

Die digitale Plattform als Chefin: Arbeiten für die Gig-Economy

Seit wenigen Jahren sind digitale Plattformen wie Helpling, Coople oder Batmaid auch in der Schweiz als Vermittlerinnen von Mikrojobs aktiv. Wie funktioniert Plattformarbeit? Und welche Potenziale bietet die Plattformarbeit zur Veränderung bestehender Geschlechterungleichheiten?

Karin Schwiter und Marisol Keller



Karin Schwiter



Marisol Keller

Was ist Plattformarbeit?

Digitale Arbeitsvermittlungsplattformen basieren auf der Grundidee, Personen, die Arbeiten zu vergeben haben, möglichst einfach und schnell mit Personen zusammenzubringen, die diese Arbeiten übernehmen möchten. Sie versprechen Flexibilität für beide Seiten: Arbeitgebende können Arbeitskräfte genau für die Zeitfenster bestellen, in denen sie sie benötigen. Und Arbeitnehmende können entscheiden, wo und wann sie welche Arbeiten übernehmen möchten. Die digitale Plattform ist die Software, welche die beiden zusammenbringt und den Geldtransfer organisiert. Soweit das Versprechen.

Die Praxis ist komplexer und ambivalenter. Grundsätzlich lassen sich zwei Formen von Plattformarbeit unterscheiden: Mit dem Begriff Crowdwork (oder auch Clickwork¹ für einfache Tätigkeiten) werden üblicherweise Mikrojobs bezeichnet, die direkt am Computer erledigt werden können. Sie sind nicht ortsgebunden und können von irgendwo auf der Welt erledigt werden. Typische Beispiele dafür sind Übersetzungen, Programmierungs- oder Gra-

fikdienstleistungen, die beispielsweise über Clickworker, Amazon Mechanical Turk oder Upwork vermittelt werden. Der Begriff Gig-Work² dagegen bezeichnet meist kurze Arbeitseinsätze, so genannte Gigs, die an einem bestimmten Ort ausgeführt werden müssen. Gut bekannte Beispiele hierfür sind die Taxiplattform Uber oder der Kurierdienst Notime. Neben diesen in der Öffentlichkeit sichtbaren Tätigkeiten haben Gigs jedoch auch in vielen anderen Branchen Einzug gehalten. Über die im Lead genannten Plattformen Helpling, Coople und Batmaid werden unter anderem Reinigungs-, Betreuungs- und Restaurationsarbeiten vermittelt. In diesen Branchen sind mehrheitlich Frauen* beschäftigt, viele von ihnen mit Migrationshintergrund.

Wer arbeitet über Plattformen?

Bisher existiert nur lückenhaftes Wissen darüber, wie verbreitet Plattformarbeit in der Schweizer Arbeitswelt tatsächlich ist. In seinem Bericht zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeitsverhältnisse verweist der Bundesrat (2017, S. 42) auf eine Umfrage der Gewerkschaft Syndicom, wonach

Bisher existiert nur lückenhaftes Wissen darüber, wie verbreitet Plattformarbeit in der Schweizer Arbeitswelt tatsächlich ist.

bereits 10 Prozent der Internetnutzenden regelmässig Plattformarbeit ausführen.³ Gleichzeitig stellt er einschränkend fest, dass es sich dabei bei den meisten Personen nicht um den Haupterwerb, sondern um eine Nebenbeschäftigung handelt. Wie viele Personen hierzulande mit Plattformarbeit ihre Existenz sichern, kann daraus jedoch nicht eruiert werden. Neben jungen Studierenden arbeiten oft Personen auf Plattformen, die keinen Zugang zu regulärer Beschäftigung finden und von Arbeitslosigkeit oder Unterbeschäftigung betroffen sind (Mattmann et al. 2018, S. 81).

