

Der Fragmentierung begegnen

Zur Organisation migrantischer Reinigungskräfte in der Plattformökonomie

Das Thema der Organisation in der Plattformökonomie hat in den vergangenen Jahren viel Aufmerksamkeit auf sich gezogen. Über die viel diskutierte Branchen der Lieferlogistik und Personenbeförderung hinaus wurde das Phänomen bislang jedoch kaum betrachtet. Der Beitrag stellt die Arbeitsbedingungen plattformvermittelter Reinigungskräfte vor und erklärt am Beispiel Berlin, welche kollektiven Organisationsansätze und Ressourcen diese entwickeln konnten. Zentral dafür sind digitale Medien, migrantische Netzwerke sowie Initiativen und Beratungsstellen, welche die fehlende Betriebssozialisation auf Reinigungsplattformen teilweise auffangen können.

VALENTIN NIEBLER, MORITZ ALTENRIED, STEFANIA ANIMENTO

1 Einführung

Digitale Plattformen sind ein wichtiges Element der gegenwärtigen Transformation der Arbeitswelt. Sie gewinnen in immer mehr Bereichen der gesellschaftlichen Arbeitsteilung und alltäglichen Lebensweise an Bedeutung. Auch in gesellschaftspolitischen und akademischen Diskussionen erfahren Plattformunternehmen inzwischen große Aufmerksamkeit. Diese Aufmerksamkeit begründet sich auch in den hartnäckigen Streiks und Konflikten, die seit mehreren Jahren weltweit von Plattformarbeiter*innen¹ vorangetrieben werden. Gingen Diskussionen zur Arbeit über digitale Plattformen zunächst noch von der Nicht-Organisierbarkeit der Arbeitenden aus (z.B. Zuboff 2018), haben zahlreiche Organisationsbewegungen das Gegenteil gezeigt (Animento et al. 2017; Heiland 2020; Schaupp 2021; Orth 2022). Vor allem in Branchen wie der Lieferlogistik und den Taxi-Diensten (Ride-Hailing) haben diese Organisationen sogar zu einem Comeback gewerkschaftlicher Fragestellungen in der Öffentlichkeit geführt (Bessa et al. 2022).

Gleichwohl beschränkt sich die Aufmerksamkeit für Plattformarbeit zumeist auf die eben genannten Branchen, in denen öffentlich sichtbare Konflikte ausgetragen werden. Die Vielfalt der plattformvermittelten Arbeitsformen ist gleichzeitig viel höher. Sie umfasst Formen der online-basierten Plattformarbeit (z. B. Mechanical Turk, Upwork)

ebenso wie weniger sichtbare Formen der ortsbasierten Plattformarbeit etwa in der Haushaltsreinigung oder Pflege (Wallis 2021; Ticona/Mateescu 2018). Letztere Plattformen aus dem Bereich der sozialen Reproduktion erfahren weniger öffentliche Aufmerksamkeit und Forschungsinteresse und die Arbeitsrealitäten und Konflikte ihrer Arbeiter*innen sind weitaus weniger sichtbar als Arbeit und Streiks etwa bei Lieferplattformen wie Lieferando oder Gorillas (Altenried et al. 2021b). Ebenfalls lange vernachlässigt wurde die Rolle migrantischer Arbeit in der Plattformökonomie, die einen Schlüsselfaktor für deren Funktionieren darstellt (Altenried 2021; Altenried et al. 2021a).

Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich mit der Frage nach den kollektiven Ressourcen und der Organisation von (hauptsächlich migrantischen) Arbeitskräften der Reinigungsplattform Helpling. Auf Basis qualitativer Forschung in Berlin gehen wir der Frage nach, weshalb sich Arbeit und Organisation auf Reinigungsplattformen in anderen Dynamiken vollzieht als in anderen Bereichen der Plattformarbeit. Wir argumentieren, dass die räumliche Verteilung auf Privathaushalte, die Abwesen-

1 In diesem Artikel beziehen wir uns auf Arbeitende in der Plattformökonomie als Arbeiter*innen, auch wenn sie in vielen Fällen (zumindest formell) als Solo-Selbstständige bezeichnet werden. Damit wollen wir verhindern, die durch die Plattformen bewirkte Fragmentierung der Arbeitsverhältnisse zu reproduzieren.

heit von gemeinsamer Sozialisierung und die rechtlichen Rahmenbedingungen von Plattformarbeit eine Organisation von Arbeitskräften erschweren. Gleichzeitig zeigen wir, dass dies nicht zu einer Abwesenheit von Organisation und sozialen Kämpfen führt, sondern vor allem deren Formen verändert. Arbeiter*innen auf Helpling in Berlin organisieren sich vorwiegend mithilfe digitaler Medien und in informellen Gruppen zur gegenseitigen Hilfe sowie in migrantischen politischen Gruppen. Aus diesen Konstellationen ergeben sich sowohl Potenziale wie Hürden für die Entwicklung kollektiver Gegenmacht, die auch für die Analyse anderer Formen der Plattformarbeit relevant sind.

Dieser Beitrag beruht auf einer europaweiten Untersuchung von Arbeit auf vier Plattformen (darunter Helpling) in sieben europäischen Städten (wobei Helpling nur in vier dieser Städte aktiv war: Berlin, Bologna, London und Paris) im Kontext des Forschungsprojektes Plattform Labour in Urban Spaces (PLUS).² In Berlin haben wir insgesamt 13 qualitative Interviews mit Arbeiter*innen zwischen Januar und Mai 2020 sowie eine Fokusgruppe mit Arbeiter*innen verschiedener Plattformen im Oktober 2020 durchgeführt. Die Interviewten waren fast alle in den vorherigen fünf Jahren aus dem Ausland nach Berlin gezogen und niemand hatte eine deutsche Staatsbürgerschaft. Viele hatten akademische Abschlüsse aus ihren Heimatländern und das Alter lag zwischen 20 und 45 Jahren. Im Gegensatz zu stereotypen Erwartungen (etwa der Kundschaft) sind in unserem Sample (wie auch auf Helpling insgesamt) Männer quantitativ etwa gleich stark vertreten. Während eine größere quantitative Studie noch aussteht, entsprechen die Charakteristika unseres Samples damit relativ genau denen anderer (qualitativer oder kleiner quantitativer) Studien zu Helpling in Berlin: Die Arbeit wird fast ausschließlich von Migrant*innen verrichtet (mit sehr unterschiedlichen Herkunftsn, aus denen eine große südamerikanische Gruppe hervorsticht), die Arbeiter*innen sind oft formal (aber sektorfremd) hochqualifiziert und kämpfen mit migrationsspezifischen Problemen auf dem Berliner Arbeitsmarkt. Der Umfang der Arbeit für Helpling variiert dabei stark, er reicht von wenigen Stunden monatlich bis zur Vollzeittätigkeit (vgl. Bor 2021; Gerold et al. 2022). Zur Ergänzung der Interviews mit Arbeitenden wurde ein Interview mit einem Vertreter von Helpling geführt. Im Laufe des Forschungsprojekts wurden die Ergebnisse auch mit Gewerkschaften (unter anderem der für die Reinigungsbranche zuständigen IG BAU), Initiativen und Akteuren aus Politik und Verwaltung diskutiert (u. a. in Fokusgruppen, Policy Labs und informell).

