, bei dieser Studie teilzunehmen. Sie wurden über die Ziele und den Ablauf der Studie informiert. Sie wissen, dass die Teilnahme an der Studie freiwillig stattfindet und dass Sie jederzeit das Interview beenden können und Fragen nicht beantworten müssen. Sie sind einverstanden, dass das Interview aufgezeichnet, transkribiert und anonymisiert wird.
Bei Rückfragen können sie uns jederzeit kontaktieren.

NAME IN DRUCKBUCHSTABEN _____

UNTERSCHRIFT _____

DATUM _____

Vielen Dank,
Katrin Fritsch und Helene von Schwichow

8.2 Interview-Fragebogen

1. Einführung:
    - Vorstellung
    - Einverständniserklärung
    - Offene Fragen

2. Rahmendaten:
    - Wie alt bist du?
    - Mit welchem Geschlecht identifizierst du dich?
    - Woher kommst du?
    - Was ist deine Muttersprache?
    - Was ist dein höchster Bildungsabschluss?
    - Wie ist dein Familienstand?
    - Seit wann nutzt du die Plattform?
    - Wie häufig nutzt du sie? Haupt- oder Nebenberuflich?
    - Hast du andere Berufe?
    - Verwendest du andere Plattformen? Wenn ja, welche?

3. Beweggründe Plattformarbeit:
    - Wie würdest du die Lebenssituation beschreiben, in der du auf der Plattform zu arbeiten begonnen hast?
    - Warum hast du dich für die Plattform entschieden?
    - Kennst du andere Menschen, die auch auf der Plattform arbeiten?
    - Wie war deine Erfahrung bisher?

4. Plattform-Mechanismen
    - Wie sah der Onboarding-Prozess aus?
    - Was gefällt dir gut an der Plattform?
    - Was gefällt dir nicht so gut?
    - Was sind die besten Zeiten um auf der Plattform zu arbeiten?
    - Wer sind die besten Kund*innen?
    - Hast du spezielle Tricks, die du in der Arbeit anwendest?
    - Wie funktionieren die Bewertungssysteme?
    - Wenn etwas schief läuft, wie sieht der Kontakt zur Plattform aus?
    - Wie sieht der Kontakt zu anderen Plattformarbeiter*innen aus?
    - Wieviel verdienst du mit der Plattformarbeit?
    - Wieviel Provision nimmt die Plattform?

5. Erfahrungen
    - Kannst du dich an eine besondere Erfahrung bei der Arbeit erinnern?
    - Wie sieht ein typischer Tag aus, an dem du auf der Plattform arbeitest?
    - Wie sieht dein Arbeitsplatz aus?
    - Was machst du, wenn du kurzfristig absagen musst?
    - Was machst du, wenn dir jemand kurzfristig absagt?
    - Kannst du dich an eine Situation erinnern, in der Frau-Sein eine Rolle auf der Plattform gespielt hat?
    - Als Frau, hast du das Gefühl Vor- oder Nachteile auf der Plattform zu haben?
    - Was passiert, wenn du mal schlecht gelaunt bist?

6. Ausblick
    - Wie bist du für finanzielle oder gesundheitliche Notfälle abgesichert?
    - Wie sieht deine finanzielle und steuerliche Situation aus?
    - Was würdest du dir als Plattform*arbeiterin in Zukunft von der Plattform wünschen?
    - Und was würdest du dir als Frau wünschen?
    - Wie sehen deine nächsten beruflichen Schritte aus?
    - Und welche Wünsche hast du für deine private Zukunft?
    - Gibt es noch etwas, das du nicht gesagt hast?

8.3 Samplingtabelle

Um die Anonymität der Interviewpartner*innen zu gewährleisten, sind hier bewusst nur ausgewählte Informationen angeführt.

Interview Nummer	Alter	Dauer Interview	Ort des Interviews
1	28	01:04:35	Privatwohnung
2	31	01:40:45	Office
3	52	00:51:22	Office
4	34	01:12:22	Office
5	27	01:12:46	Videocall
6	45	01:11:37	Videocall
7	26	01:06:37	Videocall
8	31	00:29:60	Videocall
9	27	01:07:05	Privatwohnung
10	23	00:34:15	Videocall

