

SYSTEMRELEVANT

Transkript: Folge 284

Warum Algorithmen den Gender Pay Gap nicht automatisch lösen

Digitale Plattformen wirken neutral – doch Studien zeigen: Auch dort verdienen Frauen im Schnitt weniger. Wie sich die Bezahlung auf Plattformen zusammensetzt, warum Flexibilität zur Falle werden kann und welche EU-Regeln jetzt entscheidend werden, erklären Ernesto Klengel und Ulrike Spangenberg.

00:00:02 Einsprecher

Systemrelevant: Fakten für eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft.

00:00:13 Marco Herack

Heute ist Montag, der 16. Februar 2026. Willkommen zur 284. Ausgabe von Systemrelevant. Mein Name ist Marco Herack und heute wird es um Entgeltgleichheit auf digitalen Plattformen gehen und dazu begrüße ich recht herzlich Ernesto Klengel. Hallo Ernesto.

00:00:28 Ernesto Klengel

Ja, hallo Marco,

00:00:29 Marco Herack

Du bist Direktor des HSI, des Hugo-Sinzheimer-Instituts, und das beschäftigt sich mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung. Und Ulrike Spangenberg, hallo, grüß dich.

00:00:38 Marco Herack

Hallo Marco.

00:00:39 Marco Herack

Du bist Juristin und arbeitest als Wissenschaftlerin und Beraterin zum nationalen, europäischen und internationalen Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrecht.

Und an unsere Hörerinnen und Hörer, vorweg wie immer der Hinweis, dass ihr uns erreichen könnt per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen, Unmut, Anregungen, alles bitte per E-Mail. In den Shownotes findet ihr unsere Liste der sozialen Netzwerke sowie unsere weiteren Podcasts.

00:01:03 Marco Herack

Derer haben wir 2 und wir freuen uns natürlich sehr, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert und somit keine Folge verpasst.

Entgeltgleichheit auf digitalen Plattformen, also instinktiv würde man ja meinen, dass gerade digitale Plattformen nicht nach Geschlecht diskriminieren, sondern die bezahlen einfach alle schlecht. Dennoch habt ihr euch diesem

Thema angenommen, Ernesto, also scheinbar gibt es da doch noch 'n paar Unklarheiten in der Sache oder wie kam es dazu?

00:01:29 Ernesto Klengel

Ja, genau Marco, generell ist das Thema Entgelt ja in Deutschland auch so 'n bisschen ein sensibles Thema immer. Ja, wir reden ja nicht so gerne drüber, was wir so verdienen und was vielleicht auch die anderen verdienen. Gleichzeitig ist das natürlich 'n ganz wichtiges Thema auch im Zusammenhang mit der Geschlechtergerechtigkeit, denn daran ändert sich ja irgendwie nicht so richtig was. Frauen bekommen immer noch 16% weniger als Männer, bewusst gesagt, sie bekommen weniger, weil sie verdienen natürlich das Gleiche. Deswegen kann das ja eigentlich nicht sein und wir überlegen uns natürlich auch, wie man das in der Arbeitswelt der Zukunft ändern kann.

00:02:05 Ernesto Klengel

Und hier kommt ja dann die Plattformarbeit mit ins Spiel, weil das ja schon auch eine Arbeitsform ist, die doch im Zunehmen ist und die häufiger gewählt wird und an der sich möglicherweise auch neue Strukturen in der Arbeitswelt der Zukunft zeigen. Und ja, da gibt es verschiedene Hoffnungen auch damit, ne, wenn digitale Tools verwendet werden, ist natürlich die Hoffnung, das Ganze wird so ein bisschen objektiver und das Ganze wird gleich sogar auch nachvollziehbarer und damit ein bisschen geschlechtergerechter. Ja, weil diskriminieren tun ja vielleicht nur die Menschen, vielleicht die Männer, die in den Chefetagen sitzen.

00:02:39 Ernesto Klengel

Andere haben natürlich die Befürchtung, dass gerade sich in der Plattformarbeit oder gerade bei digitalen Tools gerade auch wiederum schwieriger wird, weil sie intransparent sind und man nicht so in die Blackbox gucken kann. Insofern ist das sicherlich so das Feld, in dem wir uns bewegen und ganz akut ist das Thema auch, weil wir haben gleich 2 EU-Richtlinien in der Pipeline, einmal zur Plattformarbeit und einmal zur Entgelttransparenz. Beide werden oder sollen, sagen wir mal vorsichtig, dieses Jahr umgesetzt werden. Insofern ist das natürlich ein total relevantes und aktuelles Thema.

00:03:10 Ulrike Spangenberg

Ernesto hat im Grunde genommen alles gesagt. Ja, also Gleichstellung der Entgeltgleichheit ist eines der zentralen gleichstellungsrelevanten Themen in Deutschland, weil es einfach die Grundlage ist für 'ne angemessene und gerechte Bezahlung, also für 'ne eigenständige Existenzsicherung, dann unabhängig vom Geschlecht. Und insofern ist es toll, dass das HSI hier diese Studie beauftragt hat, die sich nicht nur mit traditionellen Arbeitsverhältnissen befasst, sondern gerade eben neue Formen der Erwerbstätigkeit, digitale Arbeitsplattformen in den Blick nimmt. Und diese Studie, die ich gemeinsam mit Siegfried Timpf erstellt habe, geht auf 'ne Empfehlung vom dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung zurück.

00:03:49 Ulrike Spangenberg

Und die Sachverständigen haben damals empfohlen, sich vertiefter mit den Ursachen von geschlechtsbezogenen Entgeltdifferenzen auf Plattformen und deren diskriminierungsrechtlicher Bewertung zu befassen. Also, der dritte Gleichstellungsbericht hatte das Thema: Geschlechtergerechte Gestaltung der Digitalisierung und hat sich in dem Zusammenhang natürlich dann auch mit digitalen Plattformen befasst, also digitalen Arbeitsplattformen. Und die Studie tut genau das, also sich mit diesen Entgeltdifferenzen auf Plattformen und der diskriminierungsrechtlichen Bewertung zu befassen.