Das Versprechen der Flexibilität

Plattformarbeit wird oft als Mittel propagiert, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten und das Arbeitspensum flexibel den eigenen Care-Verpflichtungen anpassen zu können, klingt insbesondere für Frauen attraktiv, da sie meist die Hauptverantwortung für die Betreuung von Kindern und älteren Angehörigen tragen. Damit die zeitliche Flexibilität auch tatsächlich genutzt werden kann, müssen nicht nur zu den angestrebten Arbeitszeiten genügend Mikrojobs zur Verfügung stehen, sie müssen ausserdem ein existenzsicherndes Einkommen ermöglichen (vgl. Mattman 2017, S. 74). In der Praxis sind diese beiden Bedingungen jedoch oft nicht gegeben. Oft stehen Plattformarbeiter*innen unter Druck, jederzeit einsatzbereit zu sein und alle verfügbaren Mikrojobs anzunehmen, auch zu schlechten Konditionen (James & Temple 2019; Berg et al. 2018). Statt der verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf resultiert der Anspruch, sich permanent mit der Erwerbsarbeit zu beschäftigen, und das Gefühl, nie fertig gearbeitet zu haben (Richardson 2018).

Um Flexibilität für die Anbieter*innen von Mikrojobs zu gewährleisten, setzen die Plattformen zudem algorithmische Kontroll- und Anreizsysteme ein. Diese stellen sicher, dass ihre Arbeitskräfte zu den benötigten Zeiten verfügbar sind. So lenken beispielsweise Kurierdienste durch kurzfristige Anpassungen der Entschädigungshöhe oder durch die Beschränkung der zugelassenen Personen pro Schicht die Anzahl Arbeitskräfte. Mit solchen Anreizen werden Plattformarbeiter*innen veranlasst, ihre Arbeitseinsätze auf die Bedürfnisse der Plattformen auszurichten. Die hochgepriesene Flexibili-

tät erweist sich damit in der Praxis primär als eine Flexibilität für Plattformen und ihre Kund*innen und nur eingeschränkt für die Plattformarbeiter*innen selbst (vgl. Veen et al. 2019).

Unsicherheit für Plattformarbeiter*innen

Ein ähnliches Bild zeigt sich in Bezug auf die soziale Absicherung. Zwar werben Plattformen für ihre Dienstleistungen unter anderem mit dem Argument, sie würden Arbeiten einen legalen Rahmen bieten, die zuvor undeklariert erbracht wurden. Gleichzeitig übernehmen viele von ihnen lediglich eine Vermittlungsrolle und argumentieren, ihre Arbeitskräfte würden als Selbständige arbeiten. Damit entledigen sie sich ihrer Verantwortung als Arbeitgebende. Für die Plattformarbeiter*innen geht dies mit fehlendem Arbeitnehmer*innenschutz und fehlenden Sozialversicherungsbeiträgen einher.⁴ Unabhängig vom Rechtsstatus der Arbeitskräfte garantiert die Tätigkeit für eine Plattform kein bestimmtes Arbeitsvolumen. Das Risiko, dass keine oder nicht genügend Mikrojobs angeboten werden, tragen die Plattformarbeiter*innen. Die Folgen davon zeigten sich jüngst während der Coronapandemie, als beispielsweise die Nachfrage nach Reinigungsdienstleistungen in Privathaushalten einbrach (vgl. Angeli 2020).

Insgesamt bestätigen bisherige Studien, dass Plattformarbeit massgebliche Unsicherheiten für die Arbeitskräfte mit sich bringt. Nichtsdestotrotz werden Plattformen dank ihren vergleichsweise tiefen Eintrittshürden geschätzt. Sie bieten Arbeitsmöglichkeiten insbesondere für Personen, die nur erschwert Zugang zu regulärer Beschäftigung finden – unter anderem Personen mit Care-Verpflichtungen oder mit Migrationshintergrund (siehe Interview mit einer Batmaid-Mitarbeiterin auf S. 92 in diesem Heft).

Geschlechterperspektiven auf Plattformarbeit

Digitale Plattformen präsentieren sich oft als neutrale Vermittler, die unparteiisch und fair Arbeitsangebote mit passenden Arbeitssuchenden zusammenbringen. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass sich je nach Ausgestaltung der Plattformen und ihren Algorithmen Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Herkunft und weiteren Zuschreibungen auch in der digitalen Arbeitsvermittlung

Die hochgepriesene Flexibilität erweist sich primär als eine Flexibilität für Plattformen und ihre Kund*innen und nur eingeschränkt für die Plattformarbeiter*innen selbst.