8.4 Codebuch

Globales Thema 1: Plattformarbeit ist flexible Arbeit

Organising Theme	Basic Theme	Interview-Zitate
Unabhängigkeit	Zeitliche und räumliche Unabhängigkeit	"Es ist unendlich flexibel, wenn man ein Auge darauf hat und irgendwie selber gut organisiert ist, dann kann man durch den Kalender und so eigentlich alles extrem gut planen und machen. Man kann selber entscheiden wann man ein Zimmer vermieten will oder nicht." (1) "Aber der Flexibilisierungsgrad ist sehr, sehr hoch. Aber was in meinem Fall perfekt war, weil man kann auch einstellen, wie lange jemand ins Zimmer soll." (1) "Und da muss ich sagen dann ist es mit Textbroker dann doch nicht so viel schlechter, weil ich halt die freie Zeiteinteilung habe." (7) "Also man kann zurücktreten ohne Folgen. Man kann aber eigentlich genauso viel machen, wie man will, und halt auch, wann man will." (7) "Also, ich kann das machen in Deutschland und ich kann arbeiten in meinem Beruf, weißt du. Also ich bin, also ich schreibe gut in Polnisch, also ich kann immer noch arbeiten für Polen. Deswegen mache ich das." (8) "Und ja die Flexibilität ist unschlagbar. Also das hat man ja bei kaum einem anderen Job, dass man wirklich von zu zuhause arbeiten kann und dann eben auch sagen kann ich arbeite jetzt nachts oder ich arbeite irgendwie ganz früh morgens um sechs oder so. Oder mache mal eine Pause und fang dann wieder an damit, ja." (10)
	Finanzielle Unabhängigkeit	"Because I have the medical insurance to pay. And I was like, I want to pay for myself because my boyfriend was like, oh no, I can pay for, and I was like, no, I still have some dignity here." (4) "Also es war auch wirklich Unabhängigkeit, weil ich sagen konnte, ja, ich habe jetzt, ich verdiene jetzt hier wenigstens ein bisschen extra Geld." (7) "Aber, ja, ich wollte immer selber arbeiten. Also ich will nicht abhängig von jemand anderem sein. Also, deswegen. Vielleicht ich war finanziell abgesichert wegen ihm aber ich habe mich nicht sicher gefühlt, weil ich wollte immer mein eigenes Geld haben." (8) "Ich wollte arbeiten weil ich einfach auch gerne selbst Geld verdiene. Und mich selbst auch gerne finanziere." (10)
	Entscheidungsfreiheit	"Flexibilität, ja, es ist für mich perfekt gewesen. Deswegen fand ich das in dem Moment sehr, sehr gut, weil mir keiner halt irgendwie vorgeschrieben hat, dass ich im Monat, keine Ahnung, an fünf Leute vermieten muss, sondern immer komplett selbst entscheiden konnte." (1) "Oder zumindest mich immer selber bewusst entscheide, ob ich es mache oder nicht, und nicht irgendwie dann so einen Zwang habe. So nach dem Motto, oh, wenn ich den Auftrag nicht annehmen, vielleicht kriege ich dann keinen mehr, oder ich werde aus dem Portfolio geschmissen oder wie auch immer." (7) "Man entscheidet ganz aus freien Stücken, was man tut und wie viel man tut und auch in welchem Umfang man es tut." (7) "Das greift einen natürlich nicht so an, das heißt, man ist dann schon flexibel zu sagen, was traue ich mir jetzt noch zu? Oder welches Risiko gehe ich ein? Also die Folge ist halt eine andere, als wenn man jetzt mit einem echten Menschen dann quasi die Aufträge angeht und diesen dann enttäuscht und vielleicht dann, wie gesagt, aus dem Redaktionsportfolio dann irgendwann verabschiedet wird." (7)
Geld	Extrageld	"So I just need something just to make some money aside." (4) "To check if there's anything I can do online to add to my income, because as a designer my income is very limited." (5) "Also habe halt dadurch ein bisschen was dazuverdient. Und das war dann halt quasi ein Ersatz für Nebenjob würde ich einfach mal sagen. Also das Geld konnte ich halt dann tatsächlich gut gebrauchen." (7) "Für mich war das Einkommen durch Airbnb immer Extrageld." (9)
	Nebenerwerb	"Nebenerwerb. Damals, als ich Airbnb genutzt hab, habe ich als Journalistin gearbeitet, als freie." (1) "Airbnb ist nicht meine Haupteinnahmequelle." (3) "I would say it's a side job since my main activity here now is being an [anonymisiert], but 99designs is definitely a source of income for me." (5) "It has always been a side thing for me during my unemployed time." (5) "Also eigentlich in beiden Fällen nebenberuflich wenn man es ernst nehmen will." (7) "Das war mein Nebenerwerb." (9) "Da würde ich jetzt sogar Airbnb ausnahmsweise mal mit reinziehen, obwohl ich das ja sonst nicht so sehr als mein Beruf gesehen hab, sondern eher ein Nebenerwerb." (9) "Also ich bin nebenbei Studentin noch und versuche über Textbroker halt so ein bisschen Geld noch nebenbei zu verdienen." (10)

	Schnelles Geld mit wenig Aufwand	“Ich glaube, es gibt eine gute Möglichkeit, um mit wenig Arbeit Geld zu verdienen.” (1) “Wenn man aber schnell Geld braucht und ich habe es da schnell gebraucht, war das für mich das Beste, was mir hätte passieren können.” (3) “Aber ansonsten ist es echt leichtes Geld.” (3) “I needed money like a.s.a.p.” (4) “Ich hatte mein Zimmer schon so gut ausgeräumt vor allem meine persönlichen Gegenstände brauchte auch Geld.” (9)
Geringe Barrieren	Geringe Sprachbarriere	“La razón por la que trabajé tanto tiempo en Helpling es porque es mejor dinero que otros trabajos sin saber Alemán.” (2) “Ich bin nämlich ich nicht deutsch Muttersprachler eigentlich.” (7) “Deswegen arbeite ich auf Textbroker weil ich schreibe auf Polnisch auch.” (8)
	Schnelle, einfache Registrierung und Arbeit	“Und der Prozess ist so ‘Hey, deine Seite wird gerade gecheckt, in drei Minuten ist sie online’. Das ist so der ganze Onboarding-Prozess, der ist relativ gering.” (1) “O sea, creo que lo usamos todos los Latinos, porque es una forma de empezar a trabajar como inmediata.” (2) “No, fue por una cuestión de facilidad. Al acceso de empezar a trabajar rápido.” (2) “Für mich war es wirklich leicht. Man hat da was ausgefüllt und paar Fotos gemacht, die haben mir damals sogar ein Fotograf geschickt.” (3) “Und dann kam man halt ziemlich schnell so auf die Fährte, wenn man halbwegs gut texten kann könnte man bei Textbroker schon etwas verdienen, ohne dass man das Haus verlässt, ohne Großinvestitionen.” (7) “Aber ich muss schon sagen, es war einfach schon die attraktivste Möglichkeit online Geld zu verdienen, ohne mich irgendwie, ich nenne es dann mal profilieren zu müssen. Also ohne dass ich mich wo vorstellen musste, ohne dass ich irgendwas groß tun muss.” (7)
Lebensumstände	Umzug	“Ich bin in meine eigene Wohnung gezogen und hatte so ein halbes Jahr eine Mitbewohnerin, die dann aber ausgezogen ist.” (1) “Und, ja, ich bin auch, glaube ich, war kurz vor dem Umzug und so. Und dann dachte ich ach so ein bisschen Extrageld schadet ja nicht.” (7) “Ja, das war kurz vor meinem Umzug. Und dann ist es natürlich auch ein Ereignis, wo man ziemlich genau weiß, dass man Geld braucht.” (7) “Also nachdem ich nach Deutschland umgezogen bin.” (8)
	Schicksalsschlag	“Mir ging es schlecht, mein Bruder war da gestorben. Es war wirklich von jetzt auf jetzt, weil alles so plötzlich war, in einer völlig neuen Welt.” (3) “Und dann bin ich in ein Burnout gerutscht, war ein Jahr krank, und hab mich danach selbstständig gemacht.” (6) “Weil ich war sehr lethargisch und wahrscheinlich einfach noch ein bisschen neben der Spur, weil ich hatte halt meine Mutter verloren, und ich war nicht so… Ich war einfach nicht in der Lage, die Dinge aufzunehmen, die um mich herum passiert sind.” (7)
	Übergangslösung	“Und da habe ich dann angefangen, das Zimmer reinzustellen. Eigentlich erstmal nur als Übergang, weil es zwischenzeitlich auch so war, dass noch ein Freund hätte einziehen sollen, ja, aber doch nicht eingezogen ist. Und da hab ich, glaube ich, angefangen, das als Anbieterin zu nutzen.” (1) “It’s just to keep me afloat I’m doing this.” (4) “I just lost my job at the time.” (4) “Und ich muss sagen, dass ich in der Zeit ein bisschen weniger Geld zur Verfügung hatte als sonst, da mein Stipendium da gerade nicht wirklich gegriffen hat, das war für drei, vier, fünf Monate. So erinnere ich mich, und daher kam das, dass ich auf der einen Seite sowieso in einer Lebenssituation des Umbruchs war, auf der anderen Seite auch in einer finanziell weniger guten Lage als sonst als Studierende. Und so kam es dann zusammen, dass ich dachte, ich mache das jetzt mit Airbnb.” (9)
	Prekäre Lebenssituation	“Dass sich mein mein kurzfristiges Wohnungsproblem einfach löst. [...] Ich habe nicht unbedingt damit Geld verdient, sondern im Endeffekt war es so um die Miete aufzufangen.” (1) “Es war wirklich irgendwie die Frage, ich musste Geld bekommen, damit ich die Miete zahlen kann. Da war ich in einer Zwangslage.” (1) “Mir ging es sehr schlecht. Ich hatte sehr viel Geld verloren, auch plötzlich, und eine Freundin von mir hat mich sogar selbst angemeldet.” (3) “Aber ansonsten ist es eine tolle Sache, wenn man echt Geldnot hat.” (3) “Ich bin ja kein Hotelier. Ich räume meine Wohnung aus Not.” (3) “At this time I was unemployed.” (5) “Also in der ersten Situation war es halt tatsächlich so, dass ich nicht besonders viel Geld hatte.” (7)
	Kombinierbarkeit	“Y también no soy como tal por el dinero que recibes es poco tiempo que trabajas, o sea, porque es un trabajo súper duro para el cuerpo, pero aún así a mí siempre me quedo con mucho tiempo libre para estudiar