In Abschnitt 2 folgt zunächst ein Überblick über das Phänomen und die Funktion von Reinigungsplattformen im Kontext der Krise der sozialen Reproduktion. Im Anschluss stellen wir die Plattform Helpling vor und beschreiben die Rahmenbedingungen ökonomischen Wandels und urbaner Konflikte in Berlin (Abschnitt 3). Abschnitt 4 befasst sich mit den Schwierigkeiten und Pro-

blemen der Organisation von Arbeitenden in der Plattformökonomie insbesondere im Kontext von Reinigungsplattformen. Trotz der äußerst schwierigen Rahmenbedingungen gibt es in Berlin verschiedene Ansätze zur gegenseitigen Unterstützung und kollektiven (Selbst-)Organisation von Helpling-Arbeiter*innen (Abschnitt 5). Im abschließenden Fazit verorten wir diese Befunde im Kontext der Plattformökonomie und diskutieren kurz Schlussfolgerungen für Organisationsansätze und gewerkschaftliche Strategien.

2 Reinigungsplattformen im Kontext der Krise der sozialen Reproduktion

Die Reinigung von Privathaushalten ist, wie auch andere Bereiche der sozialen Reproduktion, Teil von dynamischen und langanhaltenden Verschiebungsprozessen. Zu diesen Prozessen gehört die erhöhte Lohnarbeitsbeteiligung von Frauen, die Kommodifizierung haushaltsnaher Tätigkeiten ebenso wie der Abbau sozialstaatlicher Leistungen. Im Kontext dieser Entwicklungen lässt sich von einer Krise der sozialen Reproduktion (Fraser 2017; Altenried et al. 2021b; Dück 2022) sprechen, in der sich viele Haushalte und Individuen mit starker Zeitverknappung für reproduktive Tätigkeiten konfrontiert sehen.

Selbst für alltägliche Reproduktionsaufgaben ergeben sich dabei „Versorgungslücken“ (Baum/Kufner 2021), die (zumindest für diejenigen, die es sich leisten können) durch die Auslagerung dieser Tätigkeiten gefüllt werden können. Dabei spielen digitale Plattformen eine zunehmend wichtige Rolle, wobei sie in immer mehr Teilbereiche der sozialen Reproduktion vordringen – neben der Reinigungsarbeit etwa Kinderbetreuung und Pflege, aber auch die Zubereitung von Essen oder Lieferung von Einkäufen (Huws 2019; Altenried et al. 2021b, Bauriedl/Strüver 2022).

Wie andere Dienstleister bieten Reinigungsplattformen schnelle Lösungen für Haushalts- und Alltagsaufgaben an, für die ein wachsender Markt in breiten Bevölkerungsteilen entstanden ist. Die Versorgungslücken können durch den Einsatz digital vermittelter Lohnarbeit niedrigschwellig und vor allem flexibel geschlossen werden können. Über die Plattformen vermittelte Reinigungskräfte übernehmen in Privathaushalten spontan oder dauerhaft Arbeiten, die ansonsten entweder unbezahlt von Mitgliedern des Haushalts (historisch und aktuell vor allem Frauen) oder entlohnt von selbstständigen

2 Das Projekt wurde durch die Europäische Kommission im Rahmen des Horizon2020-Programms gefördert.

oder angestellten Putzkräften (außerhalb von Plattformen) verrichtet werden.

Neben der unbezahlten Arbeit dominiert in Deutschland nach wie vor die undokumentierte und normalerweise informell organisierte Lohnarbeit in Haushalten, sehr oft verrichtet von Migrantinnen aus anderen europäischen Ländern mit niedrigerem Lohnniveau (Lutz/Palenga-Möllenbeck 2010). Diese undokumentierte Arbeit macht nach wie vor den Großteil der bezahlten Reinigungsarbeit in Deutschland aus, laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft melden rund 90 % der Haushalte ihre Reinigungskraft nicht an (Anger/Enste 2022). Vor diesem Hintergrund versucht die größte digitale Plattform Helpling, sich als Alternative zu undokumentierter Arbeit zu präsentieren und so Marktanteile zu gewinnen.

Reinigungsplattformen wie Helpling sind ein Teil der in der vergangenen Dekade entstandenen Plattformökonomie, die mithilfe digitaler Technologie und durch hohe Kapitalinvestitionen neue Formen der Arbeitskraftvermittlung möglich macht (Staab 2019; Graham/Woodcock 2020). Das Geschäftsmodell von Arbeitsplattformen besteht in der digitalen Vermittlung von Arbeitskräften an Kunden, wobei die Unternehmen sowohl digitale Kontrolle über den Arbeitsprozess (algorithmisches Management) ausüben als auch Vermittlungsmargen einbehalten (Altenried et al. 2020).

Reinigungsplattformen bieten über Websites und Applikationen Arbeitskräfte zum einmaligen oder regelmäßigen Einsatz an, etwa zum Wischen von Böden, zur Reinigung von Toiletten oder Putzen von Fenstern. Genutzt wird der Dienst primär von Privathaushalten. Attraktiv für die Kundschaft sind die Flexibilität und Schnelligkeit, mit der sich Putzdienstleistungen buchen (und stornieren) lassen (etwa auch für Haushalte, die sich keine regelmäßige Reinigungskraft leisten können oder wollen). Die Motivation, keine undokumentierten, sondern angemeldete und (sozial-)versicherte Reinigungskräfte zu beschäftigen, spielt ebenfalls eine wichtige Rolle. Während es richtig ist, dass die Arbeit über Helpling (meistens) nicht undokumentiert ist, ist die Annahme sozialversicherter Arbeitsverhältnisse zumeist falsch, aber in der Kundschaft verbreitet und aufgrund der irreführenden Werbung der Plattform oft durchaus nachvollziehbar (vgl. Gerold et al. 2022; Bor 2021). Helpling und ähnliche Plattformen organisieren die Vermittlung, kontrollieren den Arbeitsprozess und wickeln die Zahlungsprozesse ab. Durch die Vermittlung selbstständiger Arbeitskräfte und die Koordination durch digitale Infrastrukturen kann das Unternehmen eigene Fixkosten minimieren, die sonst durch Vermittlungspersonal und Anstellungsverhältnisse entstehen. Die oft hohen Margen der Unternehmen und die teilweise sehr niedrigen Löhne, schwankende Auftragslagen und mangelnde Absicherung der Arbeiter*innen wurden dabei in den letzten Jahren immer wieder problematisiert (Ticona/Mateescu 2019; Altenried et al. 2021a; Bor 2021; Gerold et al. 2022).

3 Helpling in Berlin

Das Unternehmen Helpling bezeichnet sich selbst als „Europas führender Online-Marktplatz zur Vermittlung von selbstständigen Putzkräften“ (Helpling 2022). Die Firma mit Sitz in Berlin gibt an, 10 000 Reinigungskräfte weltweit zu vermitteln, wobei das tatsächliche Arbeits- und Umsatzvolumen unklar ist (Helpling 2020).³ Im Vergleich zu den Anbietern der Gebäudereinigung in Deutschland ist die Anzahl der Arbeiter*innen niedrig, verglichen mit lokalen Agenturen von Putzdienstleistungen im Privatbereich groß. Neben Deutschland ist das Unternehmen auch in Frankreich, den Niederlanden, Großbritannien, der Schweiz, Italien, Irland, Australien, den Vereinigten Arabischen Emiraten und Singapur tätig. Das Unternehmen war ursprünglich noch weiter expandiert, musste jedoch ab 2018 seine Geschäfte zurückfahren und zahlreiche Länder aufgeben. Zwar wirtschaftet die Firma seit 2021 laut eigenen Angaben erstmals profitabel, die Investitionsrunden der letzten Jahre blieben jedoch verhalten (Deutsche Startups 2020). Helpling fungiert formal vor allem als Vermittler von selbstständigen Arbeitskräften, beschäftigt aber je nach den rechtlichen Rahmenbedingungen (etwa in der Schweiz) auch angestellte Reinigungskräfte. Seit kurzem bietet das Unternehmen unter dem Label „Helpling Premium“ auch in Deutschland eine geringe Anzahl an festangestellten Reinigungskräften an. Selbstständige Arbeiter*innen können bei Helpling ohne Vorerfahrung anfangen und erhalten höchstens eine kurze Einarbeitung, für die sie selbst bezahlen müssen.