reproduzieren oder gar verschärfen können. Dies passiert beispielsweise, wenn Arbeitskräfte basierend auf Fotos ausgewählt oder nach der Arbeit mittels Ratingsystemen beurteilt werden (vgl. Kopp et al. 2019). Auch können die quasi-anonymen Interaktionen im digitalen Raum sexualisierte Gewalt und Rassismus begünstigen. Insbesondere wenn auf Plattformen Bezahlungen vorenthalten werden können und Bewertungen über den zukünftigen Zugang zu Gigs entscheiden, bestehen oft hierarchische Machtverhältnisse zwischen Kundenschaft und Plattformarbeiter*innen, die ausgenutzt werden können (James & Temple 2019). Aus einer Geschlechterperspektive ist es folglich zentral, die Effekte von vermeintlich neutralen digitalen Algorithmen kritisch zu analysieren (Elwood & Leszczynski 2018).

Darüber hinaus braucht es weitere Forschung dazu, wie Arbeit auf Abruf über digitale Plattformen die Arbeitswelt verändert: Was bedeutet es beispielsweise für das Selbstverständnis von Arbeitskräften, wenn sie als quasi-Selbständige in Dauerkonkurrenz um Gigs stehen? Wie verändert sich ihre Beziehung zur Arbeit, wenn nicht eine Person, sondern ein anonymer Algorithmus Arbeiten zuweist und Feedback gibt? Wie verschiebt sich das Verhältnis von bezahlter und unbezahlter Arbeitszeit, wenn jeder Gig zusätzlich Zeit für die Jobgewinnung und die Anreise erfordert?

Die Forschung und auch die öffentliche Diskussion zu solchen Fragen hatte bisher primär Fahr- und Kurierdienste wie Uber, Deliveroo und Notime im Blick, die überwiegend von Männern* geleistet werden. Demgegenüber ist das Wissen über die Effekte von Plattformen wie Helpling, Batmaid, Mami-Express oder Coople, in denen vermehrt Frauen* arbeiten, lückenhaft. Die Frage, wie Plattformarbeit in den bedeutsamen Arbeitsmarktfeldern der Reinigung, der Restauration und im Eventbereich neue Arbeitsrealitäten schafft, bedarf dringend grösserer Aufmerksamkeit.

Basierend darauf benötigt die Schweiz eine öffentliche Debatte über allfälligen Regulierungsbedarf: Braucht es Gesetzesanpassungen, um zu verhindern, dass die prekäre pseudo-Selbständigkeit von Plattformarbeitenden zu einer neuen Normalität auf dem Schweizer Arbeitsmarkt wird? Welche Vorkehrungen müssen getroffen werden, um sicherzustellen, dass die Anonymität auf digitalen Plattformen nicht Diskriminierungen Vorschub leistet und dass die neue Arbeitsform mit den gleichstellungspolitischen Zielen der Schweiz in Einklang steht? Um die Weichen für die Zukunft richtig zu stellen, braucht es dringend fundierte Analysen über die gegenwärtigen Arbeitsrealitäten von Plattformarbeitenden in der Schweiz.

Karin Schwiter, PD Dr., ist Privatdozentin und Leiterin der Forschungsgruppe «Arbeit, Migration und Geschlecht» am Lehrstuhl für Wirtschaftsgeographie der Universität Zürich.

Marisol Keller, M. Sc., ist Doktorandin in der Forschungsgruppe «Arbeit, Migration und Geschlecht» am Lehrstuhl für Wirtschaftsgeographie der Universität Zürich.

Plattformen bieten Arbeitsmöglichkeiten insbesondere für Personen, die nur erschwert Zugang zu regulärer Beschäftigung finden.

Avoir une plateforme numérique comme cheffe: travailler pour la gig economy

Les plateformes numériques de recrutement à la tâche comme Helpling, Batmaid ou Coople promettent un accès rapide et flexible à des mini-jobs. Ils n'offrent toutefois presque aucune protection aux travailleurs et travailleuses et peuvent favoriser les discriminations en raison du rapport de force déséquilibré qu'ils instaurent entre les personnes proposant des tâches et celles offrant leurs services. Il est donc urgent d'étudier, de manière approfondie et dans une perspective de genre, comment le travail sur plateforme transforme les réalités professionnelles dans les secteurs du nettoyage, de la restauration, de l'événementiel et tout autre secteur à dominante féminine où ces plateformes numériques ont récemment pris pied.