		Alemán, para disfrutar a Berlín, o, no sé, para adaptarme al país.” (2) “But sometimes actually more depending on how much free time I have, because my job is basically an open one. I don't know how much free time you get. And whenever I'm free, like I said, I'm daily on the Website.” (5) “Es war halt einfach für mich der bequemste Weg, Geld zu verdienen. Ich musste mit niemandem reden. Ich musste nicht raus gehen. Ich musste nicht irgendwie mich vorstellen. Weil wir hatten halt auch Pflichtpraktika an der Uni, und das war mir schon genug, dass ich mich da bewerben musste.” (7)
Flexibilität als “leeres Versprechen”	Bestrafung	“No sé, esa flexibilidad que ellos te ofrecen en realidad no es tan así porque hay una desigualdad muy evidente entre el cliente y la persona que limpia.” (2) “Wenn du zehn oder 15 mal hintereinander absagst, was ich ja gemacht habe, so nee, nee, ich schaffe das nicht oder so, blocken sie dich.” (3) “Neu war jetzt eben dieses, wenn du zehnmal absagst wirst du geblockt, da bin ich nicht mehr frei.” (3) “There's no flexibility there. None.. [...] Like the same thing that happened with the flu. How could I know that I was going to get the flu that day? I can't. No, I have to tell them three days in advance. Otherwise, fifteen Euros.” (4) “Also ich muss sagen, dass es eigentlich immer so einen unsichtbaren Druck gab, dass ich dachte, wenn ich jetzt hier was verpenne, also wenn irgendwie noch Haare in der Dusche sind oder wenn das Handtuch nicht ausgewechselt ist oder irgendwie sowas in der Richtung, dass es dann negative Konsequenzen in Form einer schlechten Bewertung haben könnte. Ich habe da immer so einen Druck gehabt. Ich dachte, es muss alles perfekt sein.” (9)
	Zeit und Preis	“Y la empresa se pone en este lugar de que el cliente le importa más, los clientes manejan muchísimo tu tiempo.” (2) “Como, no sé, como una flexibilidad en los pagos. Como, el cliente, si quiere, te puede pagar ocho Euros o te puede pagar quince Euros si es alguien con un poco de conciencia.” (2) “Realmente no es tan manejable el precio, porque apenas empiezas es como que tenés que conformarte con el dinero que hay porque necesitas clientes. Entonces, la estrategia sería como ser barato para tener más clientes.” (2) “Yeah, sure, absolutely, but you have to be flexible three days in advance. Otherwise they're going to charge of fifteen euros because of reasons.” (4) “But I feel like that I have all the money, I can choose my price because via Helping they tell you like, well, you can choose your price. That's not true at all because every customer just goes for the minimum. [...] But no, but Helping just tells you, oh, you can choose your price. Yeah, sure, but nobody's going to pay that price.” (4) “Basically if I want to change an appointment with a customer I can't. I literally can't. I can't do anything. I can try to reach the customer” (4)

Globales Thema 2: Plattformarbeit ist unsichere Arbeit

Organising Theme	**Basic Theme**	**Interview-Zitate**
Illegalität	Gefahr der Illegalität	“Also, ich war wohl auch einmal durch die Gesetzgebung illegalisiert, das, was ich gemacht habe” (1) “So they were like, no way, screw the app and just do like, like they said, we just give you the money, the same amount that we are paying with Helpling but I got all the fare, basically. [...] Yeah, I mean, I know that it's not like legal or whatever, but like, yeah, I made like, I don't know, 200 euros per month on the platform so it's not like, that much” (4) “Das sind einfach Fakten die 99designs komplett ausblendet, genauso wie die Tatsache, dass ich immer noch Probleme habe, legal auf der Website zu arbeiten.” (6) “Das hat 99designs sehr effektiv ausgeschaltet. Ich kann bestimmte Angebote und Produkte bei 99designs auch nicht anbieten, weil ich kann zum Beispiel nur sehr, sehr schwer Wettbewerbe im Bereich Illustration machen, weil deren Lizenzvereinbarung bei Wettbewerben gegen deutsches Recht verstößt” (6) “Ich muss aber ganz ehrlich sagen, dass ich daran immer sehr gezweifelt habe, weil sie auch in der Zeit die gesetzliche Lage total verändert hat, ich mir selbst auch nicht klar war, ob ich das eigentlich unterstützen möchte” (9)
	Unklare gesetzliche Lage	“Seit dem ersten Mai 2018 oder sowas gibt's eine Änderung in Berlin. Bitte informiere dich bei deinem zuständigen Amt über diese Änderung. Sie haben mich nicht richtig aufgeklärt.” (1) “Weil ich wenn ich für einen deutschen Kunden arbeite, müsste ich eigentlich Mehrwertsteuer berechnen. Das ist technisch nicht möglich. 99design sagt, der Kunde bezahlt an die australische Firma und dadurch sei das ja nicht so. Das ist aber laut meinem Steuerberater so nicht machbar” (6)