00:04:21 Ulrike Spangenberg

Wir haben das in vier Abschnitte eingeteilt. Am Anfang geht es natürlich erst mal um die Frage: Wie wird denn eigentlich auf Plattformen bezahlt? Was sind denn Verfahren und Kriterien, nach denen sich die Bezahlung auf Plattformen bemisst? Auf digitalen Plattformen wird selten nach Zeit bezahlt, sondern vor allem nach Leistung. Es gibt aber auch sogenannte Gamification-Elemente. Also finanzielle Anreize, die die Plattformen in die Bezahlung einflechten. Und die sollen gewährleisten, dass auch in Zeiten hoher Nachfrage genügend Plattformen, Tätige zur Verfügung stehen.

00:04:52 Ulrike Spangenberg

Auf Plattformen wird Entgelt aber zum Teil auch einfach ausgehandelt, also verhandelt, wie im Rahmen selbstständiger Beschäftigung. Und besonders interessant sind hier so plattformtypische Steuerungsmechanismen, also zum Beispiel die automatisierte Zuweisung von Aufgaben, die den Zugang zu besser oder schlechter bezahlten Aufträgen reguliert. Oder auch die für Plattformen sehr typischen Reputationssysteme, also die Bewertung der Arbeit durch Kundinnen, die sich dann auch wieder indirekt auf die Höhe der Bezahlung auswirkt. Im zweiten Teil der Studie geht es um die Frage:

00:05:24 Ulrike Spangenberg

Inwieweit es denn auf digitalen Arbeitsplattformen Entgeltunterschiede gibt? Marco, du hast es am Anfang gesagt. Eigentlich gab es immer so die Annahme auf Plattformen, es ist alles anonym und überhaupt, da ist flexibles Arbeiten möglich. Und eigentlich ist doch hier eine Chance, dass es einfach eine gerechtere Bezahlung gibt, weil man gar nicht sieht, ob es Männer oder Frauen gibt. Und wir haben uns dafür einfach verschiedene Studien angeguckt. Und für in Deutschland ansässige Plattformen gibt es hier bislang kaum Erkenntnisse. Darum haben wir auf Studien aus den USA oder China zurückgegriffen. Da gibt es bereits einiges und haben das noch mal ergänzt, um sozialwissenschaftliche Literatur zu Diskriminierungsrisiken, um zu analysieren.

00:06:01 Ulrike Spangenberg

Gibt es denn einen Gender Pay Gap oder Entgeltdifferenzen auf Plattformen und was sind eigentlich die Ursachen dafür? Und dann im dritten Teil, ich bin

Juristin. Insofern geht es natürlich auch um rechtliche Fragestellungen und dabei vor allem um die Frage, um diese rechtlichen Normen zum Schutz vor entgeltbezogener Diskriminierung. Also der Grundsatz gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit, den es seit den 1950er Jahren gibt im europäischen Recht, dann aber auch im Entgelttransparenzgesetz im AGG, ob der eigentlich auch auf diese digitalen Arbeitsplattformen anwendbar ist.

00:06:33 Ulrike Spangenberg

Und dabei geht es einerseits um den sachlichen Anwendungsbereich, Und andererseits aber auch um die Frage, ob diese Konzeption von Entgeltgleichheit, also dieses Prinzip, wie bemisst man denn eigentlich gleiche und gleichwertige Arbeit auf Plattformen und auch die Durchsetzungsmechanismen, die es dazu gibt, ob das eigentlich auf Plattformen übertragbar ist, also ob diese Konzeption, so wie wir das kennen, eigentlich wirklich geeignet ist, Diskriminierungen auf Plattformen zu verhindern. Und abschließend hat die Studie natürlich auch Empfehlungen, also welche Regelungen sind notwendig um Diskriminierung auf Plattformen zu vermeiden, aber es geht auch noch mal um Forschungsbedarf, denn die Studie enthält ganz, ganz viele Anregungen, zeigt aber auch, dass es einfach weiteres Wissen an dieser Stelle braucht.

00:07:14 Marco Herack

Vielleicht fangen wir mal wirklich so ganz grundsätzlich an mit der Frage, was 'ne Plattform ist?

00:07:19 Ernesto Klengel

Das Besondere an der Plattformarbeit ist ja, dass wir nicht nur den Auftraggeber haben und die Person, die die Plattformarbeit erbringt, sondern wir haben dazwischen geschaltet eben die Plattform, die den Namen entsprechend gibt. Und das ist einfach die rechtliche Grundstruktur. Die Plattform dient dazu, dieses Matching hinzubekommen. Dass also die Aufträge, die der Auftraggeber hat, letztlich da eingestellt werden und dort jemanden finden auf dieser Plattform, die diesen Auftrag dann eben wahrnimmt und erbringt.

00:07:50 Ernesto Klengel

Aber wie sich das jetzt in der Realität darstellt, und das finde ich, das zeigt ihr extrem gut mit einer sehr schönen Darstellung in der Studie, das ist sehr unterschiedlich. Da haben wir eben auch Tätigkeiten, die man, sagen wir mal, plattformarbeitsmäßig vielleicht kennt. Dass man jetzt Lieferdienste hat, wo also die Plattformbeschäftigten irgendwo unterwegs sind. Und zu einem bestimmten Zeitpunkt an einem bestimmten Ort sein müssen. Und dann hat man aber eben auch Microtasks auf so entsprechenden Plattformen, die ja wirklich riesig sind, wo man dann in der digitalen Welt Mikroaufträge entgegennimmt und die dann irgendwie bearbeiten muss.

00:08:22 Ernesto Klengel

Sei es beim Programmieren oder sei es auch beim Erstellen von Bildern oder

beim Lösen auch von Aufgaben und vom Training von KI. Plattformarbeit ist aber auch so etwas wie Helping, wo also auch Hausarbeit vermittelt wird. Also, wie gesagt, die Erscheinungsformen sind sehr vielgestaltet und auch die Arbeitsformen sind ja sehr unterschiedlich. Wir haben einmal einen Bereich, der unheimlich prekär ist, oftmals auch die Frage von Aufenthaltsrecht 'ne Rolle spielt in Deutschland, wo man dann sagt, das ist die einzige Möglichkeit, wo man vielleicht sich auch 'ne Arbeit und 'n Einkommen irgendwie sichern kann, das dann auch für den Aufenthalt ausreicht.

