
Verkannte Leistungsträger:innen

Berichte aus

der Klassengesellschaft

Herausgegeben

von Nicole Mayer-Ahuja

und Oliver Nachtwey

edition suhrkamp

SV



Erste Auflage 2021

edition suhrkamp

Sonderdruck

Originalausgabe

© Suhrkamp Verlag Berlin 2021

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere das der Übersetzung,
des öffentlichen Vortrags sowie der Übertragung
durch Rundfunk und Fernsehen, auch einzelner Teile.

Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form
(durch Fotografie, Mikrofilm oder andere Verfahren)
ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert
oder unter Verwendung elektronischer Systeme
verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Umschlagabbildung und Illustrationen: Sven Knauth, 2021

Satz: Greiner & Reichel, Köln

Druck: C. H. Beck, Nördlingen

Umschlag gestaltet nach einem Konzept

von Willy Fleckhaus: Rolf Staudt

Printed in Germany

ISBN 978-3-518-03601-3

Inhaltsverzeichnis

Verkannte Leistungsträger:innen Berichte aus der Klassengesellschaft <i>Nicole Mayer-Ahuja und Oliver Nachtwey</i>	11
--	----

I

Arbeitskraft verfügbar machen: Professionelle Sorgearbeit

Von der »Kindergartentante« zur Erzieherin: Kita-Personal im Kampf um Anerkennung <i>Yalcin Kutlu</i>	47
Auf hundert Stellenprozent kommen hundert Dossiers: Soziale Arbeit im bürokratischen Dickicht <i>Ueli Mäder</i>	69
Anspruchsvoll, belastend, systemrelevant – und weiblich: Professionelle Sorgearbeit in der stationären Altenpflege <i>Wolfgang Dunkel und Margit Weibrich</i>	93
Ein Leben in Sorge um andere: Dauereinsatz in der 24-Stunden-Betreuung <i>Sarah Schilliger</i>	117

II

Arbeitskraft wiederherstellen: Gesundheit

Wieso gehen, wenn man was verändern kann?
Krankenhauspflege zwischen Flucht und
kollektivem Widerstand 141
Daniel Behruzi

Gespart wird am unteren Ende der Hierarchie:
Umstrukturierungen und Auslagerungen in der
Krankenhauswäscherei 165
Thomas Stieber

An den Rand geschoben:
»Bettenschubser:innen« in der
Krankenhauslogistik 189
Ingo Singe

III

Arbeitskraft aufrechterhalten: Ernährung

Den Blicken der anderen entzogen:
Der alltägliche Kampf in der verborgenen
Stätte der Restaurants 213
Jacqueline Kalbermatter

Auf das Riechen, Schmecken, Fühlen
und Sehen kommt es an:
Einfacharbeit in der Lebensmittelproduktion 235
Edelgard Kutzner

»Bis ich auf dem Feld umfalle und nicht mehr kann«:
Saisonarbeiter:innen in der Landwirtschaft 259
Max Schnetker

Eine Riesensauerei:
Prekäre Beschäftigung in der Fleischindustrie 281
Peter Birke und Felix Bluhm

Digitale Unterschichtung:
Migrantische Arbeit bei Dienstleistungsplattformen 305
Simon Schaupp

IV

Arbeitskraft reproduzieren: Versorgung mit Waren

»Strike is something that happens to the
permanent workers«:
Der Kampf um den Alltag bei Amazon 327
Peter Birke und Felix Bluhm

Von Kund:innen und Kündigung:
Arbeit im Einzelhandel 349
Wolfgang Menz und Sarah Nies

Druck durch Discounter: Verkäufer:innen im Lebensmittelhandel <i>Pascal Pfister</i>	373
Am rechten Rand? Politisierung im Onlinehandel <i>Thomas Goes</i>	395
Rechte einer vergehenden Zeit: Von der Post zum Paketzusteller <i>Philipp Staab</i>	421
Wenn der Job die Familie kostet: Auf Achse mit Fernfahrer:innen <i>Michael Stötzl</i>	443

V

Arbeitskraft sichern, pflegen und bewegen: Hygiene und Mobilität

Der »Depp vom Dienst«? Zwischen Anspruch und Wirklichkeit im Sicherheitsgewerbe <i>Susanna Höfer</i>	469
Wie von Geisterhand? Knochenjob Gebäudereinigung <i>Natalie Grimm, Robin de Greef und Ina Kaufhold</i>	491

Ausbeutungsmodell Eurokrise: Flugbegleiter:innen bei Ryanair <i>Florian Butollo</i>	519
Die Arbeit hinter der Arbeit: Mit Friseur:innen im Salon <i>Ingo Singe</i>	545

Digitale Unterschichtung: Migrantische Arbeit bei Dienstleistungs- plattformen

Von Simon Schaupp



»Hat jemand für Februar sein Gehalt bekommen?«, fragt eine:r der Kurier:innen im Gruppenchat des Essenslieferdienstes. Im Minutentakt kommen die Antworten.