Résumé

Aus einer Geschlechterperspektive ist es zentral, die Effekte von vermeintlich neutralen digitalen Algorithmen kritisch zu analysieren.

Literatur

- Angeli Thomas 2020: Für die «Maid» nicht ganz so sauber. In: Beobachter, Heft 9, S. 38–41.
- Berg Janine, Furrer Marianne, Harmon Ellie, Rani Uma & Silberman M. Six 2018: Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world. Genf: International Labour Organization ILO.
- Bundesrat 2017: Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Chancen und Risiken. Bern: Schweizerische Eidgenossenschaft.
- Elwood Sarah & Leszczynski Agnieszka 2018: Feminist digital geographies. In: Gender, Place & Culture Jg. 25, S. 629–644.
- Thomas Gächter & Meier Michael 2018: Zur sozialversicherungsrechtlichen Qualifikation von Uber-Fahrern. Jusletter vom 3. September.
- Huws Ursula, Spencer Neil & Coates Matt 2017: The platformisation of work in Europe. Highlights from research in 13 European countries. Brussels: Foundation for European Progressive Studies.
- James Al & Temple Jennie 2019: Feminising the Platform Economy? Newcastle: Newcastle University e-prints.
- Kopp Daniel, Siegenthaler Michael & Hangartner Dominik 2019: Monitoring recruiters at work: determinants of ethnic discrimination on an online recruitment platform. Working Paper. Zürich: Swiss Economic Institute KOF.
- Mattmann Michael, Walther Ursula, Frank Julian & Marti Michael (Ecoplan) 2017: Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. SECO Publikationen Arbeitsmarktpolitik Nr. 48, S. 1–116.
- Pärli Kurt 2019: Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Fragen der Sharing Economy. Problemstellung und Lösungsansätze bei der Plattform-Erwerbstätigkeit. Zürich: Schulthess.
- Richardson Lizzie 2018: Feminist geographies of digital work. In: Progress in Human Geography Jg. 42, S. 244–263.
- Veen Alex, Barratt Tom & Goods Caleb 2020: Platform-Capital's 'App-etite' for Control. In: Work, Employment and Society, published online first.

Anmerkungen

- 1 Aufgrund des hohen Einkommensniveaus der Schweiz spielt Clickwork – das heisst einfache Tätigkeiten, die direkt am Computer ausgeführt werden können – eine untergeordnete Rolle. Gemäss einer Auswertung von Berg et al. (2018) wird für solche Plattformarbeit im Median eine Entschädigung von 2 Schweizer Franken pro effektive Arbeitsstunde bezahlt. Sie kann in der Schweiz deshalb keinen massgeblichen Beitrag zur Einkommenssicherung leisten.
- 2 Die Begriffe sind nicht trennscharf und werden teilweise uneinheitlich verwendet. Zur Terminologie siehe Mattmann et al. 2017, S. 73.
- 3 Auf die gleiche Zahl kommen auch Huws et al. 2017.
- 4 Ob Plattformarbeiter*innen rechtlich als Angestellte oder Selbständige zu behandeln sind, ist umstritten und Gegenstand von laufenden Gerichtsverfahren. Im Falle des Taxidienstleisters Uber hat die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt SUVA diese als Angestellte klassifiziert und Uber damit die Verantwortung als Arbeitgeber zugewiesen. Ein letztinstanzliches Urteil steht jedoch noch aus (vgl. Mattmann 2017, S. 80; Gächter & Meier 2018 und generell zur arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Stellung von Plattformarbeiter*innen siehe Pärli 2019).

«Ohne die App geht gar nichts»

Aus dem Alltag einer Batmaid-Mitarbeiterin

Anna Silveira¹ kam ursprünglich als Saisonarbeiterin in die Schweiz und arbeitete über viele Jahre in der Reinigung von Hotels. Nach längerer Arbeitssuche ohne Erfolg entschied sie sich im letzten Herbst erstmals dazu, sich bei Batmaid als Reinigungsfachfrau zu bewerben. Im Interview spricht Anna Silveira über ihren Alltag und ihre Arbeit für die Arbeitsvermittlungsplattform Batmaid.