00:08:53 Ernesto Klengel

Und man nimmt dann entsprechend die Fahrradkuriertätigkeiten wahr, was wirklich zu einer extremen Abhängigkeit eben auch führt von dieser Plattform dann. Oder es sind aber auch zu einem großen Teil auch einfach Aufträge, die nebenberuflich erledigt werden, von Freelancern auch gar nicht so schlecht bezahlt und so, ne. Also das sind die Erscheinungsform, das ist die Plattformarbeit, aber was dahinter steht, ist eben unterschiedlich. Das macht es einerseits schwer und kompliziert, so ein bisschen darüber nachzudenken, aber andererseits macht es das auch ebenso interessant, das mal zu erforschen. Und wirklich, wie Ulrike gesagt hat, ist es wirklich bemerkenswert, dass es wirklich zahlreiche Forschungslücken gibt und man sich jetzt, sagen wir mal, in dieser Form, wo die EU-Kommission sagt, dass im Bereich von 28 Millionen in 2021 mittlerweile vielleicht auch schon 40 Millionen Beschäftigte sollen darin EU-weit jedenfalls arbeiten, dass das sozusagen so schwach erforscht ist. Das ist schon bemerkenswert.

00:09:42 Marco Herack

Jetzt haben wir ja im Grunde schon gesagt, dass es Zweifel an der Gerechtigkeit bei der Bezahlung gibt. Deswegen würde ich es jetzt nicht noch mal ausformulieren wollen, aber Ulrike, ihr habt da tatsächlich auch ja Lücken gefunden, oder?

00:09:55 Ulrike Spangenberg

Im zweiten Teil der Studie, also wie ich es gerade erklärt habe, die zeichnen schon ein sehr eindeutiges Bild. Frauen werden auch auf Plattformen im Durchschnitt schlechter bezahlt als Männer. Es gibt eine ganze Reihe von Studien inzwischen mit einem sehr unterschiedlichen Forschungsdesign. Deshalb ist es auch sehr schwer, das für alle Plattformen zu verallgemeinern. Es sind sehr unterschiedliche Geschäftsmodelle. Und die Studien basieren auch auf sehr unterschiedlichen Methoden und Daten. Also zum Teil fragen die auch gar keine Zahlungsdifferenzen ab, weil die gar nicht die Daten haben, sondern es geht eher um Entgelterwartung an der Stelle, was auch noch mal ein spannender Teil dieser Frage ist: Ist das eigentlich eine Diskriminierung, wenn Frauen einfach weniger Geld fordern oder bereit sind, weniger Geld zu akzeptieren?

00:10:39 Ulrike Spangenberg

Aber noch mal zurück zu den Studien. Also es gibt ein paar Studien, die zeigen keine signifikanten Unterschiede und die meisten Studien belegen aber Unterschiede bei der Bezahlung zwischen 4 und 37 Prozent. Ich würde hier bewusst nicht von einem Gender Pay Gap sprechen, der ist in einer bestimmten Art und Weise definiert. Und da wäre es interessant, da noch mal genauer hinzugucken. Wie kann man das denn für Plattformen definieren? Aber die Studien weisen in jedem Fall Zahlungsdifferenzen nach. Oder Entgelterwartungsdifferenzen haben wir die an dieser Stelle genannt.

00:11:09 Ulrike Spangenberg

Diese Studien überlegen natürlich auch, warum ist das eigentlich so? Oder wir haben uns noch viele andere Studien angeguckt und die Ursachen für diese Unterschiede gleichen schon den Ursachen auf dem traditionellen Arbeitsmarkt. Also Segregationen des Arbeitsmarktes, also Männer und Frauen, die in sehr unterschiedlichen und unterschiedlich bezahlten und bewerteten Bereichen des Arbeitsmarktes arbeiten. Also IT einerseits, Pflege andererseits. Helpling ist zum Beispiel eine Plattform für Betreuungsleistungen. Da gibt es natürlich auch ganz, ganz viele Frauen an der Stelle und ganz viele Menschen mit Migrationshintergrund.

00:11:42 Ulrike Spangenberg

Ein weiterer Grund ist die Verteilung von Sorgearbeit, die zu Erwerbsbeschränkungen und Qualifikationsverlusten führt und natürlich auch unterschiedliche Bewertungen von weiblichen und männlich geprägten Tätigkeiten. Also da ist sehr viel ähnlich und es gibt aber natürlich auch Besonderheiten auf Plattformen. Und dazu gehört insbesondere dieses Thema zeitliche und örtliche Flexibilität. Und ich habe mir das Beispiel rausgesucht, genau deshalb, weil ja immer so getan wird, als wenn jetzt mit dieser flexiblen Plattformarbeit ist es halt gerade für Menschen, die Sorgeverpflichtungen haben, möglich zu arbeiten und gleichzeitig sich aber um ihre Familie zu kümmern.

00:12:20 Ulrike Spangenberg

Was das für Schwierigkeiten bringt, haben wir während Corona gemerkt. Auf Plattformen ist es aber so, dass diese Flexibilität im Grunde genommen ein implizites Leistungskriterium ist, das sich zum Nachteil von Frauen auf die Bezahlung auswirkt. Also Plattformtätige, die dann sorgebedingt nur zu bestimmten Zeiten arbeiten können oder aber nur begrenzte Zeitfenster haben, sind hier mehrfach, benachteiligt und sie müssen zum Beispiel häufiger Aufträge annehmen, die andere Plattformentätigen übrig gelassen haben und dann finanziell weniger attraktiv sind.

00:12:51 Ulrike Spangenberg

Sie sind auch seltener in der Lage, diese leistungsorientierten Bonuszahlungen zu realisieren. Also, ich muss dann bei Lieferdiensten besonders schnell sein oder eine große Anzahl von Aufträgen abarbeiten. Und dann bekomme

ich einen bestimmten Bonus an der Stelle. Und das kann ich natürlich sehr viel schlechter, wenn ich irgendwie nur in Teilzeit arbeite beziehungsweise nur bestimmte Zeiten zur Verfügung habe. Oder wenn Plattform tätige Kinder betreuen, dann müssen sie Unterbrechungen einrechnen. Und gerade bei Kleinstaufgaben, also Ernesto hat gerade von diesen MicroTask-Plattformen wie AMT gesprochen, Amazon Mechanical Turk, dann unterbricht das den Arbeitsfluss.