»Ich nicht!«

»Noch nicht.«

»Nein.«

»Nein.«

»Ich weiß nicht, aber ich brauche das Geld jetzt.«

»Ich habe im letzten Sommer, als ich angefangen habe, zwei Monate lang nur von Trinkgeldern gelebt.«

»Wie hast du das hingekriegt?«

»Miete?«

»Er hat im Park geschlafen.«

Der ausbleibende Lohn ist nichts Neues für die Fahrradkurier:innen. Regelmäßig kommen sie in existenzielle Nöte. Teilweise geht das so weit, dass sich die Essenslieferant:innen selbst nicht genügend Essen leisten können oder, wie im zitierten Fall, dass sie obdachlos werden. Diesen Abwertungstendenzen soll hier nachgegangen werden. Im Zentrum steht dabei das Erleben von Rajesh und José,¹ zwei migrantischen Arbeitern bei einer Essenslieferplattform, die ich Smart Delivery nennen werde.

Zwar gibt es keine offiziellen Beschäftigungsdaten aus der Branche der Dienstleistungsplattformen, aber die bisherige Forschung legt nahe, dass die Mehrheit der Arbeiter:innen Migrant:innen sind (vgl. van Doorn et al. 2020). Das gilt sowohl für Länder des globalen Nordens, wie etwa Deutschland (vgl. Fairwork 2020, S. 7), als auch für Länder des globalen Südens, wie etwa Südafrika oder Nigeria (vgl. Anwar und Graham 2020). Forschung zum Zu-

sammenhang zwischen der Regulierung von Migration und prekärer Arbeit bei Dienstleistungsplattformen ist leider bislang fast vollständig ausgeblieben. Deshalb soll dieser Aspekt hier ins Zentrum gerückt werden. Grundlage dafür ist eine ethnografische Untersuchung der Arbeit bei Smart Delivery. Dafür habe ich selbst fünf Monate lang im Rahmen einer teilnehmenden Beobachtung als Kurier bei Smart Delivery gearbeitet. Neben informellen Gesprächen habe ich zwölf etwa einstündige »verstehende Interviews« (Kaufmann 2015) mit Kurier:innen und Manager:innen geführt. Aus diesen habe ich die Gespräche mit Rajesh und José ausgewählt, weil sie als typische »Rider«² gelten können: Männer Ende zwanzig, die aus dem nichteuropäischen Ausland stammen.³ Sie sind – das will dieser Beitrag zeigen – in besonderer Weise von einem Abwertungsprozess betroffen, der als digitale Unterschichtung bezeichnet werden kann.

Migrantische Arbeit und Digitalisierung

Migrantische Arbeiter:innen wie Rajesh und José bilden die menschliche Basis des gewaltigen Booms der Essenslieferdienste, der im Zuge der Corona-Pandemie noch einmal an Fahrt aufgenommen hat. Im untersuchten Fall hatten ungefähr drei Viertel der einfachen Rider keine deutsche Staatsbürgerschaft, die meisten von ihnen stammten aus dem nichteuropäischen Ausland. Viele haben studiert oder studieren noch.

Rajesh: »Ich komme aus Chennai in Indien. Hier in Deutschland studiere ich Umweltwissenschaften. Ich brauchte einen Job, um mein Studium zu finanzieren.«

José: »Ich habe tatsächlich sieben Jahre lang in Santiago de Chile als Ingenieur gearbeitet. Hier in Deutschland war es ein bisschen schwierig, einen Job zu finden, wegen der Sprache. Deshalb arbeite ich jetzt seit fünf Monaten für Smart Delivery. Jetzt ist mein Deutsch zwar nicht perfekt, aber ich kann ein Gespräch führen, und ich habe mich für einige Stellen beworben. Eine davon habe ich bekommen, deshalb habe ich hier schon gekündigt.«

Rajesh: »Ich habe mich auch schon für einen Bürojob bei Smart Delivery beworben. Aber sie haben nicht geantwortet.«

Die meisten Rider sind, wie Rajesh und José, für ihre Tätigkeit stark überqualifiziert. Aufgrund von Sprachbarrieren und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt gelingt es nichteuropäischen Migrant:innen oft nicht, einen Job zu finden, der ihrer Qualifikation angemessen ist. Plattformen wie Smart Delivery sehen sie dann als Ausweg, da dort die Einstiegsbarrieren niedrig sind. Der wichtigste Grund dafür ist, dass die Rider ihre Anweisungen nicht von menschlichen Vorgesetzten bekommen, sondern von einer App auf ihrem Smartphone, die in vielen verschiedenen Sprachen angezeigt werden kann. Im untersuchten Fall erlaubte ihr hoher Bildungsgrad den Ridern, sich untereinander auf Englisch zu verständigen. Im Kontakt mit Kund:innen erlebten sie jedoch regelmäßig Sprachbarrieren in Verschränkung mit rassistischer Diskriminierung.