Für die Arbeitskräfte ergeben sich dabei zahlreiche Probleme. Auf der Plattform können sie ihre Preise (innerhalb einer Spanne) selbst festlegen, was sie in direkter Konkurrenz zueinander setzt. Die Plattform behält eine Kommission von ca. 30 % ein, was für die Kundschaft unsichtbar bleibt. Dazu kommen unbezahlte Kommunikationsarbeit und vor allem die Fahrzeiten zu den Reinigungen, die ebenfalls nicht entlohnt sind. Dies wird besonders dann zum Problem, wenn die Arbeitsorte in der Stadt verstreut liegen. So berichtet eine Helpling-Arbeiterin aus Argentinien:

„Auf dem Weg geht eine Menge Zeit verloren, im Zug, im Bus. Ich würde es vorziehen, nur an einen Ort zu gehen [...]. Jetzt ist 15 Uhr und ich bin heute seit 7 Uhr morgens ohne Pause unterwegs. Und am Ende des Tages zahlen sie mir beim zweiten Haus, das ich zwei Stunden geputzt habe, 15 Euro und beim ersten waren es, glaube ich, 19 Euro.“⁴

3 Bei den von der Firma bereitgestellten Zahlen bleibt sowohl unklar, auf welche Standorte sich diese beziehen, als auch der Umfang dieser Tätigkeiten.

Nach Abzug der Zeit für Kommunikation und Fahrtwege (und ohne Fragen von Versicherungen überhaupt zu bedenken) landen viele Arbeiter*innen so bei einer Bezahlung unterhalb des Mindestlohns. Zudem sind die Arbeiter*innen stark von einer unsicheren Auftragslage und den Bewertungen der Kundschaft über die App abhängig (Altenried et al. 2021a; Bor 2021).

Berlin ist nicht nur der Hauptsitz von Helpling mit etwa 140 Büroangestellten, sondern nach unseren Schätzungen auch der größte Standort der Firma (vgl. auch Deutsche Startups 2020). In einer Stichprobe aus dem Jahr 2019 waren etwa 300 bis 400 Arbeitskräfte täglich im Raum Berlin verfügbar (Bor 2021). Als Standort hat sich Berlin im letzten Jahrzehnt sowohl zu einem Investitionsort für Kapitalgeber als auch zu einem Rekrutierungspool für eine Großzahl von Arbeitskräften aus dem In- und Ausland (vor allem aus Ost- und Südeuropa) entwickelt. Vor allem migrantische Arbeitskräfte ohne Anschluss an den ersten Arbeitsmarkt sind dabei für die Plattformökonomie von großer Bedeutung (Altenried 2021). Mit Unternehmen wie Zalando, Gorillas oder Delivery Hero hat sich die Stadt in den letzten Jahren zu einem Experimentierfeld für Plattformarbeit entwickelt. Im Bereich der Reinigungsplattformen war neben Helpling auch ein weiteres Unternehmen in Berlin gegründet worden, das 2020 von Helpling gekauft wurde. Auch Pflegeplattformen wie Careship und der europäische Ableger des Konkurrenten Care.com haben ihren Sitz in Berlin. Symbolisch und ökonomisch ist die deutsche Hauptstadt also für Helpling und andere Unternehmen der Plattformökonomie von hoher Relevanz.

Parallel zu den Entwicklungen der Unternehmen hat sich Berlin auch zu einem Ort der kollektiven Mobilisierungen gegen Technologie-Unternehmen entwickelt. Eine teilweise von der Basisgewerkschaft FAU (Freie Arbeiter*innen-Union) getragene Kampagne gegen die Lieferdienst-Firmen Deliveroo und Lieferando, die erfolgreichen Proteste gegen einen Google-Campus in Berlin Kreuzberg und eine Welle von wilden Streiks beim Unternehmen Gorillas haben zu etablierten Strukturen der Gegenmacht von Arbeiter*innen in der Stadt geführt (Labournet 2017; Ewen et al. 2022; Scholz 2022; Orth 2022). Diese Strukturen ergänzen sich mit dem generell hohen Level an sozialen Konflikten in der Stadt, die von Streiks an Krankenhäusern bis zum Organizing von Mieter*innen gegen große Wohnungsunternehmen reichen (Scholz 2022).

4 Probleme der Organisierung

Vor dem Hintergrund der strategischen Bedeutung Berlins für die Plattformökonomie und Helpling sowie des eben aufgezeigten hohen Grads sozialer Konflikte in der Stadt (und gegen Technologie-Unternehmen im Speziellen) stellt sich die Frage, wie sich diese Gemengelage auf die Probleme und Formen der Organisierung bei Helpling in Berlin auswirkt. Dazu nehmen wir zunächst die Hürden der Organisierung für Helpling-Arbeiter*innen genauer in den Blick, wobei wir zwei Faktoren für wesentlich halten: Einerseits die *Fragmentierungstendenzen der Plattformarbeit* (rechtlich, technologisch und sozial-räumlich). Hinzu kommt andererseits die *fehlende Identifikation* mit der Tätigkeit, die sich bei Helpling auch im Unterschied zu anderen Bereichen der Plattformarbeit zeigt.

Verschiedene Formen der Fragmentierung lassen sich in den meisten Bereichen der Plattformarbeit und besonders in unserem Fall der digital-vermittelten Reinigungsarbeit als eine erste zentrale Hürde der Organisierung und kollektiven Interessenvertretung charakterisieren. Zwar sind diese Schwierigkeiten nicht in jedem Bereich der Plattformarbeit gleich stark ausgeprägt, in der Summe schränken sie jedoch konventionelle Formen der Organisierung und Gegenmacht von Beschäftigten substanziell ein (Della Porta et al. 2022; Niebler/Kern 2020). Wir wollen im Folgenden auf drei Formen der Fragmentierung eingehen.

Erstens bewirkt die *rechtliche Fragmentierung* der Arbeitenden durch Formen der (Schein-)Selbstständigkeit oder atypischer Beschäftigung bei Helpling⁵, dass Arbeiter*innen vereinzelt werden und in ein Konkurrenzverhältnis treten. Die im deutschen Arbeitsrecht etablierten Formen des Arbeitskampfes und der betrieblichen Mitbestimmung werden damit zu weiten Teilen ausgehebelt. Das umfasst etwa die Gründung eines Betriebsrats, durch welchen Arbeiter*innen weitreichende Mitbestimmungsrechte ausüben können; eine Institution, die sich in den letzten Jahren bei Plattformen und Tech-Unternehmen zum Katalysator für Organisierungsbewegungen von unten entwickelt hat (Alyanak/Karlidag 2022). Arbeiter*innen bei Helpling besitzen in der Folge kaum kollektive Machtressourcen und sie können als formal Selbstständige oft keinen Nutzen aus den bestehenden Schutz- und Mitbestimmungsrechten im Arbeitsrecht ziehen. Dazu kommt, dass das niedrighschwellige Onboarding und Bo-

4 Wir haben (falls nötig) alle Interviewzitate aus dem Spanischen oder Englischen ins Deutsche übersetzt.

5 In der deutschen Plattformökonomie ist dieses Modell zur Ausnahme geworden. In den vergangenen Jahren sind

viele Unternehmen dazu übergegangen, Arbeitende anzustellen (oft über Mini- oder Midijobs und ähnliche Arrangements), sowie mit verschiedenen Subcontracting-Modellen zu arbeiten.

nussysteme für Konkurrenz unter Arbeitskräften sorgt und so die Vereinzelung weiter vorantreibt.