00:13:26 Ulrike Spangenberg

Und damit die Schnelligkeit, wenn ich zwischendurch gucken muss: Stimmt alles mit dem Kind oder muss ich mich um was kümmern? Vor allem müssen diese Aufgaben innerhalb einer vorgegebenen Zeit erfüllt werden. Wenn diese Zeit überschritten ist und die Aufgabe nicht beendet ist, wird die Aufgabe neu ausgeschrieben. Und die Arbeit, die man geleistet hat, wird nicht bezahlt. Und diese Vorfälle führen darüber hinaus zu Fehlerquoten. Und diese Fehlerquoten werden natürlich, das fließt letztlich in diese ganzen Daten ein und dann wiederum in die Bewertung.

00:13:56 Ulrike Spangenberg

Und das entscheidet dann wieder darüber, ob ich besser oder schlechter bezahlte Aufgaben bekomme. Weil das natürlich in so eine Art Score auf vielen Plattformen einfließt, der auch den Kundinnen von Plattformen zeigen soll, wie gut ist denn die Person. Und wenn man sich nicht auf die verlassen kann, weil die halt Aufträge abgebrochen hat, dann führt das zu einer schlechteren Bewertung. Und häufig weiß man aber gar nicht, warum die das eigentlich gemacht haben. Weil da steht natürlich nicht, dass das aufgrund von Sorgearbeit ist. Und generell, es betrifft auch Menschen mit Migrationsgeschichte, die befinden sich häufig dann in einer Zwangssituation und sind dann auch eher bereit, schlecht bezahlte Aufträge anzunehmen.

00:14:32 Ulrike Spangenberg

Und das ist das besonders harte oder benachteiligende an Plattformen. Plattformen sammeln ja ganz viele Daten und können das dann ausnutzen. Sie sind in der Lage, aufgrund der vielen Daten auszuloten, zu welchem Lohn Plattformen Tätige bereit sind zu arbeiten. Der Begriff dafür ist der sogenannte ‚reservation wage‘. Plattformen können dann gucken: Was war denn der letzte Auftrag, den so eine Person angenommen hat? Dann biete ich ihr einen zu einem geringeren Lohn an und gucke, ob die Person das tatsächlich annimmt.

00:15:02 Ulrike Spangenberg

Leute, die Diskriminierungen gewohnt sind, die keine andere Wahl haben, nehmen diese Aufträge an. Es gibt Studien, die zeigen, dass Frauen häufiger schlechter bezahlte Angebote bekommen. Insofern setzt sich dann diese schlechtere Bezahlung, diese Historie setzt sich immer weiter fort. Plattformen folgen einer Idealarbeiternorm. Der Idealarbeiter auf Plattformen ist frei

von Sorgeverpflichtungen, zeitlich immer verfügbar und Frauen weichen halt von dieser Norm ab und erleben deshalb im Grunde genommen eine Bestrafung für diese fehlende Flexibilität. In den Studien wird das dann ‚flexibility penalty‘ genannt.

00:15:40 Marco Herack

Wobei man ja echt fragen muss, ob es da nicht eher so ist, dass das, was wir als Flexibilität definieren würden, ne. Also man arbeitet halt, wenn gerade man kann, überhaupt nicht genau das dann bestraft wird, weil da eine ganz andere Flexibilitätsdefinition da ist. Genau, du kannst jederzeit immer arbeiten und machst das auch.

00:15:58 Ulrike Spangenberg

Genau. Was wir in der Studie dann halt gemacht haben, ist zu gucken, also das eine sind ja die Daten, die wir dann so haben, ne, oder zumindest die Studien erst mal und das sind ja aber erst mal nur statistisch relevante Unterschiede und was wir uns dann, oder vor allem ich in der Studie genauer angeguckt haben: Sind das dann auch rechtlich relevante Diskriminierungen? Das Ganze ist ein bisschen schwer. Es ist schade, aber deshalb wäre es schöner, genauer hinzugucken. Denn um wirklich zu zeigen, was eine rechtlich relevante Diskriminierung ist, brauche ich konkrete Daten. Gerade bei mittelbaren Diskriminierungen, wo ich zeigen muss, dass Frauen oder Menschen mit Migrationsgeschichte faktisch stärker betroffen sind.

00:16:36 Ulrike Spangenberg

Und trotzdem weisen diese Studien auf erhebliche Risiken im Sinne unmittelbarer oder vor allem auch mittelbarer Entgeltdiskriminierung hin. Also, was ich gerade erzählt habe, diese Ausnutzung des ‚reservation wages‘. Wenn sich zeigen lässt, dass das aufgrund des Geschlechtes passiert, dann ist das natürlich im Anwendungsbereich von Diskriminierungsnormen eine unmittelbare Diskriminierung, die abgeschafft werden muss. Oder ich habe vorhin schon mal diese Reputationsmechanismen erwähnt, also Bewertungen von Kundinnen, können mittelbar Diskriminierung sein, wenn diese Bewertungen zur Qualität der Auftragsausführung auf Vorurteilen beruhen und sich nachweisen lässt, dass Frauen hier systematisch schlechter bewertet werden.

00:17:17 Ulrike Spangenberg

Und es gibt diese Studien, die sowas zeigen oder auch leistungsbezogene Zuschläge, die Teilzeitbeschäftigte nicht erfüllen können. Frauen sind häufiger Teilzeitbeschäftigte. Also wenn jetzt zum Beispiel bei Lieferando, ich glaub, es gibt relativ wenig weibliche Fahrerinnen, aber wenn sich zeigen lassen könnte, dass die häufiger in Teilzeit arbeiten und dann diese leistungsbezogenen Boni nicht bekommen können, dann könnte das schon als mittelbare Diskriminierung zu bewerten sein. Und bei der zeitlichen Flexibilität, auch das ist ein interessanter Punkt. Auch das kann man nur als Leistungskriterium verwenden, wenn es ’ne sachliche Begründung dafür gibt.

