



CHEMNITZER INTERNET- UND TECHNIKSOZIOLOGIE: WORKING PAPERS

Working Paper 2021-01

# Die Gig Economy in Deutschland und Brasilien – ein Vergleich zu Ausmaß und Form prekärer Arbeit im Bereich plattformvermittelter Personenbeförderungs- und Essenslieferdiensten

Martin Lenzner



TECHNISCHE UNIVERSITÄT  
CHEMNITZ

Martin Lenzner

Die Gig Economy in Deutschland und Brasilien – ein Vergleich zu Ausmaß und Form prekärer Arbeit im Bereich plattformvermittelter Personenbeförderungs- und Essenslieferdiensten

Chemnitzer Internet- und Techniksoziologie: Working Paper 2021-01

ISSN 2367-296X



Das Werk – ausgenommen des Logos der TU Chemnitz und der Grafik der Juniorprofessur Techniksoziologie mit dem Schwerpunkt Internet und Neue Medien – steht unter der Creative-Commons-Lizenz Namensnennung 4.0 International (CC BY 4.0):

<http://creativecommons.org/licences/by/4.0/deed.de>

Martin Lenzner

[martin.lenzner@hsw.tu-chemnitz.de](mailto:martin.lenzner@hsw.tu-chemnitz.de)

Martin Lenzner ist Student des Masterstudiengangs Digitale Arbeit an der TU Chemnitz.

**Abstract:**

This study examines the extent to which platform-mediated service work in the fields of ride hailing and meal delivery in Germany and Brazil contains potentials of precarious disintegration. The study is based on scientific articles, chapters from various edited books, newspaper articles, and publicly available statistics. The study shows that work content presents different health risks and threats for platform workers. Neither in Germany nor in Brazil, activities in platform-mediated ride hailing and meal delivery are financially viable. While in Germany gig work tends to be performed on a marginal basis, for many gig workers in Brazil this form of work is their main source of income. Furthermore, the precarious working conditions in both countries are overshadowed by an uncertain legal situation. Therefore, companies are often free to decide on their business model and the employment relationship. At the same time, in both countries platforms largely resist guaranteed employee rights.

**Zusammenfassung:**

Die vorliegende Studie untersucht, inwiefern plattformvermittelte Dienstleistungsarbeit in den Bereichen der Personenbeförderung und Essenzustellung in Deutschland und Brasilien prekäre Desintegrationspotenziale aufweist. Die Untersuchung basiert auf wissenschaftlichen Artikeln, Kapiteln aus Sammelbänden, Zeitungsartikeln und öffentlich zugänglichen Statistiken. Die Studie zeigt, dass der Arbeitsinhalt unterschiedliche Gesundheitsrisiken und -gefährdungen für Plattformarbeiter:innen aufweist. Weder in Deutschland noch in Brasilien sind Tätigkeiten in Bereichen plattformvermittelter Personenbeförderung und Essenzustellung finanziell tragfähig. Während in Deutschland Gig-Work eher geringfügig ausgeübt wird, stellt diese Form der Arbeit für viele Gig-Worker:innen in Brasilien die Haupteinnahmequelle dar. Zudem gehen die prekären Arbeitsbedingungen in beiden Ländern mit einer unsicheren Rechtslage einher. Daher sind die Unternehmen oft frei in der Entscheidung hinsichtlich des Geschäfts- und Beschäftigungsmodells. Gleichzeitig wehren sie sich in beiden Ländern weitgehend gegen verbriefte Arbeitnehmer:innenrechte.

## Inhalt — Contents

1	Einleitung	5
2	Prekäre Arbeit und Beschäftigung	6
3	Ausmaß und Form der Gig Economy in Deutschland und Brasilien	16
4	Ergebnisse	26
5	Diskussion	33
6	Fazit	35
	Literatur	37

## 1 Einleitung

Seit einigen Jahren setzt sich die wissenschaftliche Debatte hier und anderswo mit Dienstleistungen auseinander, die durch sogenannte digitale Plattformen vermittelt werden. Diese Plattformen organisieren unter anderem mittels umfangreicher Regelkataloge, Bewertungs- und Überwachungsfunktionen, Gamification-Elementen sowie effiziente Matchingverfahren den Arbeitsprozess und setzen Arbeiter:innen kollaborativ oder kompetitiv in einen Zusammenhang. Die Arbeit „mit dem Internet“ (Papsdorf 2019) kann mit der Formel der Plattformisierung der Old Economy umschrieben werden (Hertwig und Papsdorf 2018: 535, Prassl 2018: 71-73), bei der sich diejenigen, die sich dort verdingen, „morgens erscheinen und hoffen, eine Arbeit für diesen Tag zu bekommen [...]“ (Srnicek 2018: 79).

Mit dem Aufkommen neuer Managementpraktiken, der Technisierung von Arbeit und dem Erstarren ebenjener Gig Economy geht die These einer „Verminderung der Differenzen einzelner nationaler Modelle“ (Huws et al. 2018: 125, eigene Übersetzung) hinsichtlich der Regulation von Arbeit und Beschäftigung einher. Während diese These für den Vergleich europäischer Staaten zutreffen mag, soll im Folgenden der Blickwinkel geweitet werden. Im Lichte des Diskurses um Prekarität und Prekarisierung wird die Gig Economy in Deutschland und Brasilien beleuchtet. Im Zentrum der Untersuchung stehen plattformvermittelte Personenbeförderungs- und Essenslieferdienste. Im zweiten Kapitel werden dazu die Begriffe der Prekarität, Prekarisierung und prekären Beschäftigung erarbeitet, wobei vier Dimensionen prekärer Beschäftigung (Brinkmann et al. 2006) kontextualisiert und operationalisiert werden. Das dritte Kapitel widmet sich der Eingrenzung des Gegenstandsbereichs, der Relevanz und den vorfindbaren Arbeitsbedingungen beider Bereiche in Deutschland und Brasilien. Mithilfe einer Einordnung der Arbeitsbedingungen durch die vorgenommene Dimensionierung werden in Kapitel 4 die Ergebnisse der Untersuchung präsentiert. In Kapitel 5 werden unter Berücksichtigung der Limitationen zentrale Thesen und Anknüpfungspunkte herausgearbeitet

Mit Blick auf plattformvermittelte Personenbeförderungs- und Essenslieferdienste stellt sich die Frage nach den arbeitsprozessbezogenen Gemeinsamkeiten und Unterschieden in Deutschland und Brasilien. Inwiefern weisen beide Tätigkeitsbereiche in den unterschiedlichen, nationalen Kontexten hinsichtlich der arbeitsinhaltlichen, sozial-kommunikativen, reproduktiv-materiellen und rechtlich-institutionellen Dimension prekäre Desintegrationspotenziale auf?<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Die Dimension der Anerkennung (Brinkmann et al. 2006) wurde in diese Arbeit nicht berücksichtigt.

## 2 Prekäre Arbeit und Beschäftigung

### 2.1 Prekarität und Prekarisierung

Der Begriff der Prekarität verweist im Allgemeinen auf „unsichere Arbeits-, Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse“ (Dörre 2017: 258), wobei gerade auf die sich wandelnde Rolle der Lohnarbeit als gesellschaftlicher Integrationsmechanismus verwiesen wird. Es handelt sich somit um eine relationale Kategorie, „deren Aussagekraft wesentlich von der Definition gesellschaftlicher Normalitätsstandards abhängt“ (ebd.: 258, 259) – „what is acceptable/zumutbar in one country is always different from what is in another country“ (Barbier 2011: 33). Das Verständnis von Prekarität ist immer kontextgebunden. Dahingehend verbindet sich die Bestandsaufnahme prekärer Arbeits- und Lebensverhältnisse mit einer historischen Prozessebene, welche im Folgenden für Deutschland und Brasilien skizziert werden soll.

#### 2.1.1 Deutschland

Mit Blick auf Deutschland ist das „Normalarbeitsverhältnis“ (Mückenberger 1985, Hinrichs 1989: 12) lange sowohl dominantes Beschäftigungsmodell fordistischer Produktionsweise als auch „herrschende Fiktion“ (ebd.), verbunden mit normativen Anforderungen an gute Arbeit. Das Normalarbeitsverhältnis bedeutete „Kontinuität und Stabilität“ (Hinrichs 1989: 12) und ging gleichwohl mit klassischen Rollen des male-breadwinner und der female-homemaker einher (ebd.: 13, Mayer-Ahuja 2003: 260). Aus einer Perspektive des (europäischen) Nordens ist Prekarität ein Produkt des Brüchigwerdens sozialstaatlicher Absicherungen, des Zusammenschmelzens der Normalarbeit auf einen „dürren Kern“ (Mayer-Ahuja 2017: 275) und der Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse seit Mitte der 1970er Jahre (Kommission 1996: 64-70).

Für die deutsche Debatte war der französische Soziologe Robert Castel maßgeblich. So habe sich mit der Erosion sozialstaatlicher Regulation und der Ausdifferenzierung sozialstaatlicher Sicherung auch die Rolle der Lohnarbeit gewandelt. Während in der fordistischen Nachkriegszeit die einfachste Lohnarbeit im Sinne von Massenproduktion, Massenkonsum und Massenkultur zur Integration in die Gesellschaft beigetragen hatte, ist im Postfordismus nur noch ein kleinerer Teil der Lohnabhängigen in Beschäftigungsverhältnissen, die als sicher gelten (Brinkmann et al. 2006: 15). Castel beschreibt eine postfordistische Lohnarbeitsgesellschaft, die sich in drei Zonen aufteilt. So ist der eine Teil der französischen Bevölkerung in einer „Zone der Integration“ und damit in sicheren Beschäftigungsverhältnissen. Ein anderer Teil findet sich in einer „Zone der Entkopplung“ wieder, welcher heterogen, teilweise gesellschaftlich isoliert und weitgehend von regulärer Erwerbsarbeit ausgeschlossen ist (Castel 2000: 360). Dazwischen befindet sich eine „Zone der Verwundbarkeit“ (ebd.). Im deutschen Diskurs wird diese Zone auch die „Zone der

Prekarität“ genannt (Brinkmann et al. 2006). Hier wird „unsichere Arbeit zum Dauerzustand“ und bestimmend für eine soziale Lage (ebd.: 17). Bei dieser Gruppe werden einstig stabile Beziehungen und Beschäftigungsverhältnisse zunehmend instabil, verwundbar und prekär. Prekarisierung meint einen Prozess, der sich mit der Ausweitung unsicherer Beschäftigungsverhältnisse und dem Anstieg der Überzähligen, tief in die Arbeitsgesellschaft gräbt und selbst Sicherheiten bisher Etablierter ins Wanken bringt (Brinkmann et al. 2006: 16).

### 2.1.2 Brasilien

Begriffe der Prekarität, des Prekariats (Standing 2011) und der Prekarisierung, wie sie oben gezeichnet wurden, werden von Kritiker:innen als eurozentristisch zurückgewiesen (Munck 2013, Scully 2016). Prekäre Beschäftigung hat im sogenannten globalen Süden eine lange Geschichte und ist dort nach wie vor verhaftet (Rogan et al. 2017). Mit Brasilien ist einer der größten Volkswirtschaften der Welt angesprochen, in der sich mehr als 40 Prozent – und damit 32,5 Millionen Menschen – in informellen und damit ökonomisch und rechtlich unsicheren Arbeitsverhältnissen befinden (ebd.: 314). Normalarbeit, wie oben dargestellt, war hier – und allgemein in Lateinamerika – nie strukturell vorherrschend (Lima und Oliveira 2016: 119).

Der brasilianische Kontext ist von Vorwärts und Rückwärtsbewegungen gekennzeichnet, wodurch die soziale Realität sehr viel komplexer geworden ist (Leite und Salas 2014: 20). Während der deutsche Diskurs die 1970er Jahre als eine Kehrtwende der sozialen Modernisierung betrachtet, fängt nach europäischen Maßstäben spätestens dort erst die soziale Modernisierung an. In diesen Jahren führte die Industrialisierung in Brasilien unter anderem zu einer Formalisierung von Lohnarbeit und Verbesserung der Arbeitsverhältnisse für einen kleinen Teil der städtischen, arbeitenden Bevölkerung in bestimmten Sektoren (ebd.: 21). Die 1980er und 1990er Jahre waren wiederum durch Prozesse der Neoliberalisierung und Finanzialisierung geprägt. Zu diesem Zeitpunkt dehnte sich die informelle Beschäftigung wieder aus (ebd.: 22). In den 1990er Jahren waren 28 Prozent der arbeitenden Bevölkerung informell beschäftigt – vor allem junge, alte und ungelernete Arbeitskräfte waren von Informalität betroffen (Macedo et al. 2019: 4). In den 2000ern erlebte das Land – mit starken sozialen Bewegungen, Gewerkschaften und dem sogenannten Lulaismus – eine Eindämmung sozialer Ungleichheit, eine erneute Formalisierung des Arbeitsmarktes und eine Verringerung der Arbeitslosigkeit. Dabei verbesserten sich die Beschäftigungsverhältnisse, es wurde ein Mindestlohn eingeführt und die Berufsstruktur qualifiziert (Leite und Salas 2014: 22, 23, 29). Diese Verbesserungen wirkten sich nur beschränkt egalisierend auf alle Bevölkerungsgruppen aus (ebd.: 36-39, Araújo und Lombardi 2013). Durch ein wirtschaftliches Wachstum und staatliche Bestrebungen der Armutsbekämpfung entwickelte sich der Arbeitsmarkt weitgehend positiv, sodass Gelegenheitsarbeit ein neues Minimum

erreichte – „a few years ago, the job market was so tight it became difficult to find day laborers for odd jobs” (Cascione 2015).

Nach einer Welle der Formalisierung sind im Laufe der Jahre die Zahl der Arbeitslosen, der Anteil der Selbständigen und die informelle Beschäftigung und damit oft verbundene prekäre Arbeitsbedingungen wieder angestiegen. Dies kulminierte 2017 in einer tiefgreifenden Flexibilisierung des Arbeitsmarktes mit einem neuen Zeitarbeiter:innenstatus. Kritiker:innen dieser Reform sehen darin die Legitimierung und Legalisierung vorher als prekär, informell und illegal etikettierter Praktiken (Macedo et al. 2019: 4). Autor:innen wie Antunes (2020) diskutieren mit Begriffen wie dem der „Uberisierung“ (uberização) zudem das Aufkommen neuer Formen digitaler Plattformarbeit und sehen darin ebenso eine Form der Prekarisierung. Andererseits, und dies macht möglicherweise eine Untersuchung der Gig Economy für den brasilianischen Kontext doppelt spannend, können solche einseitigen Postulate durchaus auch in Frage gestellt werden. Marcelo Santos argumentiert, dass der brasilianische Diskurs um die Prekarisierung in Bezug auf die Arbeitsmarktreform sowie auf die sogenannte Prekarisierung durch Formen digitaler Arbeit stark durch europäische Begriffe, Forschung und Maßstäbe geprägt sei. Es sollte, so Santos, zwischen den Begriffen Arbeit und Beschäftigung unterschieden werden – viele Arbeiter:innen in Brasilien sind nie in den Genuss einer (formellen) Beschäftigung gekommen, wodurch der Diskurs um Prekarisierung klassistisch sei (Santos 2020: 97-101).

Unter Berücksichtigung dessen sollen im Folgenden strukturelle Kriterien für prekäre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen konzeptualisiert, weiter kontextualisiert und operationalisiert werden. Das folgende Kapitel widmet sich einer Dimensionierung prekärer Beschäftigung.

## 2.2 Prekäre Beschäftigung

Prekäre Beschäftigung lässt sich als ein Erwerbsverhältnis definieren, das unterhalb eines definierten, kulturellen Minimums changiert und eine längerfristige Lebensplanung verhindert. Dies wird mal mehr und mal weniger regulativ beeinflusst. Verbunden mit- und über die materiellen und rechtlichen Fragen hinausgehend, subsumiert der Begriff jedoch noch weitere Aspekte. Prekäre Beschäftigung ist dadurch gekennzeichnet, dass sich Menschen nicht in ihrer und durch ihre Arbeit entfalten können, wenig oder keine Wertschätzung dafür erhalten, die Arbeit desintegrierend innerhalb und außerhalb des Arbeitsprozesses wirkt und wenig bis keine Möglichkeiten zur Partizipation bestehen (Dörre 2017: 258). Das Ausmaß der Prekarität kann entlang struktureller Merkmale festgestellt werden. Prekarität liegt jedoch auch dann vor, wenn Arbeit und Beschäftigung als solche wahrgenommen werden. Dabei kann es vorkommen, dass objektiv unsichere Beschäftigungen nicht als solche wahrgenommen- oder sichere Beschäftigungsverhältnisse in bestimmten Aspekten als prekär erlebt werden. Prekär kann „Erwerbsarbeit“ also auch dahingehend sein, „sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten,

Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit“ (Brinkmann et al. 2006: 17) jenseits gesellschaftlicher Standards verbunden ist.