Zweitens setzt die *technologische Fragmentierung* durch Praktiken des algorithmischen Managements und der Datenkontrolle die Plattformarbeiter*innen oft willkürlichen Bewertungen und Einstufungen aus, gegen die sie sich vor allem individuell wehren können. Diesbezüglich lässt sich bei Helpling beobachten, dass Dynamiken des direkten algorithmischen Managements weniger stark als bei anderen Plattformen wirken, da die kontingenten Arbeitsprozesse von Reinigungskräften in Privathaushalten nicht engmaschig kontrolliert werden können (Altenried/Niebler 2022). Die Elemente algorithmischen Managements bei Helpling funktionieren in Kombination mit dem Co-Management der Kundschaft, deren Bewertungen Folgen vor allem für den Zugang zu neuen Aufträgen haben. Auch dieses Bewertungs- und Einstufungssystem sowie Informations- und Machtasymmetrien erschweren kollektives Handeln.

Diese individualisierte Arbeit bei Helpling ist dabei gleichzeitig geprägt von spezifischen Anerkennungs- und Loyalitätsbeziehungen, speziell der persönlichen (und oft vertraulichen) Beziehung zu Kund*innen in deren privaten Räumen. Zwar können daraus – neben spezifischen Gefahren und Übergriffen – auch eigene Formen der Ermächtigung erwachsen (wenn etwa Kund*innen und Reinigungskräfte die Plattform informell umgehen), aus denen jedoch keine kollektive Handlungsfähigkeit der Arbeitskräfte hervorgeht (Bor 2021; Altenried/Niebler 2022).

Drittens schränkt die *räumliche Fragmentierung*, verstanden als die Diffusion von Arbeitskräften auf den städtischen Raum (vgl. auch Della Porta et al. 2022), die Organisierungsmöglichkeiten stark ein. Arbeiter*innen auf Reinigungsplattformen sind in der Öffentlichkeit nicht erkennbar, besitzen keine gemeinsamen Orte der Sozialisation und sind zudem ihren Kund*innen einzeln ausgesetzt. Dies führt dazu, dass teilweise auch Arbeiter*innen mit mehrjähriger Erfahrung im Unternehmen zu keiner Zeit in Kontakt mit Kolleg*innen kommen. Das hat auch damit zu tun, dass Helpling im Unterschied zu anderen Unternehmen nicht auf die Ausgabe von Arbeitsmitteln oder Arbeitskleidung angewiesen ist und somit jeglichen physischen Kontakt der Arbeitskräfte untereinander vermeiden kann.

Neben diesen Fragmentierungstendenzen stellt die kaum vorhandene Identifikation der Arbeiter*innen mit ihrer Tätigkeit eine weitere Barriere kollektiver Organisation dar. Dieses Phänomen ist im Bereich niedrig bezahlter Dienstleistungsarbeit generell verbreitet (Staab 2014), unterscheidet sich jedoch bei Helpling zumindest von anderen Formen der Plattformarbeit. Selbst Arbeiter*innen, die seit Jahren bei Helpling arbeiten, beschreiben ihre Tätigkeit oft als eine vorübergehende Arbeit, mit der sie sich nicht identifizieren. Oft hilft der Job, eine angestrebte andere Tätigkeit (etwa einen Sprachkurs, eine Ausbildung oder eine Reise) zu finanzieren. Wie auch im Falle ande-

rer Plattformen finden sich unter unseren Interviewpartner*innen jedoch viele, die die Arbeit aufgrund mangelnder Alternativen weitaus länger machen als ursprünglich geplant. Angesprochen auf die Möglichkeit der Organisation erklärt ein Interviewpartner, der seit mehr als drei Jahren für Helpling arbeitet:

„Zumindest für mich kommt es mir immer wie eine Fehlberechnung vor. Ich tue die meiste Zeit so, als wäre ich gar nicht in diesem Job. Würde ich anfangen, mich zu organisieren, müsste ich akzeptieren, dass ich immer noch in diesem Job bin. Es ist also auch psychologisch schwierig.“

Die fehlende Identifikation könnte zum einen auf den oben erklärten Mangel an Sozialisierungsmöglichkeiten der Arbeiter*innen, zum anderen aber auch auf das Stigma von Reinigungs- und Haushaltstätigkeiten generell zurückzuführen sein (von Bose 2020). Die überwiegend hochqualifizierten Interviewpartner*innen unserer Untersuchung verstehen sich selbst nicht als Reinigungskraft und betrachten die Plattformarbeit oft auch dann als Übergangslösung, wenn sie sie bereits seit mehreren Jahren ausüben. Zwar lässt sich eine solche Entfremdung auch bei Arbeiter*innen für Lieferdienste und im Taxi-Sektor beobachten, allerdings kann dort zumindest eine (mitunter widerständige) Aneignung von Identifikationsangeboten beobachtet werden – etwa die auf die Bike-Messenger-Kultur aufbauende Selbstbezeichnung als *Rider* im Lieferdienst-Sektor.

In der Gesamtheit haben viele der genannten Rahmenbedingungen digitaler Plattformen dazu geführt, dass sich auch (insbesondere größere) Gewerkschaften mit der Organisation von Arbeitenden in der Plattformökonomie schwertun. Ein Befund, der übrigens nicht nur für Deutschland, sondern mindestens europaweit über alle Branchen hinweg gilt (Heiland 2020; Altenried/Niebler 2022). In Deutschland hat der DGB 2021 ein Positionspapier zur Plattformarbeit verabschiedet, in dem verschiedene Forderungen enthalten sind, die sich u. a. einigen der besprochenen Aspekte der Fragmentierung widersetzen. Beispielsweise fordert der DGB verbesserte Möglichkeiten für Tarifvertragsabschlüsse, ein digitales Zugangsrecht zu Kommunikationskanälen zwischen Arbeitenden und Gewerkschaften, ein Recht auf Portabilität von Bewertungen und faire und transparente Bewertungssysteme (siehe Gerold et al. 2022 für eine Diskussion des Positionspapiers). Auch wenn die Punkte des Positionspapiers mit vielen Forderungen der Arbeiter*innen der Plattformen übereinstimmen, gibt es bislang kaum Organisationsansätze seitens der größeren Gewerkschaften, die die Plattformarbeiter*innen des Reinigungssektors direkt adressieren würden. Hierbei spielen Schwierigkeiten der Gewerkschaften in der Organisation migrantischer und teilweise hochmobiler Arbeitender eine wichtige Rolle – auch wenn es jüngst vermehrt Initiativen gibt und die Aufmerksamkeit gegenüber dem Phänomen Migration insgesamt zunimmt (Faser 2016; Große-Jäger et al. 2021).