00:17:51 Ulrike Spangenberg

Also der EuGH hat hier darauf hingewiesen, dass das sehr sorgfältig geprüft werden muss, weil natürlich gerade diese zeitliche Flexibilität aufgrund der unterschiedlichen Verteilung von Sorgearbeit 'n Einfallstor für Diskriminierung zulasten von Frauen ist. Ganz interessant finde ich auch, Ernesto hat ja vorhin schon diese Entgelttransparenzrichtlinie erwähnt, da kommen wir ja hoffentlich auch noch mal drauf zurück. Da steht jetzt zum Beispiel, Dass Arbeitgebende nicht nach dem vorherigen Gehalt fragen dürfen. Auf Plattformen ist das so, dass man gerade bei komplexerer Plattformarbeit in den Profilen ablesen kann, was die Personen vorher an Einkünften gehabt haben und was die an Stunden geleistet haben.

00:18:29 Ulrike Spangenberg

Also man kann sich ausrechnen, was die eigentlich für einen Stundenlohn haben und dann kann man natürlich auch entscheiden, biete ich der Person irgendwie mehr oder weniger. Und Verhandlungen habe ich auch schon mal erwähnt. Auch da gibt es ja eine Entscheidung vom Bundesarbeitsgericht, die gesagt hat, na ja, nur weil Männer an der Stelle mehr fordern, heißt das noch lange nicht, dass das nicht hier auch eine rechtliche Diskriminierung sein kann, weil hier halt häufig diese unterschiedlichen Bewertungen oder nachteiligen Bewertungen von Frauen oder Männern einfließen. Und wenn sich das nicht ausschließen lässt, dass hier so stereotype Bewertungen berücksichtigt wurden, dann kann auch das eine Diskriminierung sein.

00:19:04 Marco Herack

Ernesto, was sagt denn das Gesetz dazu? Also, das deutet ja viel darauf hin, dass da eine Diskriminierung stattfinden könnte. Und dann würde man ja sagen, da muss man sich nicht nur die Daten angucken, sondern auch den Algorithmus selber, ne? Das ist ja eine nicht so ganz einfache Geschichte, wenn man es nachweisen möchte.

00:19:20 Ernesto Klengel

Ja, ich finde das wirklich frappierend, was Ulrike da schildert, weil es ist ja wirklich so, dass wir eben erst mal wirklich eine Regelung haben oder eine Entgeltfindung haben, die pro forma eben gerade nicht an Geschlecht anknüpft. Zeigt sich eben dann mal wieder, dass das eben doch gesellschaftliche Strukturen sind, die dann zum Tragen kommen und doch zu einer Entgeltdifferenz dann wiederum führen, ne? Die sagen dann vom Algorithmus aufgenommen werden, weil die Algorithmen sind es ja die, die dann eben Arbeit zuweisen und Arbeitspakete und auch Entgeltfindungen, aber eben nicht nur das, sondern eben auch irgendwie ein attraktives Angebot bekommt und wer vielleicht eben auch nicht.

00:19:55 Ernesto Klengel

Und das Antidiskriminierungsrecht setzt jetzt erstmal auch wirklich an dem Kriterium an, an dem Kriterium des Geschlechts. Und es ist dann aber ja die

mittelbare Diskriminierung entwickelt worden, dass man sagt: Ja, also auch Regelungen, die erstmal formal nach einer Gleichbehandlung aussehen, wo das Geschlecht eben keine Rolle spielt. Auch solche Regelungen können diskriminieren, wenn sie überwiegend Personen, die eben ein bestimmtes Merkmal tragen, benachteiligen. Und genau dafür dienen dann Informationen und Statistiken können da auch herangezogen werden, wie du sagst, Marco.

00:20:24 Ernesto Klengel

Also man braucht da natürlich Informationen auch nochmal darüber, wie der Algorithmus funktioniert. Also das sind ja oftmals Vermutungen, wonach dann eben eine Entscheidung getroffen wird. Weil oftmals man ja auch gar nicht richtig das nachweisen kann, also von außen ohnehin nicht. Also wir brauchen Informationsrechte darüber, um Dinge auch beweisen zu können. Das ist sozusagen das eine. Also wir brauchen Informationsrechte, um zu beweisen können, wie ein Algorithmus funktioniert, weil das ist ja dann oftmals die Situation. Der man eben auch steht vor Gericht. Und das andere ist dann eben, dass man solche Statistiken auch heranziehen kann, um erst mal dann zu sagen, ja, es sieht doch alles danach aus, dass jedoch eine Diskriminierung vorliegt, auch wenn wir keine weiteren Informationen haben.

00:21:01 Ernesto Klengel

Und da hat das Diskriminierungsrecht diese Möglichkeit, dass es genügt, erst mal ein Indiz zu zeigen und gegebenenfalls zu beweisen, dass es für eine Diskriminierung spricht. Wenn man jetzt sagt, so eine Statistik in einem konkreten Fall, sagt das eben doch jetzt sehr signifikant eben auch aus. Dann wäre man in der Beweislastumkehr. Dann müsste also entweder die Plattform oder eben der Auftraggeber dann nachweisen, dass er nicht diskriminiert. Insofern haben wir da schon Mittel im Antidiskriminierungsrecht, wie man da vorankommt. Aber die große Hürde ist ja die individuelle Rechtsdurchsetzung.

00:21:34 Ernesto Klengel

Das heißt, es setzt voraus, dass jemand zum Beispiel klagt und sagt, ich möchte jetzt hier die Entgeltdifferenz zu meinen männlichen, Kolleginnen und Kollegen haben. Das setzt erstmal voraus, dass man die Information hat und man braucht entsprechende Transparenzrechte. Aber selbst dann ist es ja nochmal ein großer Schritt, um so einen Anspruch auch geltend zu machen. Den macht man im laufenden Arbeitsverhältnis. Vielleicht, wenn man einen Betriebsrat hat, was man in Plattformstrukturen leider nicht so oft hat. Oder, wenn das Verhältnis zerrüttet ist und man vor der Beendigung steht.

00:22:07 Ernesto Klengel

Aber im laufenden Verhältnis, ist es wie im Arbeitsverhältnis, passiert das ja natürlich nicht so oft. Dementsprechend haben wir hier Defizite in der Rechtsdurchsetzung und darauf habt ihr ja auch noch mal sehr anschaulich auch noch mal drauf hingewiesen bei euch.