Rajesh: »Manchmal machen sich Kunden über mich lustig. Meistens denken sie, dass ich kein Deutsch verstehe. Manchmal verletzt mich das. Ich mache nichts Falsches. Ich mache keine Schwarzarbeit oder so. Einmal habe ich gesagt, ich verstehe Deutsch, bitte sagen Sie nicht solche Sachen. Dann haben sie sich entschuldigt.«

Neben der englischen Arbeitssprache trug auch ein automatisierter Bewerbungsprozess dazu bei, dass die Arbeit bei Smart Delivery für Migrant:innen einfacher erreichbar war als andere Jobs. Die Bewerbung erfolgte online über eine leicht zu findende Website. Dort gaben die Bewerber:innen ihre Daten ein und erhielten dann postalisch einen Arbeitsvertrag.⁴ Einzige Voraussetzung war der Besitz eines Fahrrads und die Fähigkeit, dieses zu fahren. Darüber hinaus gab es im Normalfall kein Auswahlverfahren. Stattdessen, so erklärte ein lokaler »Rider Captain«,⁵ sei es »das Smart-Delivery-Prinzip, dass man jeden einstellt«. Attraktiv war für viele migrantische Arbeiter:innen darüber hinaus, dass Smart Delivery mit flexiblen Arbeitszeiten warb. Denn so wie Rajesh und José haben die meisten von ihnen noch weitere Verpflichtungen, wie etwa ein Studium oder einen zusätzlichen Job, denen sie nachkommen müssen.

Neben den technischen und organisationalen Voraussetzungen im Arbeitsprozess hat die Integration migrantischer Arbeiter:innen jedoch auch politisch-regulatorische Voraussetzungen. So wurde – auch als Reaktion auf einen angeblichen Fachkräftemangel angesichts der Digitalisierung⁶ – im August 2019 das Fachkräfteeinwanderungsgesetz verabschiedet. Trotz anderslautender Be-

hauptungen hat die Digitalisierung in Deutschland jedoch auch die Gesamtnachfrage nach gering qualifizierten Arbeitskräften nicht gesenkt (vgl. Zika et al. 2018). Daher werben Unternehmensverbände dafür, die liberalen Regelungen zur Arbeitszuwanderung über das Segment der Hochqualifizierten hinaus auszudehnen (vgl. Fuchs et al. 2019). Ein Schritt in diese Richtung wurde bereits mit der Verabschiedung des Integrationsgesetzes im Jahr 2016 getan. Dieses Gesetz erleichtert einerseits Asylsuchenden den Zugang zur Erwerbstätigkeit, stellt andererseits aber auch eine Verbindung zwischen Aufenthaltsrecht und der Verpflichtung zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit her. In der Tat nahmen dadurch Zahl und Anteil der als erwerbstätig gemeldeten Migrant:innen aus außereuropäischen Ländern zu, allerdings fast ausschließlich in Sektoren, die für die Ausbeutung billiger Arbeitskräfte bekannt sind (vgl. Birke und Bluhm 2019). Dies scheint durchaus gewollt zu sein. So treten Unternehmensverbände einerseits für die Liberalisierung des Zugangs zum Arbeitsmarkt für Asylsuchende ein. Andererseits fordern sie eine Ausweitung der Möglichkeit zur Zeitarbeit und eine Aufhebung der Gleichwertigkeitsprüfung, die es ihnen ermöglichen würde, Geflüchtete systematisch unterhalb der ortsüblichen Löhne zu beschäftigen (vgl. AGV-BW 2021).

Diese Regularien dienen nicht nur zur Beschaffung billiger Arbeitskräfte, sondern auch zur Herstellung von Gehorsamkeit. So kann etwa die Koppelung von Aufenthaltsstatus und Erwerbsarbeit nicht nur zur direkten Disziplinierung der Beschäftigten genutzt werden. Sie kann auch zu impliziten Bündnissen zwischen migrantischen Beschäftigten und ihren Vorgesetzten im Kampf um einen

Aufenthaltstitel führen (vgl. Kalbermatter 2020). Diese Vorzüge sind dem Management von Smart Delivery durchaus bewusst. »Wenn es Probleme gibt, sind das meistens die Deutschen«, erklärt etwa der lokale Rider Captain.

