

Gender Pay Gap in der Plattformarbeit

Frauen bekommen für ihre Arbeit auf Online-Plattformen oft weniger Geld als Männer. Um Diskriminierung zu verhindern, sollten Plattformen in die Pflicht genommen und Schutzrechte für alle Erwerbstätigen eingeführt werden.

Plattformunternehmen bringen Angebot und Nachfrage für vielfältige Tätigkeiten zusammen. Dabei kann es um unterschiedlich komplexe Leistungen wie Essenslieferungen, das Sortieren von Fotos, die Programmierung von Websites, Personenbeförderung, das Putzen der Wohnung oder das Verfassen von Texten gehen. Die Plattformen steuern, unterstützen durch Computeralgorithmen, die Zuweisung, Ausführung und Bewertung von Aufträgen und beeinflussen so maßgeblich die Bezahlung. Gibt es auch in diesem Teil der Wirtschaft, der flexible Erwerbsarbeit verspricht und in dem angeblich neutrale und vorurteilsfreie Computerprogramme die Entscheidungen treffen, eine Benachteiligung von Frauen? Dem sind Ulrike Spangenberg und Siegfried Timpf in einer Studie für das HSI nachgegangen. Sie haben empirische Studien zur Bezahlung auf Plattformen gesichtet, Arten der Bezahlung aufgeschlüsselt und die Rechtslage eruiert. Ihr Ergebnis: Es braucht Berichts- und Prüfpflichten, die Plattformunternehmen zu mehr Transparenz bei der Bezahlung zwingen. Und es braucht Regelungen zum Schutz vor Diskriminierungen – für alle Plattformtätigen: für Beschäftigte und formell Selbstständige gleichermaßen.

Für Deutschland liegen kaum aussagekräftige geschlechterdifferenzierte Daten zur Bezahlung in der Plattformarbeit vor. Bezieht man jedoch auch Studien aus den USA, China, Indien und anderswo ein, so ist das Bild eindeutig: auch in der Plattformwirtschaft gibt es einen Gender Pay Gap zum Nachteil von Frauen. Die Entgeltdifferenzen liegen, je nach Untersuchung, zwischen wenigen Prozenten und mehr als einem Drittel.

Die verantwortlichen Faktoren sind vielfältig. Neben der schlechteren Bezahlung von frauendominierten Tätigkeiten, fehlenden oder verzerrten Leistungskriterien und -bewertungen spielen etwa durch Diskriminierungserfahrungen geprägte Entgelterwartungen eine besondere Rolle. Flexibilität wirkt als implizites Leistungskriterium, zum Nachteil von Plattformtätigen mit Sorgeverpflichtungen. Computeralgorithmen können auf der Grundlage vorheriger Aufträge die geringstmögliche Bezahlung austarieren und verstärken so Einkommensnachteile. Nicht zuletzt trägt die algorithmische Steuerung zur Intransparenz der Entgeltstrukturen bei.

Gleichzeitig gibt es Faktoren, die solche Unterschiede – zumindest teilweise – erklären, ohne dass Diskriminierung

im Spiel sein muss. Das gilt etwa, wenn Männer im Vergleich zu Frauen öfter und länger auf der Plattform arbeiten und aufgrund ihrer Berufserfahrung besser eingestuft und bezahlt werden. Welche Gründe Entgeltdifferenzen tatsächlich rechtfertigen können, müsse für Plattformarbeit und deren Art der Bezahlung vertieft diskutiert werden, so Spangenberg und Timpf.

Bislang fehlt es an Daten, um Entgeltdifferenzen auf Plattformen genau zu beziffern und deren Ursachen aufzudecken, schreiben die Forschenden. Dennoch sprächen die bekannten Fakten dafür, dass es in der digitalen Wirtschaft ebenso geschlechtsspezifische Diskriminierung

gebe wie in der analogen. Plattformen müssten daher, ebenso wie andere Unternehmen, dafür sorgen, Diskriminierungen zu vermeiden. Bislang greifen die rechtlichen Normen zum Schutz vor Entgeltdiskriminierungen jedoch nur sehr eingeschränkt. Daher gilt es, Transparenz zu schaffen und Plattformtätige vor Diskriminierungen zu schützen. Die Plattformen müssten verpflichtet werden, „Entgeltdifferenzen zu identifizieren, deren Ursachen zu erforschen und Maßnahmen zu entwickeln, diese zu beseitigen“. Die nötigen Daten lägen in Unternehmen, die Auftragsvergabe und Vergütung per Algorithmus steuern, ohne-

hin vor. Der Gesetzgeber müsse 2026 in jedem Fall tätig werden, da einschlägige EU-Richtlinien in Kraft treten.

HSI-Direktor Ernesto Klengel sieht dringenden Handlungsbedarf: „Die Studie zeigt, dass sich alte Muster der Ungleichheit auch in modernen Arbeitsformen fortsetzen. Bei der Umsetzung der Europäischen Entgelttransparenz-Richtlinie muss daher darauf geachtet werden, die Plattformarbeit und die Auswirkungen von algorithmischen Systemen auf die Entgeltfindung zu berücksichtigen. Bei der darüber hinaus anstehenden Umsetzung der EU-Richtlinie zur Plattformarbeit wiederum muss die Dimension der Geschlechtergerechtigkeit ein wesentlicher Gesichtspunkt sein.“ ◀



Quelle: Ulrike Spangenberg, Siegfried Timpf:
Entgeltgleichheit auf digitalen Arbeitsplattformen,
HSI-Working-Paper Nr. 2, Januar 2026