		“Ja, und zwar in Wettbewerben, bei deren bestimmte Lizenzvereinbarung für Wettbewerbe. Und dort ist vorgeschrieben, wie das abläuft. Da wird komplettes Urheberrecht übertragen Intellectual Copyright. Und das geht in Deutschland gar nicht. Das verstößt gegen Paragraf 5. Urheberrecht” (6) “Aber im Großen und Ganzen fand ich Airbnb schwierig, weil es zum Beispiel ab einem bestimmten Punkt ganz klar war, dass es in Berlin eigentlich nicht mehr so richtig erlaubt ist. Und Airbnb hat das aber auch nicht klar kommuniziert und immer nur gesagt Schaut in unsere Community-Guidelines für diese Stadt.”(9)
	Unklare steuerliche Situation	“Ich glaube, theoretisch muss man das irgendwo steuerlich anmelden, dass man es macht. Ich habe es halt nie gemacht, und es interessiert auch keinen. Also ich glaube, da kannst du mega unter dem Radar schwimmen” (1) “No sé, no entiendo cómo funciona, pero creo que no está muy bien. Pero sin embargo, yo tenía como está, como se dice, como me hice Gewerbe.” (2) “I want to be a registered but for other stuff, not for Helpling.” (4) “Like luckily my boyfriend's boss's father is an accountant, so, yeah, he has is everything. Like he told us what we have to do and whatever. So it's fine. We are covered, thank god. Otherwise we'd be very much in trouble because I really have no idea what to do.” (4) “But honestly, I'm not looking so much into it at the moment because also my financial situation is not at its best for me to be considering paying taxes, although I feel guilty about it.” (5)
Kein Arbeitnehmer*innenschutz	Sexualisierte Gewalt	“Am nächsten Tag hat sich bei dem der Schalter umgelegt hat und auf einmal angefangen, mich auf WhatsApp auf Italienisch zu beschimpfen” (1) “Siempre se ponen al lado de los clientes incluso como en situaciones muy feas. Como te cuento una situación, por ejemplo, de una conocida que un cliente la acosó.” (2) “No, no la tocó. Pero como le ofreció pagarle por sexo cuando ella estaba en su casa. No sé cómo la hostigó. La molestó. No sé cómo decirlo.” (2) “Oh, this guy, it basically was our second appointment. And he opened the door and he was in his underwear. And I was like, what the fuck? And he was like, I'm sorry I was going into the shower. I was trying to look away. And I was like, okay, you know that I'm going to be at your house at this time so please don't do this kind of things, which is not cool. And oh, I have the chills, still, you see? And the time the week after he opened the door and he was like in his, not a, what's it called? Like, the bathrobe” (4)
	Diskriminierung	“Because usually I just, I get the job and attach text her like, hi I'm Melissa, what can I help you with? Can you give me like some kind of details on what you need me to do? And they're like, where are you from? And I was like, I'm from Italy. And they cancel” (4) “Like, I turned down two jobs because I told them like, okay, right now I'm working as a cleaner and they instantly shifted. They were like, oh, so you're working as a cleaner? And I saw them like looking at me like head to toes” (4) “But with this, considering that appearance is out of the way, gender is out of the way, origins are out of the way. It doesn't feel like a factor that affects your work or your interaction with the contest holders or other designers or anything like that” (5) “Also, ich bin immer noch sehr dick. Aber ich war schon 50 Kilo dicker. Das ist so. Damals war es gar nicht so extrem dick. Das Einzige, was ich bekam, war der Hass auf die Leute die wie ich die Preise kaputt machen. Ich kann eh nicht designen. Die hatten nichts von dem gesehen, was ich jemals gemacht habe und dann konnten sie nicht, was will diese dicke Frau im Fernsehen” (6)
	Beweispflicht	“Als ich geschrieben habe, dass er mir verletzende Kommentare geschrieben hat, dann wollten Sie, dass ich beweise, dass der sich schlecht benommen hat und es war mein Glück, dass ich unsere Kommunikation noch hatte, weil sie dann wirklich Screenshots haben wollten” (1) “Ich hab mich von denen eher so gefühlt, als würden die mir etwas vorwerfen und dann auch so gedacht habe, so müsste doch in den letzten Jahren so aware geworden sein, was passieren kann, wenn man als Kunden oder als Anbieterin so Fälle von sexueller Belästigung meldet, dass es dann irgendwie anders laufen muss, als dass ich den nachweisen muss, dass etwas passiert ist” (1) “Just to be clear, I didn't touch it. She was like, yeah, yeah, sure. But let's call the provider just to see if there's like some coverage or something, because it was a pretty expensive perfume. And the platform just blocked me.” (4)
Fehlende Absicherung	Keine Versicherung über die Plattform	“Aber ich zahle regelmäßig und privat ein und bin so abgesichert. Airbnb ist nicht meine Haupteinnahmequelle.” (3) “Like it happens that clients just don't want the appointment like for the next day. So basically I lose that money which I need. And nobody's going to pay me back. We have basically no insurance, no policy that, like, can help us whenever something like this happens.” (4) “And why am I paying money from every time I have a customer if I'm not, like, covered with any insurance. I actually got injured once because a heavy object fell on my foot