Hinzu kommen die Herausforderungen, die die Organisation der Arbeitskräfte in der Branche der Reinigung privater Haushalte ohnehin erschweren. Sind zum Beispiel die Arbeitsbedingungen des Gebäudereinigungssektors für Gewerkschaften besser angreifbar, da die wichtigsten Arbeitgeber der Branche größere Firmen sind, bewirkt die Fragmentierung der selbstständigen oder informell organisierten Reinigung in Privathaushalten, dass den Gewerkschaften klare Mitbestimmungspartner fehlen. Im Resultat spielen etablierte Gewerkschaften in der plattformvermittelten Reinigungsarbeit in Berlin so gut wie keine Rolle. Trotz dieser enorm schwierigen Rahmenbedingungen finden Arbeiter*innen bei Helpling Wege und Formen der Organisation, die wir im Folgenden erläutern wollen.

5 Kollektivität, Ressourcen und Gegenmacht

Obwohl Arbeiter*innen auf Helpling viele Ressourcen der Organisation fehlen, die anderen Plattformarbeiter*innen offenstehen (Vernetzung im öffentlichen Raum, Mobilisierung einer geteilten Identität, Gründung von Betriebsräten), finden sie Wege, kollektiv auf die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen hinzuwirken. Anhand unserer Untersuchung können wir insbesondere drei Strategien unterscheiden: der *informelle Austausch* und die *gegenseitige Hilfe* etwa durch Messenger-Gruppen, die *Beratung und Unterstützung* durch eine Informationsstelle für prekär arbeitende Migrant*innen und die *Organisation durch politische Gruppen*.

Wie der Niedriglohnsektor generell ist auch die Plattformarbeit stark migrantisch geprägt. In Abhängigkeit unter anderem von regionalen und nationalen Regulierungen, Migrationsrouten und Sprachkenntnissen sind migrantische Arbeiter*innen oft in bestimmten Branchen tätig. Die Berliner Plattformökonomie ist im Allgemeinen und mit Blick auf Helpling im Besonderen von der Arbeit spanischsprachiger Migrant*innen geprägt, die insbesondere aus den Ländern Chile und Argentinien eingewandert sind, von wo aus EU-Vereinbarungen für sogenannte *Work and Travel Visa* existieren (Altenried 2021; Orth 2022). Diese Regelungen ermöglichen es jungen Menschen aus diesen Ländern, niedrigschwellig und für kürzere Zeit in Europa zu arbeiten. Weil der hiesige Arbeitsmarkt in vielen Bereichen ohne Deutschkenntnisse kaum zugänglich ist, sind Plattformunternehmen wie Helpling oder Lieferando, wo die Kenntnis der deutschen Sprache nicht notwendig ist, verbreitete Arbeitsempfehlungen in Berlin. Ratschläge dazu finden sich in Facebook-Gruppen wie *Trabajos para hispanos en Berlin* oder *Españoles y latinos en Berlín*, wo Arbeiter*innen sich auch über Versteu-

erung und Selbstständigkeit im Zusammenhang mit der Tätigkeit austauschen und auf diese Weise auch ein soziales Netzwerk aufbauen können.

5.1 Digitale Kommunikationsmedien

Eine wichtige Ressource kollektiven Austauschs bei Helpling in Berlin stellen Chatgruppen von Arbeiter*innen über Messenger-Dienste wie WhatsApp oder Telegram dar. Weil Arbeit auf Plattformen wie Helpling selten an physische Betriebe oder Standorte gekoppelt ist, spielen solche Gruppen oft eine zentrale Rolle für den Austausch und die gemeinsame Sozialisation von Beschäftigten. In Berlin haben sich seit dem Markteintritt von Helpling mehrere informelle Gruppen gegründet, auf denen sich Arbeiter*innen gegenseitig helfen und Wissen austauschen, sich vor schlechten oder gefährlichen Auftraggeber*innen warnen und sich Solidarität für erfahrenes Leid oder Probleme bei der Arbeit zusprechen. Ein Interviewpartner beschreibt die Funktionsweise der Gruppen folgendermaßen:

„Es gibt WhatsApp-Gruppen mit vielen Leuten aus Uruguay, Chile, Argentinien, Leute aus Lateinamerika, wir haben Kontakt mit allen. [...] So können wir Erfahrungen sammeln und oft kann man in der WhatsApp-Gruppe morgens sehen: ‚Ich habe dieses Problem‘, ‚Könnt ihr mir helfen?‘ Wir versuchen, uns alle gegenseitig zu helfen.“

Ein wesentlicher Aspekt der gegenseitigen Hilfe besteht darin, vor problematischen Kund*innen zu warnen, deren Aufträge wegen falsch kalkulierter Arbeitszeiten, schlechter Bewertungen oder unangemessener Behandlung vermieden werden sollten. Dabei werden auch *Blacklists* mit problematischen Kunden angefertigt, die in der Gruppe kursieren. Eine Helpling-Arbeiterin erläutert diese Praxis:

„Wenn wir auf Helpling eine Buchung bekommen, sehen wir nicht den Namen der Kunden. Wir sehen nur die Adresse. Daher machen wir Blacklists mit Adressen.“

Solche *Blacklists* erlauben den Arbeiter*innen zum Beispiel, sich gegenseitig vor übergriffigen Kund*innen zu warnen und gar nicht erst in die schwierige Situation zu kommen, mit diesen allein in deren Wohnungen zu sein. Die Listen sind ein Ergebnis des ständigen Austauschs über Chats und soziale Medien, in denen sich die Arbeiter*innen neben alltäglichen Gesprächen auch bei ihren Problemen (auch mit Ämtern, Behörden oder Vermieter*innen) gegenseitig unterstützen. Eine dieser Chatgruppen heißt „Helpling Union“, was zeigt, dass die Arbeiter*innen ihre Aktivität in diesen Gruppen tatsächlich auch mit dem Ziel verbinden, sich für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen zu organisieren. Dieses Beispiel wie auch zahlreiche Beispiele von anderen Plattformen (Altenried 2021) zeigen die zentrale Rolle von digitalen Kommunikationsnetzwerken für die Organisation fragmentierter Plattformarbeitender.

5.2 Beratungsstellen

Eine zweite Form kollektiver Ressourcen stellen Beratungsstellen dar, die (semi-)professionelle Beratung und Austausch unter Arbeitenden ermöglichen und so zum Ausgangspunkt für Organisation werden können. Ein Beispiel ist das *Oficina Precaria*, eine 2015 gegründete Initiative, die sich mit Beratungsangeboten zu Arbeitsrecht, Steuerangelegenheiten und bürokratischen Aufgaben an spanischsprachige Personen in Berlin wendet (Ribés 2017). Dafür nutzt die Initiative, die Teil der spanischen Protestbewegung *Movimiento 15-M* ist, Räumlichkeiten eines Nachbarschaftszentrums im Stadtteil Wedding. Eine der Gründerinnen erklärt das Konzept der Initiative:

„Die Oficina Precaria ist kein Verein [...]. Wir sind eine Versammlung von Freund*innen [...] und wir versuchen solidarisch, spanisch sprechenden Personen, die die deutsche Sprache nicht beherrschen, zu helfen und sie über die deutsche Bürokratie zu informieren. Eigentliche Beraterinnen sind wir nicht. Wir versuchen, eine Orientierung zu geben. [...] Und in diesem Team sprechen wir mit sehr vielen Leuten, die bei Helpling arbeiten.“