Dahingehend lassen sich vier verschiedene Dimensionen herausarbeiten, an denen sich der folgende Ländervergleich orientiert. Wir betrachten hier vornehmlich die strukturellen Kriterien. Dazu untersuchen wir Beschäftigung in der Gig Economy entlang der (1) arbeitsinhaltlichen, (2) sozial-kommunikativen, (3) reproduktiv-materiellen und (4) rechtlich-institutionellen Dimension (ebd.: 18). Im Folgenden werden mithilfe dieser vier Dimensionen kontextbezogen die Arbeitsbedingungen in den Tätigkeitsbereichen plattformvermittelter Personenbeförderungs- und Essenslieferdiensten in Deutschland und Brasilien diskutiert und im Anschluss miteinander in Beziehung gesetzt. Befunde zur subjektiven Wahrnehmung sind nicht Teil des systematischen Vergleichs, werden jedoch zur Anreicherung verwendet. Für die (3) reproduktiv-materielle Dimension und die (4) rechtlich-institutionelle Dimension können festgeschriebene Normalitätsstandards erfasst werden – beispielsweise in Form von Statistiken, kodifizierten Normen oder international anerkannten Vergleichsmaßstäben. Hier kann Beschäftigung am „Normalen“ und gesellschaftlich akzeptierten gemessen werden. Für die Dimensionen des (1) Arbeitsinhaltes und der (2) sozial-kommunikativen Integration können nur sehr schwierig allgemeingültige Normalitätsstandards festgestellt werden, wodurch die Operationalisierung und Konzeptualisierung dieser zwei Dimensionen eine herausgehobene Rolle spielt. Die folgenden Unterkapitel 2.2.1 bis 2.2.4 zielen dahingehend auf die Erarbeitung einer Interpretationsfolie zur Betrachtung der Arbeitsbedingungen in der Gig Economy und damit auf einen Vorschlag zur konzeptionellen Schärfung aller vier Dimensionen.

### 2.2.1 Arbeitsinhaltliche Dimension

Die erste Dimension, die hier betrachtet werden soll, ist die arbeitsinhaltliche Dimension. Nach Brinkmann et al. (2006) ist eine Beschäftigung dann prekär, wenn sie mit einem „systematischen Sinnverlust“ verbunden ist. Von einem hohen, desintegrativen Potenzial und damit einem hohen Prekaritätsrisiko kann aber auch dann gesprochen werden, wenn die Tätigkeit das Leben außerhalb der Arbeit zu einem beträchtlichen Maß verdrängt. So können Prekaritätsrisiken durch monotone, repetitive, routinemäßige sowie sowohl physisch als auch psychisch belastende Arbeitstätigkeiten hervorgerufen werden (Brinkmann et al. 2006: 18). Es kann davon ausgegangen werden, dass das arbeitsinhaltliche Prekaritätsrisiko mit der Form der Arbeitsorganisation zusammenhängt. Dies soll im Folgenden exemplarisch dargestellt werden.

Mit Blick auf den arbeitssoziologischen Diskurs werden stellvertretend für die erste Kategorie oft einfache, monotone Arbeitstätigkeiten genannt. Solche Arbeitstätigkeiten werden mit Formen der tayloristischen und fordistischen Arbeitsorganisation assoziiert. Neben der Trennung von Kopf- und Handarbeit, wird mit der Fließbandtechnik eine neue Qualität horizontaler Arbeitsteilung erreicht. Mit

Arbeitsprozess taktenden Kontrolltechnologien (Edwards 1981) gehen sowohl eine Intensivierung als auch eine Dequalifizierung der Arbeit einher (Braverman 1998). Ähnliches wird auch in neueren Arbeitskontexten geschildert. Lilly Irani nennt die Auslagerung von Microtasks wie das Recherchieren von E-Mail-Adressen oder das Markieren von Bildern „the redistribution of tedium“ (Irani 2015: 230). Dabei birgt diese Form der Arbeit psychische Prekaritätsrisiken, wenn es um die Arbeiter:innen geht, die soziale Medien von teilweise grausamen Inhalten säubern (Chen 2014). In diesem Zusammenhang ist von einem „digitalen Taylorismus“ die Rede (Altenried 2017).

Beschäftigung kann hinsichtlich des Arbeitsinhaltes auch dann prekär werden, wenn sich Arbeiter:innen mit ihrer Arbeit überidentifizieren und dabei andere Bereiche des Lebens in Mitleidenschaft gezogen werden. Während das Fließband den Takt vorgibt, müssen vor allem Wissensarbeiter:innen und Kreative in eigener Verantwortung Ziele erreichen und Ergebnisse liefern, ohne, dass der Prozess durch bürokratische Abläufe oder Organisationstechnologien vorgegeben wird. So gehen diese Prekarisierungspotenziale mit der Subjektivierung der Arbeit (Moldaschl und Voß 2002) und – in einer weitergehenden Ausprägung – mit Techniken indirekter Steuerung einher (Peters und Sauer 2005). Die Arbeit kann erfüllend wirken, wobei gerade hohe Autonomiespielräume zu einer hohen Arbeitszufriedenheit beitragen können. Gleichzeitig handeln die Arbeiter:innen unternehmerisch, indem sie ihren Arbeitstag selbst gestalten- und Grenzen zwischen Arbeit und Leben ziehen müssen. Das Prekaritätsrisiko bei dieser Form der Arbeitsorganisation liegt in der psychischen Gesundheit. Eng damit verbunden ist ein erweitertes Verständnis der sozial-kommunikativen Dimension (folgendes Unterkapitel 2.2.2). Durch eine dauerhafte Verfügbarkeit können soziale Kontakte und das „Leben außerhalb der Arbeit“ in Mitleidenschaft gezogen werden.

Die hier angesprochenen Formen der Organisation von Arbeit greifen in der Gig Economy ineinander (Kapitel 3). Mit Blick auf die Aspekte der Arbeitsorganisation und die damit einhergehenden physischen und psychischen Gesundheitsrisiken stellt sich die Frage, inwiefern diese mit anderen Dimensionen verschränkt sind. Gig-Arbeit ist per Definition durch modularisierte Tätigkeiten geprägt. Der damit im Zusammenhang stehende Stücklohn führt nach Karl Marx zu einer Intensivierung der Arbeit und Verlängerung des Arbeitstages und ist zudem „fruchtbarste [...] Quelle von Lohnabzügen und kapitalistischer Prellerei“ (Marx 1962: 576). In diesem Zusammenhang sei auf die Funktion der Kund:innenseite in der Gig Economy hingewiesen. Wie bei anderen Formen der Dienstleistungsarbeit fungieren Kund:innen als Kontrollinstanz (Leidner 1996).

### 2.2.2 Sozial-kommunikative Dimension

Die zweite Dimension erfasst die prekären Potenziale der sozial-kommunikativen (Des-)Integration. So ist eine Beschäftigung dann prekär, wenn sie „eine gleichberechtigte

Integration in soziale Netze ausschließt, die sich am Arbeitsort und über die Arbeitstätigkeit herausbilden“ (Brinkmann et al. 2006: 18, Hervorhebung hinzugefügt). Die Autor:innen verweisen mit der gleichberechtigten Integration auf ein relationales Verhältnis zwischen integrierten und nicht-integrierten Mitgliedern, Insidern und Outsidern, wie dies zum Beispiel bei Werkvertragsnehmer:innen oder Leiharbeiter:innen in Relation zur Kernbelegschaft beobachtet werden kann. Eine absolute Zerfaserung der Belegschaft würde hinsichtlich ihrer prekären Potenziale sozialer Isolation nicht unter diese Definition fallen. Dahingehend wird hier eine erweiterte Heuristik entwickelt, die vier Typen sozial-kommunikativer Integration unterscheidet. Mithilfe dieses Analyserahmens können sich theoretisch über die Arbeitstätigkeit entspannende absolute wie relative Desintegrationspotenziale erfasst werden. Durch die Zuordnung zu einem der vier Typen werden Potenziale prekärer Integration und Desintegration vergleichend sichtbar.

Wie Brinkmann et al. (2006) feststellen, können sich soziale Netze am Arbeitsort (Territorium) herausbilden (ebd. 18). Neben der räumlichen Grundlage sind ebenso Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) entscheidend, wenn wir über die soziale Integration in Arbeitsorganisationen sprechen – gerade mit Blick auf die Formen digitaler Arbeit (Schwemmler und Wedde 2012: 14). Ort und Technologie können als materiale Grundlage der Kommunikation betrachtet werden. Beide können kompensierend aufeinander wirken. Ein fehlender, gemeinsamer Arbeitsort kann möglicherweise durch die Nutzung von IKT ausgeglichen werden. Dahingehend definiert sich die sozial-kommunikative (Des-)Integrationsdimension einerseits über die durch den Arbeitsprozess ermöglichende materiale, territorial-technische Grundlage und andererseits über die tatsächliche soziale Integration und Desintegration in die Belegschaft. Demnach können soziale Netze durch eine territorial-technische Zusammenlegung ermöglicht werden oder durch die territorial-technische Trennung von Belegschaften gemindert oder gar verhindert werden.

Soziale Netze bilden sich dabei (1) zum einen bei Arbeitstätigkeiten aus, die an einem gleichen Arbeitsort stattfinden und/oder die über integrative Informations- und Kommunikationstechnologien verfügen. Der erste Typ kann durch die Marx'sche Manufaktur (Marx 1962: 357) oder durch den fordistisch organisierten Großbetrieb charakterisiert werden, in der die Kernbelegschaft territorial-technisch zusammengelegt ist, es keine Barrieren gibt und eine soziale Integration stattfindet, die als Ermöglichungsstruktur für Bewusstsein und Arbeitskampf dient (Edwards 1981: 139-143). Auch Beschäftigung im Home-Office kann zu dieser Kategorie zählen, wenn Mitarbeiter:innen über technische Infrastrukturen in der Lage sind miteinander,

formell wie informell, in Kontakt zu treten und auch die Arbeit in Vertretungsorganen fortgesetzt werden kann.<sup>2</sup>

In Typ (2) sind Beschäftigte zwar territorial-technisch in einen Betrieb, aber, aufgrund verfestigter Normen und Wertvorstellungen, nicht in die sozial-kommunikativen Zusammenhänge, die sich am Arbeitsort herausgebildet haben, eingebunden (Brinkmann et al. 2006: 83). Darunter kann die Ausgrenzung von Mitgliedern innerhalb der Kernbelegschaft (Mobbing) oder auch die auf ökonomischer, sozialer und symbolischer Abwertung basierenden Ausgrenzung peripherer Belegschaften fallen.

territorial- technisch sozial- kommunikativ	territorial-technisch integriert	territorial-technisch desintegriert
sozial-kommunikativ integriert	(1) doppelt integrierte Arbeiter:innen	(3) territorial-technisch getrennte, jedoch sozialintegrierte Arbeiter:innen
sozial-kommunikativ desintegriert	(2) territorial-technisch zusammengelegte, jedoch sozialdesintegrierte Arbeiter:innen	(4) doppelt desintegrierte Arbeiter:innen

Tabelle 1: Eigene Darstellung

Im Typ (3) zeigt sich, dass sich die territorial-technische Trennung entweder wenig oder nicht auf das Zusammengehörigkeitsgefühl der Belegschaft auswirkt oder sich Belegschaften aktiv organisieren. Beispiele für letzteres bilden Stammtische, Communities oder Workshops (faircrowdwork.org). Dadurch kann das eigentliche desintegrative Potenzial des Arbeitsprozesses gemindert werden.

Im Typ (4) überlappt die territorial-technische Desintegration mit der sozialen Desintegration. Ein Beispiel könnten Fälle der Werkvertragsnutzung sein, in denen die Arbeitskräfte territorial getrennt sind und dadurch die Möglichkeit sozial-kommunikativer Integration eingeschränkt wird. Hertwig et al. (2015) zeigen jedoch, dass sich die Werkvertragspraxis häufig an der Grenze zur Illegalität bewegt, Arbeitskräfte technisch-territorial in den Arbeitsprozess eingebunden sind. Eine sozial-kommunikative Desintegration findet dann eher durch Nationalität und Sprache statt. Dies würde zum vorhergenannten Typ 2 passen.

<sup>2</sup> Konferenzen über Programme wie Skype for Business oder eine systematische Integration in eine Systemwelt wie Microsoft Teams versprechen in Verbindung mit einer entsprechenden Nutzung (institutionalisierte Rituale wie wöchentlichen JourFix oder Stand-Up-Meetings, Teamgespräche) eine kommunikative Integration.

Aus der Kombination territorial-technischer (Des-)Integration und sozial-kommunikativer Integration entlang des Arbeitsprozesses entfalten sich in dieser Dimension prekäre Potenziale, die in Abgrenzung zum Ideal von Typ 1 entweder durch eine relative sozial-kommunikative Desintegration (Typ 2), eine materiale Desintegration, aber soziale Integration (Typ 3) sowie eine materiale und soziale Desintegration (Typ 4) charakterisiert werden können. In der Realität können in Arbeitsorganisationen mehrere Typen mit Blick auf den temporären oder systematischen Ausschluss von Gruppen oder Individuen auftreten. Die Desintegration auf territorial-technischer und sozial-kommunikativer Ebene muss dabei nicht zwingend intentional geschehen. Im Typ 4 könnte sich mit Crowd- und Gig-Work eine Form der territorial-technischen und sozial-kommunikativen Desintegration herausbilden, die, wenn nicht eine neu, zumindest eine erweiterte Qualität erreicht.

### 2.2.3 Reproduktiv-materielle Dimension

Die reproduktiv-materielle Dimension bildet eine weitere, zentrale Dimension prekärer Beschäftigungsverhältnisse (Brinkmann et al. 2006: 18). Um diese Dimension zu untersuchen, betrachten wir drei Subdimensionen, die Berndt Keller und Hartmut Seifert in ihren Publikationen zur Untersuchung von prekären Beschäftigungsbedingungen verwenden. Somit spielen in die Analyse der reproduktiven Dimension (1) die Einkommenshöhe, die aus einer Beschäftigung hervorgeht, (2) die Beschäftigungssicherheit und (3) die Beschäftigungsfähigkeit hinein (Keller und Seifert 2011). Dabei liegt unser Fokus vornehmlich auf der ersten Dimension. Eine Beschäftigung gilt demnach dann als prekär, wenn der Lohn deutlich unter das Durchschnittseinkommen fällt (Brinkmann et al. 2005: 5) und als Haupteinnahmequelle kurz- und langfristig „nicht existenzsichernd ist und/oder [...] [es der Arbeiter:in nicht ermöglicht] ein gesellschaftlich anerkanntes kulturelles Minimum nach oben zu überschreiten“ (ebd.: 18).

Keller und Seifert (2011) verwenden als Maßstab für prekäre Einkommen (1) das Medianeinkommen. Demnach sind, zumindest für den deutschen Kontext, Einkommen dann prekär, wenn sie weniger als zwei Drittel des Medianeinkommens betragen (Keller und Seifert 2011: 141). Dies trifft in Deutschland auf etwa 7,73 Millionen Menschen zu, die mit ihrer Haupttätigkeit unter der Niedriglohnschwelle und damit im sogenannten Niedriglohnsektor arbeiten (Grabka und Schröder 2020: 20). Dabei sind jene, die in Vollzeit den Mindestlohn erhalten, nur geringfügig über der Armutsgrenze in Deutschland. Der Anteil der Niedriglohnempfänger liegt weit über europäischem Durchschnitt (ebd.: 15). Während auch vermeintliche Normalarbeitsverhältnisse in diesen Sektor fallen, tragen gerade atypische Beschäftigungsverhältnisse wesentlich zur Entwicklung des Niedriglohnsektors bei. Die allermeisten atypischen Beschäftigungsformen beinhalten „ein prekäres Potenzial, da sie nicht Existenz sichernd“ sind (Brinkmann et al. 2006: 41). Für Brasilien sind solche Maßstäbe weniger

geeignet. Das mediane, monatliche Pro-Kopf-Haushaltseinkommen stagniert in Brasilien seit einigen Jahren und lag 2018 bei R\$805. 57,6 Prozent der Pro-Kopf-Haushaltseinkommen befanden sich damit unter dem gesetzlichen Mindestlohn, welcher 2018 R\$954 betragen hatte. Das Land weist eine enorme soziale Ungleichheit auf (Gini-Index 0,53), wobei mehr als etwa 25,3 Prozent der Bevölkerung mit weniger als \$5,50 pro Tag leben. Dies entspricht etwa 44 Prozent des gesetzlichen Mindestlohns (IBGE 2019: 49-59). Insbesondere die bereits oben angesprochene informelle Arbeit (mitarbeitende Familienmitglieder, Hausbot:innen, Arbeiter:innen ohne die Arbeits- und Sozialversicherungskarte und Solo-Selbstständige), die in Brasilien strukturell zum Arbeitsmarkt dazu gehört, ist ein Indikator für absolute Armut (ebd.: 60-61). Die Einkommensungleichheit entspannt sich über Ethnie, Bildung, aber auch Region (ebd.: 27-30). Das Untersuchungsfeld der Gig Economy ist eher in Großstädten verbreitet. Viele Studien zur Gig Economy untersuchen die Situation in São Paulo. Dort ist der Bevölkerungsanteil derer, die in absoluter und extremer Armut leben mit etwa 15 Prozent durchaus hoch, im Vergleich zu Brasilien insgesamt gering (ebd.: 60). Das durchschnittliche Monatsnettoeinkommen beläuft sich dort auf R\$ 2800 (ebd.: 29). Im Stadtkern kostet eine Zwei-Zimmer-Wohnung R\$ 2320, außerhalb des Stadtkerns zwischen R\$ 1000 und R\$ 2200. Eine Monatskarte für den ÖPNV kostet knapp R\$ 300 und ein Menü bei McDonalds R\$ 30 (numbeo 2020).