		and I was really scared because I thought it was broken because it was like melon size. And I just texted just to see if I was covered with anything and they were like, no, no, no" (4) "I have medical insurance here, which was required by my visa process. I have parents that are probably helping me out, a good thing. Yeah, in case of emergency." (5) "Yes, that would be nice if there was a way to cover for a designer during those times where they have accidents or for some reason can not perform as they would usually" (5) "Wie gesagt, es ist eine Plattform. Ich erwarte nicht, dass die ihre, was sollen sie tun, sollen sie mich versichern? Ich habe, ich bin versichert. Ich habe einen Rechtsschutz. Ich habe die wichtigsten Versicherungen. Das ist mein, das ist meine Privatsache." (6)
	Hohes persönliches Risiko	"Sí, como un gato muy malo o sea, realmente no sé cómo contarlo para qué se entienda, porque es como porque te ataca un gato. Pero, no sé, creo que estaba en serio. Y sí, me atacó, se me asaltó y me empezó a morder mucho y fue horrible. Así, me fui corriendo y llorando de esa casa. Sangrando en la piernas. No, fue horrible. Me acuerdo que la cliente me dijo, como, oh, oh my god sorry, y nada más. Y después, por ejemplo, ese día yo tenía que ir a trabajar a otra casa y no fui porque porque me sentía muy asustada quedé como así, como con el schock. Sobre todo por el hecho de que no tenés alguien pedirle ayuda." (2) "Klar, man zittert immer. Wer kommt da rein? Was stellt der an? Wie hinterlassen sie meine Wohnung? Wertschätzen sie das, was ich da habe? Das ist immer schon sehr aufregend, aufregend im negativen Sinne" (3) "Yeah, I was injured like working with a client, so I mean, I was there. Not like I'm at home and I'm doing stuff. It was at the client's house. But, yeah. It's pretty... I don't know, I don't want to use the word shady but sometimes I feel like this is something that, I don't know, that's not quite fine I think" (4) "It has happened before where my cat bit my hand and it was basically a bite in my right hand, right arm of the joint. And that caused inflammation. And I couldn't move my hand for almost a month. That took a toll on that month. Gladly enough I was in Morocco with my parents. But I couldn't work for more than a month until I could move my hand properly. And that during that month I couldn't design at all." (5) "Natürlich kann es passieren, dass ein Kunde sein Design klaut und dass irgendwas passiert." (6) "Und wie gesagt, wenn ich mir morgen die Hand breche, dann habe ich ein Problem" (6) "Weil wenn morgen bei mir mein Laptop kaputt geht, dann hab ich ein Problem, dann muss das mit Overnight von Apple ein Neues geschickt werden, weil ich arbeitsunfähig bin. Und genauso, wenn mein Mac plötzlich ausfällt. Es ist einfach so. Internet kann ich immer noch im Notfall besorgen, ich bin schon einmal zu meinen Eltern gezogen. Drei Tage, weil hier einfach nichts mehr ging. Das hier ist Pampa. Wenn hier ein Baum umfällt, dann wars das." (6)
Unsicheres Einkommen	Unregelmäßiges Einkommen	"Living day by day, basically, like, I'm trying to, like, make something for the future. But at the moment, I'm like, okay, let's see how it goes today and then we'll move on." (4) "But before I could participate in three contests at once without a problem. And yes, that's how basically the website works. It's a little bit of a gamble, basically, but if you're dedicating more time to the website, it doesn't feel like it." (5) "It's depending on the subject of the contest. Sometimes it's a lot. Sometimes it's a little bit. And depending on how difficult the brief is, sometimes it's very easy to understand what the person wants and you get working right away. Sometimes it's difficult and you feel like maybe this person is going to be not so easy to work with" (5) "Wenn sich die Gelegenheit ergibt, würde ich Teilzeit arbeiten. Einfach um die soziale Absicherung zu haben, um Krankenversicherung zu haben" (6) "99designs hat vor zwei Jahren mal den Logo-Shop geschlossen und uns 48 Stunden vorher bescheid gesagt, da sind mir 800 bis 1300 Dollar im Monat Umsatz flöten gegangen Unangekündigt." (6) "Ja, also zum Beispiel im Januar habe ich 1400 Euro verdient. Aber zum Beispiel im Februar habe ich nur 300. Also es ist nicht immer gleich. Nicht jeder Monat von Textbroker kommt etwas." (8)
	Lohndiebstahl	"Y me hizo pasar y me estuvo conversando durante media hora mientras ella desayunaba y después de esa media hora no me la quiso pagar." (2) "Basically I'll just go there, do that job and that's done. And the lady wouldn't pay. Because I check, like, in the transfer page. And the app told me, like, that there was like no funds. They wouldn't be able to get the money. And I needed that money" (4) "And the app told me, like, that there was like no funds. They wouldn't be able to get the money. And I needed that money. So I just sent them an email, and I was like, what's going on here? Why? I mean, it took them one month and a half to get that money. Yeah. It wasn't cool, like, for me because, I mean it wasn't that much, but I needed that money. So I was like, okay, what's going on here? I went there and it was fine. I cleaned, I did my job. So where is my money, basically? I had to wait like one month and a half." (4)
Bestrafung	Geldstrafen	"Wenn nicht, hab ich halt Airbnb geschrieben. So Hey, ich kann das leider nicht wahrnehmen. Da habe sie auch immer gedroht, mit Bestrafungs-Zahlungen. Einmal, das

		ist noch interessant zu erwähnen. Einmal habe ich storniert, und dann haben sie mir eine Strafe aufgebrummt" (1) "De hecho, cuando vos faltas por estar enfermo, ellos te cobran por tener una multa de 15 hasta 50 euros por no asistir. Y la verdad es que no sé si hay un tipo de seguro de accidentes. Creo que no!" (2) "I called the provider and they charged me fifteen euros because I couldn't go there because I had the flu" (4) "So I called the customer and I was like, okay, you need to cancel me and then I'll text you. So I have like the proof that I was going to cancel her, but she didn't cancel me. So basically, I found myself like the day that this was supposed to happen that I had to call the provider and they were like, yeah, but we have to charge it. And I was like, why? I called her, I have the messages I have everything. And they were like, okay, just for this, once, we can let it pass. And I was like, why am I supposed to pay if I'm doing nothing? And, yeah, that kind of pisses me off because basically we have no rights almost. I mean, everything that happens either we lose money or they charge us fifteen euros" (4)
	Blockierung	"Y, nada, tienen manejos muy terribles, como por ejemplo, no sé, alguna vez me pasó que sin querer me borraron la cuenta. Me dijeron como me mandaron un mail diciendo como un error, eliminamos su perfil. Y yo, o sea, es mi trabajo!" (2) "Y bueno, ella como se quejó mucho con la plataforma y la bloquearon. O sea, de un día para el otro la dejaron sin trabajo, bloquearon su perfil y eso es lo que he escuchado como en muchas situaciones, que si vos te quejas no sé una amiga también se quejó porque, porque había faltado por estar enferma y le descontaron un dinero y ella se quejó y también como se enojaron y la bloquearon. Cuando te bloquean no puedes trabajar más. Y para muchas personas eso representa quedarse sin trabajo." (2) "Wenn du zehn oder 15 mal hintereinander absagt, was ich ja gemacht habe, so Nee, nee, ich schaffe es nicht oder so, blocken sie dich" (3) "Just to be clear, I didn't touch it. She was like, yeah, yeah, sure. But let's call the provider just to see if there's like some coverage or something, because it was a pretty expensive perfume. And the platform just blocked me." (4)