Interview: Marisol Keller

Wie ist es dazu gekommen, dass Sie für die Plattform Batmaid arbeiten?

Ich suchte über längere Zeit erfolglos nach einer Arbeitsstelle. Überall hiess es, ich sei nicht genügend qualifiziert, auch wenn ich mich für Arbeiten bewarb, für die ich langjährige Erfahrung ausweisen konnte. Dann habe ich im Internet gesehen, dass Batmaid Leute sucht. Daraufhin bin ich vorbeigegangen und habe meinen Lebenslauf hinterlegt. Ungefähr zwei Tage später haben sie mich angerufen und ich konnte mich gleich am nächsten Tag vorstellen. Sie haben mich gefragt, wann, wie oft und wo ich arbeiten möchte. Gleich am Vorstellungsgespräch haben wir den Vertrag abgeschlossen.

Wie ist es dann zu Ihrem ersten Einsatz gekommen?

Nach zwei oder drei Tagen habe ich bereits angefangen mit Kund*innen zu arbeiten. Von Batmaid habe ich wenig Unterstützung erhalten. Sie haben auf meine langjährige Erfahrung in der Reinigung vertraut. Und ich kenne das ja, bei Kund*innen vorbeigehen und putzen, das ist nichts Neues. So habe ich angefangen. Im ersten Monat war es eher schwierig. Ich hatte wenige feste Kund*innen. Aber als dann immer mehr dazu kamen, wurde es besser. Ich war in der Anfangszeit vor allem sehr zufrieden, dass ich überhaupt Arbeit gefunden hatte. Ich fühlte mich gut.

Wie läuft das ab, wenn Sie zu neuer Kundschaft gehen?

Meistens erhalte ich auf der App eine Anfrage. Dann sehe ich, wo die Personen wohnen und um welche Uhrzeit eine Reinigung gewünscht ist. Die

App weiss, wann ich schon verplant bin, daher werden mir nur Anfragen zu Zeiten angezeigt, an denen ich frei bin. Dann kann ich entscheiden, ob ich den Job annehmen oder ablehnen will. Wenn er zu weit weg ist oder wenn es nur ein Job für eine Stunde ist, überlege ich es mir zweimal, weil es sich dann nicht lohnt. Wenn ich das Angebot annehme, erhalte ich von der App alle weiteren Informationen. Ich sehe den Namen, die Adresse und weitere Angaben dazu, was ich alles erledigen muss. Und wenn ich die Adresse noch nicht kenne, gehe ich am Tag vorher vorbei, um zu schauen, wo es ist. Ich benutze zwar oft das GPS, aber das hat mich auch schon im Stich gelassen. Wenn ich eine Adresse nicht gleich finde oder weit laufen muss, wird es stressig und mühsam.

Die App scheint sehr wichtig zu sein. Wie funktioniert die Arbeit über die App?

(Lacht) Ja, ohne die App geht gar nichts. Ich darf mein Telefon auf keinen Fall verlieren und es darf nicht kaputt gehen. Ich verdiene nicht so viel Geld, dass ich mir ein neues Telefon kaufen könnte. In der App steht alles, was ich wissen muss, und über das Telefon oder per SMS bin ich für Batmaid erreichbar. Zum Beispiel zeigt es mir unter «Meine Reinigungen» alle geplanten Reinigungen für die kommenden Wochen an. Bei «Neue Reinigung» sehe ich die Anfragen, die ich noch annehmen oder ablehnen muss. Und unter «Bevorstehende Reinigungen» sehe ich die Informationen zur Kundschaft der kommenden Woche. Ich sehe Name, Adresse, Anzahl Stunden und meinen Lohn. Zudem zeigt es mir an, was die Kundschaft bestellt hat, das heisst, was ich machen muss.



.....

«In der App steht alles, was ich wissen muss, und über das Telefon oder per SMS bin ich für Batmaid erreichbar.»

«Der grösste Vorteil ist, dass ich so arbeiten kann, wie ich will.»

Wie ist das für Sie, wenn Sie in fremde Haushalte gehen?