Das Konzept eines „Prekaritätsbüros“ hat sich in den 2010er Jahren sowohl in Spanien als auch (zeitweise) in mehreren europäischen Städten wie London, Paris oder Prag ausgebreitet. Die Tätigkeiten in diesen Zentren werden oft von Ehrenamtlichen ausgeführt, die in vielen Fällen die Beratung selbst einmal in Anspruch genommen haben. Die Arbeit in den Büros gleicht den in Nordamerika und anderen Regionen verbreiteten *Workers Centers*, die sich sowohl mit Beratungsangeboten als auch Organisationsressourcen (und oft in Verbindung mit Gewerkschaften) an migrantische Arbeitsbevölkerungen wenden (Benz 2014). In Berlin unterstützt das *Oficina Precaria* Arbeiter*innen vor allem bei zwei Problemen: erstens beim Umgang mit digitaler Kontrolle und Sanktionen des Unternehmens und zweitens bei der Bewältigung bürokratischer Hürden im Zusammenhang mit ihrer Selbstständigkeit. Wenn Helpling seine Reinigungskräfte für Fehlverhalten – mitunter gegen geltendes Arbeitsrecht – sanktioniert, können Kontakte zu Anwalt*innen oder Rechtsberatungen vermittelt werden. Das *Oficina Precaria* hilft auch beim Ausfüllen von Unterlagen, der Anmeldung zur Selbstständigkeit und bei der Erstellung einer Steuererklärung, von deren Notwendigkeit die Helpling-Arbeiter*innen oft erst nach Aufnahme der Arbeit erfahren. Das *Oficina Precaria* ist jenseits der Beratung aber auch ein Ort, über den die Arbeiter*innen Kontakte zu Kolleg*innen oder anderen prekär Beschäftigten finden.

5.3 Politische Gruppen

Neben der Vernetzung über Messenger-Gruppen und Beratungsstellen sind in den letzten Jahren auch politische Strukturen in Berlin gewachsen, die es ermöglichen, Help-

ling-Reinigungskräfte zu organisieren. Dabei haben neben dem oben erwähnten *Oficina Precaria* auch Gruppen wie *Critical Workers Berlin* oder der *Bloque Latino Americano* in der Stadt Anstrengungen unternommen, die Vernetzung und Organisation von Arbeiter*innen zu unterstützen. Ein Anlass dafür waren die Maßnahmen der Firma während der Corona-Pandemie: Anstatt die Beschäftigten mit Blick auf Verdienstauffälle und Infektionsrisiken zu unterstützen, kündigte Helpling im April 2020 an, Corona-Masken für 4 € pro Stück vor der Firmenzentrale zu verkaufen. Daraufhin organisierten mehrere Gruppen eine Protestaktion, auf der kostenlose Masken verteilt wurden. Über Facebook-Gruppen verbreitete sich ein spanischsprachiger Aufruf zum Mitmachen:

„Helpling verkauft in der kommenden Woche von Dienstag bis Donnerstag zwischen 11 und 13 Uhr Masken an Reinigungskräfte in ihrer Zentrale in Berlin Mitte. Es werden Menschen gegen Helpling auf der Straße sein, die kostenlose Masken verteilen und um Solidarität bitten, um gegen Helpling zu protestieren. Wenn ihr für Helpling arbeitet und euch an Protestaktionen [...] anschließen wollt, könnt ihr mitmachen und Kontakt aufnehmen.“

Das Unternehmen brach daraufhin den Verkauf von Masken ab. Helpling gelang es dadurch noch rechtzeitig, eine größere Protestaktion zu verhindern. Neben Protestaktionen entstanden in den letzten Jahren auch Informations-Broschüren auf Spanisch und Englisch, die sowohl zur Beratung als auch politischen Organisation der Arbeiter*innen dienen. Eine „Arbeiter*innenversammlung Helpling“ trat auch als Teil der kapitalismuskritischen Proteste zum 1. Mai 2021 in Berlin auf (*Bloque Latinoamericano* 2021). Obwohl sich die Kollektive auch auf Deutsch und Englisch an Arbeiter*innen und die Öffentlichkeit wenden, liegt der Hauptfokus auf spanischsprachigen Migrant*innen. Ein Helpling-Arbeiter, der auch Teil eines politischen Kollektivs ist, erklärt dazu:

„Unser erster Schritt beim Aufbau beginnt in unserer Community. [...] Wir fangen mit den Leuten an, die wir kennen. Wir sind aus Argentinien und Leute aus Lateinamerika haben viel Erfahrung mit dieser Organisationsform. [...] Es ist einfacher für uns, diese Leute anzusprechen, und wenn wir eine Gruppe von Leuten organisiert haben, dann ist der nächste Schritt: Hey, wie kommen wir in Kontakt mit Arbeiter*innen aller Nationalitäten. Aber wir müssen mit dieser ersten Gruppe anfangen.“

Obwohl die Kollektive bestrebt sind, ihre Bemühungen mittelfristig auf andere Gruppen auszuweiten, ist dies bisher kaum geschehen. Insgesamt ergibt sich damit ein ambivalentes Bild: Einerseits ergeben sich durch die oben genannten Strukturen zahlreiche Vorteile für die Mitglieder der Communities selbst, die oft schon in den ersten Tagen nach ihrer Ankunft Zugang zu Unterstützung beim Ankommen in Berlin und beim Austausch über Arbeit, Wohnen und andere Themen erhalten. Diese Strukturen kön-

nen in verschiedenen Konfliktsituationen (wie etwa während der Coronakrise) auch kollektives Handeln katalysieren. Gleichwohl verfügen andere Arbeitskräfte auf Helpling (etwa aus Bangladesch, Polen oder Kroatien) kaum über diese Ressourcen und Kommunikationsstrukturen, was zu einem starken Kontrast beim Zugang zu (Macht-)Ressourcen führt. Auch gelingt es insgesamt betrachtet trotz dieser existierenden Strukturen nicht, größere Mobilisierungen rund um Helpling zu organisieren, wie sie etwa in anderen Branchen der Plattformökonomie zu beobachten waren.

6 Fazit

Reinigungsarbeit über Plattformen gleicht zwar anderen Formen der Plattformarbeit, birgt jedoch spezielle Hürden für die kollektive Organisation von Arbeiter*innen. Im Fall des Unternehmens Helpling greifen hier insbesondere zwei Aspekte: erstens eine mehrfache Fragmentierung, die mit einer spezifischen Subjektivierung gegenüber den Kund*innen einhergeht, zweitens eine fehlende Identifikation mit der Arbeit. Trotzdem organisieren sich durch Plattformen vermittelte Reinigungskräfte in Berlin auf mehrere Weisen kollektiv: durch Messenger-Gruppen, Beratungsstellen und andere Initiativen sowie durch politische Organisationen. Diese Formen der Organisation sind strukturell mit den oben aufgezeigten Hürden verknüpft, beispielsweise wenn Arbeiter*innen der räumlichen Fragmentierung durch die digitale Vergemeinschaftung in WhatsApp-Gruppen entgegenwirken oder wenn sie sich bei Informationsdefiziten an selbst-organisierte Beratungsstellen wenden. Die aufgezeigten Ressourcen, Austauschformen und Organisationsbestrebungen von Helpling-Arbeiter*innen in Berlin zeigen, dass Beschäftigte auch auf Reinigungsplattformen ihren Arbeitsbedingungen keineswegs hilflos ausgeliefert sind.