Globales Thema 3: Plattformarbeit ist intransparente Arbeit

Organising Theme	**Basic Theme**	**Interview-Zitate**
Bezahlung	Intransparente Provision Kund*in/Arbeiter*in	"Después yo me di cuenta que lo que dice tu precio no es lo que paga el cliente. El cliente paga más. Ellos te sacan una comisión a vos y otro poco más al cliente. No sé cuánto más. O sea creo que nunca puedes saber realmente cuánto paga el cliente." (2) "So basically, 10 euros, it goes, I don't know where. Because I have no insurance, I'm not covered for anything, and I'm like, okay, why?" (4) "Nee, damit [Provision] hab ich mich auch nie beschäftigt. Also das ist halt der Punkt, so etwas hat mich einfach nicht interessiert in dem Moment. Also, ich habe das als gegeben angesehen, so wie es war." (7) "Ich würde es gerne wissen, aber nicht von Textbroker selbst, sondern dann von jemandem Externen, weil das dann objektiver ist. Und ich das dann irgendwie nachvollziehen, also nicht nachvollziehen könnte, aber ich hätte da mehr Vertrauen drin." (10)
Bewertungssysteme	Verzögerte Bewertung	"Como te contaba que la aplicación no funciona muy bien. Muchas veces la valoración me aparecía como tres semanas después. Para mí no estaba tan bien eso porque ya me da pereza preguntarle al cliente porque ya había pasado mucho tiempo desde que ha venido a su casa." (2) "Also, wenn es um Textbroker geht, also dieses Rating ist nicht gut. [...] Die machen das so, also die nehmen einen Text von, also das glaube ich, von zehn zwanzig oder mehr und dieses eine Text ist für Rating. Das finde ich nicht gut, weil manchmal ein Artikel ist nicht gut nur wegen dem Briefing." (8) "Ich glaube, dass jeder Text soll ein Korrekturlesen oder die sollen jeden einzelnen Text sich nehmen und lesen. Und dann ein Rating machen. [...] Und Textbroker macht dieses Rating ich glaube nur einmal pro Jahr." (8) "Und die Bewertung erfolgt auch nicht regelmäßig. Also es kann auch sein, dass ich mal fünf Texte schreibe und ich werde bewertet und dann nochmal zehn Texte schreibe, und ich werde bewertet. Und das ist für mich irgendwie nicht so durchsichtig. Also es ist alles sehr, sehr, also es nicht so, nicht so transparent auf der Plattform muss ich sagen." (10)
	Nicht nachvollziehbare Bewertung	"Like another time got like a four stars, but I don't know why, because, of course, they didn't tell you anything." (4) "Wo der Kunde sagt, alles war total toll, vier Sterne. Aua, Das tut weh. Das tut weh, aber 99designs hält sich aus den Bewertungen ziemlich raus, das ist einer der negativen

		Punkte. Ich kann nicht kommentieren. Ich kann nichts dazu sagen. Die zwei Bewertungen, die unfair sind, sind einfach unfair, weil sie nicht stimmen." (6) "Nur war es dann halt so, dass ein Text, der von diesem Kunden sehr positiv bewertet wurde, von einem Textbroker-Korrekturleser sag ich mal auch heruntergestuft wurde auf drei Sterne. Und dann war ich natürlich total angepisst, weil ich ja wusste, ich hatte genau das erfüllt, was der Kunde wollte." (7) "Also klar, eine gewisse Willkür bei den Bewertungen vielleicht teilweise. Weil es doch scheint, also weil es auch teilweise streng bewertet wurde. Das habe ich dann natürlich gemerkt, als ich besser eingestuft war und da meine 4 Sterne-Texte verfasst habe. Die, das Downgrade auf diese drei Sterne empfand ich damals tatsächlich als ungerechtfertigt und auch weiterhin." (7) "Ja, deswegen ist es nicht gut. Und die nehmen, ich glaube, nur einen Text, aber ich bin mir sicher. Das ist auch wichtig, ich bin mir nicht sicher wie die mir diese vier Sterne gegeben haben. Also ich weiß es nicht genau." (8) "Also, ja, ich weiß auch nicht, ob das so alles richtig ist oder ob die einen nicht, ja ob das nicht so ein bisschen extra ist, dass sie einen so runterhalten, ja." (10) "Aber ich muss sagen wenn ich von mehreren Kunden so ein sehr, sehr gutes Lob bekomme, und die wirklich sehr zufrieden sind, und ich von Textbroker dann eine schlechte Bewertung bekomme oder eine schlechte Rückmeldung... Also ich meine was heißt schlecht, drei Sterne sind ja okay... Aber es passt irgendwie nicht so zusammen." (10)
Kommunikation	Schwierige Kommunikation	"Das ist halt extrem kompliziert, weil die Plattform halt es relativ schwer macht, einen Menschen zu erreichen. Man kann auch eine E-mail schicken, aber es ist alles irgendwie blöd. Weil ich damals gerade auch sehr beschäftigt war, war es auch nicht so leicht. Aber ich habe mich dann von der Plattform zurückrufen lassen und dann ich ein Mensch mit mir telefoniert. Das ging dann am Ende. Aber es ist nervig." (1) "No sé la comunicación con ellos siempre también es súper, no sé, como estresante. Porque no sé, no hay muy buen trato. No sé como siempre se ponen a lado del cliente." (2) "Was mich manchmal so ein bisschen stört, ist diese, ist die Art der Kommunikation. Weil ich finde, dass Airbnb noch mehr Wert darauf legen könnte, den Leuten, die vermieten, mit einer anderen Ernsthaftigkeit gegenüberzutreten, weil man tatsächlich in einem Geschäftsverhältnis mit Airbnb ist." (9)
	Informationsmangel	"Und dann hab ich recherchiert und habe Airbnb angerufen und gesagt Wie geh ich jetzt damit um? [...] Da haben die mir gar nicht helfen können. Dann haben die mich zugetextet mit der tollen Community und wie toll die sind und so. Mein Problem wurde nicht gelöst." (3) "Oh it was pretty confusing because nobody tells you anything. They're just like, okay, you have this client and you only have this client for now because of reasons." (4) "Und ich muss sagen, dass mir diese Airbnb-Hilfe-Seiten da häufig zu anstrengend waren, weil es da keine klare Kommunikation gab, weil Airbnb glaub ich immer versucht hat, dass jemand anderes aus der Community da eine gute Antwort liefert. Inzwischen ist es besser geworden, die sind strenger geworden, müssens auch sein. Aber ich habe meistens eine Mischung aus Zeitungsartikeln, irgendwelche Steuerseiten, irgendwelche wirklich findigen Leute in Foren, und dann hab ich mich manchmal schon ne halbe Stunde hingesetzt und bin meistens zu dem Schluss gekommen, na gut, ich mache das jetzt noch ein bisschen weiter. Hoffen wir mal, dass es da kein Problem gibt." (9) "Aber es war mir halt wichtig dass ich da jetzt nicht irgendwie was hinterziehe oder so, unbewusst. Und ich muss auch sagen, dass, ich musste da echt recherchieren. Und es ist jetzt bei Textbroker auch nicht so wahnsinnig ersichtlich, inwieweit man da irgendwie mit umgehen muss. Und worum man sich kümmern muss und so." (10)
Kund*innenprofile	Fehlende Bewertungssysteme	"Pero ellos, como no miden nada, nosotros no podemos hacer devoluciones sobre los clientes o sea, puedes tener una mala experiencia o ir a la casa de alguien que está súper loco. Y en ningún lado lo puedes comentar o dejar constancia o sea un registro de eso. Y sin embargo los clientes a vos te puntúan, te pueden decir cualquier cosa y todo eso queda como registrado en tu perfil. Es como súper unilateral." (2) "Es muy poca la información que vos tenes sobre el cliente, ni siquiera una foto." (2) "That's weird because like I would love to know like if there's some kind of weird customer or something. Like I couldn't tell the others be aware of the guy, for example. Like it would be nice to tell like anybody, okay, be careful to that guy." (4)

Globales Thema 4: Plattformarbeit ist vereinzelnde Arbeit

Organising Theme	**Basic Theme**	**Interview-Zitate**
Stigmatisierung	Scham und Tabu	“Es ist nicht berühmt, wenn du, also wenn, du darfst in Deutschland, darfst du keinem Grafiker oder Illustrator sagen, dass du bei 99designs arbeitest. Du bist sofort abgestempelt. Wir sind in Deutschland etwas verwöhnt mit Raten und Nutzungsrechten und Ähnlichem. Das ist illusorisch auf einer Online-Plattform.” (6) “Ich habe einmal den Fehler gemacht, für 99designs ein [anonymisiert]-Interview zu machen, und bin danach mit so vielen Hass-Nachrichten überschwemmt worden, dass ich mir geschworen habe, das werde ich nie wieder tun.” (6) “Wenn du einen deutschen Illustrator oder Grafiker fragst: 99designs und die ganzen Plattformen sind das absolut rote Tuch. Die machen die Branche kaputt, sie machen die Preise kaputt und Urheberrechte kaputt.” (6) “Und natürlich geht das, ich sag mal, Textern gegen den Strich, dass es so Discount-Angebote gibt, sag ich mal” (7) “Ich hatte immer das Gefühl, dass das, was ich mache ein bisschen anrüchig ist, dass es einen kleinen Funken gibt von moralischer Verwerfung. Ich habe den auch selbst sehr stark gespürt, weil ich mich durchaus mit den Entwicklungen im Stadtteil auseinandersetze und der Legalität.” (9) “Ich habe manchmal auch nicht darüber gesprochen, dass ich bei Airbnb vermiete. Ich hab niemanden aktiv angelogen, aber ich habe manchmal schon auf Partys, auch wenn ich an dem Tag ein Erlebnis hatte oder das meinen Tag bestimmt hat nicht darüber gesprochen, gesagt ich habe über Airbnb wieder etwas erlebt. Weil ich dann häufig das Gefühl hatte, dass es Leute gibt, die sich moralisch emporschwingen und dann sagen, das ist aber nicht gut, dass du das machst.” (9)
Einseitige Beziehung zur Plattform	Fehlender Dialog	“Man denkt, das System sei da, da es relativ aktiv ist, Reminder schickt und irgendwie ab und zu versucht, mit dir zu sprechen. Aber wenn was nicht funktioniert, ist es sofort weg und dann merkst du einfach, dass es wirklich nur eine Plattform ist, die halt dir die E-Mail-Adresse und die Zahlungsdaten des anderen gibt.” (1) “Oh it was pretty confusing because nobody tells you anything. They're just like, okay, you have this client and you only have this client for now because of reasons. And I was like, okay, what am I supposed to do? Do I have to bring my stuff? I don't know, do I have to bring? I really had no idea what to do so I texted the client, which didn't reply to me until the morning that I was going to be there” (4) “Weil ich finde, dass Airbnb noch mehr Wert darauf legen könnte, den Leuten, die vermieten, mit einer anderen Ernsthaftigkeit gegenüberzutreten, weil man tatsächlich in einem Geschäftsverhältnis mit Airbnb ist. Und ich finde, dass das nicht immer in der, in dem User Interface, in der Art der Kommunikation finde ich wird das nicht klar, sondern es ist eher immer so "Hey, wir sind eine Community und du kannst deine Wohnung anbieten. Und eigentlich mache das ja auch nur aus Spaß und weil du es gerne möchtest, gerne Leute empfangen möchtest” (9)
	Auf-Sich-Allein-Gestellt- Sein	“Ich hätte mir gewünscht, dass die Plattform nahbarer ist [...] dass da jemand in Person ist, an den man sich wenden kann, dann muss man nicht in Kalifornien anrufen.” (1) “Und dann hab ich recherchiert und habe Airbnb angerufen und gesagt Wie geh ich jetzt damit um? Ich zahle natürlich niemals 4800 Euro. Ich zahlte niemals das Geld. Was mache ich jetzt? Da haben die mir gar nicht helfen können. Dann kamen die mich zugetextet mit der tollen Community und wie toll die sind und so. Mein Problem wurde nicht gelöst.” (3) “Like the, less like a... I feel alone, like, I don't feel protected.” (4) “Die haben gesagt, Ich habe ja, das heißt, ich muss gegen den Kunden vorgehen. Das sei nicht ihr Problem und die Option ist es dagegen vorgehen. Das ist eine Firma, die in den USA sitzt, tausend Dinge, wir haben es probiert, auf nette Weise. Und sie sind legal draußen aus der Sache.” (6) “Da habe ich dann herausgefunden, dass der Kunde mein Logo einfach mitgenommen hatte. Drei Sachen geändert hatten und auch nicht einsichtig war, dass das immer noch mein Design war. Und da hat 99designs mich hängen gelassen hatten, die hatten kein Geld von ihm in der Hand, er war in dem Moment nicht mehr ihr Kunde.” (6) “Ich habe niemals mit irgendjemandem gesprochen.” (9)
Fehlendes Netzwerk	Kein Kontakt zu anderen Arbeiter*innen	“Ich hab mich nicht identifiziert als Airbnb-Mitarbeiterin, die dieses Problem thematisieren will” (1) “Dann brauche ich mich damit auch nicht mit anderen Leuten zu beschäftigen. Ich kenne niemanden außer eine, und die wohnt nicht mit den Gästen in der Wohnung. Also ich kenne niemanden, der das nutzt (1) “I'm not in touch with many designers. I'm not in touch with any designers at all, to be honest” (5) “Also mit anderen Texterinnen schon, aber nicht mit anderen Textern auf Textbroker.” (7) “Ich muss aber ganz ehrlich sagen, dass ich außer mir niemandem kenne, der das direkt

		so durchgezogen hat.” (9) “ Ich kriege immer mal wieder irgendwelche Anfragen bei Xing oder bei LinkedIn, und dann sehe ich immer, dass die Leute von Textbroker kommen. Aber ich schreibe jetzt nicht mit irgendwem da, ne” (10)

Zusatzcodes: Unbezahlte Arbeit und Gender-Stereotype

Unbezahlte, unsichtbare und emotionale Arbeit	“[...] und dann schrieb er mir immer "Hey wanna hang out?" und ich dachte mir so "No, I don't wanna hang out!" Halt so, das war einfach nervig, da ist man in einer komischen Zwitterrolle aus Gastgeberin, aber auch Vermieterin.” (1) “Das war dann tatsächlich aufwändige Arbeit, denen den Anfahrtsweg zu beschreiben, in dem ich dann so fotografiert habe, wann sie wo durchlaufen können und wann wo das Schlüssel unter welchem Stein wartet.” (1) “Yo tenía que llamar para decir no, pero no me aparecen los clientes. No fueron como dos días o tres días que estuve, como todo el tiempo, llamando por allá.” (2) “Yo siempre les mandaba un mensaje para avisarles que iba a ir y confirmar les y siempre te preguntan cómo necesitas algo particular. Y yo siempre, como, sí les decía como los productos.” (2) “Das heißt, sie hat angefragt, ob sie da wohnen, bei mir wohnen darf, hatte aber Fragen, die ich vorher klären musste. Welches Stockwerk? Weil Ihre Mutter, die nicht mehr so gehen kann. Habe ich alle beantwortet.” (3) “Erst organisiere ich mich, dann organisiere ich definitiv die Wohnung. Also dann blitzt wirklich alles, da können die vom Boden essen.” (3) “Das Aufräumen dauert richtig lange, weil ich so viel waschen muss. [...] Bis alles fertig ist sechs, sieben Stunden und dazwischen putze ich. Da geht ein Tag drauf.” (3) “Selbst als ich diese großen Probleme hatte, war ich denen gegenüber ja nicht schlecht drauf. Das ist wirklich ein Job. Da muss man dann einfach nach Außen Profi sein.” (3) “I had to talk with three people before that. I lost like three hours of my day just talking to them.” (4) “I just check that if the customer confirmed our appointment, like the day before. Then I just check like via the app the address, if it's the right address and whatever every time because I'm paranoid. So yeah, I just go there and I'm prepped. [...] And I bought myself some stuff just to help me do the job properly. Because sometimes you go to the house and they don't have like mops or napkins or stuff..” (4) “So every time I go there, he just, like, tells me about this week. I think I'm, like, kind of his therapist also. Because he tells me like everything about what happened to him. ” (4) “Und sie machen halt die Hürden sehr, sehr hoch, erwarten aber, dass wir umsonst in unserer Freizeit ihre Plattform sauber halten. Und das ist so eines der größeren Kritikpunkte, die wir alle haben. Eigentlich ist es nicht meine Aufgabe. Ich werde nicht dafür bezahlt, Copycats zu melden und dafür zu sorgen, dass der Kunde keinen geklautes Design kriegt. Dadurch verdiene ich keinen Cent mehr.” (6) “Ich schicke ungefähr zehn Abmahnungen die Woche raus, so viel. Das ist alles unbezahlt, ich hol vielleicht 100, 200 Dollar im Monat höchstens raus an Lizenzen wo ich dann doch noch Geld usw. berechne. ” (6) “Ich würde sagen, dass ich pro Gast [...], der viele Fragen gestellt hat und wo ich die Wohnung wirklich gut putzen musste, drei Stunden Arbeitszeit vom ersten Anschreiben über Fragen beantworten, über Schlüssel irgendwo hinbringen, Bett beziehen, putzen, abziehen. Bis ich wieder in meinem normalen Status war in meine Wohnung, würde ich sagen drei Stunden.” (9) “Und ich würde schon fast soweit gehen zu sagen der Mental Load den man hat, dass jemand in der Wohnung ist, dass man irgendwie höflich sein muss, dass man jetzt besser nicht irgendwie einen krassen Paarstreit hat. Dass man nicht seine Unterhose im Badezimmer liegen lassen kann, dass man sich in seinem eigenen Zuhause einschränkt. Das hat schon einen großen Mental Load und das ist das, was mich davon abhält, weiter zu machen.” (9)
Gender-Stereotype	“Eso sí, como se nota que prefieren mujeres, me da la sensación. No sé si todos, pero sí me parece que muchos eligen mujeres.” (2) “Also ich bin total froh, dass ich eine Frau bin. Aber ich finde dieses Gemütliche und Warme und Großzügige bei mir, und dann bin ich auch noch Griechin und dann sage ich das auch. [...] Ich gewinne eher, dass ich eine Frau bin. Ich glaube, ich würde als Mann eher verlieren, kann ich mir vorstellen.” (3) “I think as a cleaner, that's my opinion and I don't want to be sexist or whatever, but I think that being a woman actually helps me to get jobs via Helpling. Because I think that if I was a boy, I wouldn't get this much customers to choose me. I think because I believe it's some kind of cultural thought. Like, a girl cleans better than a man.” (4)

	“As a woman, especially, for example, one of the first contests I won was this, We want something girly with pink and stuff like that. As a girl, I mean, although it's that conventional girl thing that you kind of get it. And yeah, these are small things that I felt like it played for me.” (5) “Ja, doch, also ich schreibe meistens über Kinder. [...] So frauenmäßig, also solche Sachen schreibe ich auch. [...]. Also es ist schwierig zu sagen, aber meistens solche Frauensachen.” (8) “Nein, ich glaube schon, dass Frau als Copywriter ist, hat viel mehr Chancen ich glaube als Männer. Weil manchmal ist es so die Leute denken, dass Frauen können besser schreiben als Männer. Also, das ist mein Gefühl. Also, nein, ich werde nicht diskriminiert. Ich glaube, das ist mein Vorteil.” (8) “Ich glaube, dass es von Vorteil war, dass ich diejenige bin, die das Inserat geschaltet hat. [...] Aber wir haben immer gedacht, es ist gut, wenn ich mit meinem Profilfoto nach vorne gehe und es nicht irgendwie er ist.” (9) “Und es war für mich immer ganz klar, dass ich als Frau irgendwie immer betone, dass es von mir erwartet wird, dass ich mich freue und dass es mein Zuhause ist und dass es ganz wundervoll ist. Das Gefühl hatte ich schon, dass das ein Ding ist.” (9)

Impressum

Katrin Fritsch, Helene von Schwichow
MOTIF Institute for Digital Culture

Dieses Dokument wurde im Auftrag der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung erstellt. Der Inhalt des Dokuments wird vollständig von den Autorinnen und Autoren verantwortet und spiegelt nicht notwendigerweise die Position der Sachverständigenkommission wider.

Herausgeberin
Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung
Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.
Lahnstraße 19, 12055 Berlin
www.dritter-gleichstellungsbericht.de

Stand: Mai 2020
Erscheinungsjahr: 2020

Zitierhinweis
Fritsch, Katrin/von Schwichow, Helene (2020): Zwischen Flexibilität und Unsicherheit: Erfahrungen von Frauen in der Plattformökonomie. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, www.dritter-gleichstellungsbericht.de.

Umschlagsgestaltung
WARENFORM, Berlin | www.warenform.de

DRITTER GLEICHSTELLUNGSBERICHT

www.dritter-gleichstellungsbericht.de