José: »An einem Tag habe ich mich sehr viel beschwert, ich weiß nicht mehr, worüber. Und dann haben sie vielleicht versucht, etwas zu finden, um mich zu feuern [lacht]. Sie haben mich angerufen und haben gesagt, ›Dein Ausweis ist abgelaufen‹.⁷ Ich habe eine Aufenthaltserlaubnis für Deutschland, aber mein Aufenthaltstitel ist abgelaufen, obwohl ich eine Aufenthaltserlaubnis und eine Arbeitserlaubnis hatte. Sie haben mir einen Tag gegeben, um das Problem zu lösen.«

Organisierte Distanzierung

Über Kontrolle und Überwachung in der Plattformarbeit ist bereits viel geschrieben worden. Auch bei Smart Delivery werden aus dem Arbeitsprozess umfassende Daten erhoben, beispielsweise zur Fahrgeschwindigkeit, zur Anzahl der erledigten Aufträge und zur Zeit, die bei den Kund:innen verbracht wurde. Diese Daten werden auf verschiedenste Weise an die Rider zurückgeleitet. Während der teilnehmenden Beobachtung bekamen wir etwa regelmäßig automatisierte Evaluations-E-Mails zugesandt, in denen die eigene Leistung mit derjenigen der Kolleg:innen verglichen wurde. Diese E-Mails schlossen stets mit dem Appell, die eigene Leistung weiter zu verbessern,

und waren verbunden mit einem Bonussystem. Darüber hinaus erhielten die Rider von den Apps im Arbeitsprozess selbst unmittelbar Feedback, etwa Warntöne oder automatisierte Anrufe, in denen sie aufgefordert wurden, ihre Lieferung abzuschließen. Diese Logik des unmittelbaren Feedbacks geht zurück auf die Managementkybernetik und kann deshalb als kybernetische Kontrolle bezeichnet werden (vgl. Schaupp 2020).

Rajesh: »Also, zunächst gibt es keinen Chef für uns. Es ist so, als wäre man selbstständig. Aber die Sache ist die, in bestimmten Fällen habe ich das Gefühl, dass sie uns überwachen. Und sie wissen das. Manchmal sagen sie mir, ›Fahre ins Zentrum der Zone‹. Ich sage, ›Ich habe keine Bestellung, ich brauche eine Pause, lasst mich atmen‹. Aber sie sagen immer, ›Nein, du musst da hin‹. Die App zeigt dir dann diese Nachricht: ›Fahren Sie sofort zum Zentrum der Zone!‹ Warum? Wenn ich eine Bestellung bekomme, fahre ich zum Restaurant! Wenn du zu langsam bist oder eine Bestellung nicht akzeptierst, weil du zum Beispiel dein Telefon nicht überprüfen kannst, bekommst du Nachrichten und einen automatischen Anruf.«

José: »Diese Roboterstimme ist ziemlich seltsam. Ich erinnere mich, dass ich beim ersten Anruf nicht abgenommen habe. Dann klingelte es wieder, und ich nahm ab, und es war der Roboter, die Roboterfrau.«

Rajesh: »Wenn du nicht tust, was sie dir sagen, ruft der Roboter dich erneut an. Dann wird deine Schicht unterbrochen.«

José: »Vor Kurzem hatte mein Handy kein Netz. Da haben sie meine Schicht [und die Bezahlung] dann unterbro-

chen. Es gibt auch einen Bonus, wenn man schnell arbeitet. Ich weiß aber nicht, wie der berechnet wird. Vielleicht steht es im Vertrag, aber der ist auf Deutsch. Es ist praktisch unmöglich, den Bonus zu bekommen. Einmal war ich zwei Wochen hintereinander unter den besten zehn Prozent. Vielleicht wird der Bonus über ganz Deutschland berechnet, denn ich habe noch nie von jemandem gehört, dem er wirklich gezahlt worden ist. Am Anfang habe ich wirklich mein Bestes gegeben, um den Bonus zu erhalten. Und dann wurde mir klar, dass es keinen Sinn macht, meinen Körper und mein Rad zu sehr zu belasten. Es lohnt sich einfach nicht, zu versuchen, schnell zu fahren und das Produkt so schnell wie möglich auszuliefern, also vergesse ich jetzt den Bonus.«

Da die Steuerung der Kurierarbeit zu großen Teilen automatisiert ist, können die Beschäftigten bei organisatorischen Fragen, etwa zu Urlaub, Krankheit oder Gehaltsabrechnungen, das Unternehmen nur in den seltensten Fällen direkt erreichen. Die algorithmische Arbeitssteuerung fungiert in diesem Sinne als Trennwand zwischen Management und Beschäftigten. Letztere werden einerseits vom organisationalen Kern des Unternehmens ferngehalten – sowohl in kommunikativer Hinsicht als auch in Hinblick auf soziale Absicherung –, andererseits aber engmaschig technisch kontrolliert. Dabei wird eine starke Informationsasymmetrie etabliert. Während die Firmen umfassend Informationen aus dem Arbeitsprozess der Kurier:innen sammeln, verfügen Letztere nur über die allernötigsten Informationen, um ihre Arbeit zu erledigen – teilweise nicht einmal diese. Die Informationsasym-