00:22:20 Marco Herack

Also, es ist nicht so, dass die Plattform diverse Daten, wie sie die Löhne finden, an irgendeine Stelle liefern müssen und die dann überprüft, ob dann alle Regeln eingehalten werden, sondern die Beweislast, dass da irgendwas schief läuft, liegt komplett bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

00:22:35 Ulrike Spangenberg

Also es gibt erste Ansätze dazu, ich will aber, bevor wir vielleicht zu der Frage kommen, noch mal einen Schritt zurück. Ernesto hat ja jetzt vor allem über diese Frage, lässt sich eigentlich nachweisen, dass, wenn ich auf Plattformen arbeite, dass ich schlechter bezahlt war, dass das was mit dem Geschlecht zu tun hat und so weiter. Und das ist aufgrund dieser oft algorithmisch gesteuerten Bezahlmechanismen und der Vielfalt auch von Mechanismen, die letztlich diese Bezahlung bestimmen, sehr schwierig. Eines der Grundprobleme ist aber auch, dass Plattformtätige häufig als Selbständige gelten.

00:23:06 Ulrike Spangenberg

Und wir haben im Arbeitsrecht dieses Artikel 157 "Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit" Entgelttransparenzgesetz, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, die gelten alle nur für Beschäftigte. Also, das heißt, dass viele von diesen Plattformtätigen erst mal gar nicht in den Anwendungsbereich dieser Norm zum Schutz vor Diskriminierung fallen. Und dahinter steht so der Gedanke, dass Selbständige im Grunde genommen auf Augenhöhe mit den Kundinnen an der Stelle stehen und deshalb keine besonderen Schutzmechanismen brauchen.

00:23:38 Ulrike Spangenberg

Und gerade bei Plattformen zeigt sich aber deutlich, dass das so nicht ist. Also diese Diskussionen, ob eigentlich Plattformen wirklich als Selbständige einzuordnen sind und nicht aufgrund einer besonderen organisatorischen und wirtschaftlichen Abhängigkeit als Beschäftigte, das ist eine lange, lange Diskussion und ist ja auch Gegenstand der Plattformrichtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die auch gerade umgesetzt werden soll. Also deshalb ist die so wichtig an der Stelle, weil hier noch mal geklärt werden muss, handelt sich das nicht häufig um Beschäftigungsverhältnisse und wenn das so wäre, dann würden auch diese Schutzmechanismen greifen.

00:24:14 Ulrike Spangenberg

Dann müssen wir noch mal überlegen: Greift die Konzeption an der Stelle? Da sage ich gleich noch mal was dazu, weil das spannende Überlegungen sind. Es gibt immer Plattformtätige, die selbstständig arbeiten. Aber trotzdem diesen Diskriminierungsmechanismen ausgesetzt sind. Und natürlich auch noch mal einen besonderen Schutz brauchen gegenüber diesen Plattformbetreibern, die ja gerade aufgrund dieser algorithmischen

Steuerungsmechanismen sozusagen im Grunde genommen sehr viel Macht ausüben können und damit auch diskriminieren können.

00:24:47 Ulrike Spangenberg

Und darum, das ist wichtig und das ist auch eine wichtige Forderung dieser Studie: Es braucht einen Schutz vor Diskriminierung unabhängig vom Beschäftigungsstatus. Wir müssen alle Plattformentätigen in den Schutz vor Diskriminierung und auch vor entgeltbezogenen Diskriminierungen einbeziehen. Und was ich aber gerne noch sagen wollte, so ein bisschen anknüpfend an das, was Ernesto auch gesagt hat: Es ist in dieser Plattformkonstellation ganz schwierig, diese Konzeption, die auch sehr auf traditionelle Arbeitsverhältnisse zugeschnitten ist, anzuwenden.

00:25:18 Ulrike Spangenberg

Also das betrifft den Nachweis von einer Diskriminierung. Plattformenarbeitende sind ja auch sehr für sich allein unterwegs. Und bei dem Nachweis einer Diskriminierung muss man häufig eine Vergleichsperson benennen. Und wie soll ich das tun, wenn ich gar nicht weiß, wer da eigentlich noch arbeitet? Was aber noch mal ein Thema ist: Ist dieses Dreiecksverhältnis, was Ernesto am Anfang angesprochen hat. Bei Plattformen gibt es halt nicht nur einen Arbeitgeber, auch das gehört zu so einem traditionellen Arbeitsverhältnis, sondern es ist so eine Dreierkonstellation aus Plattformbetreibern, den Kundinnen oder Auftraggebern an der Stelle und den Plattformentätigen.

00:25:55 Ulrike Spangenberg

Häufig kommen dann sogar noch Subunternehmen dazu und dann haben wir also 4 Akteure und dann ist ein bisschen die Frage, wer bestimmt hier eigentlich über die Bezahlung. Und dieser Grundsatz gleicher und gleichwertiger Arbeit, da muss man im Grunde genommen nachweisen, dass sich Beschäftigte in einer vergleichbaren Situation befinden. Und das ist häufig sehr, sehr schwierig, weil man muss zeigen, dass man durch eine einheitliche Quelle benachteiligt wird. Das ist häufig der Arbeitgeber oder der Tarifvertrag oder so in traditionellen Arbeitsverhältnissen. Auf Plattformen ist das aber gar nicht offensichtlich, wer eigentlich jetzt über die Bezahlung entscheidet.

00:26:28 Ulrike Spangenberg

Weil manchmal sind es die Plattformen, manchmal bestimmen auch die Auftraggeber, wie viel sie bezahlen wollen. Und manchmal bestimmen sogar die Plattformentätigen selbst, was sie an Stundenlohn an der Stelle veranschlagen oder verhandeln das dann halt mit den Auftraggebern. Und dann kommen dazu noch diese indirekten Mechanismen, Reputationssysteme und so weiter. Also es ist wahnsinnig intransparent alles. Dann kommen noch diese finanziellen Anreize dazu, die Plattformen setzen. Also es ist für Plattformen gar nicht mehr nachvollziehbar, ob sie schlechter bezahlt werden und wer dafür verantwortlich ist. Also da braucht es, glaube ich, noch mal eine grundlegend andere Denke.

00:27:02 Marco Herack

Ja, Ernesto, so eine ungleiche Quelle ungleicher Bezahlung macht es ja dann auch nicht besser. Also da könnte man ja schon rechtlich nacharbeiten, oder?