Eine zweite Dimension prekärer Beschäftigung ist die Beschäftigungssicherheit. Beschäftigungssicherheit definiert sich über die Möglichkeit durchgehender Beschäftigung unabhängig vom (derzeitigen) Arbeitsverhältnis (Keller und Seifert 2011: 141). Kritisch betrachtet kann eine vermeintliche Beschäftigungssicherheit durch das Klammern an einen Arbeitsplatz und die damit verbundene Sorge vor Arbeitslosigkeit zustande kommen (Brinkmann et al. 2006: 40). Diese Angst vor Arbeitslosigkeit lässt sich ebenso auf den ständigen Wechsel zwischen unsteten, unregelmäßigen Arbeitsverhältnissen übertragen, wodurch das Konzept der Beschäftigungssicherheit bezüglich der in dieser Arbeit betrachteten Tätigkeitsbereiche möglicherweise nur geringe Aussagekraft besitzt.

Zudem ist eine Beschäftigung auch dann prekär, wenn sie die Beschäftigungsfähigkeit verhindert, zum Beispiel hinsichtlich des Zugangs und der Durchführung von Weiterbildungen. Gerade geringfügige Beschäftigung und Leiharbeit sind in allen drei hier referierten Subkategorien – Einkommen, Beschäftigungssicherheit und Beschäftigungsfähigkeit – sehr viel mehr betroffen als andere atypische Beschäftigungsformen. Prekaritätsrisiken kumulieren je nach Ausprägung und können sich gegenseitig steigern (Keller und Seifert 2011: 140-141). Eine Einschätzung zu den unterschiedlichen Risiken der Beschäftigungsformen in Brasilien ist mit Blick auf die heterogenen Beschäftigungs- und Lebensbedingungen schwierig. Eine plausible Vermutung ist jedoch, dass alle drei genannten Risiken auf Arbeitnehmer:innen ohne Arbeits- und

Sozialversicherungskarte (sem carteira) und Solo-Selbstständige (conta própria) zutreffen und mit der Gig Economy neue Bedeutung gewinnen (Keller und Seifert 2020).

#### 2.2.4 Rechtlich-institutionelle Dimension

Eine Beschäftigung ist auch dann prekär, wenn die Arbeitstätigkeit „tendenziell vom vollen Genuss institutionell verankerter sozialer Rechte“ (Brinkmann et al. 2006: 18) ausschließt – also „soziale Schutz- und Sicherungsrechte wie Kündigungsschutz, Rentenversicherung“ (ebd.). Eine rechtlich-prekäre Situation weisen insbesondere Formen informeller Beschäftigung auf. Dazu zählt unter anderem die Scheinselbstständigkeit. Diese liegt dann vor, wenn Menschen, ob ihrer persönlichen Abhängigkeit und arbeitsprozessbezogenen Subordination, eben nicht als Arbeitnehmer:in gelten. Die Personen fallen numerisch unter die Gruppe der Selbstständigen, sind jedoch „faktisch in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis“ (Keller 2018: 196) und sind in verstärkter Form sozialpolitischen Risiken ausgesetzt (ebd.). Die rechtliche Dimension wurde implizit bereits in Kapitel 2.1 betrachtet. Dabei wurde ersichtlich, dass sich die Normalitätsstandards sowohl in Deutschland wie auch in Brasilien historisch gewandelt haben und große Unterschiede aufweisen. Das Normalarbeitsverhältnis ist zwar in seiner Form nicht mehr das, was es einmal war, jedoch hat es nach wie vor in Deutschland eine hohe normative Prägekraft. Das Fehlen dieser Arbeitnehmer:innenrechte ist ein Indikator für prekäre Lagen.

Arbeitnehmer:innenrechte lesen sich in Deutschland und Brasilien relativ ähnlich – Arbeitnehmer:innen werden hier nicht wie etwa im amerikanischen Recht als Vertragspartner:innen „auf gleicher Höhe“ betrachtet, sondern bedürfen besonderen Schutzrechten. Ein interessanter Unterschied besteht jedoch im Kündigungsrecht, das in Deutschland nach wie vor weitgehend reguliert ist. Jede Kündigung, vor allem eine fristlose Kündigung, bedarf einem Grund. In Brasilien ist die Form des at-will-employment hingegen die Normalität. Eine Beschäftigung kann daher ohne Grund und jederzeit aufgekündigt werden. Daneben genießen in Brasilien formell Beschäftigte jedoch viele Arbeitnehmer:innenrechte wie unter anderem einen Anspruch auf Unterstützung aus dem Kündigungsschutzfonds, bezahlten Urlaub, 13. Monatsgehalt, gesetzlich geregelte Arbeitszeiten und Überstundenzuschläge, gesetzlichen Mindestlohn und Anspruch auf Mutterschaftsurlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Zudem sind hier Befristungen ohne Sachgrund, im Gegensatz zu Deutschland, ausgeschlossen. Diese Rechte sind verfassungsrechtlich verankert (de Medeiros Redi et al. 2018). Jedoch gelten sie nicht für Selbstständige und informell Beschäftigte ohne das Arbeits- und Sozialversicherungsheft, Scheinselbstständige oder Subunternehmer:innen.

Die Regulation durch die mit dem Normalarbeitsverhältnis im Zusammenhang stehenden Rechte erfasst die (neuen) Entwicklungen des Arbeitsmarktes nicht. Einer der wichtigsten Rechte ist die Zusicherung gewerkschaftlicher Organisation. Im Bereich der Gig Economy werden viele

Personen, obwohl sie sich in einem Verhältnis der Subordination und Abhängigkeit befinden, als Solo-Selbstständige klassifiziert. Dieser rechtliche Status verbietet eben dieser Personengruppe aufgrund kartellrechtlicher Regelungen einen gewerkschaftlichen Zusammenschluss (de Stefano 2017: 192-193). Die neue oben angesprochene Beschäftigungsform für Brasilien schließt Zeitarbeiter:innen (trabalho intermitente) nicht nur von den zahlreichen Arbeitnehmer:innenrechten aus, sondern ebenso von den “rights of freedom of association and collective bargaining recognized by the labour legislation“ (ILO 2018). Das ist selbst dann der Fall, wenn die autonomen Arbeiter:innen exklusiv und dauerhaft für ein Unternehmen arbeiten (ebd.).

In der Betrachtung der Beschäftigungsverhältnisse wird es also interessant sein, welchen Status die Arbeiter:innen in den jeweiligen Kontexten haben. Zudem stellt sich die Frage, inwiefern Plattformunternehmen Arbeiter:innen ihre verbrieften Rechte zugestehen. Gerade mit Blick auf die gewerkschaftliche Organisation oder die Betriebsratsgründung werden rechtliche Barrieren und unternehmerische Strategien interessant.

### **3 Ausmaß und Form der Gig Economy**

Nachdem im vorherigen Kapitel eine ausführliche Interpretationsfolie mit Begriffen der Prekarität, Prekarisierung und prekären Beschäftigung dargelegt wurde, widmet sich dieses Kapitel den Arbeitsbedingungen in der Gig Economy in Deutschland und Brasilien. Zunächst soll in Unterkapitel 3.1 der Gegenstandsbereich definiert und abgegrenzt werden. Die Unterkapitel 3.2 und 3.3 untersuchen die Relevanz und die Arbeitsbedingungen plattformvermittelter Personenbeförderungs- und Essenslieferdienstleistungen in beiden Ländern.

#### **3.1 Begriffsbestimmung**

Der Begriff des Gigs stammt aus der (US-amerikanischen) Unterhaltungsbranche. Während der Begriff des gig work eher mit künstlerischen und kreativen Tätigkeiten verbunden ist, sind die damit strukturell verbundenen unsteten Arbeitsbedingungen synonym zum negativ konnotierten piecework (Thelen 2019: 2). Das Pendant zum Gig ist in Brasilien der Begriff bico – eine informelle oder temporäre Tätigkeit. Menschen, die diesen Tätigkeiten nachgehen, prägen das Stadt- und Straßenbild Brasiliens. Sie sammeln (recyclebaren) Müll, verkaufen Waren als vendedores ambulantes auf offener Straße oder bewachen und säubern mit einem Tuch (flanela), das namensgebend für die sogenannten flanelinhas ist, an Ampeln stehende Autos (Matsuo 2009: 16). Im Deutschen findet sich neben den Begriffen der Gelegenheitsarbeit und der Stückarbeit zudem der Begriff des Tagelöhntums (Lorig 2018: 254-257), der ähnlich wie bico und gig mit dem Aufkommen der Plattformökonomie neu an Bedeutung gewonnen hat.

Die Begriffe gig economy oder economia dos bicos meinen zumeist jenen Bereich der „Plattformökonomie“ (Schmidt 2017), der durch einen Mischmasch unsicherer, digitaler

Arbeitsformen geprägt ist. Im Unterschied zum internationalen Diskurs (Heeks 2017, Wood et al. 2018: 57) umfasst der Begriff Gig-Work in der deutschsprachigen Debatte zumeist lokale, sprich ortsgebundenen Plattformarbeit (Schmidt 2017). Mit Fokus auf plattformvermittelte Personenbeförderungs- und Essenslieferdienstleistungen beschäftigen wir uns im Folgenden mit zwei Bereiche dieser Gig Economy.

Grob definieren Plattformen nicht nur, wer arbeiten darf, sondern gebieten auch darüber welche Dienstleistungen angeboten werden, an wen diese vergeben werden und wie und bis wann sie ausgeführt werden. Sie legen Entlohnung und Kommunikationskanäle fest, installieren Motivations- und Kontrollmechanismen, sodass die Plattformarbeiter:innen ihre Aufträge nicht ablehnen. Plattformen können bei einem Verhalten, das nicht ihren Richtlinien entspricht, Arbeiter:innen zeitweise oder permanent ausschließen (Filgueiras und Antunes 2020: 7-8). Die Orts- und Personengebundenheit macht zudem einen vollen Körpereinsatz erforderlich. Die Arbeit auf der Straße geht mit einem hohen Einsatz persönlicher Ressourcen und Arbeitsmittel einher. Im Gig-Work sind „die individuellen Risiken [...] sehr viel höher als bei Cloud- und Crowdwork, wo Arbeitsunfälle, Verkehrsunfälle, Diebstähle und Sachbeschädigungen keine Rolle spielen“ (Schmidt 2017: 19). Durchaus bietet plattformvermittelte Arbeit Vorteile eines flexiblen und selbstbestimmten Einkommens. Gleichzeitig gehen mit der marktförmigen Steuerung der Arbeiter:innen Mechanismen des Kosten- und Risikotransfers einher (ebd.: 20-21). Damit sind sowohl die rechtlich-institutionelle als auch die materiell-reproduktive Dimension angesprochen. Versicherungen müssen von Arbeiter:innen selbst getragen werden, wobei davon ausgegangen werden kann, dass viele Selbstständige gerade dort sparen (ebd.: 22).

### 3.2 Plattformbasierte Personenbeförderung

Unternehmen der Plattformökonomie verstehen sich häufig als reine Technologie-Unternehmen, die intermediär nur die technische Infrastruktur bereitstellen. So agiere Uber beispielsweise „nur als Vermittler zwischen Ihnen [den Kund:innen] und den unabhängigen Leistungsanbietern“ (Uber 2019).

Der Arbeitsinhalt plattformvermittelter Personenbeförderung besteht, neben der Wartung und Instandhaltung des Fahrzeugs, darin, Kund:innen von A nach B zu transportieren. Die Literatur geht dabei zumeist idealtypisch von selbstständigen Fahrer:innen aus. Obwohl Uber sich nur als neutraler Vermittler für autonome Fahrer:innen versteht, wird ein Gros des Arbeitsprozesses von Uber zumindest vorweg bestimmt und festgelegt. Dies reicht vom Matching der Angebots- und Nachfrageseite bis hin zum richtigen Verhalten gegenüber Kund:innen (Uber 2020), wobei ein Verstoß gegen die sogenannten Community Richtlinien zum Ausschluss von der Plattformen führen kann. Bei dieser Art plattformvermittelter Dienstleistung wirken technische Instrumente zusammen. Neben der Möglichkeit, digitale Bewertungen abzugeben, gibt es ein GPS-basiertes

Navigationssystem, das zusammen mit dem Reputationssystem in positiver Hinsicht zu einer erhöhten Sicherheit der Passagiere führt. Andererseits sind die beiden technischen Instrumente nicht nur Hilfsmittel, sondern auch Überwachungs- und Kontrollwerkzeuge. Darüber hinaus macht das Navi-System durch die Streckenvorgabe eine Ortskenntnis überflüssig. Das Navigationssystem fungiert dahingehend als Organisationstechnologie. Neben Elementen zur Motivationssteigerung trägt, wie dies im Fall von Uber breit rezipiert wurde, ein Surge-Pricing-System zur Preisfindung bei und beeinflusst gewissermaßen das Verhalten der Dienstleister:innen (Strube 2016: 52-58, Rosenblat und Stark 2016).

Im Folgenden soll die plattformvermittelte Arbeit in Deutschland und Brasilien betrachtet werden. Welche Relevanz hat diese Art plattformvermittelter Arbeit und welche Arbeitsbedingungen finden sich dort wieder?

### 3.2.1 Deutschland

Nach Schätzungen arbeiten derzeit zwischen 500.000 bis 1,6 Millionen Arbeiter:innen in der Plattformökonomie – neben plattformvermittelten Reinigungsdienstleistungen und Care-Arbeit spielen vor allem die Bereiche der Logistik und Mobilität eine größere Rolle (Fairwork 2020: 7). Es fehlt jedoch noch an repräsentativen Erhebungen; die Studienlage im Hinblick auf die Personenbeförderung ist begrenzt. Zur Anreicherung bezieht sich dieses Unterkapitel insbesondere auf Zeitungsberichte und spiegelt die prekäre Arbeitssituation mit der Lage der Taxi-Fahrer:innen, denn auch 2020 ist in Deutschland das Taxigewerbe mit 23.000 Taxibetrieben und 53.000 Taxis noch dominant (Statista 2020). Vor wie auch nach der Einführung des Mindestlohns ist die Taxibranche im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen besonders durch prekär-ökonomische Einkommen geprägt (Bruttel et al. 2017: 477). Heute fallen etwa 90 Prozent aller Taxifahrer:innen unter die Niedriglohnschwelle. 10,5 Prozent der Beschäftigten im Taxigewerbe stocken ihr Vollzeiteinkommen mit ALGII auf. Der Anteil der sogenannten Aufstocker:innen ist damit um etwa das zehnfache höher als in anderen Branchen (Wegener 2017). Während die Beschäftigungsverhältnisse bereits prekär anmuten, gelten Apps zur Vermittlung von Personenbeförderungsdienstleistungen als Konkurrenz für die herkömmlichen Geschäftsmodelle.

Heute gibt es viele kleine Plattformanbieter:innen in verschiedenen, ausgewählten Großstädten. Die begrenzte Verfügbarkeit entspringt unter anderem einer erheblichen Regulation der Plattformunternehmen durch das Personenbeförderungsgesetz. Bereits 2018 wurde mit Verweis auf dieses Gesetz das Geschäftsmodell von Uber als wettbewerbswidrig gebrandmarkt (Bundesgerichtshof 2018). Grob kann die plattformbasierte Personenbeförderung in Poolingdienste und taxiähnliche Mietwagenfahrdienste eingeteilt werden (Franke 2019). Poolingdienste wie CleverShuttle gelten aufgrund dort vorfindbarer, sozialversicherungspflichtiger

Beschäftigungsverhältnisse und festen Stundenlöhnen zwischen 10,5€ und 14€ als arbeitnehmer:innenfreundlichere Alternative zum herkömmlichen taxiähnlichen Betrieb. Diese Beschreibung findet sich auch in einer Studie von Fairwork Deutschland (2020) wieder, welche die Arbeitsbedingungen entlang verschiedener Kategorien wie der fairen Bezahlung, fairer Verträge, fairer Mitbestimmung und fairer Arbeitsbedingungen untersuchte. Die Unternehmen im Bereich der Personenbeförderung waren CleverShuttle, BerlKönig und Uber. Die beste Bewertung erhielt das 2014 gegründete Unternehmen CleverShuttle, das von Fairwork als „Best Practice-Beispiel für faire Arbeitspraktiken“ ausgezeichnet wurde (Fairwork 2020: 13). Die Autor:innen der Studie hoben positiv hervor, dass beispielsweise der Lohn inklusive arbeitsbedingter Aufwendungen über dem deutschen Mindestlohn lag. Zudem stellt das Unternehmen Mindeststandards hinsichtlich der gesundheitlichen und sicherheitstechnischen Prävention zur Verfügung. Die Mitarbeiter:innen sind vertraglich (meist jedoch nur befristet) Beschäftigte des Unternehmens und werden durch das Unternehmen bei der „Einrichtung eines kollektiven Organs zur Wahrnehmung der Interessen“ gefördert (ebd.). Andererseits zeigt das Beispiel CleverShuttle exemplarisch, wie Plattformunternehmen unternehmerische Risiken an die Arbeiter:innen (meist Befristete und Zeitarbeiter:innen) auslagern (Franke 2019: 2). Im Erhebungszeitraum der Fairwork-Studie war das Unternehmen in sechs Städten aktiv. Mit einem Rebranding und einer Änderung der Geschäftsstrategie wurden 330 Mitarbeiter:innen entlassen (Mayer 2020).

Neben den Poolingdiensten gibt es jedoch auch die klassische Vermittlung an Taxis oder Mietwagen. Unter diese Kategorie fallen auch Uber oder Free Now Ride (Daimler und BMW). Obwohl das Geschäftsmodell darauf basiert mit unabhängigen Partner:innen zusammen zu arbeiten, sind die Fahrer:innen in Deutschland offiziell nicht solo-selbstständig. Uber arbeite beispielsweise laut eines vom Handelsblatt zitierten Uber-Sprechers in Deutschland mit Mietwagenfirmen zusammen, die Arbeiter:innen zum Mindestlohn beschäftigen würden (Handelsblatt 2020, Fairwork 2020: 10). Neben dem Vorwurf der Schwarzarbeit bezüglich Uber (Presseportal 2020) geht die andere Kritik auf die – im Vergleich zum jeweiligen Taxitarif – bis zu 20 Prozent niedrigeren Fahrpreise ein (Neumann 2020). „Verglichen mit einem selbstständigen Taxifahrer verdien[e] ...“ eine Fahrer:in für Free Now Ride „... pro Fahrt – nach Abzug der Provision – etwa die Hälfte“ (Franke 2019: 3).

Die Ausbreitung der Plattformen verändert auch den Arbeitsprozess von Taxifahrer:innen – Fahrten werden zunehmend durch Apps vermittelt, sodass diese selbst zu Plattformarbeiter:innen werden. Die Umstellung von Sprach- auf Datenfunk sei durch ein erhöhtes Stresslevel gekennzeichnet, da die Fahrten getrackt werden. Der Sprachfunk diene zum Austausch über die derzeitige Auftragslage oder als Kommunikationshilfe bei Problemen mit Fahrgästen. Dies gäbe es mit den Kommunikationskanälen der Apps nicht mehr – zumindest nicht über ein und dasselbe Medium (denkbar wären andere Messengerdienste/informelle Telefonketten). Ansätze wie

www.ag-taxi.de bilden Beispiele für eine institutionell-rechtliche (Re-)Integration – Berufskultur und demographische Zusammensetzung stellen jedoch enorme Hürden für die gewerkschaftliche Organisation dar (Nowak 2019). Das Aufkommen plattformbasierter Personenbeförderung steigert die Anzahl verfügbarer Arbeitskräfte und setzt Etablierte unter Druck. Die hochregulierte Taxibranche sieht sich weniger regulierten Plattformunternehmen gegenüber, deren Infrastruktur von Venture-Kapital gedeckt wird (Plattformunternehmen versus kleine Betriebe). Dieser Marktdruck hat sich unter den Pandemie-Bedingungen 2020 noch weiter verschärft (Šustr 2020).

### 3.2.2 Brasilien

Die Gig Economy nimmt in Brasilien einen immer höheren Stellenwert ein. So waren 2012 schätzungsweise etwa 484.000 Menschen in Transportdienstleistungen im ganzen Land hauptberuflich aktiv (Summit Mobilidade Urbana 2020). 2019 zählte das Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) nur mit Blick auf die plattformvermittelte Arbeit 1.125.000 Fahrer:innen. Eine hohe Arbeitslosigkeit ist Treiber für das Anwachsen prekärer Plattformarbeit in diesem Sektor – 2020 waren etwa 70 Prozent der Arbeiter:innen in der Personenbeförderung informell beschäftigt (Manzano und Krein 2020). Der seit 2014 in Brasilien aktive Dienst Uber verzeichnete nach eigenen Angaben im September 2018 über 22 Millionen Nutzer:innen und 600.000 registrierte Fahrer:innen. Diese Zahl dürfte hinsichtlich der weiter rezessiven Wirtschaft gestiegen sein. Für Uber ist Brasilien damit der zweitgrößte Markt nach den Vereinigten Staaten (Machine 2019). Ubers Hauptkonkurrent „99“ des chinesischen Techkonzerns Didi Chuxing zählt 20 Millionen Nutzer:innen und über 750.000 aktive Fahrer:innen in Brasilien (Alves 2020). Diese Form der Plattformarbeit ist vor allem in den Großstädten Brasiliens präsent (Resende und de Andrade Lima 2018). In São Paulo sind heute etwa dreiviertel aller individuellen Personentransporte plattformvermittelt (Lopes und Paulo 2018).

Kalil (2019) zeigt in einer Befragung von 102 Uber-Fahrer:innen die Arbeitsbedingungen in São Paulo auf. Für mehr als zwei Drittel der Befragten stellt die appbasierte Arbeit die einzige Einnahmequelle dar (ebd.: 354, 358) – mehr als die Hälfte geben an, mehr als zehn Stunden pro Tag zu arbeiten. Fast die Hälfte aller Befragten gibt an, dass sie ein bis zwei Stunden am Tag mit Tätigkeiten wie dem Warten auf Aufträge oder dem Fahren zu Passagieren verbringen, die nicht vergütet werden. Fast 70 Prozent der Befragten geben an, dass sie mehr als fünf Tage in der Woche arbeiteten (ebd.: 152). Viele der Befragten schätzen die Möglichkeit der Einkommensgenerierung, wobei die Studie auch zeigt, dass mehr als zwei Drittel anstatt einer unsicheren Arbeit auf Abruf lieber einer anderen Arbeit nachgehen würden. 77,5 Prozent geben an, dass sie von der Plattform ökonomisch abhängig sind. So generieren 43,1 Prozent bis zu R\$ 200 am Tag und 56,9 Prozent zwischen R\$ 200 bis R\$ 400. Die Einkommen schmälern sich jedoch mit den täglichen Fixkosten für Benzin, die von den Arbeiter:innen selbst getragen und

kalkuliert werden müssen. Diese belaufen sich zumeist auf R\$ 50 und R\$ 100. Der durchschnittliche Stundenlohn liegt mit Einbezug der Kosten zwischen R\$ 20 bis R\$ 25 und ist damit etwa fünfmal höher als der brasilianische Mindestlohn (ebd.: 153). Hinzukommen (laufende) Kosten für Arbeitsmittel wie Fahrzeug und Smartphone, wodurch eine genaue Schätzung des Nettoeinkommens erschwert wird. Zusätzlich mieten etwa 20 bis 30 Prozent aller Uber-Fahrer:innen ein Fahrzeug, um arbeiten zu können – der Mietpreis beläuft sich etwa auf R\$ 400 pro Woche (ebd. 154, Amorim und Moda 2020: 65).

Neben der positiv eingeschätzten Möglichkeit der Einkommensgenerierung zählen das Bewertungssystem und das Surge-Pricing-Prinzip zu Funktionen, die von einem Teil der Befragten als positiv eingeschätzt werden. Das Bewertungssystem ermutigt Fahrer:innen, einen guten Service anzubieten. Negativ hingegen bewerten etwa ein Viertel der Befragten, dass das System intransparent ist, es keine Widerspruchsmöglichkeiten und festgelegten Beurteilungskriterien gibt (Kalil 2019: 158). Etwa 40 Prozent der Befragten verlängern aufgrund des Surge-Pricings den eigenen Arbeitstag (ebd.: 156). So ist die indirekte Steuerung als Organisationsprinzip direkt mit unstem Einkommen verwoben. Dabei kann davon ausgegangen werden, dass die Mehrarbeit nicht aus dem Arbeitsinhalt entspringt, sondern durch prekäre, materielle Lagen erzwungen wird. Die relativ gute Einkommenssituation der Uber-Fahrer:innen darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass diese nur durch eine enorme zeitliche Entgrenzung zustande kommen kann. Mit einer Begrenzung der Arbeitszeit auf die gesetzlich festgelegten 44 Stunden pro Woche würde sich das Einkommen deutlich senken. Aggregiert zeigt sich, dass mit dem Einstieg Ubers in Brasilien das Medianeinkommen im Personentransportsektor gefallen ist (Filgueiras und Antunes 2020: 9-10).

Eine andere Studie, zeigt die Problematik der plattformvermittelten Personenbeförderung noch einmal in verschärfter Weise mit Blick auf die sogenannten Motoboys und Mototaxi-Fahrer:innen. Diese gehören nicht per se in das Schema plattformvermittelter Tätigkeiten, jedoch sind sie eine relevante Größe für die Betrachtung des individuellen Personentransports und eine günstigere Alternative zu Uber und 99. Sie verdingen sich meist aufgrund fehlender Alternativen bei Unternehmen, die Motorräder vermieten. Die Motoboys arbeiten typischerweise zwölf Stunden an sieben Tagen der Woche. Positiv hervorgehobene Aspekte der Arbeit sind ähnlich zu jenen der Plattformarbeiter:innen. So schätzen Arbeiter:innen grundsätzlich die flexible und selbstbestimmte Arbeitsweise. Die Arbeit wird als abwechslungs- und kontaktreich wahrgenommen und von manchen als Hobby wertgeschätzt. Zudem erfahren die Motoboys gesellschaftliche Anerkennung und erzielen ein höheres Einkommen als dies für sie auf dem formellen Arbeitsmarkt möglich wäre (Macedo et al.: 70-76).

Der Austausch mit der Öffentlichkeit geht in Brasilien mit der Gefahr einher, ausgeraubt zu werden (ebd.: 74). Neben entgrenzenden Arbeitszeiten, geringer Bezahlung und fehlenden

Rechten ist der Inhalt der Arbeit vor allem durch Gefahren, die die eigene körperliche Unversehrtheit bedrohen, geprägt. Fahrer:innen von 99 und anderen Plattformunternehmen organisierten sich für parlamentarische Anhörungen, um dieses Problem zu adressieren. 2017 wurden knapp 4.000 Fahrer:innen während ihrer Arbeit überfallen. Eine Umfrage brachte zudem hervor, dass 55 Fahrer:innen seit 2017 ermordet wurden (Moda 2019).

### 3.3 Plattformbasierte Essenslieferdienste

Uber Eats oder Lieferando zählen zum Bereich plattformvermittelter Essenslieferdienste und teilen in der Organisation von Arbeit vieles, was bereits oben in Unterkapitel 3.2 beschrieben wurde. So dienen auch hier das Smartphone und eine darauf installierte Applikation des Plattformunternehmens dazu, die Arbeit zu organisieren. Lieferant:innen werden unter anderem über GPS-Signale getrackt; Aufträge werden automatisiert an Verfügbare vermittelt. Je nach Geschäftsmodell und Beschäftigungsart müssen die vermittelten Aufträge angenommen werden (Schreyer und Schrape 2018: 270-271). Außerdem ist es hier nicht immer möglich die Lieferant:innen selbst zu bewerten (Heiland und Brinkmann 2020: 129-131). Verallgemeinernd kann von einem transformierten Dienstleistungs-dreieck gesprochen werden (ebd.: 134). Rider:innen befinden sich zwischen Plattform, Restaurants und Nachfragenden. Die Lieferant:innen sind dabei entweder bei einer Plattform beschäftigt oder selbstständig und stehen sowohl zu Restaurants wie auch zu Nachfragenden in einer „interaktiven Dienstleistungsbeziehung“ (ebd.). Im Folgenden sollen die Arbeitsbedingungen der appbasierten Arbeit in diesem Bereich betrachtet werden.

#### 3.3.1 Deutschland

In Deutschland nimmt 2020 Lieferando eine Quasimonopolstellung ein. So waren 2019 bereits mehr als 19.000 Restaurants mit der Plattform verbunden (Statista 2020a). Es gibt keine genauen Informationen zu der Anzahl der Arbeiter:innen bei Lieferando. Schätzungen für die damaligen Plattformen Foodora und Deliveroo lagen zwischen 1.500 und 4.000 (Bock 2018, Schreyer und Schrape 2018). In Deutschland erfolgt die Vermittlung an Solo-Selbstständige oder wie im Fall von Foodora – und heute Lieferando – an festangestellte Beschäftigte (Schreyer und Schrape 2018: 267), die in „Mini-, Midi-, Vollzeit-Verträgen oder als Werksstudierende beschäftigt werden“ (Heiland und Brinkmann 2020: 123). Nach Heiland (2019) sind Essenslieferant:innen meist männlich und jung – ihr Durchschnittsalter liegt bei 29 Jahren. Anscheinend arbeiten in Deutschland insbesondere Menschen mit hohem Bildungsabschluss in diesem Bereich. Zudem ist die Verweildauer sehr gering – so geben die meisten Lieferant:innen an „innerhalb der letzten sechs Monate“ ihre Arbeit aufgenommen zu haben. Darüber hinaus verweist die durchschnittliche Arbeitszeit von 72 Stunden pro Monat auf eine weiträumig geringfügige Beschäftigung (Heiland 2019: 300-301).

Erfahrene Foodora-Lieferant:innen konnten einen geringfügig höheren Stundenlohn erzielen indem sie die Position des „Rider Captain“ oder „Senior Captain“ einnahmen. Durch eine hohe Abarbeitungsrate von Bestellungen (mehr als 2) oder „20 Stunden Wochenendarbeit im Monat“ (Schreyer und Schrape 2018: 270) konnten sich Lieferdienstfahrer:innen einen Mehrverdienst von einem Euro erarbeiten (ebd.). Der niedrige Lohn wird von den Arbeiter:innen weitgehend selbst als prekär wahrgenommen (Heiland 2019: 303). Beschrieben werden zudem Gamification-Elemente, die zur Motivationssteigerung die Fahrer:innen in eine Wettbewerbssituation versetzen und den Effizienzdruck in die Teams tragen. Der aktive Eingriff in den Arbeitsprozess und damit auch in die Ablehnung von Aufträgen ist nicht vorgesehen. Diese Arbeitsbedingungen führen dazu, dass Kurier:innen unter vulnerablen Bedingungen – Straßenverkehr, Wetterbedingungen – arbeiten. Bei einer Online-Befragung gab fast die Hälfte der Befragten an schon einmal in einen Unfall verwickelt geworden zu sein (ebd.).

Entlang des Arbeitsprozesses entstanden Instant Messaging-Gruppen, bei denen sich die Fahrer:innen vernetzten, um sich über temporäre Probleme und Pannen zu informieren oder Krankheitsausfälle zu kommunizieren. Dies geschah in der Regel in Selbstorganisation und weniger in Interaktion mit der Führungsebene (Ruiner und Klumpp 2020: 150). Plattformunternehmen versuchen in der Regel die eigene App als einziges Medium der Kommunikation zu etablieren. So werden nicht nur Lieferaufträge darüber abgewickelt, sondern auch „Elemente wie die Schichtplanung oder der Kontakt zum Support“ (Heiland und Brinkmann 2020: 131) in die App integriert, während letzteres eher schleppend funktionierte und nur zu einer weiteren Verzögerung des Arbeitsprozesses führte. Trotz der Bestrebungen seitens der Plattformen kann davon ausgegangen werden, dass sich Lieferant:innen weitere Kommunikationswege suchen, um sich beispielsweise für Arbeitskämpfe zu organisieren (Schreyer und Schrape 2018: 274).

Zwischen den Arbeiter:innen der Essenskurierdienste zeigte sich eine erhöhte Kommunikation. Diese diente vor allem der Koordination des Arbeitsprozesses, aber auch der gegenseitigen Hilfe und der gemeinsamen Interessenorganisation (Heiland und Schaupp 2020: 59). Die Bestrebungen zur Gründung von Betriebsräten basierten auf einer Graswurzelbewegung und wurde durch kooperative Akteure wie „Lieferrn am Limit“, die FAU oder die NGG sowie aktive Rider:innen getragen. So gab es bei Foodora wie auch Deliveroo sogenannte Log-In-Punkte, die es ermöglichten, dass sich die Rider:innen gegenseitig identifizieren konnten und engagierte Lieferant:innen ein Kommunikationsnetzwerk über den Messenger-Dienst WhatsApp aufbauten. Foodora ging gegen diese Bestrebungen betrieblicher Mitbestimmung auf gerichtlichem Wege vor, dennoch konnten sich Betriebsräte in verschiedenen Städten etablieren. Basis bildeten dafür in Köln beispielsweise ein sich zwischen Fahrer:innen herausgebildetes Solidaritätsnetzwerk zur gegenseitigen, finanziellen Unterstützung oder die Gründung von Reparaturcafés (ebd.: 57-63).

Während diese Kommunikation dezentral über einen WhatsApp-Chatraum lief, gab es auch einen deutschlandweiten, zentralen Deliveroo-Chatroom, in dem alle mit allen kommunizieren konnten. Initiiert durch das Deliveroo-Management war dieser vor allem zur Selbsthilfe und Selbstorganisation gedacht. Sobald das Thema einer möglichen Betriebsratsgründung 2017 aufkam, wurde der Chat geschlossen und das Geschäftsmodell geändert, sodass die Plattform Beschäftigungsverhältnisse auflöste und Tätigkeiten nur noch an Selbstständige vermittelte (Heiland und Brinkmann 2020: 132-136).

Nachdem Deliveroo als letztes Plattformunternehmen im Bereich der Essenslieferdienste, das ausschließlich mit Solo-Selbstständigen in Deutschland gearbeitet hat, seine Pforten geschlossen hatte, ist nach heutigem Stand ein Modell der abhängigen Beschäftigung vorherrschend. Damit gehen verschiedene Arbeitnehmer:innenrechte einher wie zum Beispiel die der betrieblichen Mitbestimmung. Wie seine Vorgänger unterstützt Lieferando diese jedoch nicht (Fairwork 2020: 10) – so sind die unter Foodora gegründeten Betriebsräte nach wie vor aktiv, vertreten jedoch nur die ehemaligen Foodora-Mitarbeiter:innen<sup>3</sup>.

### 3.3.2 Brasilien

Zusammen mit den bereits oben angesprochenen Plattformen der Personenbeförderung ergeben sich erstaunliche Zahlen zum Ausmaß der Plattformarbeit für Brasilien. iFood ist mit mehr als 130.000 Restaurants verbunden und damit eine der größten Plattformen in diesem Bereich. Neben iFood gibt es Plattformen wie Uber Eats, Rappi und 99food – alle arbeiten mit Selbstständigen zusammen (Putti 2019, Fioravanti 2020). Auf eine Anfrage der BBC Brasil antwortete Uber Eats beispielsweise, dass es ein Unternehmen sei, „das Selbstständigen die Möglichkeit“ biete „auf Knopfdruck von Technologie zu profitieren und ein zusätzliches Einkommen zu erzielen“ (Machado 2019, eigene Übersetzung). In einem Gerichtsurteil wurde dieser Beschäftigtenstatus bei einem iFood-Fahrer nochmals bestätigt. Begründet wurde das Urteil mit Verweis auf das Verfügen über die eigenen Arbeitsmittel sowie dem innovativen Technologieeinsatz des Unternehmens (Santos 2020).<sup>4</sup> Der Arbeitsprozess ist ähnlich organisiert wie bei Lieferando, wobei iFood Kund:innen die Möglichkeit einräumt, die selbstständigen Kurier:innen zu bewerten (Machado 2020).

<sup>3</sup> Die rechtliche Lage hinsichtlich Status und Organisierbarkeit von Gig-Worker:innen ist in Deutschland bisher noch ungeklärt (Degner und Kocher 2018). Ein Urteil des BAG im Dezember 2020, das einem Microtasker einen Arbeitnehmer:innenstatus zuspricht, könnte jedoch richtungsweisend sein. Ein Eckpunktepapier des Bundesministeriums zur Arbeit in der Plattformökonomie könnte klare Verhältnisse für Arbeiter:innen und Unternehmen schaffen (BMAS 2020).

<sup>4</sup> Mittlerweile arbeitet iFood mit einer Art Zeitarbeitsfirma, um ein Minimum abrufbarer Arbeitskräfte immer verfügbar zu haben. Diese Firma „Operador Logístico“ übernimmt dabei auch die Organisation der Arbeit über Messengerdienste. Dabei wird persönlicher Druck auf die Arbeiter:innen ausgeübt, nicht an Streiks teilzunehmen. Die Anstellung bei dem Subunternehmer verspricht höhere Entlohnung, wobei es keine genauen Zahlen dazu gibt (Machado 2020).

In dem Bereich der dortig sich verdingenden Essenslieferant:innen gibt es eine hohe Lohnspreizung zwischen den sogenannten motoboys und ciclistas; zwischen Zusteller:innen mit Motorrad und Fahrrad. Laut einem Bericht verdienen die Motoboys ungefähr R\$ 4000 pro Monat (Machado 2019). Der vergleichsweise hohe Lohn stellt dabei für einige einen Grund dar, vom formellen Bereich in den informellen Bereich zu wechseln. Im Vergleich verdienen Lieferant:innen, die nur mit Fahrrädern unterwegs sind, durchschnittlich weniger als die Hälfte. Die Arbeitsbedingungen beider Gruppen sind durch ökonomische Abhängigkeit, ein Arbeitskräfteüberangebot, sinkende Löhne und zeitliche Deprivation gekennzeichnet. So zeigen Abílio et al. (2020) in einer Studie zu den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie, die Arbeitsbedingungen von Essenslieferant:innen namhafter Plattformen auf. Fast 80 Prozent der Befragten arbeitet gleichzeitig bei mehreren Plattformen. Eine Minderheit von 38,2 Prozent gibt an, vor der Pandemie acht Stunden täglich gearbeitet zu haben. 54,1 Prozent der befragten Lieferant:innen arbeiten nach eigenen Angaben zwischen neun und 14 Stunden. Angesichts fallender Löhne während der Pandemie haben sich diese Zahlen noch einmal verschärft. Etwa die Hälfte der Gig-Worker:innen arbeitet an sechs Tagen- und etwas mehr als ein Viertel sogar an sieben Tagen der Woche. Im Hinblick darauf geben knapp die Hälfte der 298 Teilnehmer:innen an, ein wöchentliches Einkommen von R\$ 520 zu erhalten (ebd.: 7-10, ähnlich Flourish 2020: 3-5). Eine weitere Studie von Aliança Bike (2019) fokussiert auf die Arbeitsbedingungen der Fahrradkurier:innen. Die meisten Lieferfahrer:innen sind männlich, jung, schwarz, leben in den Außenbezirken von São Paulo (ebd.: 24) und weisen gemeinhin einen niedrigen Bildungsgrad auf (Abílio 2020: 10). „Die:der typische Lieferant:in fährt tagtäglich neun bis zehn Stunden und verdient monatlich im Durchschnitt R\$ 992“ (Aliança Bike 6, eigene Übersetzung). Ergebnisse der Studie zeigen, dass viele der Lieferant:innen nicht mit ihrem eigenen Fahrrad, sondern mit Sharing- oder Leihfahrrädern (ca. R\$ 20 im Monat) fahren, weil es entweder günstiger ist oder diese sich kein eigenes Rad leisten können (ebd.: 14). Neben den Mietkosten kommen durchschnittlich monatliche Instandhaltungskosten in Höhe von etwa R\$ 67 hinzu (ebd.: 14).

Die meisten arbeiten erst eine kurze Zeit bei einer der Plattformen. Für 59 Prozent der Befragten ist die Plattformarbeit vor allem Alternative zur Arbeitslosigkeit (ebd.: 5). Viele Arbeiter:innen schätzen den relativ einfachen Zugang ohne Auswahlverfahren und die flexiblen Arbeitsstunden. Einige geben zudem an, dass die Liefertätigkeit mit dem Fahrrad an sich gesund sei und Spaß mache (ebd.: 6). Neben diesen Motivatoren, die Arbeit weiter zu verfolgen, gibt es jedoch auch einige gewichtige Aspekte, die sich nachteilig für die Lieferant:innen auswirken. Arbeiter:innen, die sich vorher in ökonomisch-prekären Lagen befanden verlieren mit der Plattformarbeit Arbeitsrechte, die sie im formellen Arbeitsmarkt normalerweise zugesichert bekommen. Treffpunkte, die vorher zum Berufsbild dazugehörten, gibt es nicht mehr. Lieferant:innen fahren auf eigene Faust und im Wettbewerb zueinander. „Something that was experienced as a

profession now can be identified as another precarious, unstable, improvised and temporary attempt to guarantee one's survival" (Abílio 2020: 12). Die selbstständigen Lieferant:innen sind von der Nachfrage der Kund:innen abhängig und werden durch ihre Apps angeregt möglichst lange zu arbeiten. So erhalten Motorboys bei iFood für 12-Stunden-Schichten R\$190 zusätzlich. Diese Prämien und Boni sind jedoch keineswegs sicher, können sinken oder von der Plattform wieder ganz gestrichen werden. In diesem Zusammenhang wird davon berichtet, dass es einige der Fahrer:innen nach einem zwölfstündigen Arbeitstag (mit unfreiwilligen, unbezahlten Pausen) nicht nach Hause schaffen und auf der Straße schlafen würden (Machado 2019).

Essenslieferant:innen und Zusteller:innen arbeiten im Allgemeinen unter "unclear and fluctuating definitions of their work value, bonuses and incentives to drive in rain [...] and the middle of the night" (Abílio 2020: 12). Plattformen stellen in der Regel keine Sicherheitskleidung zur Verfügung, sodass die ohnehin deprivierende Tätigkeit im Straßenverkehr noch gefährlicher wird. Neben einer erhöhten Angst um die Ansteckung mit COVID-19 sehen sich Essenslieferant:innen in bedeutendem Maße Gefahren des Straßenverkehrs und potenziellen Raubüberfällen ausgeliefert (Aliança Bike 2019: 22, 23).

Wie die Art und Weise der Organisation von Lieferant:innen beispielhaft für Deutschland beschrieben wurde, zeigt sich ebenso Widerstand in Brasilien – dort vor allem in Form von Massenprotesten. Diese ersteigen aus Voraussetzungen (Fragmentierung und Wettbewerb), die als „duplamente improvável“ (Praun 2020) (doppelt unwahrscheinlich) beschrieben werden können. So entfachten sich im vergangenen Jahr und auch während der COVID-19-Pandemie aufgrund der Lohneinbußen in vielen Städten Brasilien Streiks von Lieferfahrer:innen unter dem Motto einer „Pause von den Apps“ (Breque dos Apps). Ebenso wie in Deutschland formierten sich dabei Gruppen über dezentrale persönliche Treffen, aber vor allem über WhatsApp, Facebook oder Youtube (Moda 2019).

## 4 Ergebnisse

### 4.1 Arbeitsinhalt – zerlegt, dequalifiziert und ungeschützt

Die arbeitsinhaltliche Dimension definierten wir in Kapitel 2.3.1 über die Organisation von Arbeit – diese, so die theoretische Annahme, ginge mit einem Sinnverlust oder eine Überidentifikation einher. Bei der Betrachtung der verschiedenen Arbeitskontexte können wir feststellen, dass wir es gemeinhin mit einer Form der Arbeit zu tun haben, die technologisch vermittelt und organisiert ist (technische Kontrolle). Die Arbeit ist in beiden Tätigkeitsbereichen abwechslungsreich – dies drückt sich teilweise in einem Produzent:innenstolz aus, der durch Gamification-Elemente und digitale Reputationen (Beispiel Uber) weiter angeregt wird. Fahrer:innen sind stolz auf ihre Bewertungen und finden die Gamification-Mechanismen sinnvoll.

Während die normale Personenbeförderung durch den Kund:innenkontakt geprägt ist, zeigt sich generell im Falle von plattformbasierter Personenbeförderung, dass ein Desintegrationspotenzial darin liegt, dass eine Kommunikation zwischen Fahrer:in und Kund:in nicht notwendig ist. Die technische Umgebung sorgt nicht nur für einen reibungslosen Ablauf der Bezahlung, sondern gibt auch den konkreten Weg von A nach B vor – eine Abweichung kann zum Abbruch der Fahrt führen. Die Anleitung durch die Software führt unweigerlich zu einer Dequalifizierung, wodurch mehr Menschen in diesem Teil des Arbeitsmarkts teilnehmen können und eine größere Reservearmee verfügbar ist, wodurch sich der Druck für alle verschärft (Kapitel 4.3). Kund:innen werden zu persönlichen Kontrolleuren, die in die technische Kontrollinfrastruktur integriert werden und digitale Reputationen sowie schlechtes Feedback geben können. Die auf die Plattformen begrenzte Reputation/symbolisches Kapital baut damit auf einer unregelmäßigen Einschätzung auf und wirkt gleichzeitig als bürokratischer Mechanismus, der über Mitgliedschaft/Nicht-Mitgliedschaft entscheidet. Somit haben wir es hier mit einer Mischung aus verschiedenen Kontrollformen zu tun, die ineinandergreifen: die persönliche Kontrolle, die technische Kontrolle, die bürokratische Kontrolle und eine Form der indirekten Steuerung. Indirekte Steuerung heißt bei der Unterscheidung zwischen dem deutschen und brasilianischen Kontext, dass sich die rechtliche Situation (Kapitel 4.4) unterscheidet und damit Arbeiter:innen mal mehr und mal weniger direkt an den Markt, das heißt an Arbeitslosigkeit, gekoppelt sind. Während in Brasilien die Selbstständigkeit per se das Geschäftsmodell dominiert, sind es in Deutschland abhängige Beschäftigungsverhältnisse, die zumeist befristet sind.

Mit Blick auf die Kurierdienstleistungen zeigt sich, dass der Arbeitsprozess ähnlich strukturiert ist. Bei den brasilianischen Kurierplattformen können beispielsweise ebenso Bewertungen für die Kurier:innen abgegeben werden. Beim deutschen Monopolisten Lieferando ist das nicht möglich. Durch die notwendige Selbstorganisation geraten die Lieferant:innen unter Druck – egal ob angestellt oder nicht. Die Beschäftigtengruppe ist in gesteigertem Maße den Gefahren des Straßenverkehrs ausgeliefert. Weder in Deutschland noch in Brasilien werden die Fahrer:innen mit Arbeitsmitteln unterstützt, die sie vor Risiken schützen können. In Brasilien zeigen sich dahingehend in den Tätigkeitsbereichen sowohl der Fahrer:innen als auch der Lieferant:innen, dass der Durchschnitt unter chronischer Überarbeitung leidet. Dies kann gerade im Straßenverkehr, vor allem bei Motorrad- und Fahrradkurier:innen, tödliche Folgen haben. Zudem führt die hohe Kriminalität in Brasilien zu einer erweiterten Unsicherheit der Beschäftigung, die zum Arbeitsalltag der Gig-Worker:innen dazu gehört. Die persönlichen Risiken und Gefahren sind dabei direkt an die Organisation der Arbeit gekoppelt. Plattformen ziehen sich aus der Verantwortung und Arbeiter:innen sind auf sich selbst gestellt – Raubüberfälle und andere denkbare Straftaten sind das persönliche Problem der Lieferant:innen und Fahrer:innen. Über dieses Schema hinausgehende Sinnverluste sind fundamental an die anderen Dimensionen geknüpft.

## 4.2 Kommunikation – verunmöglichte Sozialität und Arbeitskampf

Neben der bereits angesprochenen organisationalen Rahmung des Arbeitsprozesses dienen oder verhindern bestimmte Elemente die sozial-kommunikative Integration. Dahingehend entwickelten wir in Kapitel 2 vier unterschiedliche Typen sozial-kommunikativer (Des-)Integration, die sich aus der Kombination einer territorial-technischen und sozial-kommunikativen Dimension ergeben.

Plattformvermittelte Arbeit als eine Form der digitalen Arbeit ist per Definition durch digitale Infrastrukturen geprägt. Oft, so zeigte sich, wird plattformvermittelte Arbeit auch unter dem Vorzeichen der Desintegration und Atomisierung diskutiert. Dies hat seine guten Gründe, da es grundsätzlich nicht nötig ist, am gleichen Arbeitsort die Arbeit zu verrichten. Die gesamte Kommunikation läuft zumindest idealtypisch über eine einzelne App, die sich den Anwendern mit speziellen Interfaces präsentiert und einen Einfluss auf die sozial-kommunikative Integration einnimmt. Kommunikation ist zwischen verschiedenen Gruppen denkbar – zwischen Fahrer:innen und Fahrer:innen, zwischen Management und Fahrer:innen sowie zwischen Kund:innen und Fahrer:innen.

Hinsichtlich der Beziehung von Fahrer:innen und Kund:innen kann festgehalten werden, dass Apps Sicherheit durch die digitale Reputation (auf beiden Seiten) herstellen. Seit 2016 besteht zudem die Möglichkeit vor Fahrtbeginn miteinander zu chatten oder zu telefonieren. Die Form der Kontrolle und Steuerung, die oben beschrieben wurde, ist aus einer Managementperspektive zu einem gewissen Grad ein „retreat from control“ (Schor et al. 2020), sodass Kommunikation mit der Managementebene weitgehend, außer über ein paar Webformulare, nicht möglich erscheint. Bereits die Kommunikation zwischen Fahrer:innen und Kund:innen sowie zwischen Fahrer:innen und Management zeigen also tendenziell eher auf eine Desintegration hin. Andererseits schätzen dies Arbeiter:innen. Überall wird die Möglichkeit der autonomen und flexiblen Verdienstmöglichkeit – in gewisser Weise „der eigene Boss zu sein“ – schließlich positiv hervorgehoben.

Die Kommunikation zwischen den Fahrer:innen ist als dritte Form der sozial-kommunikativen Integration ebenso nicht direkt über die App möglich. Selbst Taxifahrer:innen erleben in Deutschland durch die Free Now Ride-App, bei der sie sich beteiligen können, eine Vereinzelung, da sie nicht mehr in einen Sprachfunk integriert werden. Das gleiche gilt für Uber und andere Dienste der Plattformökonomie. Auch in Brasilien funktionieren diese Plattformen nach dieser Logik, sodass die sozial-kommunikative Dimension, zumindest mit der Grundlage der hier vorgestellten Literatur, keine Unterschiede aufweist. Andere Kanäle sind denkbar – die Ortsgebundenheit der Fahrer:innen kann dazu beitragen, dass sich informelle Netzwerke ausbilden. Räumlich stellen Städte Ballungsräume dar, in denen sich die Arbeiter:innen an Orten, wie Flughäfen, treffen können. Jedoch sind Zentralen oder Treffpunkte grundsätzlich nicht institutionalisiert vorhanden. Eine Ausnahme bildet CleverShuttle in Deutschland, wo es

sogenannte Meeting-Points, also größere Fahrzeugparkplätze, gibt. Die Betrachtung unternehmenseigener räumlicher und technischer Infrastruktur zeigt sozial-kommunikative Desintegrationspotenziale auf, die den Arbeitsprozess begleiten.

Darüber hinaus findet weitestgehend keine Organisation der Arbeiter:inneninteressen statt. Die bekanntesten Proteste kommen aus dem Lager der (gewerkschaftlich organisierten) Taxi-Fahrer:innen – diese wurden weltweit, auch in Deutschland und Brasilien, umgesetzt und richteten sich gegen die Plattformunternehmen. Gewerkschaftliche Bestrebungen und Protestaktionen der App-Fahrer:innen selbst gab es mitunter in Ländern wie den Vereinigten Staaten, Spanien oder Südafrika – und auch in Brasilien organisierten sich kleinere Proteste für bessere Arbeitsbedingungen bei Uber, 99 und Co. (Silva 2019). Größere Proteste der App-Fahrer:innen wendeten sich jedoch weniger gegen die Unternehmenspraktiken, sondern vielmehr gegen staatliche Regulierungsbestrebungen (Darlington und Londoño 2017). So kann davon ausgegangen werden, dass es informelle Kommunikation zwischen den Fahrer:innen gibt (weltweit: [www.uberpeople.net](http://www.uberpeople.net), <https://www.reddit.com/r/uberdrivers/>), die jedoch der gegenseitigen Hilfe und Kommunikation über die Verkehrssituation, Preise an Tankstellen und Autowaschzentralen dienen. Dies ist jedoch kaum erforscht – so zeigt auch die obige Darstellung der Literatur vermehrt das Bild von der:dem tendenziell isolierten Fahrer:in, die:der ihre:seine Arbeit allein durchführt. So kann festgehalten werden, dass die kommunikative Integration bei dieser Form der Gig-Arbeit grundsätzlich nicht vom Unternehmen und dessen technischer Infrastruktur zur Verfügung gestellt wird und eine sozial-kommunikative Integration zu einem erhöhten Maß auf der Basis informeller Kontakte und eigener Selbstorganisation besteht.

Im Gegensatz dazu steht die sozial-kommunikative Integration der Lieferant:innen. In Deutschland waren beispielsweise Arbeiter:innen von Deliveroo über eine deutschlandweite WhatsApp-Gruppe miteinander verknüpft. Log-In-Punkte bei Foodora waren im arbeitsprozessbegründete Möglichkeiten, mittels derer engagierte Rider:innen miteinander ins Gespräch kommen konnten. Die Sichtbarkeit der Kolleg:innen durch Uniformen und die räumliche Begrenzung sind wichtig für die Vernetzung. Anhand der Beispiele aus Deutschland zeigt sich, dass der Arbeitsprozess Kommunikation zur Aufteilung der Schichtteams oder zur Koordination der (häufig angestellten) Rider:innen erfordert. In der Literatur aus Brasilien ist dazu kaum etwas ersichtlich. Hier scheint die Arbeit ähnlich wie bei Uber und anderen Plattformen organisiert zu sein. Interessant ist, dass es informelle Zusammenschlüsse gibt und die Arbeiter:innen aufgrund ihrer prekären Lage zusammenfinden. In Brasilien sind es insbesondere, kollektiv organisierte Arbeitsniederlegungen. In Deutschland ist das ebenso beobachtbar, wobei die gewerkschaftlich unterstützten Kampagnen nicht nur die Öffentlichkeit erreichten, sondern auch auf die Gründung institutionalisierter Interessenvertretungen abzielen.

Mit Blick auf die Möglichkeitsräume, den Verlauf und die Form der Interessenorganisation werden die Hürden sozial-kommunikativer Integration deutlich. Der Gig Economy fehlt es generell an institutionalisierten Räumen und Kanälen, um Kommunikation zwischen den Arbeiter:innen zu ermöglichen. Gig-Arbeit, so eine Schlussfolgerung dieser Arbeit, ist nach dem Versuch seitens Deliveroo scheinbar frei von zentralisierten Kanälen, die jeder:jedem die Mitsprache ermöglichen. Nur mit Blick auf die einzelnen, vorherrschenden plattformvermittelnden Personenbeförderungs- und Essenslieferdienste kann typischerweise von einer Form sozial-kommunikativer Desintegration ausgegangen werden, die sich zwischen Typ 3 und Typ 4 befindet, wobei die prekäre, ökonomische Lage die Wahrscheinlichkeit kollektiver Zusammenschlüsse erhöht. In beiden Tätigkeitsbereichen wird der Zusammenhang zwischen der Selbstorganisation und der territorial-technisch getrennten Fragmentierung sichtbar. So weisen Plattformarbeiter:innen viele prekäre Potenziale auf, die andere unsichere, temporäre Beschäftigungsverhältnisse ebenso mit sich bringen.

### 4.3 Reproduktion zwischen Unsicherheit und niedriger Entlohnung

Als nächstes betrachten wir die reproduktiv-materielle Dimension der Arbeit in der Gig Economy. Hier wurden enorme Unterschiede aber auch Gemeinsamkeiten zwischen den Tätigkeitsbereichen im brasilianischen und deutschen Kontext ersichtlich. Zunächst lässt sich festhalten, dass die Anzahl jener, die sich in der Gig Economy in diesen beiden Sektoren aufhalten, in Brasilien sehr viel verbreiteter ist – eine Erklärung dafür ist die schlechte, wirtschaftliche Lage im Land seit 2014 und der im selben Jahr erfolgte Markteinstieg von Uber und anderen Plattformunternehmen.

Die plattformvermittelte Personenbeförderung findet in Deutschland kaum statt. Gerade hier wird sie unter dem Vorzeichen der Prekarisierung diskutiert, da sie andere Branchen unter Druck setzt, Standards senkt oder umgeht und vor allem niedrige Löhne zahlt. Dahingehend arbeiten Fahrer:innen am Rande der Niedriglohnschwelle. Das bedeutet, dass die Tätigkeit bei hauptberuflicher Ausübung in Deutschland am Rande der Existenzsicherung ist. Wenn die Tätigkeit als Nebenjob (etwa in Teilzeit oder als Minijob) ausgeübt wird, dann stellt sich die Frage, inwiefern sich die Arbeiter:innen in einer prekären Lebens- und Beschäftigungssituation befinden und sich gedrängt fühlen, einen weiteren Job neben ihrer Hauptbeschäftigung aufzunehmen. Dies konnte in dieser Arbeit jedoch nicht abschließend geklärt werden. Während in Deutschland die Branche jedoch einen geringen Anteil an der Beschäftigung einnimmt, sind in Brasilien Unternehmen wie Uber und 99 strukturell verankert. Zudem zeigt sich, dass die durchschnittlichen Einnahmen über die Apps in Brasilien weit über dem brasilianischen Mindestlohn liegen, das Durchschnittseinkommen in São Paulo übersteigt und offenbar existenzsichernd ist. Dies ist möglicherweise ein Grund, wieso die Mehrheit der Fahrer:innen hauptberuflich fährt. Die scheinbar positive ökonomische Lage von Uber-Fahrer:innen muss

jedoch eingeschränkt werden. So arbeiten die Arbeiter:innen oft mehr als fünf Tage pro Woche und dabei mehr als zehn Stunden pro Tag. Viele sind zudem von der Arbeit abhängig. Weiterhin müssen die hohen Einkommen auch im Hinblick darauf betrachtet werden, dass sie möglicherweise das einzige Einkommen für einen Haushalt darstellen. Die Lage der Fahrer:innen ist eine andere als von Lieferant:innen, weil sie in der Regel älter sind und Familien haben. Zudem kann davon ausgegangen werden, dass die dargelegte ökonomische Abhängigkeit des Jobs einen sozial-deprivierenden Einfluss nimmt und damit, zusätzlich zur sozialen Fragmentierung (Unterkapitel 4.2) entlang des Arbeitsprozesses, auch von Sozialität außerhalb der Arbeit weitgehend ausschließt. Interessant ist, dass die plattformvermittelte Personenbeförderung in Brasilien einerseits zu einer Prekarisierung der formalen Taxibranche führt. Andererseits bietet die App grundsätzlich sichere Methoden der bargeldlosen Bezahlung, sodass die kurzfristige Einkommenssicherheit über die Apps formal besser ist.

Neben der plattformbasierten Personenbeförderung betrachteten wir auch die Einkommenssituation der Essenslieferkurier:innen. In Deutschland bildet auch dieser Bereich einen eher kleinen Teil der gesamten Liefer- und Logistikbranche ab. Ebenso wie der Bereich der Personenbeförderung bietet die Tätigkeit als Essenslieferant:in ein nur begrenztes Auskommen. So liegen die Löhne in der Regel geringfügig über dem Mindestlohn. Gleichzeitig zeigt sich jedoch, dass scheinbar die meisten in diesen grundsätzlich prekären Tätigkeiten nur vorübergehend und in einem geringfügigen Stundenumfang arbeiten. Der hohe Bildungsabschluss vieler Fahrer:innen deutet daraufhin, dass es sich oft um studentische Nebenjobs oder ein Zuverdienst neben einer anderen Tätigkeit handelt. Nichtsdestotrotz bildet dieser Tätigkeitsbereich bei Hauptausübung auch hier eine weniger gesicherte Existenz, die zusammen mit den rechtlichen Rahmenbedingungen, die im nächsten Unterkapitel diskutiert werden, sowie den Risiken bei der Arbeit (mit Fahrrad durch den großstädtischen Straßenverkehr), zu einer erhöhten Unsicherheit führen. Diese Unsicherheit im Straßenverkehr ist in Brasilien potenziert. Geprägt von einer unsicheren Marktlage, arbeiten Lieferant:innen bis zu 14 Stunden am Tag. Motorradfahrer:innen haben im Schnitt ein etwa doppelt so hohes Einkommen, wie die Fahrradkurier:innen, jedoch auch höhere Instandhaltungskosten. Der Lohn ist im Vergleich zu den Stunden, an denen die Arbeiter:innen angeben für die Apps aktiv zu sein, gering und bietet gerade im Kontext São Paulos ein Leben am Rande der Gesellschaft und teilweise auch außerhalb sozialer Netze, weil die Arbeit so viel Zeit einnimmt. Dabei ist gerade die Situation der Fahrradkurier:innen prekär: Von zehn Stunden tagtäglicher Arbeit können sich viele nicht einmal ansatzweise eine Wohnung außerhalb des Stadtkerns leisten – sie wohnen meist mehrere Kilometer von ihrem Arbeitsort entfernt, für einige lohnt es sich manchmal nicht nach Hause zu fahren, um zu schlafen.

In Deutschland wie in Brasilien kann von einer unsicheren Beschäftigung gesprochen werden, die mit einer prekär-rechtlichen Situation einhergeht und sich entlang ihrer ökonomischen Abhängigkeit, also einer ohnehin prekären Lebenssituation, verschärft. Die anderen Dimensionen der reproduktiv-materiellen Dimension sind durch diese Situation gerahmt. Die Beschäftigungssicherheit ist hochgradig von der derzeitigen Marktlage und der technologischen Steuerung der Arbeiter:innen abhängig. Die prekäre ökonomische Beschäftigungssituation ist an eine unstete soziale Lage der Erwerbstätigkeit gebunden. In Lohnarbeitsgesellschaften wird Plattformarbeit anscheinend umso prekärer, desto relevanter sie für den Arbeitsmarkt ist und die Zahl der Überzähligen steigt. Eine steigende Zahl der Plattformarbeiter:innen führt zu einer Verknappung der verfügbaren Tätigkeiten und einem Anstieg unbezahlter Pausen, wovon vor allem Arbeiter:innen in Vollzeit betroffen sind. Die Tätigkeiten sind grundsätzlich ohne formale Barrieren zugänglich, fördern offensichtlich nicht die Beschäftigungsfähigkeit, erfordern eine hohe psychische und physische Belastbarkeit und den Zugang zu Arbeitsmitteln wie Smartphone, Fahrrad oder Auto.

#### 4.4 Rechtlicher Rahmen – informell und deklassiert

Schließlich bildet die rechtliche Dimension zusammen mit der reproduktiv-materiellen Dimension einen Rahmen für die Beschäftigung an sich. So sind Arbeitstätigkeiten, die hinsichtlich der arbeitsinhaltlichen und sozial-kommunikativen Dimension prekär sind, umso prekärer, wenn diese zu einer unsicheren Hauptbeschäftigung avancieren.

Anhand einiger Zeitungsartikel zeigte sich ein bemerkenswerter Unterschied in den dominanten Geschäftsmodellen. Während in Deutschland Plattformunternehmen in beiden Tätigkeitsbereichen auf abhängige Beschäftigung setzen, sind die Gig-Arbeiter:innen in Brasilien offenbar ausschließlich selbstständig. In Deutschland sind Personen in der plattformvermittelten Personenbeförderung grundsätzlich bei Mietwagenfirmen- und die Essenslieferfahrer:innen – vornehmlich geringfügig oder befristet – bei den Plattformen direkt beschäftigt. In Brasilien hingegen haben wir es weitgehend mit informeller Arbeit zu tun – die Arbeiter:innen sind in den meisten Fällen Solo-Selbstständige. Vermutlich sind jedoch auch hier einige Arbeiter:innen bei Mietwagenfirmen (informell) beschäftigt. Inwiefern Plattformarbeiter:innen als Arbeitnehmer:innen oder Selbstständige gelten wird sowohl in Deutschland als auch in Brasilien bislang von Fall zu Fall entschieden. Strukturell wurden in Brasilien mit Einführung des neuen Zeitarbeiter:innenstatus Möglichkeiten geschaffen, Personen formell anzustellen, die über keinerlei Arbeitnehmer:innenrechte verfügen. So sind die Arbeiter:innen in der Plattformökonomie bis heute in beiden Ländern vom Gutdünken der Plattformen abhängig. Die Arbeit eignet sich nicht für eine mittelfristige oder langfristige Lebensplanung, da die Plattformunternehmen und Arbeitnehmer:innen nicht in die allgemeine Renten- oder Arbeitslosenversicherung einzahlen.

Ebenso liegt am Ende die Entscheidung über das Beschäftigungsverhältnis in der Abwägung der Unternehmen. Bei den plattformbasierten Personenbeförderungs- und Essenslieferdiensten ist in Deutschland ein heterogenes Beschäftigungsmodell, das unterschiedliche Verträge zulässt, vorzufinden. Dahingehend gelten Schutzrechte und ökonomische Absicherung je nach Form atypischer Beschäftigung, wie dies in Kapitel 2 gezeigt wurde. Viele Kurier:innen verdingen sich in einer geringfügigen Beschäftigung – Minijobber sind aufgrund arbeitsrechtlicher Regelungen von der Arbeitslosenversicherung ausgeschlossen und arbeiten langfristig niedrigen Renten entgegen. Plattformunternehmen wehren sich dagegen Mitbestimmungsrechte umzusetzen. So wurden die Betriebsräte in den einzelnen Städten in Anbetracht eines desintegrierenden Arbeitsprozesses und mitbestimmungsfeindlicher Politiken erkämpft. Arbeitnehmer:innen finden sich somit in beiden Ländern in einer rechtlich-prekären Lage wieder – indem Selbstständige viele Merkmale von Arbeitnehmer:innen aufweisen (Kontroll- und Steuerungsmechanismen, materielle Abhängigkeit) und damit möglicherweise falsch klassifiziert sind oder indem sie ihre zugesicherten Rechte nicht oder nur gegen das Bestreben der Unternehmen, durchsetzen können.

## 5 Diskussion

Die Ergebnisse zeigen qualitative und quantitative Gemeinsamkeiten und Unterschiede der beiden plattformvermittelten Tätigkeitsbereiche entlang ihrer nationalen Kontexte. Mithilfe der zuvor erarbeiteten Begriffe der Prekarität, der Prekarisierung und der Dimensionen prekärer Beschäftigung können die vorherrschenden Arbeitsbedingungen interpretiert werden. Dabei zeigt sich, dass der begriffliche Rahmen nicht nur auf europäische post-industrielle Lohnarbeit anwendbar ist, sondern mit der vorgeschalteten Kontextualisierung sinnvoll übertragen werden kann, eine Untersuchung sowie eine Gegenüberstellung möglich wird. Damit schließt diese Arbeit an bisherige Forschung zur Gig Economy an, verbindet diese und setzt sie in einen theoretischen Zusammenhang. Durch die Verknüpfung unterschiedlicher Kontexte werden bisher verdeckte Phänomene sichtbar, wobei anhand der näheren Betrachtung neue Thesen entwickelt werden. Mit der Gig Economy werden klassische Wirtschaftszweige und Geschäftsmodelle ersetzt und geraten unter Druck, die sich bereits vor der Plattformisierung nicht gerade durch gute Arbeit auszeichneten. In Deutschland findet dabei eine Prekarisierung der Prekarier:innen statt. In Brasilien profitiert die Gig Economy von unsicheren Rahmenbedingungen (wirtschaftliche Lage im Land, schlecht angepasstes Bildungssystem), die die Menschen aus dem formellen Sektor oder der Arbeitslosigkeit in informelle Arbeitsverhältnisse drängen. Hier kann von einer Re-Prekarisierung oder Re-Informalisierung von Arbeit und Beschäftigung gesprochen werden. Sozial und wirtschaftlich rezessive Prozesse werden durch unregulierte Arbeitsplattformen kanalisiert, wobei die Form der Arbeitsorganisation Maßnahmen zur Integration und zum Schutz der Arbeiter:innen missen lässt. Dabei entwickeln sich die theoretisch denkbaren, prekären

Potenziale gerade im brasilianischen Kontext zu echten und verschärften Problemlagen für die Betroffenen. Gleichzeitig, und dies ist möglicherweise gerade auch für den brasilianischen Kontext wichtig, werden durch die Nutzung neuer Technologien neue formale Bezahlungs- und Reputationssysteme etabliert, die die Arbeit sicherer gestalten. Die wissenschaftliche Diskussion verweist häufig auf die Kontrollfunktion digitaler Technologien. Die Gig-Arbeiter:innen selbst stehen dem jedoch weniger kritisch gegenüber als vermutet werden könnte. Einige sehen in den Kontroll- und Bewertungsverfahren auch für sich selbst wertvolle Instrumente.

Mithilfe der Dimensionen sollten verschiedene Aspekte der Arbeit in den Tätigkeitsbereichen in Deutschland und Brasilien untersucht werden. Es konnte für alle Dimensionen eine Einschätzung getroffen werden, die jedoch – je nach Kontext und Tätigkeitsbereich – mangels empirischer Untersuchungen zum Teil vage bleibt. Im Folgenden seien die wichtigsten Limitationen erwähnt. Die Auswertung der Literatur basiert hinsichtlich der plattformbasierten Personenbeförderung in Deutschland auf einer geringen Anzahl empirischer Untersuchungen. Dies könnte daran liegen, dass Plattformarbeit und insbesondere Gig-Work nur eine winzige Personengruppe umfasst – der Diskurs ist nach wie vor durch Beispiele wie Uber geprägt, wobei es keine nennenswerte Forschung dazu in Deutschland gibt. Aber auch neue Geschäftsmodelle wie CleverShuttle oder hier nicht beleuchtete kooperative Projekte, müssen stärker in den Fokus der wissenschaftlichen Debatte gerückt werden, wobei diese Arbeit erste Vorschläge zu Einordnung des Phänomenbereichs liefert. Ebenso benötigt die Diskussion über die Arbeitsbedingungen im Allgemeinen und Prekarität im Besonderen eine empirisch handfeste Grundlage bei den Fahrradkurier:innen. Dabei stellt sich nicht nur die Frage nach den Arbeiter:innen, die für die Plattformen arbeiten, sondern auch nach jenen, die durch die erhöhte Nachfrage in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen bei verbundenen Restaurants angestellt werden. Für die Beispiele aus dem brasilianischen Kontext konnte nur wenig über die kommunikative Integration der Arbeiter:innen ausgesagt werden. Außerdem ist Prekarität und prekäre Beschäftigung auch mit dem Verständnis verwoben, inwiefern die Arbeit als Haupteinnahmequelle dient. Dahingehend fehlen jedoch vor allem für Deutschland für beide Tätigkeitsbereiche größere empirische Erhebungen zur Zusammensetzung der Arbeiter:innenschaft. Für beide Kontexte fokussiert die wissenschaftliche Literatur oft auf den Arbeitsprozess und weniger auf die Verknüpfung zwischen Arbeit und Leben, wobei das bei dieser Form entgrenzender Arbeitsbedingungen von hoher Relevanz ist. So wurde ebenfalls die subjektive Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen nur in Ansätzen sichtbar und verständlich – die Motive sind heterogen und unterscheiden sich in Deutschland und Brasilien. Die hier dargestellten Limitationen stellen gleichermaßen Anknüpfungspunkte dar. Auffällig war ein fehlender Fokus auf Geschlecht und Plattformarbeit. In beiden Ländern sind beide Tätigkeitsbereiche männlich dominiert. Interessant wäre eine nähere

Untersuchung zu Frauen in der Gig Economy und deren subjektive Wahrnehmung der Arbeit sowohl in Deutschland als auch in Brasilien.

Neben einer Gegenüberstellung prekärer Arbeitsbedingungen in der Gig Economy leistet diese Arbeit ebenso Anregungen hinsichtlich der Kontextualisierung und Operationalisierung prekärer Desintegrationspotenziale. Insbesondere seien die vier Typen sozial-kommunikativer Integration und Desintegration hervorgehoben, die neue Gemeinsamkeiten und Unterschiede abseits der Begriffe herkömmlicher Einordnungen entlang von Mitgliedschaft oder (in)formeller Kommunikation aufzeigen und diese in ein neues Verhältnis bringen. So können verschiedene Formen der Arbeit und Beschäftigung miteinander verglichen werden und der Einsatz neuer Technologien am Arbeitsplatz mit diesem Raster desintegrierender Potenziale diskutiert werden.

## 6 Fazit

In dieser Arbeit sollte die Frage beantwortet werden, inwiefern Formen plattformvermittelter Personenbeförderungs- und Essenslieferdienstleistungen hinsichtlich der reproduktiv-materiellen-, sozial-kommunikativen-, rechtlich-institutionelle- und arbeitsinhaltlichen Dimension prekäre Desintegrationspotenziale aufweisen. Dafür wurde eine Konzeptualisierung und Kontextualisierung der Begriffe der Prekarität, Prekarisierung und der vier Dimensionen prekärer Beschäftigung geleistet. Auf Basis einer zusammenfassenden Darstellung der Literatur hinsichtlich der Tätigkeitsbereiche in Deutschland und Brasilien wurden Quantität und Qualität der prekären Desintegration diskutiert. In Brasilien ist die Gig Economy, ganz im Gegensatz zu Deutschland, eine relevante, strukturelle Größe zur Einkommensgenerierung. So sind nicht nur sehr viele über diese Plattformen tätig, sondern gleichzeitig auch oft von der Arbeit ökonomisch abhängig. Gesundheitliche Risiken und die Gefahr sozialer Deprivation und Isolation prägen die arbeitsinhaltliche Dimension. Beide Tätigkeitsbereiche sind in beiden Ländern tendenziell nicht existenzsichernd. In Deutschland wird die Arbeit offensichtlich weniger als Haupteinnahmequelle gesehen und geringfügig ausgeübt. In Brasilien wird die Arbeit hingegen von den Arbeiter:innen zu einem Gros zeitlich entgrenzt ausgeübt. Die prekären Beschäftigungsbedingungen sind in beiden Ländern von einer unsicheren, rechtlichen Lage begleitet. Interessant dabei ist die Dominanz abhängiger Beschäftigung in Deutschland und der Zusammenarbeit mit Selbstständigen in Brasilien. Generell liegen die Beschäftigungsverhältnisse in den Händen der Unternehmen, die von einer ungeklärten rechtlichen Lage in beiden Ländern profitieren. Eine volkswirtschaftlich rezessive Schiefelage treibt zudem viele Brasilianer:innen in die untersuchten Bereiche der Plattformarbeit. Plattformunternehmen wirken dabei aktiv gegen eine sozial-kommunikative Integration der Arbeiter:innen. Darüber hinaus wurde am Beispiel Deutschlands ersichtlich, wie sich Unternehmen der Gig Economy gegen Mitbestimmung zu wehren wissen.

Mit dem hier vorgenommenen Vergleich zweier sehr unterschiedlicher Kontexte zeigt sich die Notwendigkeit zur Veränderung der Rahmenbedingungen der Arbeitsbedingungen in der Gig Economy. Fruchtbare Ansätze liegen in der Regulation von Plattformunternehmen, einer sozialpolitischen Einbettung flexibler Arbeit mit dem (Wieder-)Ausbau staatlicher Wohlfahrt oder der Vergesellschaftung der Produktionsmittel durch den Ausbau kooperativer Strukturen oder der Verstaatlichung systemrelevant gewordener Plattformmonopole. Dabei schließen diese gesellschaftspolitischen Optionen sich nicht gegenseitig aus, sondern können in Kombination desintegrativen, prekären Potenzialen entgegenwirken.

## Literaturverzeichnis

- Abílio, Ludmila Costhek. 2020. „Digital Plataforms And Uberization. Towards The Globalization Of An Administrated South?“ *Contracampo. Brazilian Journal Of Communication* 39 (1): 12-26. 10.22409/contracampo.v39i1.38579.
- Abílio, Ludmila Costhek, Paula Freitas Almeida, Henrique Amorim, Ana Claudia Moreira Cardoso, Vanessa Patriota da Fonseca, Renan Bernardi Kalil und Sidnei Machado. 2020. „Condições De Trabalho De Entregadores Via Plataforma Digital Durante A COVID-19.“ *Revista Jurídica Trabalho E Desenvolvimento Humano* 3/2020. doi: 10.33239/rjtdh.v.74.
- Aliança Bike (Associação Brasileira do Setor Biciletas). 2019. Pesquisa De Perfil Dos Entregadores Ciclistas De Aplicativo. São Paulo. [https://aliancabike.org.br/wp-content/uploads/2020/04/relatorio\\_s2.pdf](https://aliancabike.org.br/wp-content/uploads/2020/04/relatorio_s2.pdf).
- Altenried, Moritz. 2017. „Die Plattform Als Fabrik. Crowdwork, Digitaler Taylorismus Und Die Vervielfältigung Der Arbeit.“ *PROKLA. Zeitschrift Für Kritische Sozialwissenschaft* 47 (2): 175-192. doi: 10.32387/prokla.v47i187.140.
- Alves, Aluisio. 2020. „China's Didi Chuxing Partners With WhatsApp For Ride-hailing In Brazil.“ Reuters. Letzter Aufruf am 14. Dezember 2020. <https://www.reuters.com/article/us-brazil-whatsapp-idUSKBN26Q2PS>.
- Amorim, Henrique und Felipe Bruner Moda. 2020. „Trabalho Por Aplicativo. Gerenciamento Algorítmico E Condições De Trabalho Dos Motoristas Da Uber.“ *Revista Fronteiras Estudos Midiáticos* 22 (1): 59-71. doi: 10.4013/fem.2020.221.06.
- Antunes, Ricardo. 2020. *Trabalho Intermitente E Uberização Do Trabalho No Limiar Da Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo.
- Araújo, Angela Maria Carneiro und Maria Rosa Lombardi. 2013. „Trabalho Informal, Gênero E Raça No Brasil Do Início do Século XXI.“ *Cadernos De Pesquisa* 43 (149): 452-477. doi: 10.1590/S0100-15742013000200005.
- Barbier, Jean-Claude. 2011. „'Employment Precariousness' In A European Cross-National Perspective. A Sociological Review Of Thirty Years Of Research.“ CES-Working-Paper-Reihe. Universität Panthéon-Sorbonne: Centre d'Economie de la Sorbonne. <ftp://mse.univ-paris1.fr/pub/mse/CES2011/11078.pdf>.
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales). 2020. „Kurzfassung Der Eckpunkte. Faire Arbeit für Solo-Selbstständige Plattformtätige.“ [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/2020/eckpunkte-faire-plattformarbeit-kurzfassung.pdf;jsessionid=B3B7E6EF34FBADD132E4FF79B301840B.delivery2-master?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/2020/eckpunkte-faire-plattformarbeit-kurzfassung.pdf;jsessionid=B3B7E6EF34FBADD132E4FF79B301840B.delivery2-master?__blob=publicationFile&v=4).
- Bock, Violetta. 2018. „Trittweise Organisation Bei Foodora Und Deliveroo. Fahrradkuriere Für Bessere Arbeitsbedingungen.“ *Sozialistische Zeitung*. Letzter Aufruf am 14. Dezember 2020. <https://www.sozonline.de/2018/06/trittweise-organisation-bei-foodora-und-deliveroo/>.
- Braverman, Harry. 1998. *Labor And Monopoly Capital. The Degradation Of Work In The Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Brinkmann, Ulrich, Klaus Dörre und Silke Röbenack. 2006. *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, Soziale Folgen Und Subjektive Verarbeitungsformen Unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Bruttel, Oliver, Arne Baumann und Ralf Himmelreicher. 2017. „Der Gesetzliche Mindestlohn In Deutschland. Struktur, Verbreitung Und Auswirkungen Auf Die Beschäftigung.“ *WSI Mitteilungen* (7): 473-481. <https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/0342-300X-2017-7-473.pdf>.
- Bundesgerichtshof. 2018. „Mietwagen-App ‚UBER Black‘ Unzulässig. Urteil vom 13. Dezember 2018 - I ZR 3/16 - Uber Black II.“ Mitteilung Der Pressestelle. Letzter Aufruf am 14. Dezember 2020. <https://juris.bundesgerichtshof.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bgh&Art=pm&Datum=2018&nr=90389&pos=14&anz=198>.
- Cascione, Silvio. 2015. „Economic Downturn Pushes Brazilians Into Informal Economy.“ Reuters. Letzter Aufruf am 14. Dezember, 2020. <https://www.reuters.com/article/brazil-economy-unemployment/economic-downturn-pushes-brazilians-into-informal-economy-idUSL1N0WC1T520150319>.
- Castel, Robert. 2000. *Die Metamorphosen Der Sozialen Frage. Eine Chronik Der Lohnarbeit*. Konstanz: UVK Universitätsverlag.

- Chen, Adrian. 2014. „The Laborers Who Keep Dick Pics And Beheadings Out Of Your Facebook Feed.“ Wired. Letzter Aufruf am 14. Dezember 2020. <https://www.wired.com/2014/10/content-moderation/>.
- Darlington, Shasta und Ernesto Londoño. 2017. „Brazil Becomes Uber's Latest Regulatory Battleground.“ The New York Times. Letzter Aufruf am 14. Dezember 2020. <https://www.nytimes.com/2017/11/05/world/americas/uber-brazil-regulation.html>.
- de Stefano, Valerio. 2017. „Non-Standard Workers And Freedom Of Association. A Critical Analysis Of Restrictions To Collective Rights From A Human Rights Perspective.“ *Industrial Law Journal* 46 (2): 185-207. doi: 10.1093/indlaw/dww034.
- Degner, Anne und Eva Kocher. 2018. „Arbeitskämpfe In Der ‚Gig-Economy‘? Die Protestbewegungen Der Foodora- Und Deliveroo-‚Riders‘ Und Rechtsfragen Ihrer Kollektiven Selbstorganisation.“ *KJ Kritische Justiz* 51 (3): 247-265. doi: 10.5771/0023-4834-2018-3-247.
- de Madeiros Redi, Maria Fernanda, Célia Mara Peres, Luiza Cruz Greiner und Isabella Mara Bodo. 2018. „Employment and employee benefits in Brazil: overview.“ Thomson Reuters Practical Law. Letzter Aufruf am: 14.12.2020. [https://content.next.westlaw.com/1-503-5032?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&\\_\\_lrTS=20190914080451499](https://content.next.westlaw.com/1-503-5032?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&__lrTS=20190914080451499).
- Dörre, Klaus. 2017. „Prekarität.“ In *Lexikon Der Arbeits- Und Industriesoziologie*, herausgegeben von Hartmut Hirsch-Kreinsen und Heiner Minssen, 258-262. 2. Baden-Baden: Nomos-Verlagsgesellschaft.
- Edwards, Richard. 1981. *Herrschaft Im Modernen Produktionsprozeß*. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Fairwork. 2020. *Fairwork Deutschland Ratings 2020. Arbeitsstandards In Der Plattformökonomie*. Berlin, Oxford und Manchester.
- Filgueiras, Vitor und Ricardo Antunes. 2020. „Digital Platforms, Uberization Of Work And Regulation On Current Capitalism.“ *Contracampo. Brazilian Journal Of Communication* 39 (2). doi: 10.22409/contracampo.v39i1.38901.
- Fioravanti, Reinaldo. 2020. „iFood Delivers Great Results In Brazil Going Beyond Connecting Restaurants With Customers.“ *Digital Innovation and Transformation*. Letzter Aufruf am 14. Dezember 2020. <https://digital.hbs.edu/platform-digit/submission/ifood-delivers-great-results-in-brazil-going-beyond-connecting-restaurants-with-customers/>.
- Flourish. 2020. *The Digital Hustle. Gig Worker Financial Lives Under Pressure. Brazil Spotlight*. <https://flourishventures.com/perspectives/digital-hustle-global-gig-economy-learnings-during-covid-19/> und [app.60decibels.com/flourish-gigeconomy2020](http://app.60decibels.com/flourish-gigeconomy2020).
- Franke, Fabian. 2019. „Zwischen Leicht Verdientem Geld Und Ausbeutung.“ *Zeit Online*. Letzter Aufruf am 14. Dezember 2020. <https://www.zeit.de/mobilitaet/2019-10/fahrdienstvermittler-arbeitsbedingungen-uber-berlkoenig-CleverShuttle-freenow-taxifahrer-mobilitaet>.
- Grabka, Markus M. und Konstantin Göbler. 2020. *Der Niedriglohnsektor In Deutschland. Falle Oder Sprungbrett Für Beschäftigte? Gütersloh: Bertelsmann Stiftung*. doi: 10.11586/2020032.
- Handelsblatt. 2020. „Welche Plattformen Faire Arbeitsbedingungen Bieten – Und Welche Nicht.“ Letzter Aufruf am 14. Dezember 2020. <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/uber-lieferando-CleverShuttle-welche-plattformen-faire-arbeitsbedingungen-bieten-und-welche-nicht-/25851668.html>.
- Heeks, Richard. 2017. „Digital Economy And Digital Labour Terminology: Making Sense Of The ‚Gig Economy‘, ‚Online Labour‘, ‚Crowd Work‘, ‚Microwork‘, ‚Platform Labour‘, Etc.“ *Centre For Development Informatics Working-Paper-Reihe 70*. Manchester: University of Manchester. [http://hummedia.manchester.ac.uk/institutes/gdi/publications/workingpapers/di/di\\_wp70.pdf](http://hummedia.manchester.ac.uk/institutes/gdi/publications/workingpapers/di/di_wp70.pdf).
- Heiland, Heiner. 2019. „Plattformarbeit Im Fokus. Ergebnisse Einer Explorativen Online-Umfrage Zu Plattformvermittelter Kurierarbeit.“ *WSI-Mitteilungen* 72 (4): 298-304. doi: 10.5771/0342-300X-2019-4-298.
- Heiland, Heiner. 2020. *Workers' Voice In Platform Labour. An Overview. WSI Study 21*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. <https://www.wsi.de/de/15341.htm>.
- Heiland, Heiner und Ulrich Brinkmann. 2019. „Liefere Am Limit. Wie Die Plattformökonomie Die Arbeitsbeziehungen Verändert.“ *Industrielle Beziehungen* 2/2020: 120-140. doi: 10.3224/indbez.v27i2.02.
- Heiland, Heiner und Simon Schaupp. 2020. „Digitale Atomisierung Oder Neue Arbeitskämpfe? Widerständige Solidaritätskulturen In Der Plattformvermittelten Kurierarbeit.“ *Momentum Quarterly. Zeitschrift Für Sozialen Fortschritt* 9 (2): 50-67. doi: 10.15203/momentumquarterly.vol9.no2.p50-67.