metrie vervollständigt die (für niedrig qualifizierte migrantische Arbeit typische) organisierte Distanzierung der Unternehmen von den Arbeitskräften, wie sie zum Beispiel auch bei den Leiharbeiter:innen der Fleischindustrie oder den agenturvermittelten Pflegekräften zum Einsatz kommt. Diese ermöglicht es den Konzernen, sich der Verantwortung für Arbeitskräfte weitgehend zu entziehen – sogar wenn diese bei der Arbeit zu Tode kommen (vgl. Ross 2019). Das wird von migrantischen Arbeitskräften in der plattformvermittelten Kurierarbeit ebenso berichtet wie in der Landwirtschaft.

Rajesh: »Wenn du eine Frage stellst, dauert es mindestens zehn bis fünfzehn Tage, bis du eine Antwort von der Zentrale bekommst. Wenn du ihnen schreibst, stellen sie dir nur Rückfragen und glauben dir nichts. Ich habe ihnen immer gesagt, ›Ich lüge nicht, das ist mir passiert‹. Ich denke, ›Okay, wenn man sich in dieser Situation befindet, muss man verstehen, wie es ist‹. Sie sitzen irgendwo herum, etwa dreihundert Kilometer entfernt, und sie stellen diese Art von Fragen. Und das stresst mich persönlich wirklich. Denn sie wissen nicht, was hier vor sich geht, aber sie sagen dir, ›Hey Mann, tu dies, tu das‹. Aber ich habe ihnen immer gesagt, sie sollen einfach herkommen und sehen, wie es genau ist. Das macht mich irgendwie wütend.«

José: »Früher hat die App zumindest noch mehr Informationen angezeigt. Zum Beispiel konntest du sehen, wie viel Geld du bis zu diesem Zeitpunkt verdient hast und wie viele Stunden du gearbeitet hast. Das ist jetzt weg. Das Management kannst du nur per E-Mail erreichen, und diese Leute antworten dir erst nach zwei Wochen. Oder sie

antworten gar nicht auf deine Fragen. Manchmal habe ich das Gefühl, dass die Zentrale nur von einer oder zwei Personen besetzt ist, die Multitasking betreiben: Bestellungen koordinieren, E-Mails beantworten, Gehaltsabrechnungen machen. Vielleicht kommt deshalb auch das Gehalt immer zehn Tage zu spät.»

Rajesh: »Letzten Monat hatte ich einen Unfall. Mein Handy funktionierte nicht mehr, und ich war verletzt und konnte nicht mehr arbeiten. Bei dem Unfall ist das Display meines Smartphones gesplittert, und sie haben mich nur gefragt, was genau passiert ist. Ich war nicht in der Lage zu erklären, was genau passiert war. Nach zwei Tagen schrieb ich ihnen eine E-Mail, um zu schildern, was passiert war, aber sie glaubten mir nicht. Ich fragte, ob es möglich sei, dafür eine Rückerstattung zu bekommen, weil es während der Arbeit passiert sei. Aber sie haben nicht geantwortet.«

Die organisierte Distanzierung durch das Unternehmen führt im Arbeitsalltag dazu, dass die Rider meist versuchen, ihre Probleme selbst zu lösen, etwa indem sie sich gegenseitig bei Reparaturen oder der Klärung rechtlicher Fragen unterstützen. Das dürfte der Intention der Plattformkonzerne entsprechen, die Aufgaben, die üblicherweise einer Personalverwaltung zukommen würden, an die Beschäftigten selbst auszulagern. So ist es auch wenig überraschend, dass, wie etwa José berichtet, die Rider eigene digitale Daten erheben. Sie erfassen zum Beispiel tatsächlich zurückgelegte Distanzen oder Arbeitszeiten, um fehlende oder als nicht vertrauenswürdig eingeschätzte Daten des Unternehmens zu ergänzen. Das Ausmaß

der organisierten Distanzierung war während der teilnehmenden Beobachtung unter den migrantischen Rüdern deutlich stärker ausgeprägt als unter den deutschen, denen es leichter fiel, im Notfall Ansprechpartner:innen beim Unternehmen zu finden.