Das Beispiel von Helpling in Berlin zeigt geradezu exemplarisch die Schwierigkeiten etablierter Gewerkschaften, die im Bereich der Plattformökonomie oft wenig bis keine organisierende Wirkung entfalten können. Digitale Plattformen (in einem dynamischen ökonomischen und rechtlichen Umfeld) mit hochmobilen, oft solo-selbstständigen Belegschaften erfordern Innovationen und Experimente in der gewerkschaftlichen Arbeit. Die Praktiken der Helpling-Arbeitenden verweisen hier auf einige mögliche Strategien. Vorstellbar sind etwa breiter angelegte Konflikte und Mobilisierungen, die auf Basis der bestehenden Netzwerke und durch Taktiken des „Digital Organizing“ (Butollo/Gaus 2021) das Potenzial bereits bestehender Messenger- und Social-Media-Gruppen ausweiten. Initiativen wie das *Oficina Precaria* und die Tradition der *Workers Centers* verweisen auf die Bedeutung von Beratung und Vernetzung für die Organisation insbesondere migrantischer Arbeiter*innen. Solche (digitalen und physischen) Räume und Initiativen könnten in Zukunft wichtiger Bestandteil gewerkschaftlicher Arbeit sein, nicht nur in der Plattformökonomie. Dass Organisation und politische Mobilisierung auch in Branchen mit überwiegend migrantischen Arbeiter*innen und schwierigen Rahmenbedingungen möglich sind, zeigen auch die erfolgreichen „Justice for Janitors“-Mobilisierungen aus den USA (Erickson et al. 2002). Hier konnten Arbeiter*innen im Sektor der gewerblichen Gebäudereinigung durch Streiks und Bildung von Koalitionen mit anderen Gewerkschaften und Parteien umfassende Forderungen durchsetzen (ebd.).

Gleichzeitig stellt sich auch für Gewerkschaften die Aufgabe, in die allgemeinen politischen und rechtlichen Auseinandersetzungen um das Geschäftsmodell digitaler Plattformen zu intervenieren, insbesondere um die Solo-Selbstständigkeit. Mittelfristig bleibt abzuwarten, ob sich der rechtliche Beschäftigungsstatus der Reinigungskräfte etwa im Zuge der EU-Direktive zu Plattformarbeit (Europäische Kommission 2021) ändert. Eine Aufhebung der mit vielen Nachteilen verbundenen Selbstständigkeit im Sinne der Beschäftigten würde zwar keineswegs alle Probleme lösen, aber die Möglichkeiten einer unternehmensweiten Organisation sichtbar erhöhen.

Schließlich bleibt die Entwicklung von Alternativen zu kommerziellen Plattformen. Orientierungspunkte bieten dabei Gruppen wie *Las Kellys* in Spanien, eine Bewegung von Gebäudereinigungskräften, die auf die Arbeitsbedingungen in der Branche politisch aufmerksam macht und 2021 ein eigenes digitales Buchungsportal gegründet hat (Janker 2021). Auch Plattformkooperativen wie Up&Go in New York stellen Vorbilder für Alternativen dar (Bunders et al. 2022). Bei diesen Beispielen geht es nicht nur darum, die Bezahlung und die soziale Absicherung für Putzkräfte zu verbessern und an einem Mindeststandard zu verankern. Die Selbst-Organisation von migrantischen Putzkräften zielt auch und insbesondere darauf, Selbstbestimmung und Anerkennung als zentrale Aspekte der Arbeit und ihrer alltäglichen Organisation zu fördern. ■

LITERATUR

- Altenried, M.** (2021): Mobile Workers, Contingent Labour: Migration, the Gig Economy and the Multiplication of Labour, in: *Environment and Planning A: Economy and Space* (online first, November 2021), <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0308518X211054846> (letzter Zugriff: 11. 04. 2023)
- Altenried, M. / Niebler, V.** (2022): Fragmentierte Arbeit, verallgemeinerter Konflikt: Alltägliche Auseinandersetzungen in der Plattformarbeit, in: Heiland, H. / Schaupp S. (Hrsg.): *Widerstand im Arbeitsprozess*, Bielefeld, S. 277–300
- Altenried, M. / Animento, S. / Bojadzjev, M.** (2021a): Plattform-Urbanismus. Arbeit, Migration und die Transformation des urbanen Raums, in: *suburban. Zeitschrift für kritische Stadtforschung* 9 (1/2), S. 73–92
- Altenried, M. / Dück, J. / Wallis, M.** (Hrsg.) (2021b): *Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion*, Münster
- Altenried, M. / Niebler, V. / Macannuco, J.** (2020): Platform Labour: Contingent Histories and New Technologies, in: *Soft Power* 7 (1), S. 255–265
- Alyanak, O. / Karlidag, Z.** (2022): Why Germany Continues to Fail Its Migrant Workers, in: *Jacobin*, <https://jacobin.com/2022/09/why-germany-continues-to-fail-its-migrant-workers> (letzter Zugriff: 11. 04. 2023)
- Anger, C. / Enste, D.** (2022): Haushaltsnahe Dienstleistungen (noch?) überwiegend schwarz. Institut der deutschen Wirtschaft: IW-Kurzbericht Nr. 24/2022, Köln, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2022/IW-Kurzbericht_2022-Haushaltsnahe-Dienstleistungen.pdf (letzter Zugriff: 12. 04. 2023)
- Animento, S. / Di Cesare, G. / Sica, C.** (2017): Total Eclipse of Work? Neue Protestformen in der Gig Economy am Beispiel des Foodora Streiks in Turin, in: *Prokla* Nr. 187, S. 271–290
- Baum, F. / Kufner, N.** (2021): Widersprüchliche Subjektivierung in der Care-Gigwork. Eine Charakterisierung von Care-Arbeitskraftunternehmerinnen, in: Altenried, M. / Dück, J. / Wallis, M. (Hrsg.): *Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion*, Münster, S. 168–185
- Bauriedl, S. / Strüver, A.** (Hrsg.): *Platformization of Urban Life. Towards a Technocapitalist Transformation of European Cities*, Bielefeld
- Benz, M.** (2014): Zwischen Migration und Arbeit. Worker Centers und die Organisation prekär und informell Beschäftigter in den USA, Münster
- Bessa, I. / Joyce, S. / Neumann, D. / Stuart, M. / Trappmann, V. / Umney, C.** (2022): *A Global Analysis of Worker Protest in Digital Labour Platforms*, Geneva
- Bloque Latinoamericano Berlín** (2021): Rede zum 1.5.21 – Bloque Latinoamericano, <https://bloquelatinoamericanoberlin.org/de/2021/05/10/rede-zum-1-5-21-bloque-latinoamericano> (letzter Zugriff: 03. 05. 2023)