- Hertwig, Markus, Johannes Kirsch und Carsten Wirth. 2015. *Werkverträge Im Betrieb. Eine Empirische Untersuchung*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Hertwig, Markus und Christian Papsdorf. 2017. „Varieties Of Sharing. Handlungsorientierungen, Strukturen Und Arbeitsbedingungen Eines Neuartigen Feldes.“ *Berliner Journal Für Soziologie* 27 (2017): 521-546. doi: 10.1007/s11609-018-0359-5.
- Hinrichs, Karl. 1989. „Irreguläre Beschäftigungsverhältnisse Und Soziale Sicherheit. Facetten Der ‚Erosion‘ Des Normalarbeitsverhältnisses In Der Bundesrepublik.“ *PROKLA. Zeitschrift Für Kritische Sozialwissenschaft* 19 (77): 7-32. doi: 10.32387/prokla.v19i77.1215.
- Huws, Ursula, Neil H. Spencer und Dag S. Syrdal. 2018. „Online, On Call The Spread Of Digitally Organised Just-In-Time Working And Its Implications For Standard Employment Models.“ *New Technology, Work And Employment* 33 (2): 113-129. doi: 10.1111/ntwe.12111.
- IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). 2019. „Síntese de Indicadores Sociais. Uma Análise Das Condições De Vida. Da População Brasileira.“ *Estudos E Pesquisas Informação Demográfica E Socioeconômica*. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.
- ILO (International Labour Organization). 2018. „Observation (CEACR). Adopted 2017, Published 107th ILC Session (2018). Right To Organise And Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) - Brazil (Ratification: 1952).“ Normlex. Information System on International Labour Standards. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID:3523855](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3523855).
- Irani, Lilly. 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.
- Kalil, Renan Bernardi. 2019. *Capitalismo De Plataforma E Direito Do Trabalho. Crowdwork E Trabalho Sob Demanda Por Meio De Aplicativos*. Doktorarbeit. São Paulo: Universität São Paulo.
- Keller, Berndt. 2018. „Veränderungen Der Arbeitswelt. Atypische Und Prekäre Beschäftigungsverhältnisse.“ In *Zwischen Provinzen Und Metropolen. Stationen Einer Sozioökonomischen Reise. Festschrift Für Wenzel Matiaske*, herausgegeben von Simon Fietze, Doris Holtmann und Florian Schramm, 193-200. München: Rainer Hampp Verlag.
- Keller, Berndt und Hartmut Seifert. 2011. „Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Stand Und Lücken Der Aktuellen Diskussion.“ *WSI-Mitteilungen* 3/2011: 138-145. [https://www.wsi.de/data/wsimit\\_2011\\_03\\_Keller.pdf](https://www.wsi.de/data/wsimit_2011_03_Keller.pdf).
- Keller, Berndt und Hartmut Seifert. 2020. „Soziale Risiken Der Digitalisierung. Regulierungsbedarfe Der Beschäftigungsverhältnisse.“ *Industrielle Beziehungen* 27 (2): 227-249. doi: 10.3224/indbez.v27i2.07.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen. 1996. *Erwerbstätigkeit Und Arbeitslosigkeit In Deutschland. Entwicklung, Ursachen Und Maßnahmen. Teil I – Entwicklung Von Erwerbstätigkeit Und Arbeitslosigkeit In Deutschland Und Anderen Frühindustrialisierten Ländern*. Bonn. <https://www.bayern.de/wp-content/uploads/2014/09/Bericht-der-Kommission-f%C3%BCr-Zukunftsfragen-der-Freistaaten-Bayern-und-Sachsen-Teil-1.pdf>.
- Leidner, Robin. 1996. „Rethinking Questions Of Control. Lessons From McDonald's.“ In *Working In The Service Society*, herausgegeben von Cameron Lynne Macdonald und Carmen Sirianni, 29-49. Philadelphia: Temple University Press.
- Leite, Marcia de Paula und Carlos Salas. 2014. „Work, Development And Inequalities In Brazil.“ *Journal Für Entwicklungspolitik* 30 (4): 14-45. doi: 10.20446/JEP-2414-3197-30-4-14.
- Lima, Jacob Carlos und Daniela Ribeiro de Oliveira. 2017. „Trabalhadores digitais: As novas ocupações no trabalho informacional.“ *Sociedade E Estado* 32 (1): 115-143. doi: 10.1590/s0102-69922017.3201006.
- Lorig, Philipp. 2018. *Handwerk Als Prekäres Unternehmertum. Soloselbstständige Zwischen Autonomie Und Radikaler Marktabhängigkeit*. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Lopes, Marcel und Paula Paiva Paulo. 2018. „Em SP, A Cada 4 Chamados De Táxi, 3 São Por Aplicativo E 1 Pelo Convencional.“ *TV Globo*. Letzter Aufruf am 14. Dezember 2020. <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2018/12/12/em-sp-a-cada-4-chamados-de-taxi-3-sao-por-aplicativo-e-1-pelo-convencional.ghtml>.
- Machine. 2019. „Quantos Motoristas De Aplicativo Tem No Brasil?“ Letzter Aufruf am 14. Dezember 2020. <https://machine.global/motoristas-de-aplicativo-no-brasil/>.
- Macedo, Abílio Rezende, Felizardo Tchiengo Bartolomeu Costa und José Sterza Justo. 2019. „O Mototaxista No Mundo Do Trabalho. Precarização, Desemprego E Informalidade.“ *Revista Subjetividades* 19 (1): 64-76. doi: 10.5020/23590777.rs.v19i1.e7257.

- Machado, Leandro. 2019. „Dormir Na Rua E Pedalar 12 Horas Por Dia. A Rotina Dos Entregadores De Aplicativos.“ BBC News Brasil. Letzter Aufruf am 14. Dezember 2020. <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340>.
- Machado, Leandro. 2020. „Novo Escárnio Do iFood Contra Direitos Trabalhistas.“ Outras Palavras. Jornalismo de Profundidade e Pos-Capitalismo. Letzter Aufruf am 14. Dezember 2020. <https://outraspalavras.net/outrasmidias/novo-escarnio-do-ifood-contra-direitos-trabalhistas/>.
- Manzano, Marcel und André Krein. 2020. „A Pandemia E O Trabalho De Motoristas E De Entregadores Por Aplicativos No Brasil.“ Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho. [https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/07/MANZANO-M-KREIN-A.-2020\\_A-pandemia-e-os-motoristas-e-entregadores-por-aplicativo.pdf](https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/07/MANZANO-M-KREIN-A.-2020_A-pandemia-e-os-motoristas-e-entregadores-por-aplicativo.pdf).
- Matsuo, Myrian. 2009. Trabalho Informal E Desemprego. Desigualdades Sociais. Doktorarbeit: Universidade de São Paulo. [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-05032010-130328/publico/MYRIAN\\_MATSUO.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-05032010-130328/publico/MYRIAN_MATSUO.pdf).
- Marx, Karl. 1962. Das Kapital. Kritik Der Politischen Ökonomie. Erster Band. Berlin: Dietz Verlag.
- Mayer, Christian. 2020. „Neues Konzept. Bahn-Tochter CleverShuttle Wird Zu Heinerliner.“ Gründerszene. Letzter Aufruf am 14. Dezember 2020. <https://www.businessinsider.de/gruenderszene/automotive-mobility/CleverShuttle-pivot/>.
- Mayer-Ahuja, Nicole. 2003. Wieder Dienen Lernen? Vom Westdeutschen ‚Normalarbeitsverhältnis‘ Zu Prekärer Beschäftigung Seit 1973. Berlin: Edition Sigma.
- Mayer-Ahuja, Nicole. 2017. „Die Globalität Unsicherer Arbeit Als Konzeptionelle Provokation. Zum Zusammenhang Zwischen Informalität Im ‚Globalen Süden‘ Und Prekarität Im ‚Globalen Norden‘.“ Geschichte und Gesellschaft. Zeitschrift für Historische Sozialwissenschaft 43 (2): 264-296. doi: 10.13109/gege.2017.43.2.264.
- Moda, Felipe. 2020. „Os Uberizados Brasileiros Voltam À Luta.“ Outras Palavras. Jornalismo de Profundidade e Pos-Capitalismo. Letzter Aufruf am 14. Dezember 2020. <https://outraspalavras.net/crise-brasileira/os-uberizados-brasileiros-voltam-a-luta/>.
- Moldaschl, Manfred und G. Günter Voß. 2002. Subjektivierung Von Arbeit. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Mückenberger, Ulrich. 1985. „Die Krise Des Normalarbeitsverhältnisses. Hat Das Arbeitsrecht Noch Eine Zukunft?“ Zeitschrift für Sozialreform 31 (7/8): 415-475.
- Munck, Ronaldo. 2013. „The Precariat: A View From The South.“ Third World Quarterly 34 (5): 747-762. doi: 10.1080/01436597.2013.800751.
- Neumann, Peter. 2020. „Neuer Fahrdienst In Berlin Entwickelt Sich Rasant. Taxibranche Verärgert.“ Berliner Zeitung. Letzter Aufruf am 14. Dezember 2020. <https://www.berliner-zeitung.de/mensch-metropole/neuer-fahrdienst-in-berlin-entwickelt-sich-rasant-taxibranche-veraergert-li.5905>.
- Nowak, Peter. 2019. „‚Wildwest-Zustände In Der Taxibranche‘. Protest Gegen Uber Und Co.“ Jungle World. Letzter Aufruf am 14. Dezember 2020. <https://jungle.world/artikel/2019/31/wildwest-zustaende-der-taxibranche>.
- Numbeo. 2020. „Cost Of Living In Sao Paulo.“ Letzter Aufruf am 14. Dezember 2020. <https://www.numbeo.com/cost-of-living/in/Sao-Paulo>.
- Resende, Guilherme Mendes und Ricardo Carvalho de Andrade Lima. 2018. „Competition Effects Of The Sharing Economy In Brazil. Has Uber’s Entry Affected The Cab-Hailing App Market From 2014 To 2016?“ Administrative Council For Economic Defense Working-Paper-Reihe 001/2018. [http://en.cade.gov.br/topics/about-us/dee/working-paper-uber\\_01-2018.pdf](http://en.cade.gov.br/topics/about-us/dee/working-paper-uber_01-2018.pdf).
- Papsdorf, Christian. 2019. Digitale Arbeit. Eine Soziologische Einführung. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Peters, Klaus und Dieter Sauer. 2005. „Indirekte Steuerung. Eine Neue Herrschaftsform. Zur Revolutionären Qualität Des Gegenwärtigen Umbruchprozesses.“ In „‚Rentier‘ Ich Mich Noch?“ – Neue Steuerungskonzepte Im Betrieb, herausgegeben von Hilde Wagner, 23-58. Hamburg: VSA Verlag.
- Praun, Luci. 2020. „Breque Dos Apps. A Ocupação Das Ruas Reinventa O Sentido De Coletividade.“ Esquerda Diário. Movimento Revolucionário de Trabalhadores. Letzter Aufruf am 14. Dezember 2020. <https://www.esquerdadiario.com.br/Breque-dos-Apps-a-ocupacao-das-ruas-reinventa-o-sentido-de-coletividade>.
- Prassl, Jeremias. 2018. Humans As A Service. The Promise And Perils Of Work In The Gig Economy. Oxford: University Press.

- Presseportal. 2020. „ARD-Mittagsmagazin. Fahrer Berichtet Über Prekäre Arbeitsbedingungen Bei Uber. Verkehrsstaatssekretär Bilger (CDU) Fordert, Dass Gesetzverstöße Geahndet Werden.“ Rundfunk Berlin-Brandenburg (RBB). Letzter Aufruf am 14. Dezember 2020. <https://www.presseportal.de/pm/51580/4743232>.
- Putti, Alexandre. 2019. „Apps São Os Maiores Empregadores, Mas Precarização Dá O Tom Nos Trabalhos.“ Carta Capital. Letzter Aufruf am 14. Dezember 2020. <https://www.cartacapital.com.br/economia/proletariado-digital-apps-promovem-trabalhos-precarios-a-brasileiros/>.
- Rogan, Michael, Sally Roever, Martha Alter Chen und Françoise Carré. 2017. „Informal Employment In The Global South. Globalization, Production Relations, and ‚Precarity‘.“ In *Precarious Work (Research In The Sociology Of Work. Volume 31)*, herausgegeben von Arne L. Kalleberg und Steven P. Vallas, 307-333. Emerald Publishing Limited. doi: 10.1108/S0277-283320170000031010.
- Rosenblat, Alex und Luke Stark. 2017. „Algorithmic Labor And Information Asymmetries. A Case Study Of Uber’s Drivers.“ *International Journal Of Communication* (10): 3758-3784. doi: /10.2139/ssrn.2686227.
- Ruiner, Caroline und Matthias Klumpp. 2020. „Arbeitskräfte Zwischen Autonomie Und Kontrolle. Auswirkungen Der Digitalisierung Auf Arbeitsbeziehungen In Der Logistik.“ *Industrielle Beziehungen* 1/2020: 141-159. doi: 10.3224/indbez.v27i2.03.
- Santos, Marcelo. 2020. „No Brasil, Trabalho De Plataforma Como Sinônimo De Precarização É Discurso De Classe.“ *Contracampo. Brazilian Journal Of Communication* 39 (2): 94-115. doi: 10.22409/contracampo.v0i0.38574.
- Santos, Rafa. 2020. „Decisão Acende Debate Sobre Vínculo Trabalhista Na Economia De Aplicativos.“ *Consultor Jurídico*. Letzter Aufruf am 14. Dezember 2020. <https://www.conjur.com.br/2020-jan-28/decisao-acende-debate-vinculo-economia-aplicativos>.
- Srnicek, Nick. 2018. *Plattform-Kapitalismus*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Scully, Ben. 2016. „Precarity North And South. A Southern Critique Of Guy Standing.“ *Global Labour Journal* 7 (2): 160-173.
- Schmidt, Florian A. 2017. *Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie. Zur Funktionsweise Und Den Herausforderungen Von Crowdwork Und Gigwork*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Schor, Juliet B., William Attwood-Charles, Mehmet Cansoy, Isak Ladegaard und Robert Wengronowitz. 2020. „Dependence And Precarity In The Platform Economy.“ *Theory And Society* 49: 833-861. <https://doi.org/10.1007/s11186-020-09408-y>.
- Schreyer, Jasmin und Jan-Felix Schrape. 2018. „Algorithmische Arbeitskoordination In Der Plattformbasierten Gig Economy. Das Beispiel Foodora.“ *Arbeits- Und Industriesoziologische Studien* 11 (2): 262-278. doi: 10.21241/ssoar.64877.
- Schwemmler, Michael und Peter Wedde. 2012. *Digitale Arbeit In Deutschland. Potenziale Und Problemlagen*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Silva, Hugo Victor. 2019. „Motoristas Da Uber No Brasil Fazem Manifestação Por Aumento De Tarifas.“ *Tecnoblog*. Letzter Aufruf am 14. Dezember 2020. <https://tecnoblog.net/289101/motoristas-uber-brasil-manifestacao/>.
- Standing, Guy. 2011. *The Precariat. The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury.
- Statista. 2020. „Statista-Dossier Zum Taxigewerbe.“ Letzter Aufruf am 14. Dezember 2020. <https://de.statista.com/statistik/studie/id/30245/dokument/taxigewerbe-statista-dossier/>.
- Statista. 2020a. „Number Of Restaurants Connected To Lieferando.de In Germany From 2014 To 2019.“ Letzter Aufruf am 14. Dezember 2020. <https://www.statista.com/statistics/690362/restaurants-connected-to-lieferandode-in-germany/>.
- Strube, Sebastian. 2016. „‚Unused Value Is Wasted Value‘. Von Der Sharing Economy Zur Gig Economy.“ *Manuskripte Neue Folge* 18: 52-61.
- Šustr, Nicolas. 2020. „Der Taxibranche Geht Die Luft Aus.“ *Neues Deutschland*. Letzter Aufruf am 14. Dezember 2020. <https://www.neues-deutschland.de/artikel/1145403.coronakrise-der-taxibranche-geht-die-luft-aus.html>.
- Summit Mobilidade Urbana. 2020. „Número De Motoristas Por Aplicativo Cresce 137% Em 8 Anos.“ Letzter Aufruf am 14. Dezember 2020. <https://summitmobilidade.estadao.com.br/compartilhando-o-caminho/numero-de-motoristas-por-aplicativo-cresce-137-em-8-anos/>.
- Thelen, Kathleen. 2019. „The American Precariat. U.S. Capitalism In Comparative Perspective.“ *Perspectives On Politics* 17 (1): 5-27. doi:10.1017/S1537592718003419.

- Uber. 2019. „Allgemeine Nutzungsbedingungen.“ Letzter Aufruf am 14. Dezember 2020. <https://www.uber.com/legal/de/document/?name=general-terms-of-use&country=germany&lang=de>.
- Uber. 2020. „Safety And Respect For All. Uber’s Community Guidelines.“ Letzter Aufruf am 14. Dezember 2020. <https://www.uber.com/us/en/safety/uber-community-guidelines/>
- Wegener, Basil. 2017. „Taxifahren. Eine Branche Unter Druck.“ Main Post. Letzter Aufruf am 14. Dezember 2020. <https://www.mainpost.de/ueberregional/wirtschaft/wirtschaft/taxifahren-eine-branche-unter-druck-art-9634122>.
- Wood, Alex J., Mark Graham, Vili Lehdonvirta und Isis Hjorth. 2019. „Good Gig, Bad Gig, Autonomy And Algorithmic Control In The Global Gig Economy.“ *Work, Employment And Society* 33 (1): 56-75. doi: 10.1177/0950017018785616.