Digitale Unterschichtung

Die Bezahlung der Kurier:innen bei Smart Delivery orientierte sich zum Zeitpunkt des Gesprächs am Mindestlohn. Allerdings mussten sie von diesem noch ihre Arbeitsmittel, also Smartphone und Fahrrad, beschaffen und instand halten. Das erwies sich oft als teurer, als die Rider erwartet hatten. Zunächst ist der Verschleiß der Räder bei starker Benutzung (in einer durchschnittlichen Schicht werden circa sechzig Kilometer zurückgelegt) recht hoch. Die damit einhergehenden Kosten waren Anlass für Proteste der Rider. Als Reaktion darauf wurde eine Verschleißpauschale in Form von Guthaben bei einem überpreuerten Onlineshop für Fahrradzubehör eingeführt. Hohe Kosten verursacht auch das Smartphone. Zum einen ist für die App, mit der die Rider gesteuert werden, ein Handyvertrag mit viel Datenvolumen erforderlich, was teuer ist. Vor allem aber werden die Geräte bei der Arbeit oft beschädigt. Das kann etwa bei Unfällen, wie dem von Rajesh, passieren, aber auch im normalen Arbeitsprozess, wenn einem Rider zum Beispiel das Handy aus der Hand fällt, weil er über einen Bordstein fährt. In der Folge muss dann ein neues, oft mehrere hundert Euro teures Smartphone angeschafft werden. Darüber hinaus ist auch

die Verbindung der Rider zur Plattform gekappt, was bedeutet, dass sie nicht mehr arbeiten können und das Einkommen ausbleibt. In solchen Fällen kam es während der teilnehmenden Beobachtung vor, dass die Beschäftigten am Ende des Monats nicht nur ohne Einkommen, sondern sogar mit Verlusten dastanden.

José: »Wir beschwerten uns alle darüber, dass wir nicht gut bezahlt werden. Wir setzen nicht nur unseren Körper, sondern auch unsere eigene Ausrüstung, unser eigenes Fahrrad, ein. Wenn etwas kaputtgeht, müssen wir es von unserem Geld bezahlen. Das ist ein Nachteil. Gott sei Dank hatte ich noch nie einen Unfall. Mir ist bisher auch nichts kaputtgegangen. Aber so langsam verschleißten einige Teile an meinem Fahrrad, und vielleicht in ein paar Wochen muss ich sie austauschen. Das hat mir bei Smart Delivery wirklich nicht gefallen. Es gibt dieses Programm, mit dem du bei jeder Arbeitsstunde etwa fünfundzwanzig Cent sparst und davon irgendwann Ersatzteile oder Werkzeug kaufen kannst. Aber auf der Website, wo du das angesparte Geld verwenden kannst, sind die Preise zweieinhalb oder dreimal so hoch wie in normalen Läden. Vor einiger Zeit habe ich mich darüber beschwert, dass wir das Bargeld, das wir kassieren, in unserer Freizeit zur Bank bringen müssen und so weiter. Wir werden nicht dafür bezahlt, das ist nicht fair. Dann schrieb jemand auf Whatsapp, dass wir bezahlt werden. Er schickte nur einen Screenshot von einem Handy oder Computer. Und wir bekamen Informationen von verschiedenen Kanälen. Und eigentlich halte ich das für ein beschissenes Management. Sie sollten eine offizielle E-Mail an alle schicken und das war's. Ende. Als

ich dieses Bild erhielt, schickte ich es ihnen per E-Mail, und sie haben geantwortet und sagten, ja, wir werden diese Stunde zusätzlich bezahlen. Zuletzt haben sie es vor zwei Monaten gezahlt. Diesen Monat haben wir es nicht erhalten. Und sie sagten, wir würden eine Stunde pro Monat zusätzlich erhalten und nicht alle zwei oder drei Monate oder einmal im Leben eine zusätzliche Stunde. Ich schickte den Screenshot von meinem Lohnzettel mit der Frage: Wo ist das Geld?»

Die Umgehung des gesetzlichen Mindestlohns durch Abzüge oder die Auslagerung von Betriebskosten auf Beschäftigte ist kein Spezifikum der Plattformökonomie. Stattdessen ist dies ein struktureller Bestandteil der Ausbeutung migrantischer Arbeit in Deutschland. So wird etwa von Beschäftigten in der Agrarindustrie, die über Werkverträge aus dem Ausland kommen, berichtet, dass sie Unterkunft und Verpflegung vom Unternehmen beziehen müssen und die Kosten dafür dann vom Lohn abgezogen werden. Oft setzen die Firmen diese willkürlich und zu hoch an. In einem bekannt gewordenen Fall rumänischer Erntearbeiter:innen etwa blieben nach den Abzügen von den versprochenen 2000 Euro Monatslohn nur noch 200 bis 250 Euro übrig (vgl. Wigand 2020, S. 7). Rechtlich ermöglicht wird die migrantische Niedriglohnarbeit meist durch Leiharbeit (die etwa in der Fleischindustrie und Spargelernte zur Norm gehört) oder Minijobs, wie beispielsweise bei Smart Delivery. Beide Formen werden regelmäßig dazu genutzt, arbeitsrechtliche Standards, wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder den Anspruch auf bezahlten Urlaub, zu unterlaufen (vgl. Voss und Wein-

kopf 2012). Die organisierte Distanzierung bei Plattformen wie Smart Delivery weitet die Möglichkeiten des Unterlaufens gesetzlicher Standards technisch noch einmal aus. Besonders die algorithmische Arbeitssteuerung mit ihrer Überwindung von Sprachbarrieren erlaubt einen erweiterten Zugriff auf migrantische Arbeiter:innen. Beides trägt zu einer neuen »digitalen Unterschichtung«⁸ bei.