- Bor, L.** (2021): Helping hilft nicht – Zur Auslagerung von Hausarbeit über digitale Plattformen, in: Altenried, M. / Dück, J. / Wallis, M. (Hrsg.): Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion, Münster, S. 148–167
- von Bose, K.** (2020): Alte Un-/Sichtbarkeiten, neue Vulnerabilität: Reinigungsarbeit in Krankenhäusern, in: AIS-Studien 13 (2), S. 81–95
- Butollo, F. / Gaus, J.** (2021): Digital Organizing. Potenziale neuer Technologien für gewerkschaftliche Organisationsmacht, Berlin
- Bunders, D. J. / Arets, M. / Frenken, K. / De Moor, T.** (2022): The Feasibility of Platform Cooperatives in the Gig Economy, in: Journal of Co-operative Organization and Management 10 (1), S. 100–167
- Della Porta, D. / Chesta, R. E. / Cini, L.** (2022): Mobilizing against the Odds. Solidarity in Action in the Platform Economy, in: Berliner Journal für Soziologie 32 (2), S. 213–241
- Deutsche Startups** (2020): „Es ist nicht der Weltuntergang, wenn es mal nicht funktioniert“, <https://www.deutsche-startups.de/2020/09/14/podcast-interview-helpling> (letzter Zugriff: 18.10.2022)
- Dück, J.** (2022): Soziale Reproduktion in der Krise, Weinheim/Basel
- Erickson, C. L. / Fisk, C. L. / Milkman, R. / Mitchell, D. J. B. / Wong, K.** (2002): Justice for Janitors in Los Angeles: Lessons from Three Rounds of Negotiations, in: British Journal of Industrial Relations 40 (3), S. 543–567
- Ewen, J. / Heiland, H. / Seeliger, M.** (2022): Dynamiken autonomer Arbeitskonflikte im digitalen Kapitalismus: Der Fall „Gorillas“, in: Schriftenreihe Institut Arbeit und Wirtschaft Nr. 33/2022, Bremen
- Europäische Kommission** (2021): Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit. <https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2021/0801-0900/846-21.html> (letzter Zugriff: 8.11.2022)
- Faser, M.** (2016): Migration und Arbeit. Forschungsüberblick zu den Aspekten von Einwanderung, Arbeitsmarktintegration und Partizipation. Hans-Böckler-Stiftung: Expertise für die Kommission „Arbeit der Zukunft“, November 2016, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/adz_expertise_fauser_migration.pdf (letzter Zugriff 12.04.2023)
- Fraser, N.** (2017): Crisis of Care? On the Social-Reproductive Contradictions of Contemporary Capitalism, in: Bhattacharya, T. (Hrsg.): Social Reproduction Theory: Remapping Class, Recentering Oppression, London, S. 21–36
- Gerold, S. / Gruszka, K. / Pillinger, A. / Theine, H.** (2022): Putzkraft aus dem Netz. Hans-Böckler-Stiftung: Working Paper Forschungsförderung Nr. 259, November 2022, Düsseldorf
- Graham, M. / Woodcock, J.** (2020): The Gig Economy: A Critical Introduction, London
- Große-Jäger, A. / Hauser, R. / Lauenstein, O. / May-Schmidt, J. / Merfert, M. / Stiegler, F. / Zwingmann, B.** (2021): Basisarbeit Mittendrin und außen vor, Hans-Böckler-Stiftung, https://www.boeckler.de/pdf_fof/104071.pdf (letzter Zugriff: 12.04.2023)
- Heiland, H.** (2020): Workers' Voice in Platform Labour. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Working Paper Nr. 21, Juli 2020, Düsseldorf
- Helping** (2020): Helping-Gründer über Gesetzesentwurf von Hubertus Heil, <https://www.helping.de/pressemitteilung-helping-gruender-ueber-gesetzesentwurf-von-hubertus-heil>, aktualisiert 2020 (letzter Zugriff: 18.10.2022)
- Helping** (2022): Helping: Versicherte Putzhilfen einfach online buchen, <https://www.helping.de> (letzter Zugriff: 18.10.2022)
- Huws, U.** (2019): The Hassle of Housework: Digitalisation and the Commodification of Domestic Labour, in: Feminist Review 123 (1), S. 8–23
- Janker, K.** (2021): „Wir wollen die Welt sauberer halten“, Süddeutsche Zeitung vom 31. August 2021, <https://www.sueddeutsche.de/reise/spanien-urlaub-fair-zimmermaedchen-las-kellys-buchungsportal-1.5394287> (letzter Zugriff: 02.05.2023)
- Lutz, H. / Palenga-Möllnbeck, E.** (2010): Care Work Migration in Germany: Semi-compliance and Complicity, in: Social Policy and Society 9 (3), S. 419–430
- Labournet** (2017): #Deliverunion: FAU Berlin startet Kampagne „LabourNet Germany“, <https://www.labournet.de/branchen/dienstleistungen/speditionen/kurier/deliverunion-fau-berlin-startet-kampagne> (letzter Zugriff: 18.10.2022)
- Niebler, V. / Kern, A.** (2020): Organising YouTube: A Novel Case of Platform Worker Organising. Trade Unions in Transformation 4.0, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn
- Orth, B.** (2022): Riders United Will Never Be Divided? A Cautionary Tale of Disrupting the Platformization of Urban Space, in: Bauriedl, S. / Strüver, A. (Hrsg.): Platformization of Urban Life. Towards a Technocapitalist Transformation of European Cities, Bielefeld, S. 185–204
- Ribés, N.** (2017): Das Prekariatsbüro in Berlin, eine solidarische Beratungsstelle von Auswanderern für Auswanderer, <https://www.pressenza.com/de/>

- 2017/02/das-prekariatsbuero-berlin-eine-solidarische-beratungsstelle-von-auswanderern-fuer-auswanderer (letzter Zugriff: 18.10.2022)
- Schaupp, S.** (2021): Technopolitik von unten. Algorithmische Arbeitssteuerung und kybernetische Proletarisierung, Berlin
- Scholz, N.** (2022): Die wunden Punkte von Google, Amazon, Deutsche Wohnen & Co. Was tun gegen die Macht der Konzerne?, Berlin
- Staab, P.** (2014): Metamorphosen der Fabriksozialisation. Zur Produktion des Arbeiters in Vergangenheit und Gegenwart, in: Mittelweg 36. Zeitschrift des Hamburger Instituts für Sozialforschung 23 (6), S. 4–27
- Staab, P.** (2019): Digitaler Kapitalismus. Markt und Herrschaft in der Ökonomie der Unknappheit, Berlin
- Ticona, J. / Mateescu, A.** (2018): Trusted Strangers: Carework Platforms' Cultural Entrepreneurship in the On-demand Economy, in: New Media & Society 20 (11), S. 4384–4404
- Wallis, M.** (2021): Digital Labour and Social Reproduction – Crowdwork in Germany and Romania, in: Spheres, #6 Politics of Reproduction, <https://spheres-journal.org/contribution/digital-labour-and-social-reproduction-crowdwork-in-germany-and-romania> (letzter Zugriff: 18.10.2022)
- Zuboff, S.** (2018): Das Zeitalter des Überwachungskapitalismus, Frankfurt a. M. / New York

AUTOR*INNEN

VALENTIN NIEBLER promoviert am Institut für Europäische Ethnologie und am Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) der Humboldt Universität zu Berlin. Forschungsschwerpunkte: Arbeit, Technologie und Gewerkschaften.

@ Valentin.niebler@hu-berlin.de

MORITZ ALTENRIED, Dr., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Europäische Ethnologie und am Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) der Humboldt-Universität zu Berlin. Forschungsschwerpunkte: Arbeit, politische Ökonomie, Migration und Mobilität, digitale Technologien und Infrastrukturen.

@ Moritz.altenried@hu-berlin.de

STEFANIA ANIMENTO, Dr., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Europäische Ethnologie der Humboldt Universität zu Berlin. Forschungsschwerpunkte: Arbeit, Migration und Mobilität, Rassismus.

@ Stefania_animento@hotmail.it