00:27:11 Ernesto Klengel

Ja, man muss dann definieren eben, was sie dann eben ist und genau das sozusagen übertragen jetzt auf die Plattform, wo dann der Algorithmus eher letztlich die Ursache ist für die Vergütung. Ich finde, das, was Ulrike dargestellt hat, zeigt eben, wo die Reise auch hingehen müsste, weil wir sind in dieser Entgeltfindungsphase, also das eben durch Algorithmen gestaltet ist. Da haben wir eben eine zu geringe, Gestaltungsmöglichkeit, das zu beeinflussen aktuell, ne. Die Plattformen im Prinzip nutzen die Algorithmen eben so, wie sie das für richtig halten.

00:27:44 Ernesto Klengel

Und wenn man jetzt aber sagt, wir sind jetzt in dem Bereich der Existenzsicherung und hier brauchen Grundsätze, sogar wirklich ganz grundlegende Grundsätze der Menschenwürde, die hier eingehalten werden müssen, dann brauchen wir meines Erachtens auch Formen, wie wir diese algorithmische Steuerung letztlich auch beeinflussen können. Weil sonst ist das eben in Hand von irgendwelchen Leuten, wir sehen das, wer denn ja auch Inhaber dieser Plattform ist und dass da die Grundlagen vom Diskriminierungsschutz nicht gewährleistet sind, das finde ich, das liegt dann eben auch auf der Hand.

00:28:13 Ulrike Spangenberg

Ja, ich glaube, hier besteht auch das Risiko, wonach wird eigentlich überhaupt noch bezahlt. Also, was wir auf Plattformen sehen und wo, glaube ich, auch das Risiko besteht, dass sich das in dem regulären Arbeitsmarkt verbreitet ist, sogar diese sogenannte dynamisierte Bezahlung. Also bei Uber ist es zum Beispiel so, da wird dann nicht mehr geguckt, was leisten die eigentlich, sondern wofür sind die bereit zu bezahlen? Wo müssen wir noch mal finanzielle Anreize setzen an der Stelle, damit die auch tatsächlich zur Verfügung stehen? Und das heißt, Leistung und Bezahlen gehen immer mehr auseinander. Und was wir ja eigentlich wollen, auch in diesem Bereich von geschlechtergerechter Bezahlung, ist eigentlich, objektive, diskriminierungsfreie Kriterien zu finden, um tatsächlich bewerten zu können, sind denn hier Unterschiede gerechtfertigt oder sind sie nicht gerechtfertigt an der Stelle? Und so was bräuchte es halt auch für Plattformen. Und es bräuchte aber auch ein Nachdenken darüber: Sind eigentlich diese Formen dieser, dynamisierten Bezahlung, ist es eigentlich wirklich, was wir wollen und sollte das rechtlich zulässig sein?

00:29:08 Marco Herack

Dann lass uns doch mal zum Ende der Studie kommen, also zu den

Empfehlungen, die die Studie gibt, wie man diese bestehenden Probleme nun auflöst.

00:29:15 Ulrike Spangenberg

Eine unserer zentralen Empfehlungen, da hab ich schon drauf hingewiesen, es braucht ein Schutz vor entgeltbezogener Diskriminierung auf Plattformen unabhängig vom Beschäftigungsstatus, also sowohl für Plattformtätige, die als Beschäftigte gelten, als auch für Plattformtätige, die selbstständig tätig sind. Und die Empfehlungen knüpfen hier an Überlegungen auch des Europäischen Gerichtshofes an, der sehr deutlich auf den Schutzbedarf Erwerbstätiger abstellt, die sich aus der Stellung als strukturell unterlegene Vertragspartei ergibt.

00:29:47 Ulrike Spangenberg

Und es gibt dafür auch schon Ansätze in der Plattformrichtlinie, also zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf Plattformen. Es gibt hier teilweise Regelungen, die sind nicht nur für Beschäftigte anzuwenden oder umzusetzen, sondern auch für Plattformtätige, die selbstständig tätig sind. Das gilt zum Beispiel im Hinblick auf die Auswirkungen automatisierter Entscheidungssysteme, also das, was hier die ganze Zeit so als algorithmische Steuerung angeklickt, aber zum Beispiel auch Informationsrechte von Plattformtätigen. Also da ist das schon erkannt worden, dass es nicht genügt, sich hier nur auf Beschäftigte zu konzentrieren.

00:30:17 Ulrike Spangenberg

Ganz wichtig auch ist, dass die Betreiber von Plattformen in die Pflicht genommen werden müssen, unabhängig davon, ob sie jetzt als Arbeitgeber gelten oder nicht. Das ist die große Diskussion: Sind das eigentlich Arbeitgeber, ja oder nein? Und auf jeden Fall müssen sie natürlich dann in die Pflicht genommen werden, wenn sie über die Bezahlung bestimmen, also Quelle der Benachteiligung sind. Sie müssen aber zugleich auch die Verantwortung für Benachteiligung durch Dritte übernehmen, die die Plattform nutzen. Also im Grunde genommen machen Plattformen ja so einen Raum auf, der dann genutzt wird.

00:30:48 Ulrike Spangenberg

Und ich finde, dann ist es auch gut zu begründen, kennen wir auch zum Beispiel aus dem AGG, dass dann die Plattform auch gewährleisten muss, dass hier keine Diskriminierungen passieren, also zum Beispiel vorurteilsbehaftete Bewertungen durch Kunden oder ganz viel, diese Diskriminierung durch algorithmische Systeme, das darf halt nicht zu Nachteilen führen. Und dafür sind letztlich die Plattformen verantwortlich. Der dritte Punkt ist: Es ist wichtig, diese Durchsetzungsmechanismen zu stärken. Ernesto hat viel davon gesprochen, wie schwer es ist, den Nachweis der Diskriminierung zu führen.

00:31:19 Ulrike Spangenberg

Das ist schon in traditionellen Arbeitsverhältnissen schwer. Da soll die Entgelttransparenzrichtlinie mehr Transparenz einführen. Und das muss natürlich auch für Plattformen gelten. Der Deutsche Juristenbund hat ja mal so ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft entworfen und hat da das Konzept dieser regulierten Selbstregulierung ins Spiel gebracht. Das heißt, Plattformen wissen natürlich selbst am besten, was sie tun können, um diskriminierungsfrei zu bezahlen. Es sind ja sehr, sehr unterschiedliche Geschäftsmodelle. Gleichzeitig muss so was auch rechtlich flankiert sein.