Man kann davon ausgehen, dass die Digitalisierung insgesamt zu einer steigenden Lohnungleichheit beiträgt: Auf der einen Seite führt die Nachfrage nach hoch qualifizierten Arbeitskräften zu steigenden Löhnen im Hochlohnbereich, etwa bei Ingenieur:innen; auf der anderen Seite erhöhen Arbeitsverdichtung und Automatisierung den Lohndruck auf mittel und gering qualifizierte Beschäftigte (vgl. Staab und Prediger 2019). Diese steigende Ungleichheit befeuert wiederum den Trend digitaler Unterschichtung: Sie macht es immer leichter und profitabler für Unternehmen, mittels algorithmischer Arbeitssteuerung hoch bezahlte durch niedrig bezahlte Arbeit zu ersetzen. Dabei werden vorhandene Qualifikationen (wie im Fall von Rajesh und José) oft weder anerkannt noch vergütet. Dasselbe gilt auch für Privathaushalte: Die wachsenden Differenzen zwischen hoch bezahlter und niedrig bezahlter Arbeit lassen den komparativen Kostenvorteil für reiche Haushalte wachsen, wenn sie Haushaltsarbeiten an andere auslagern. So kommt es zu einer neuen Welle der Kommodifizierung von Haushaltsarbeit.

Neben der steigenden Lohnungleichheit ist ein weiterer wichtiger Grund für die zunehmende Kommodifizierung der Haushaltsarbeit die voranschreitende Arbeitsverdichtung, die man in den letzten Jahrzehnten in fast allen

Wirtschaftssektoren beobachten konnte. So fühlen sich im deutschen Durchschnitt 53 Prozent der Beschäftigten bei der Arbeit sehr häufig oder oft gehetzt (vgl. DGB-Index Gute Arbeit 2019). Dieser intensivere Zugriff auf das menschliche Arbeitsvermögen steigert seinerseits die notwendige Menge an sogenannter Reproduktionsarbeit, also die Haushalts- und Care-Arbeit, mittels derer Menschen täglich wieder arbeitsfähig gemacht werden. So hindert die arbeitsbedingte Erschöpfung 41 Prozent der Beschäftigten in Deutschland daran, sich um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern (vgl. DGB-Index Gute Arbeit 2017, S. 5) Dazu gehört auch, dass 23 Prozent an einem »normalen« Arbeitstag keine Zeit haben, selbst zu kochen (vgl. Kelber und Rauch 2017, S. 33). Infolgedessen steigt die Nachfrage nach bezahlter Reproduktionsarbeit. In der Gesundheitsbranche ist dieser Zusammenhang offensichtlich, wenn etwa Arbeitsbelastungen zu stressbedingter Krankheit führen. Ähnliches gilt aber auch für den Konsum im Allgemeinen: Wer sich besonders ausgebrannt fühlt oder wenig Zeit hat, wird eher bei einem Onlineversandhändler bestellen, als sich auf einen Einkaufsbummel zu begeben. Auch Plattformen für Haushaltsarbeit füllen Lücken, die die verdichtete Lohnarbeit in die Haushaltsarbeit gerissen hat (vgl. Huws 2019).

Lieferdienste wie Smart Delivery bieten unter anderem jenen eine Alternative, die nach der Arbeit zu erschöpft zum Kochen sind oder sogar bei der Arbeit essen müssen. Darauf deutet auch die Tatsache hin, dass rund achtzig Prozent derjenigen, die in Deutschland regelmäßig bei einer Lieferplattform bestellen, Zeitmangel als hauptsächlichen Grund dafür angeben (vgl. Deliveroo 2018). Die

Lieferplattformen stillen aber nicht nur den unmittelbaren Hunger ihrer Kund:innen. In ihrer Werbung heben sie sich von klassischen Pizzalieferdiensten vor allem durch die Inszenierung von hochwertigem Essen jenseits der Systemgastronomie ab. Das ermöglicht es den erschöpften Arbeitssubjekten, auch auf der heimischen Couch am Mittelschichtsideal von Essen als Lifestyle festzuhalten. Überqualifizierte und unterbezahlte migrantische Plattformarbeiter:innen wie Rajesh und José werden so zu einer neuen Dienerschicht dieser erschöpften Mittelklasse. Dieses Verhältnis wird durch den Werbeslogan einer großen Vermittlungsplattform für Haushaltsarbeit auf den Punkt gebracht: »Wochenenden sind zum Brunchen da. Ihre Reinigungskraft finden Sie auf Helpling.de«.

Literatur

- Arbeitgeberverband Baden-Württemberg (AGV-BW) 2021, »Integrationsgesetz erleichtert Zugang zum Arbeitsmarkt«, in: *Arbeitgeber*, online verfügbar unter: {<https://www.agv-bw.de/arbeit-und-soziales/arbeitsmarktpolitik/integrationsgesetz>}.
- Anwar, Mohammad Amir/Mark Graham 2020, »Between a Rock and a Hard Place: Freedom, Flexibility, Precarity and Vulnerability in the Gig Economy in Africa«, in: *Competition & Change*, online verfügbar unter {<https://doi.org/10.1177/1024529420914473>}.
- Birke, Peter/Felix Bluhm 2019, »Arbeitskräfte willkommen. Neue Migration zwischen Grenzregime und Erwerbsarbeit«, in: *Sozial.Geschichte Online* 25 (S. 11-14), online verfügbar unter: {<https://doi.org/10.17185/du epubli co/70543>}.
- Deliveroo 2018, »Acht von zehn Deutschen bestellen aus Zeitmangel beim Lieferdienst«, Pressemitteilung vom 9. November 2008, online verfügbar unter: {<https://pressemitteilung.ws/node/747919>}.
- DGB-Index Gute Arbeit 2017, *DGB-Index Gute Arbeit: Der Report 2017*, Berlin: DGB Index.
- DGB-Index Gute Arbeit 2019, *DGB-Index Gute Arbeit: Der Report 2019*, Berlin: DGB Index.

- van Doorn, Niels/Fabian Ferrari/Mark Graham 2020, »Migration and Migrant Labour in the Gig Economy: An Intervention«, in: *Social Science Research Network*, online verfügbar unter: {<https://papers.ssrn.com/abstract=3622589>}.
- Fairwork 2020, *Fairwork Germany Ratings 2020: Labour Standards in the Platform Economy*, Berlin, Oxford: Fairwork Foundation.
- Fuchs, Johann/Alexander Kubis/Lutz Schneider 2019, *Zuwanderung und Digitalisierung: Wie viel Migration aus Drittstaaten benötigt der deutsche Arbeitsmarkt künftig*, Gütersloh: Bertelsmann Stiftung, online verfügbar unter: {<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/zuwanderung-und-digitalisierung/>}.
- Huws, Ursula 2019, »The Hassle of Housework: Digitalisation and the Commodification of Domestic Labour«, in: *Feminist Review* 1 (S. 8-23).
- Kalbermatter, Jacqueline 2020, *Bleiberecht in der Gastro-Küche: Migrationspolitische Regulierungen und Arbeitsverhältnisse von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus*, Zürich: Seismo.
- Kaufmann, Jean-Claude 2015, *Das verstehende Interview. Theorie und Praxis*, Konstanz, München: UVK Verlagsgesellschaft.
- Kelber, Cornelia/Christian Rauch 2017, *Seamless Life: Die Intelligenz des Alltagsmanagements von morgen*, Zukunftsinstitut, online verfügbar unter: {https://www.zukunftsinstitut.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Auftragsstudien/SiemensHausgeraete-SeamlessLife-LowRes.pdf}.
- Ross, David 2019, »Dead Meat: There's a Human Cost to the Uber-fast Food Delivery Gig Economy – But No One Is Keeping Tabs«, in: *The New Daily* (3. November 2019), online verfügbar unter: {<https://thenewdaily.com.au/news/national/2019/11/03/deliveroo-uber-delivery-rider-deaths-safety/>}.
- Schaupp, Simon 2020, »Taylorismus oder Kybernetik? Eine kurze Ideengeschichte der algorithmischen Arbeitssteuerung«, in: *WSI-Mitteilungen* 3 (S. 201-208).
- Staab, Philipp/Lena J. Prediger 2019, *Digitalisierung und Polarisierung. Eine Literaturstudie zu den Auswirkungen des digitalen Wandels auf Sozialstruktur und Betriebe*, Düsseldorf: Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung.
- Voss, Dorothea/Claudia Weinkopf 2012, »Niedriglohnfalle Minijob«, in: *WSI-Mitteilungen* 1 (S. 5-12).
- Wigand, Elmar 2020, »Verschweigen, verdrängen, ignorieren«, in: *Analyse & Kritik* (15. Juni 2020), online verfügbar unter: {<https://www.akweb.de/politik/verschweigen-verdraengen-ignorieren/>}.
- Zika, Gerd/Robert Helmrich/Tobias Maier/Enzo Weber/Marc Ingo Wolter 2018, »Arbeitsmarkteffekte der Digitalisierung bis 2035: Regionale Branchenstruktur spielt eine wichtige Rolle«, Nürnberg: IAB-Kurzbericht, online verfügbar unter: {<http://doku.iab.de/kurzber/2018/kbo918.pdf>}.