Bei festen Kund*innen ist das kein Problem. Da kenne ich mich aus und weiss, wo alles ist. Schwieriger wird es bei Kund*innen, die nur dann jemanden bestellen, wenn die Wohnung sehr schmutzig ist. Es kommt vor, dass ich von der App nur ganz wenige Informationen habe und dann komme ich in die Wohnung und es muss noch ganz viel anderes erledigt werden. Manchmal steht in der Küche viel Geschirr rum oder ich muss allgemein viel aufräumen, bevor ich überhaupt mit der Reinigung beginnen kann. Das ist dann schwierig. Mühsam wird es auch, wenn die Kundschaft nicht genügend Reinigungsmittel oder -material zur Verfügung stellt. Dann muss ich sehr kurzfristig improvisieren. Das bedeutet zeitlichen und psychischen Stress. Aber wie gesagt, meistens weiss ich ungefähr, was mich erwartet. Dann bin ich auch nicht nervös.

Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit für Batmaid?

Der grösste Vorteil ist, dass ich so arbeiten kann, wie ich will. Ich entscheide mich meistens für Jobs, die in der Nähe meines Wohnortes sind. Meinen Arbeitsbeginn und mein Arbeitsende kann ich selber bestimmen, sozusagen jeden Tag aufs Neue. Das Gute ist, dass ich momentan immer genügend Anfragen und genügend feste Kundschaft habe. Wäre das nicht der Fall, wäre die Situation schon schwieriger. Bis jetzt war es wirklich einfach. Ich könnte sogar am Samstag und am Sonntag arbeiten. Aber am Sonntag arbeite ich fast nie und am Samstag höchstens mal zwei bis drei Stunden. Ich versuche wirklich, meine Arbeitszeit unter der Woche zu organisieren.

Worin sehen Sie die Vorteile für die Kundschaft?

Ich denke, es ist anonym und unkomplizierter, eine Reinigungskraft über eine Plattform zu bestellen, als jemanden direkt anzustellen. Über Batmaid können die Kund*innen jederzeit entscheiden, ob sie jemanden brauchen, und falls nicht, spontan annullieren. So müssen sie die Putzfrau nur bezahlen, wenn sie wirklich kommt. Der Rest ist das Problem von Batmaid oder eben der Putzfrau. Das nimmt ihnen natürlich die Verantwortung einer Anstellung. Ich denke, das ist der grosse Vorteil. Interessanterweise ist die Kundschaft von Batmaid eher jung. Ich putze auch oft in Wohngemeinschaften.

Wahrscheinlich ist es für jüngere Leute einfacher und bequemer eine Reinigung über eine App zu bestellen. Und ich weiss von älteren Leuten, dass sie schon lange mit der gleichen Person zusammenarbeiten, also diese Person schon angestellt hatten, als es noch keine Online-Plattformen gab.

Sie haben bis jetzt viel Positives von Ihrer Arbeit erzählt. Gibt es auch Dinge, die Sie nicht so gerne mögen?

Ich mag meine Arbeit grundsätzlich gerne. Ich bin öfters zufrieden als unzufrieden. Das ist das Gute. Wenn ich das Gefühl habe, es ist nicht mehr gut oder ich habe zu viel Stress, dann kann ich einfach selber entscheiden und die Aufträge wechseln. Das Problem momentan [während der Corona-Krise, Anmerkung der Redaktion] ist natürlich, dass viele Kund*innen ihre Aufträge annulliert haben und ich derzeit keinen Lohn erhalte. Das ist die Problematik einer Plattform, Batmaid unterstützt uns finanziell nicht. Aber einige feste Kund*innen waren nett und haben mich trotzdem bezahlt oder haben mich schon für die Zukunft gebucht. Das freut mich.

Wie ist der Kontakt zu anderen Mitarbeitenden von Batmaid?

Ich kenne nicht viele. Manchmal gehe ich ins Büro, um ein Papier abzugeben. Dort treffe ich andere Mitarbeitende, denn wenn wir Batmaid weiterempfehlen und dadurch Kund*innen generieren, erhalten wir eine Art Lohn. Einige holen diesen dann direkt im Büro ab. Da sehe ich andere Frauen. Gelegentlich wechseln wir ein paar Worte über unsere Arbeit. Weil wir nachher bei der Kundschaft alleine sind, ist es schön, mit jemandem zu sprechen. Es gibt Zeiten, da denke ich, es wäre schön, mehr Kontakt zu haben. Dann gehe ich durch die Strassen und überlege: «Vielleicht ist das eine Arbeitskollegin von mir, die bei der gleichen Firma arbeitet wie ich.» Aber du weisst es einfach nicht und sie weiss es auch nicht. Wir kommunizieren wirklich nur, wenn wir uns im Büro per Zufall sehen.

Die Firma Batmaid preist sich damit an, dass sie «nur» vermittelt, also Arbeitskraft und Kundschaft zusammenbringt. Welche Vorteile sehen Sie darin, dass Batmaid diese Vermittlung organisiert?

Batmaid ist eine Plattform. Ein Kunde bestellt eine Person zum Beispiel an einem Tag für zwei Stunden, alle zwei Wochen. Batmaid schaut dann, wer

dafür Zeit hat und frei ist. Sie schicken mir dann diese Anfrage und ich nehme sie an oder nicht. Batmaid weiss immer genau, wann ich noch Zeit habe und an welchen Tagen ich schon komplett verplant bin. Manchmal sind das sehr spontane Anfragen. Dann rufen sie mich an und fragen, ob ich am gleichen Tag noch einen weiteren Einsatz machen kann. Ich sehe wirklich fast nur Vorteile, auch für die Kundschaft. Eine Buchung kann bis um 18 Uhr am Vorabend storniert werden. Das weiss ich, weil ich jeweils um 18 Uhr eine Nachricht mit den Terminen für den nächsten Tag bekomme. Das ist sehr praktisch. Der einzige Nachteil ist, wenn ich zu Kund*innen komme, die nicht empfehlenswert sind, das heisst, wenn es sehr dreckig ist oder sie bei Batmaid nur sehr unregelmässig bestellen.

Welche Tipps können Sie für die Arbeit über Batmaid an andere weitergeben?

Das ist schwierig. Ich habe ja nur meine eigene Erfahrung. Aber wenn sich eine Person dafür entscheidet, bei Batmaid tätig zu sein, muss sie selber schauen, welche Zeit für sie gut ist oder an welchem Tag sie arbeiten kann. Wenn zum Beispiel diese Person noch eine andere Arbeit hat, an zwei oder drei Tagen in der Woche, dann hat sie die Möglichkeit, an den anderen Tagen über Bat-

maid zu arbeiten. Aber jede Person muss ihre eigenen Erfahrungen machen. Das Gute ist, dass man immer wieder den Tag oder die Zeit, an denen man verfügbar ist, wechseln kann. Und die Anmeldung bei Batmaid war, für mich zumindest, sehr einfach. Man kann es also einfach mal ausprobieren. Der Lohn bewegt sich etwa im gleichen Rahmen, wie wenn ich ohne Plattform putzen würde.

Was wünschen Sie sich für die Zukunft?

Ich möchte gerne vom Leben profitieren. Im Moment bin ich zufrieden, aber wer weiss, was in Zukunft passiert. Ich bin schon viele Jahre in der Schweiz und ich denke, langsam ist die Zeit gekommen, darüber nachzudenken, wie es weitergeht. Ich weiss es aber noch nicht und momentan gefällt es mir.

1 Name geändert

.....
Marisol Keller, M. Sc., ist Doktorandin in der Forschungsgruppe «Arbeit, Migration und Geschlecht» am Lehrstuhl für Wirtschaftsgeographie der Universität Zürich. In ihrem Dissertations-Projekt beschäftigt sie sich mit der Frage, wie digitale Plattformen die Arbeitsverhältnisse in der Schweiz verändern.

.....
«Batmaid nimmt den Kund*innen die Verantwortung einer Anstellung.»

«Senza la app non lavoro». Scene di vita quotidiana di una collaboratrice Batmaid

Abstract

Anna Silveira (nome fittizio), una collaboratrice di Batmaid, spiega come funziona il lavoro per una piattaforma online e come è strutturata la sua vita quotidiana. Autonomia, flessibilità e uno smartphone funzionante sono requisiti indispensabili. Anche se il lavoro può essere offerto o disdetto con un breve preavviso, Anna Silveira apprezza la piattaforma. Le agevola l'accesso al lavoro e le offre anche una certa libertà.

Bild:

Präzisionslandwirtschaft und Ausbeutung der Natur? Industrielle Expansion erreicht neue Sphären.