00:31:51 Ulrike Spangenberg

Und hier sind diese Berichts und Prüfpflichten sehr, sehr wichtig, wie sie auch die Entgelttransparenzrichtlinie vorsieht. Also es gibt hier 'ne Pflicht zur Erhebung und Auswertung von Daten zu Entgeltunterschieden. Und das muss halt auch für Plattformen gelten, unabhängig vom Beschäftigungsstatus. Und das ist deshalb so spannend, auch weil Plattformen, ich hab's verschiedentlich erwähnt, Ja, über umfangreiche Daten verfügen, die es ermöglichen, Entgeltdifferenzen zu ermitteln oder auch vergleichbare Tätigkeiten zu identifizieren, um hier tatsächlich zu zeigen, da werden gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten unterschiedlich bezahlt.

00:32:25 Ulrike Spangenberg

Also da würden sich algorithmisch gesteuerte Systeme auch mal lohnen, wenn man die nutzen könnte, um tatsächlich automatisiert Entgeltunterschiede zu analysieren. Und der vierte Punkt, den wir haben: Es braucht mehr Forschung. Es braucht Daten zu Entgeltdifferenzen auf Plattformen, die in Deutschland tätig sind. Schön wäre auch, wenn es hier so eine Verständigung gibt: Was ist eigentlich dieser Gender Pay Gap auf Plattformen? Kann man den einheitlich definieren? Und dann müsste aber auch noch mal diskutiert werden: Was ist eigentlich eine diskriminierungsfreie Bewertung von Arbeitsleistungen auf Plattformen? So in traditionellen Arbeitsverhältnissen gibt es das schon ganz viel, aber sehr wenig für diese Form von leistungsbezogener Bezahlung oder auch der Umgang mit Intransparenz. Das wäre auch spannend, da noch mal genauer hinzugucken. Und wenn man dann diese guten Daten hat, dann könnten wir natürlich auch genauer diskutieren: Sind das denn jetzt Diskriminierungen, ja oder nein?

00:33:13 Ernesto Klengel

Ja, ich finde, Ulrike, du hast jetzt schon einen sehr umfassenden Überblick gegeben, was jetzt eigentlich daraus folgt. Und sie kann das noch mal bestätigen oder dir zustimmen. Dass es unheimlich viel auch rechtspolitisch jetzt eigentlich schon Implikationen auch hat. Also angefangen bei der Umsetzung der Plattform, Arbeitsrichtlinie, dass man also wenn man jetzt implementiert, dass bestimmte Transparenzvorschriften auch eingeführt werden müssen, dass man dann eben Entgelttransparenz mitdenkt. Ich glaube, dass es eine

ganz gute Chance gibt dafür. Wenn man jetzt wiederum denkt an die Entgelttransparenz-Richtlinie, die ist ja gerichtet eben an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, also an diesen Status.

00:33:49 Ernesto Klengel

Und auch da wäre es wichtig natürlich dann, das ein Stück weit auch für den Beschäftigten, zumindest für die Plattformbeschäftigten zu öffnen. Also dass es da möglicherweise eben nicht anknüpfen muss an den Arbeitnehmerstatus, sondern es ist ja überhaupt nicht, du hast es unheimlich anschaulich auch formuliert, dass es überhaupt nicht einsehbar ist, dass Diskriminierung für Selbstständige irgendwie funktionieren soll und möglich sein soll. Also da haben wir eine absolute Schutzlücke. Und da wären wir, finde ich, auch noch mal bei der Reform des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, das ja eben Diskriminierung verbietet, aber eben nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und für Arbeitnehmerähnliche, jetzt aktuell sagen, die diesen wirklichen Schutz auch bietet.

00:34:27 Ernesto Klengel

Und hier ist ja auch eine Reform eigentlich im Gange. Und hier wäre es natürlich sinnvoll, die Plattform Arbeit eben auch mitzudenken. Und bei dem Punkt, wir brauchen Forschung dazu, das ist natürlich absolut klar, dass wir da auch Daten brauchen für Deutschland. Ich denke, dass wir schon auch ein paar Besonderheiten in Deutschland haben. Wir haben ja einen relativ starken Arbeitnehmerbegriff. Das Arbeitsverhältnis an sich ist ja nach wie vor weit verbreitet als Form der Beschäftigung. Das ist ja noch mal ein bisschen anders vielleicht als in den USA und China. Aber sich das genau eben anzugucken, was bedeutet das und wie sind die Dimensionen der Ungleichheit da auch in Deutschland, das wäre natürlich unheimlich wichtig. Insofern gibt es da ganz viel auch für die Forschungscommunity noch zu tun.

00:35:09 Ulrike Spangenberg

Ja, ich glaube, es wäre schön, an der Stelle vielleicht sogar die Plattform mit ins Boot zu holen. Also es gibt ja diesen Code of Conduct, den auch die IG Metall immer unterstützt, weil das sind natürlich noch mal ganz andere Daten dann an der Stelle. Zumeist bei diesen Studien müssen die sich dann Daten von den Profilen holen oder umfangreiche Studien irgendwie zu Befragungen durchführen und da wäre es natürlich schön, wenn die Plattformen selber ein Interesse haben und vielleicht sind die Plattformen, die da an diesem Code of Conduct beteiligt sind, vielleicht haben auch die ein Interesse, auch noch mal bessere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten für alle Plattformtätigen.

00:35:41 Marco Herack

Damit wären wir dann auch am Ende der Folge. Vielen Dank für das Gespräch, Ernesto Klengel und Ulrike Spangenberg. Danke schön, ihr beiden.

00:35:48 Ulrike Spangenberg

Sehr gern.

00:35:50 Ernesto Klengel

Danke.

00:35:51 Marco Herack

Wenn ihr dazu noch 'n paar Gedanken habt, dann sendet sie uns per E-Mail systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen dorthin. In den Shownotes findet ihr die Liste der sozialen Netzwerke sowie unsere weiteren Podcasts. Derer haben wir 2 und wir freuen uns natürlich sehr, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert und somit keine Folge verpasst. Vielen Dank fürs Hören, euch 'ne schöne Zeit und bis nächste Woche.

00:36:17 Einsprecher

Das war Systemrelevant. Fakten für eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft.