

Digitales Zeitalter

Plattformarbeit: Optimierung des Potenzials bei gleichzeitiger Wahrung der Standards?



Verwenden Sie bei Verweisen auf diesen Kurzbericht bitte folgenden Wortlaut:

Eurofound (2019), *Plattformarbeit: Optimierung des Potenzials bei gleichzeitiger Wahrung der Standards?*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Verfasserin: Irene Mandl (Eurofound)

Forschungsleiterin: Irene Mandl

Forschungsprojekt: Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen ausgewählter Arten von Plattformarbeit (170904)

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union

Dieser Bericht und die zugehörigen Materialien sind online abrufbar unter <http://eurofound.link/ef19045>

© Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2019

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Die Genehmigung zur Verwendung oder Vervielfältigung von Fotos oder sonstigem Material, die nicht dem Urheberrecht von Eurofound unterliegen, ist direkt beim Urheberrechtsinhaber einzuholen.

Titelbild: © ZoFot/Shutterstock

Weitere Bilder: S. 1 © Matej Kastelic/Shutterstock; S. 2 © Berna Namoglu/ Shutterstock;

S. 5 © nrqemi/ Shutterstock; S. 16 © igorstevanovic/Shutterstock;

S. 18 © Thomas Bethge/Shutterstock.

Fragen zum Urheberrecht sind in Schriftform zu richten an: copyright@eurofound.europa.eu

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) ist eine dreigliedrige Agentur der Europäischen Union, die 1975 gegründet wurde. Sie hat den Auftrag, Fachwissen im Bereich sozial-, beschäftigungs- und arbeitspolitischer Strategien gemäß der Verordnung (EU) 2019/127 bereitzustellen.

Druckfassung: ISBN: 978-92-897-1968-1 ISSN: 2599-8129 doi:10.2806/844054 TJ-AR-19-003-DE-C

PDF: ISBN: 978-92-897-1965-0 ISSN: 2599-8161 doi:10.2806/2835 TJ-AR-19-003-DE-N

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Telefon: (+353 1) 204 31 00

E-Mail: information@eurofound.europa.eu

Internet: www.eurofound.europa.eu



Einleitung

Plattformarbeit – das Matching (Zusammenbringen) von Angebot an und Nachfrage nach bezahlter Arbeit über eine Online-Plattform – ist eine aufkommende Beschäftigungsform auf den europäischen Arbeitsmärkten. Es ist aus verschiedenen Gründen schwierig, ihr derzeitiges Ausmaß zu messen; dazu gehören das Fehlen einer einheitlichen Definition, die Art und Weise, wie Jobs in Aufgaben zerlegt werden, und die Tatsache, dass einige Plattformarbeiten länderübergreifend sind. Ein Mangel an staatlichen Verwaltungsdaten und die unterschiedlichen Ansätze, die in Erhebungen verwendet werden, verstärken das Messproblem.

Die größte und aktuellste europäische Erhebung über die Plattformarbeit, COLLEEM II, die fast 39.000 Internet-NutzerInnen in 16 Mitgliedstaaten abdeckt, schätzt, dass für 1,4 % Plattformarbeit die Hauptbeschäftigung ist, während weitere 10 % sie mit unterschiedlicher Intensität und Häufigkeit neben anderen Tätigkeiten ausführen. Die Unterschiede zwischen den EU-Mitgliedstaaten ist beträchtlich, was darauf hindeutet, dass eine Kombination aus technologischen, wirtschaftlichen und soziokulturellen Faktoren die Entscheidung einer Person für diese Art von Arbeit beeinflusst.

Die Zunahme der Plattformarbeit und die mit ihrer Etablierung entstandenen Konflikte, sowie ihre potenziell disruptiven Auswirkungen auf bestehende Konzepte, Regelungen und Institutionen des Arbeitsmarktes machen diese Beschäftigungsform zu einem ständigen Gegenstand der öffentlichen und politischen Debatte. Es wird immer deutlicher, dass die Heterogenität von Geschäftsmodellen, Mechanismen und Aufgaben, die durch die Plattformarbeit übernommen werden, die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte, die sie übernehmen, erheblich beeinflusst.

Diese Vielfalt sollte bei den politischen Maßnahmen angemessen berücksichtigt werden, und zwar unabhängig davon, ob sie auf eine Förderung der Plattformarbeit oder auf ihre Regulierung abzielen. Um diese Bemühungen zu unterstützen, sollen mit diesem Kurzbericht Einblicke in die Möglichkeiten für Beschäftigung und gute Arbeitsbedingungen, die bestimmte Arten von Plattformarbeit bieten, gegeben werden, sowie in die Schattenseiten, denen die Politik abhelfen sollte. Er beschreibt auch einige Initiativen, mit denen die von Arbeitskräften erlebten Nachteile adressiert und verhindert werden sollen.



Politischer Kontext

Die europäischen Arbeitsmärkte sind durch eine zunehmende Vielfalt neuer Beschäftigungsformen gekennzeichnet. Einige davon verändern die traditionelle Eins-zu-eins-Beziehung zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen. Andere zeichnen sich durch ihre unkonventionellen Eigenschaften in Bezug auf Zeit und Ort der Erbringung der Leistung aus. Wirtschaftliche und gesellschaftliche Trends, darunter der Bedarf von Arbeitgebern und Arbeitskräften an mehr Flexibilität, treiben diese Entwicklungen – teilweise unterstützt durch technologische Fortschritte – voran.

Eine dieser neuen Beschäftigungsformen ist die Plattformarbeit. Vor etwa einem Jahrzehnt sind US-amerikanische Online-Plattformen, die ein Matching von Angebot an und Nachfrage nach bezahlter Arbeit betreiben, auf den europäischen Markt gekommen. Seitdem ist die Zahl der Plattformen, Arbeitskräfte, KundInnen und Aufgaben in der Plattformwirtschaft stetig gestiegen.

Die öffentliche und politische Debatte über die Plattformarbeit findet in der Regel in einem breiteren Kontext der Zukunft der Arbeit im digitalen Zeitalter statt. Sie erkennt weithin den Beitrag der Plattformarbeit zur Wettbewerbsfähigkeit und Innovationsfähigkeit der europäischen Wirtschaft und als Mittel für den Zugang zum

Arbeitsmarkt und für die Arbeitsmarktintegration an. Verbreiteter sind jedoch die Diskussionen über den Beschäftigungsstatus und die Arbeitsbedingungen der daran beteiligten Arbeitskräfte. Dies ist auf die Herausforderung zurückzuführen, die die Plattformarbeit für traditionelle Konzepte wie Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen, Arbeitsrecht und Arbeitsmarktinstitutionen darstellt. Diese Standards können nicht nahtlos auf eine aufgabenbasierte, bedarfsgesteuerte Arbeitsform angewendet werden, bei der teilweise geografische Grenzen ignoriert werden, und die auf einer Dreiecksbeziehung zwischen Plattform, Arbeitskraft und KundIn beruht.

Auf EU-Ebene wurden Probleme im Zusammenhang mit der Plattformwirtschaft angesprochen, beispielsweise in der Strategie der Europäischen Kommission für einen digitalen Binnenmarkt und insbesondere in der Europäischen Agenda für die kollaborative Wirtschaft. Darüber hinaus beziehen sich Rechtsvorschriften aus der jüngsten Zeit ausdrücklich auf die Plattformwirtschaft, wie die Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen und die Verordnung über die Förderung von Fairness und Transparenz für gewerbliche Nutzer von Online-Vermittlungsdiensten.

Ein vergleichsweise breites Spektrum an Veröffentlichungen über die Plattformarbeit ist bereits verfügbar. Diese führen entweder eine kritische Diskussion über die Auswirkungen von Plattformen auf die Wirtschaft und die Arbeitsmärkte auf EU-Ebene und in den Mitgliedstaaten oder liefern Beweise für solche Auswirkungen (Eurofound, 2018b; 2019c). Dennoch sind die spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Chancen und zur Bewältigung der Herausforderungen, die der Plattformarbeit innewohnen, in Europa noch fragmentiert und von geringem Umfang. Dies führt zu einer begrenzten Sichtbarkeit dieser Lösungsversuche und zu einem mangelnden Austausch über die Ansätze, die sie verfolgt haben.

Um diese Wissenslücke zu schließen, werden in diesem Kurzbericht einige der Initiativen beschrieben, die von Regierungen, Sozialpartnern und neuartigen Organisationen („auf der grünen Wiese“) ins Leben gerufen wurden, um die Entwicklung der Plattformwirtschaft so zu gestalten, dass sie den Menschen, die sich an ihr beteiligen, menschenwürdige Arbeit bietet. Die ausgewählten Beispiele sind Antworten auf drängende Herausforderungen im Zusammenhang mit bestimmten Arten von Plattformarbeit. Weitere Beispiele finden sich auf der Eurofound-Internetseite zur Plattformwirtschaft. Da diese Initiativen erst kürzlich entstanden sind, liegen allerdings noch keine Informationen über ihre Wirksamkeit vor.

Wichtigste Erkenntnisse

- Die Plattformarbeit leidet unter schlechter Presse, die ziemlich deutlich auf die schlechten Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einiger in diesem Sektor tätiger Arbeitskräfte hingewiesen hat. Aber diese neue Form der Beschäftigung ist sehr vielfältig und entwickelt sich immer noch weiter, und nicht jede Plattformarbeit verdient es, als schlecht bezeichnet zu werden; einige Arten bieten in der Tat echte Möglichkeiten für mehr Beschäftigung und flexibles Arbeiten. Wenn Aussagen über die Auswirkungen der Plattformarbeit und Strategien entwickelt werden, diese zu adressieren, sollten die unterschiedlichen Arten der Plattformarbeit differenziert werden.
- Eine der problematischsten Arten ist diejenige, bei der eine Plattform geringqualifizierte Aufgaben an Beschäftigte vergibt, die die Aufgabe persönlich ausführen – was Eurofound als „vor Ort durchgeführte Plattform-bestimmte Routinearbeit“ bezeichnet. Dazu gehören z. B. von Plattformen vermittelte Transport- und Beförderungsdienste wie Uber und Deliveroo. Sie machte 2017 mehr als 30 % der Plattformen und der Plattformarbeitskräfte aus und war damit die am weitesten verbreitete Art der Plattformarbeit in Europa.
- Eine der Hauptschwierigkeiten im Zusammenhang mit dieser Art von Plattformarbeit ist die umstrittene Einstufung des Beschäftigungsstatus der Arbeitskräfte als Angestellte oder Selbständige. Eine korrekte Einstufung ist bedeutend, da sie die Rechte und Ansprüche der Arbeitskräfte definiert, z. B. in Bezug auf Sozialschutz, Arbeitszeit, Verdienst oder Interessenvertretung. Eine Fehleinstufung scheint am wahrscheinlichsten zu sein, wenn das Geschäftsmodell auf einem hohen Maß an Intervention durch die Plattform basiert und die Arbeit kleine, geringqualifizierte Aufgaben umfasst. Bisher hat noch kein EU-Mitgliedstaat klare Regelungen, die den Beschäftigungsstatus von Plattformarbeitskräften festlegen.
- Als positiv kann vermerkt werden, dass die Plattformarbeit einen niedrighschweligen Zugang zu Beschäftigung bieten, der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt möglicherweise entgegenwirken und benachteiligten Gruppen die Teilnahme ermöglichen kann. Sie kann auch eine gute Quelle für zusätzliches Einkommen für finanzschwache Haushalte sein. Einige Arbeitskräfte nutzen sie strategisch als Sprungbrett in die Selbständigkeit.
- Auf der anderen Seite sind die Möglichkeiten, sich eine berufliche Laufbahn innerhalb der Plattformwirtschaft zu erschließen, ebenso wie die Möglichkeiten, seine beruflichen Fähigkeiten zu entwickeln, begrenzt.
- Entgegen der landläufigen Annahme sind die Verdienste bei der Plattformarbeit, die persönlich (vor Ort) durchgeführt wird, mit jenen in der traditionellen Wirtschaft vergleichbar. Bei Online Arbeit drückt der globale Wettbewerb tendenziell die Tarife, insbesondere bei geringqualifizierten Aufgaben. Wenn die Vergabe von Arbeiten auf der Grundlage eines Wettbewerbs erfolgt, sind die Verdienste höchst unvorhersehbar.
- Die Arbeitszeit kann unvorhersehbar sein, und die Arbeitskräfte haben nicht immer die Kontrolle darüber; von einigen kann verlangt werden, zu unsozialen Zeiten zu arbeiten und kurzfristig verfügbar zu sein.
- Die Algorithmen, die Arbeitskraft und KundIn zusammenbringen, haben in einigen Arten von Plattformarbeit einen starken Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitskräften Aufgaben zugewiesen werden. Dies gilt auch für die Kundenbewertungen der Leistungen der Arbeitskräfte. Es bedarf der Transparenz darüber, wie diese Merkmale funktionieren, um sicherzustellen, dass die Arbeitskräfte gerecht behandelt werden.
- Das Organisieren und Mobilisieren von Plattformarbeitskräften ist schwierig. Insbesondere bei Arten der Plattformarbeit, die von Selbständigen dominiert werden, die die Plattform für geschäftliche Zwecke nutzen, sehen die Arbeitskräfte nur begrenzten Bedarf und haben wenig Interesse an einer spezifischen Vertretung. Bei Geschäftsmodellen, in denen sich die Plattform stark in die Transaktionen einmischt, besteht ein erhöhter Bedarf an der Organisation von Arbeitskräften, und es ergeben sich mehr Möglichkeiten dafür.



Detaillierte Analyse

Die Darstellung der Faktenlage über Plattformarbeit beginnt mit einer Beschreibung der in diesem Kurzbericht behandelten Arten und einem Profil der daran beteiligten Arbeitskräfte. Anschließend werden einige der wichtigsten Möglichkeiten, die die Plattformarbeit bietet, sowie die damit verbundenen Risiken für den Arbeitsmarkt und die Arbeitsbedingungen untersucht. Diese Erörterung enthält Hinweise auf Initiativen, die versuchen, die Situation der Plattformarbeitskräfte zu regeln. Der Teil schließt mit einem kurzen Überblick über die Fortschritte bei der gemeinsamen Vertretung von Plattformarbeitskräften in der EU.

Vielfalt in allen Dimensionen

Als die Plattformarbeit vor etwa einem Jahrzehnt in Europa zum ersten Mal auftauchte, bestand sie hauptsächlich aus kleinen, geringqualifizierten Routineaufgaben, die auf einer Online-Plattform veröffentlicht und per Algorithmus (einem Regelwerk) einer virtuellen Menge global verteilter Arbeitskräfte zugewiesen wurden, die die Aufgaben online erledigten. Seitdem hat sich diese Beschäftigungsform in allen ihren Dimensionen weiterentwickelt: den Geschäftsmodellen der Plattformen, den Matching- und Aufgabenzuweisungsmechanismen sowie den Merkmalen von Aufgaben, Arbeitskräften und KundInnen.

Klassifizierung der Typen

Um diese aufkeimende Beschäftigungsform besser verständlich zu machen, hat Eurofound eine Typologie der Plattformarbeit geschaffen, die fünf Elemente berücksichtigt:

- das zur Erfüllung der Aufgabe erforderliche Qualifikationsniveau: niedrig, mittel oder hoch
- das Format der Dienstleistungserbringung: vor Ort (persönlich erbracht) oder online
- der Umfang der Aufgaben: Mikroaufgaben im Gegensatz zu größeren Projekten
- der Auswählende: Aufgabenzuweisung aufgrund einer Entscheidung der Plattform, der KundInnen oder der Arbeitskraft
- die Form des Matchings zwischen Arbeitskraft und KundIn: Aufgabenangebot oder Wettbewerb

Unter Anwendung der verfügbaren Daten auf alle möglichen Kombinationen der oben genannten Elemente ermittelte Eurofound im Bericht „Employment and working conditions of selected types of platform work in Europe“ (Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen ausgewählter Arten von Plattformarbeit in Europa) 10 verschiedene Arten von Plattformarbeit in Europa, die 2017 eine kritische Masse in Bezug auf die Anzahl der Plattformen und angeschlossenen Arbeitskräfte aufwiesen. Fünf von ihnen wurden für eine detailliertere Analyse ihrer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen

Tabelle 1: Fünf Arten von Plattformarbeit, die in dieser Studie untersucht wurden

Bezeichnung	Beschreibung	Beispiel
Vor Ort durchgeführte Plattform-bestimmte Routinearbeiten	Die Plattform weist Arbeitskräften Aufgaben zu, die persönlich ausgeführt werden.	Ride-Hailing-Dienste (Fahrdienstleistungen) wie Uber
Vor Ort durchgeführte kundenabhängige mittelschwere Facharbeit	Die KundInnen wählen Arbeitskräfte für Aufgaben aus, die persönlich ausgeführt werden.	Dienstleistungsplattformen für Haushaltsaufgaben wie Oferia
Vor Ort durchgeführte arbeitnehmerinitiierte mittelschwere Facharbeit	Die Arbeitskräfte wählen die Aufgaben aus und führen sie persönlich aus.	Dienstleistungsplattformen für Haushaltsaufgaben wie ListMinut
Mittelschwere, online durchgeführte Computerarbeit (Clickwork)	Die Plattform weist Arbeitskräften Aufgaben zu, die online ausgeführt werden.	Professionelle Dienstleistungsplattformen wie Crowdfunder
Online von im Wettbewerb stehenden Spezialistinnen und Spezialisten durchgeführte Arbeit	Die Arbeitskräfte nehmen eine Aufgabe teilweise oder insgesamt online in einem Wettbewerb an, danach wählt der/die Kunde/Kundin einen Gewinner aus.	Professionelle Dienstleistungsplattformen wie 99designs

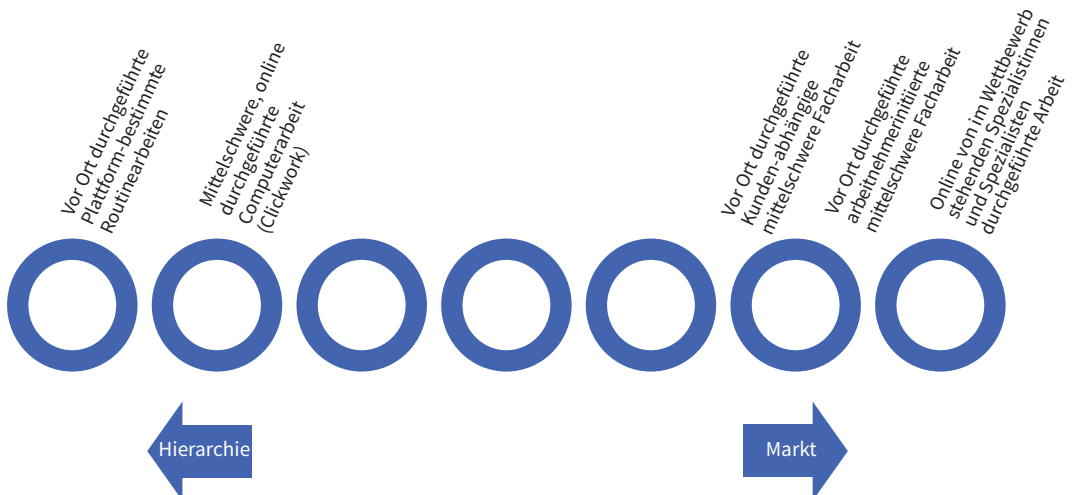
ausgewählt – Einzelheiten sind Tabelle 1 zu entnehmen – ein Verfahren, das eingehende Interviews mit Plattformarbeitskräften beinhaltet. Die fünf Arten decken mehr als 50 % der Plattformen und fast 60 % der Plattformarbeitskräfte in Europa im Jahr 2017 ab.

Hierarchie versus Markt

Plattformen werden oft als eine hybride Unternehmensform bezeichnet, angesiedelt zwischen Markt (verstanden als Ort, an dem

sich Angebot und Nachfrage treffen) und Hierarchie (Führungsstrukturen, die in Unternehmen angewendet werden). Unter den fünf hier untersuchten Arten ähneln Plattformen, die von der Plattform bestimmte, vor Ort durchgeführte Routinearbeit und Online-Clickwork vermitteln, einer eher hierarchischen Organisation, da sie dazu tendieren, Kontrolle auszuüben – teilweise durch Algorithmen – und die Arbeitskräfte anzuweisen, wie die Arbeit auszuführen ist. Die anderen drei Arten liegen eher am Marktende

Abbildung 1: Dichotomie Hierarchie-versus-Markt, angewandt auf fünf Arten von Plattformarbeit



des Spektrums und fungieren als ein Instrument, das KundInnen und Arbeitskräfte zusammenbringt, mit eingeschränkter Einflussnahme auf die eigentliche Erbringung der Dienstleistung.

Profil der Arbeitskräfte

Im Allgemeinen ist Plattformarbeit von jungen, hochqualifizierten, männlichen Arbeitskräften dominiert. Eine Ausnahme bildet Online-Clickwork, bei dem ein verhältnismäßig gutes Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern herrscht. Arbeitskräfte, die vor Ort durchgeführte arbeitnehmerinitiierte und Kunden-abhängige Arbeit leisten, sind geringfügig älter und haben eher familiäre Verpflichtungen. Sie haben einen soliden Beschäftigungsstatus jenseits der Plattformarbeit, ebenso wie die TeilnehmerInnen an Online-Wettbewerben. Arbeitskräfte, die eine von der Plattform bestimmte Arbeit vor Ort ausführen, sind häufig Studierende oder MigrantInnen,

während sich Online-Clickworker in der Regel entweder in einem unsicheren Beschäftigungsverhältnis befinden oder arbeitslos sind.

Motivation

Arbeitskräfte, die arbeitnehmer-initiierte und Kunden-abhängige Arbeit vor Ort durchführen, sowie TeilnehmerInnen an einem Wettbewerb nennen im Allgemeinen positive Faktoren wie Flexibilität und Chancen als Gründe für ihre Plattformarbeit. Arbeitskräfte, die vor Ort durchgeführte Plattform-bestimmte Arbeit leisten und insbesondere Clickworker werden tendenziell aus Notwendigkeit in die Plattformarbeit gedrängt, entweder aus Mangel an Beschäftigungsalternativen oder weil es die einfachste Möglichkeit ist, Geld zu verdienen.

Tabelle 2 zeigt das Profil der Arbeitskräfte, die in den verschiedenen Arten von Plattformarbeit tätig sind.

Tabelle 2: Typische Aufgaben und Arbeitskräfteprofile nach Art der Plattformarbeit

	Art der Aufgaben	Geschlecht	Alter und Familienstand	Bildung	Arbeitsmarktstatus (außerhalb der Plattformarbeit)	Motivation
Von der Plattform bestimmte, vor Ort ausgeführte Arbeit	Transport	Männlich	Jung	Hochqualifiziert	Studierende	Niedrige Zugangsschwellen
Online-Clickwork	Daten und Informationen	Ausgewogen	Jung	Hochqualifiziert	Unsicherer Arbeitsmarktstatus	Mangel an Beschäftigungsalternativen
Von der Arbeitskraft initiierte, vor Ort ausgeführte Arbeit	Haushalt	Männlich	Etwas älter, eher mit Kindern	Hochqualifiziert	Angestellt oder selbständig	Aufbau oder Erweiterung des Kundenstamms
Vom Kunden bestimmte, vor Ort ausgeführte Arbeit	Haushalt	Männlich	Mittleren Alters, eher mit Kindern	Hochqualifiziert	Angestellt oder selbständig	Zusatz Einkommen
Teilnehmer an Online-Wettbewerben	Kreative Aufgaben	Männlich	Jung	Hochqualifiziert	Selbständig oder FreiberuflerIn	Spaß, Kreativität und Ideen nutzen

Wie ist die Auswirkung auf die Arbeitsmärkte?

Plattformarbeit eröffnet größeren Kreisen Beschäftigungsmöglichkeiten, hat aber gleichzeitig das Potenzial, die Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Die Herausforderung für die politischen Entscheidungsträger besteht darin, ersteres zu fördern und letzteres zu verhindern. In diesem Abschnitt werden sowohl die positiven als auch die negativen Auswirkungen der Plattformarbeit auf die Arbeitsmärkte untersucht, mit dem Vorbehalt, dass keine Informationen über die jeweilige Größenordnung verfügbar sind. Die ermittelten Ergebnisse sind nicht unbedingt gleich: Ein einzelnes Risiko könnte – aus makroökonomischer Sicht – in der Praxis die erkannten Chancen aufheben.

Chance: Einfacher Zugang zum Arbeitsmarkt

Einer der Hauptvorteile der Plattformarbeit als Beschäftigungsform sind die niedrigen Zugangsschwellen. In vielen Fällen sind die Arbeitskräfte weder verpflichtet, ihre Qualifikationen nachzuweisen, noch gibt es viele Verwaltungsverfahren einzuhalten. Dies ist wahrscheinlich ein Grund für den hohen

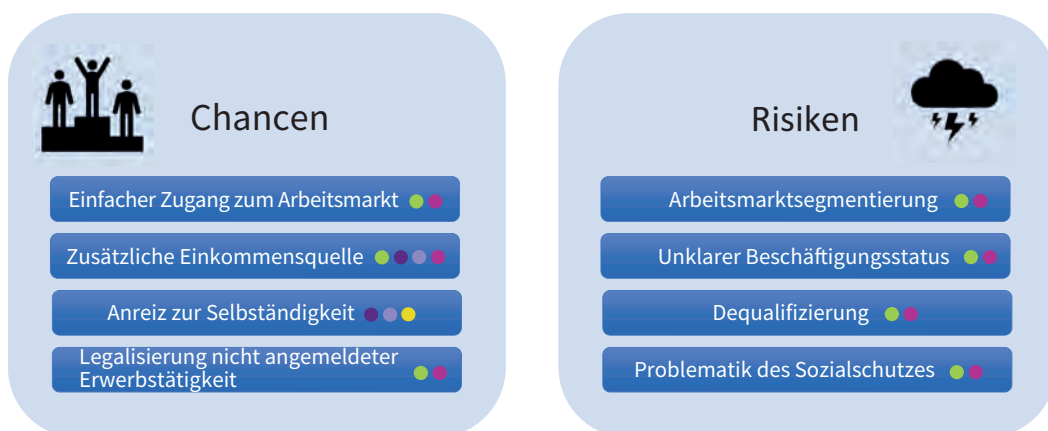
Anteil junger und im Ausland geborener Plattformarbeitskräfte, wie in der COLLEEM II-Erhebung festgestellt wurde. Gleichzeitig stellte eine andere Forschungsarbeit, von Huws et al (2017), fest, dass auch ältere Menschen zunehmend Plattformarbeit leisten.

Aus politischer Sicht lohnt es sich, zu überlegen, ob und wie Plattformarbeit strategisch als Instrument zur Arbeitsmarktintegration junger Menschen oder benachteiligter Gruppen oder zur Verlängerung des Arbeitslebens eingesetzt werden könnte.

Risiko: Arbeitsmarktsegmentierung

Ein leichter Zugang kann jedoch bedeuten, dass die angebotene Arbeit weitgehend punktuell kommt und befristet ist. Es stellt sich die Frage, ob Plattformarbeit nachhaltige Möglichkeiten für die berufliche Laufbahn bietet. Kann sie als Sprungbrett in traditionellere Beschäftigungsformen fungieren, wenn dies das Ziel einer Arbeitskraft ist? Oder werden die Arbeitskräfte an eine Beschäftigungsform gebunden, die sie als ungünstig empfinden, was aus einer breiteren Perspektive zu einer Segmentierung des Arbeitsmarkts führt? Bis Mitte 2019 liegen nur wenige Informationen über die Auswirkungen der Plattformarbeit auf Berufsaussichten oder Arbeitsmarktkohärenz vor.

Abbildung 2: Überblick über die Auswirkungen der verschiedenen Arten von Plattformarbeit auf den Arbeitsmarkt



- Vor Ort durchgeführte Plattform-bestimmte Routinearbeiten
- Vor Ort durchgeführte Kunden-abhängige mittelschwere Facharbeit
- Vor Ort durchgeführte arbeitnehmerinitiierte mittelschwere Facharbeit
- Mittelschwere, online durchgeführte Computerarbeit (Clickwork)
- Online von im Wettbewerb stehenden Spezialistinnen und Spezialisten durchgeführte Arbeit

Chance: Zusätzliche Einkommensquelle

Die leichte Zugänglichkeit hat einen Markt für weniger qualifizierte, kleine Routineaufgaben gefördert, der Menschen die Möglichkeit bietet, schnell zusätzliches Einkommen zu verdienen. Arbeitskräfte, die diese Aufgaben wahrnehmen, zielen in der Regel nicht darauf ab, eine berufliche Laufbahn in der Plattformarbeit aufzubauen, sondern betrachten sie als eine Übergangslösung, die zu ihrer aktuellen Lebensphase passt.

Die Arten der Plattformarbeit, die eine mäßige Qualifikation erfordern, – vor Ort durchgeführte arbeitnehmer-initiierte und Kunden-abhängige Arbeit – ziehen auch Arbeitskräfte an, die ein zusätzliches Einkommen erzielen wollen und von denen einige Fachkräfte sind. Ein Grund dafür könnte der Anstieg der Armut trotz Erwerbstätigkeit sein. Während 2007 rund 8 % der Arbeitskräfte in der EU von Armut bedroht waren, erreichte dieser Anteil 2014 fast 10 %. Und während eine Hochschulbildung das Risiko der Armut trotz Erwerbstätigkeit verringert, sind die Selbständigen, insbesondere diejenigen ohne eigene Beschäftigte, einem erhöhten Risiko ausgesetzt (Eurofound, 2017).

Die Plattformarbeit, insbesondere jene, die eine geringe bis mäßige Qualifikation erfordert, sollte von der Politik als Mittel zur Ergänzung des Haushaltseinkommens in Betracht gezogen zu werden.

Chance: Anreiz zur Selbständigkeit

Die Plattformarbeit kann ein gutes Testfeld für angehende UnternehmerInnen und Arbeitskräfte bieten, die eine selbständige Tätigkeit in Erwägung ziehen, die dann auf die traditionelle Wirtschaft ausgedehnt werden könnte. Zumindest einige Plattformarbeitskräfte – insbesondere TeilnehmerInnen an Online-Wettbewerben und diejenigen, die an vor Ort durchgeführten arbeitnehmer-initiierten und Kunden-abhängigen-Arbeiten beteiligt sind – nutzen die Plattformarbeit strategisch, um entweder zu testen, ob sie über die erforderlichen unternehmerischen Fähigkeiten (wie Selbstorganisation oder Umgang mit KundInnen) verfügen, ein eigenes Unternehmen zu führen, oder um ihre Tätigkeit auszuweiten, wenn sie bereits selbständig oder freiberuflich tätig sind.

Risiko: Dequalifizierung

Wie Tabelle 2 zeigt, sind Arbeitskräfte in der Plattformwirtschaft in der Regel hochqualifiziert, was bedeutet, dass sie für die

geringqualifizierten Aufgaben, die einen großen Teil der Plattformarbeit ausmachen, oft überqualifiziert sind. Dies könnte zu einer Dequalifizierung führen, die sowohl den Arbeitskräften, deren Potenzial ungenutzt bleibt, als auch der Wirtschaft schadet, die von den ungenutzten Fähigkeiten nicht profitiert.

Risiko: Unklarer Beschäftigungsstatus

Mitte 2019 verfügte keiner der EU-Mitgliedstaaten über klare Regelungen, die den Beschäftigungsstatus von Plattformarbeitskräften, d. h. ob sie Angestellte oder Selbständige sind, festlegen. In der Praxis bestimmen die Geschäftsbedingungen der Plattform häufig den Beschäftigungsstatus. Dies führt weitgehend dazu, dass Plattformarbeitskräfte als selbständig betrachtet werden oder besondere, nach nationalem Recht geltende Beschäftigungsregelungen in Anspruch nehmen, da Plattformen in der Regel darauf abzielen, ihre Verantwortung gegenüber ihren Arbeitskräften gering zu halten, indem sie sie nicht als Angestellte anerkennen (Daugareilh et al, 2019; Vandaele, 2018).

Obwohl es zwischen den Ländern Unterschiede gibt, sind im Allgemeinen der Grad der Weisungsgebundenheit an einen Arbeitgeber sowie die Flexibilität, Autonomie und Kontrolle, die die Arbeitskraft behält, wichtige Kriterien für die Unterscheidung von Angestellten und Selbständigen. Nach diesen Kriterien rechtfertigen die auf eher marktbasierter Geschäftsmodellen beruhenden Arten von Plattformarbeit (d. h. arbeitnehmer-initiierte und Kunden-abhängige, vor Ort durchgeführte Arbeit sowie Online-Wettbewerbe) den Beschäftigungsstatus von Selbständigen. Die Einstufung von Arbeitskräften als Selbständige ist jedoch für diejenigen Arten von Arbeiten problematisch, bei denen die Plattform eher mit dem Aufgabenmanagement als mit dem reinen Matching von Aufgaben zu tun hat (vor Ort durchgeführte Plattform-bestimmte Routinetätigkeiten und Online-Clickwork).

Die Klärung des Beschäftigungsstatus von Plattformarbeitskräften ist wichtig, da dieser erhebliche Auswirkungen auf deren Rechte und Ansprüche hat. Dazu gehören der Zugang zu Sozialschutz und Vertretung sowie Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Einkommen und Gesundheits- und Sicherheitsstandards. Im Allgemeinen sind Selbständige in dieser Hinsicht weniger geschützt oder tragen ein höheres Maß an Verantwortung für ihren eigenen Schutz.

Initiativen zur Klärung des Beschäftigungsstatus

Neben einer wachsenden Zahl von Gerichtsverfahren, die den Beschäftigungsstatus von Plattformarbeitskräften in ganz Europa untersuchen – hauptsächlich im Zusammenhang mit der Plattform-bestimmten Art der Plattformarbeit wie Lebensmittelzustellung und Ride-Hailing – wird eine Reihe weiterer Versuche unternommen, dieses Problem zu klären.

In den Niederlanden führten Streiks von Lebensmittelzustellern im Jahr 2018, die ihre Unzufriedenheit mit ihrem Beschäftigungsstatus zum Ausdruck brachten, dazu, dass die Regierung eine Untersuchung einleitete, um festzustellen, ob die Vertragssituation der Plattformarbeitskräfte mit dem niederländischen Arbeitsgesetz in Einklang steht.

Finnische MitarbeiterInnen von Lieferplattformen haben eine Kampagne mit dem Titel „Justice4Couriers“ gestartet. Die Kampagne fordert die Option eines Arbeitsvertrages sowie die Rücknahme von Lohnkürzungen, transparente Schichtzuweisungen, Plätze für Ruhepausen, Ersatz von Geräteschäden und Versicherungen gegen Krankheit und Unfall.

Im Mai 2019 unterzeichneten die italienische Lebensmittellieferplattform Laconsegna und drei Gewerkschaften einen Tarifvertrag, der klarstellt, dass FahrerInnen Angestellte sind. Sie fallen unter den nationalen Tarifvertrag für den Logistiksektor und kommen in den Genuss aller Sozialschutzbestimmungen (Daugareilh et al, 2019).

Chance: Legalisierung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit

Im Zusammenhang mit dem unklaren Beschäftigungsstatus von Plattformarbeitskräften stellt sich die Frage, ob die Plattformarbeit zur Legalisierung der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit oder zu ihrer Förderung beiträgt. Die Ergebnisse der COLLEEM II-Erhebung zeigen, dass die Mehrheit der Arbeitskräfte nur geringfügig oder sporadisch Plattformarbeit leistet, was bedeutet, dass sie wahrscheinlich unter den nationalen Schwellenwerten für Steuern und Sozialversicherungsbeiträge liegen. Für etwa ein Zehntel der Plattformarbeitskräfte ist es jedoch ihre Hauptbeschäftigung, und etwa zwei Fünftel von ihnen verdienen damit zwischen 25 % und 50 % ihres Einkommens.

Aufgrund des fragmentierten und teilweise internationalen Charakters der Plattformarbeit wird allgemein davon ausgegangen, dass diese Arbeit nicht ordnungsgemäß besteuert oder bei den Sozialversicherungsbehörden

registriert ist. Gleichzeitig bietet die Tatsache, dass die Datenerhebung ein Schlüsselement der Geschäftsmodelle und -mechanismen in der Plattformwirtschaft ist, Möglichkeiten, die Arbeit im Vergleich zu ähnlichen Aufgaben in der traditionellen Wirtschaft transparenter zu gestalten.

Die vergleichende Analyse spezifischer Arten von Plattformarbeit in diesem Kurzbericht erbringt, dass Plattformarbeitskräfte, die mit den marktbasierenden Arten von Plattformen zu tun haben (arbeitnehmer-initiiert, kundenabhängig und wettbewerbsorientiert), ein hohes Maß an Bewusstsein für ihre Steuerpflichten aufweisen und mit den praktischen Aspekten ihrer Handhabung vertraut sind. Arbeitskräfte, die an von der Plattform bestimmten Arbeiten beteiligt sind, zeigen ein geringeres Bewusstsein für ihre Steuerpflichten und scheinen sich nicht sicher zu sein, wie sie diese in der Praxis handhaben sollen. Zur Online-Arbeit (Clickwork) liegen keine Informationen vor.

Initiativen im Steuerbereich

Seit 2015 gibt es in Estland nach einer Vereinbarung zwischen dem Unternehmen Uber und dem Steuer- und Zollamt ein automatisches Einkommensmeldesystem für Uber-FahrerInnen. Darüber hinaus wurden 2018 die Steuerpflichten von teilzeitbeschäftigten selbständigen Arbeitskräften (einschließlich Plattformarbeitskräften) vereinfacht. Dazu gehören erheblich ermäßigte Steuersätze für Einkommen unterhalb eines bestimmten Schwellenwerts.

2016 führte Belgien eine günstige Besteuerung der Plattformarbeit ein. Einnahmen bis zu einer bestimmten Schwelle werden mit einem reduzierten Satz besteuert, wenn sie auf bei der Regierung registrierten Plattformen erzielt werden.

Mit dem französischen Gesetz Nr. 2018-898 vom 23. Oktober 2018 wurden spezifische Anforderungen für die Rechnungslegung für Online-Plattformen eingeführt. Diese verpflichten Plattformen, ihren NutzerInnen klare und transparente Informationen über Steuerpflichten zur Verfügung zu stellen und einen Link zur Website des Finanzamtes zu setzen, um die Einhaltung der Vorschriften zu erleichtern. Darüber hinaus müssen die Plattformen jährlich Informationen über die über sie vermittelten Transaktionen sowohl an die NutzerInnen als auch an die Steuerbehörden übermitteln.

Risiko: Problematik des Sozialschutzes

Was den Sozialschutz betrifft, so sah keine der von Eurofound befragten Arbeitskräfte einen Bedarf an spezifischen Maßnahmen im Zusammenhang mit der Plattformarbeit. Allerdings betrieb auch niemand

Plattformarbeit als Haupttätigkeit und alle hatten eine Sozialversicherung über andere Wege. Ausgehend von der Annahme, dass die Plattformarbeit und damit der Anteil der Menschen, die sie als Haupttätigkeit ausüben, in Zukunft weiter wachsen wird, muss über den sozialen Schutz der Plattformarbeitskräfte nachgedacht werden.

Vorgeschlagene Initiative zum Sozialschutz

Enzo (2019) entwickelte ein Modell der „digitalen sozialen Sicherheit“ für Plattformarbeitskräfte. Sein Modell sieht vor, dass Plattformen auf der ganzen Welt einen bestimmten Prozentsatz des vereinbarten Satzes für jede ausgeführte Aufgabe auf ein internationales „digitales Sozialversicherungskonto“ für die Arbeitskraft überweisen würden. Damit könnten alle Bereiche des Sozialschutzes (Rente, Krankheit, Unfall, Invalidität und Arbeitslosigkeit) abgedeckt werden. Die angesammelten Beträge würden regelmäßig an die Sozialversicherungsbehörde des Landes, in dem die Plattformarbeitskraft lebt, überwiesen und in das nationale System integriert. Folglich wäre keine Harmonisierung der Sozialversicherungssysteme verschiedener Länder erforderlich. Das internationale Kontensystem könnte von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) mit Unterstützung der EU verwaltet werden.

Was sind die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen?

Die Qualität der Arbeit variiert zwischen den verschiedenen Arten der Plattformarbeit. Einige Aspekte der Arbeitsbedingungen machen die Arbeit für die Arbeitskräfte leichter durchführbar, während andere sie zu einer weniger wünschenswerten Art von Arbeit machen. Auch hier werden die Chancen und Risiken ohne Berücksichtigung ihrer jeweilige Größenordnung in Bezug auf ihre Auswirkungen auf die Arbeitskräfte diskutiert.

Chance: Objektive Arbeitszuweisung

Das algorithmische Matching von Angebot und Nachfrage ist ein wesentliches Merkmal der Plattformwirtschaft. Sowohl Arbeitskräfte als auch KundInnen profitieren von der Effizienz und Neutralität dieses Merkmals: Aufgaben werden aufgelistet, BenutzerInnen passen ihre Auswahlkriterien nach ihren Bedürfnissen an, und der Algorithmus führt ein Matching durch. Es gibt einige Gründe für die Annahme, dass das automatisierte Matching objektiver ist als ein Mensch und somit eine Diskriminierung

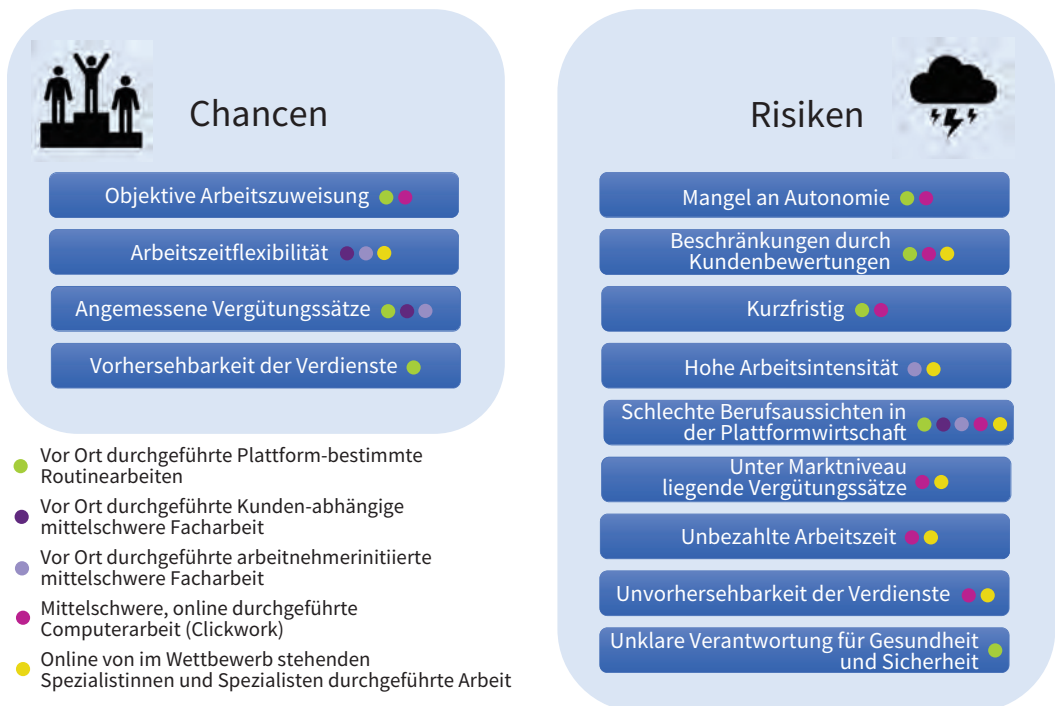
von Arbeitskräften aufgrund von Faktoren wie Ethnizität oder Behindertenstatus verhindert. Dies kann besonders bei Plattformarbeitsformen wie der Online-Arbeit (Clickwork), die von Gruppen dominiert wird, die in der Regel auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind, von Vorteil sein.

Risiko: Autonomieverlust

Ob diese positiven Effekte in der Praxis realisiert werden, hängt jedoch von der Konzeption des Algorithmus ab. Wenn er ungünstig programmiert ist, kann er die Diskriminierung verstärken oder so rigide beim Vorschlagen von Aufgaben sein, dass Flexibilität und Autonomie der Arbeitskräfte stark eingeschränkt werden. Dies ist nicht unbedingt beabsichtigt, sondern eine Folge der immer noch unzureichenden Entwicklung von Algorithmen.

Neben dem Matching kann die Technologiebasis der Plattform auch dazu genutzt werden, Kontrolle über die Arbeitskraft auszuüben (Vandaele, 2018). Es gibt erhebliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Arten von Plattformarbeit, wobei sich der

Abbildung 3: Überblick über die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen ausgewählter Arten von Plattformarbeit



stärkste Einsatz von Kontrolle in der Plattform-bestimmten und Online-Arbeit (Clickwork) zeigt. Hier wird die Technologie häufig eingesetzt, um die Arbeitskraft während der Erfüllung der Aufgabe zu überwachen, mit potenziell strafenden Wirkungen, wenn die Anweisungen der Plattform nicht befolgt werden – wie z. B. nicht die lohnendsten Aufgaben zu erhalten.

Risiko: Beschränkungen durch Kundenbewertungen

In diesem Zusammenhang müssen Bewertungen erwähnt werden. Insbesondere wenn Aufgaben von der Plattform auf der Grundlage eines Algorithmus zugewiesen werden, beeinflusst die Leistungsbewertung einer Arbeitskraft stark ihren Zugang zu Aufgaben. Sie kann sich auch auf die Arbeitsbedingungen wie Verdienst, Arbeitszeit und die Sinnhaftigkeit der Aufgaben auswirken. Bei Plattformarbeitsarten, bei denen KundInnen die Arbeitskraft auf der Grundlage deren Angebots auswählt, gibt es vereinzelte Hinweise darauf, dass KundInnen zögern, Arbeitskräfte mit wenigen oder niedrigeren Bewertungen zu wählen. Der Einfluss der Bewertungen stellt eine Herausforderung für diejenigen dar, die neu in der Plattformarbeit oder auf einer bestimmten Plattform sind und noch nicht über eine gute Erfolgsbilanz verfügen. Einige Plattformen gleichen die Wettbewerbsbedingungen für neue Arbeitskräfte aus, indem sie deren Fachwissen überprüfen, wenn diese anfangen, ihre Dienstleistungen anzubieten.

Bewertungen können den KundInnen zwar helfen, die besten LeistungserbringerInnen auszuwählen, doch sind die Kriterien, auf denen sie basieren, und ihre Transparenz ein

Problem. Bei den Bewertungen handelt es sich in der Regel um eine „black box“ für Arbeitskräfte. Infolgedessen kann es für diese schwierig sein, herauszufinden, wie sie ihre Dienste am effektivsten erbringen können, um hohe Bewertungen zu erhalten, und Bewertungen, die sie für ungerecht halten, anzufechten.

Chance: Arbeitszeitflexibilität

Flexibilität bei der Arbeitszeit ist einer der Hauptgründe, warum Menschen an Plattformarbeit teilnehmen. In der Praxis scheint diese Flexibilität jedoch nur bei bestimmten Arten von Plattformarbeit möglich zu sein, insbesondere bei denjenigen, bei denen die Qualifikationsanforderungen höher sind und die Plattform weniger Einfluss auf die Arbeitsorganisation hat. Daher bietet die arbeitnehmer-initiierte und die kundenabhängige Plattformarbeit in der Regel eine gute Arbeitszeitqualität. Arbeitskräfte führen diese Art von Plattformarbeit oft in ihrer Freizeit von ihrer Hauptbeschäftigung aus, was ihnen ermöglicht, ihre Zeit effizient zu nutzen und damit ihre Arbeitszufriedenheit zu erhöhen. Auch die TeilnehmerInnen an Online-Wettbewerben verfügen über ein hohes Maß an Selbstbestimmung darüber, wann sie die Aufgaben, an denen sie interessiert sind, erledigen.

Bei der von arbeitnehmer-initiierten und Plattform-bestimmten Arbeit berichten die Arbeitskräfte von Abend- und Wochenendarbeit. Dennoch sind unsoziale Arbeitszeiten eher auf die Aufgabenanforderungen als auf die besonderen Merkmale der Plattformarbeit zurückzuführen und unterscheiden sich daher nicht von vergleichbaren Aufgaben in der traditionellen Wirtschaft.

Initiativen zur Bereitstellung von Informationen über Bewertungen und zum Angebot von Rechtsbehelfen

Im Juni 2019 verabschiedete der Europäische Rat eine Verordnung über die Transparenzverpflichtungen von Online-Plattformen gegenüber gewerblichen Nutzern und über die Schaffung eines effizienten Systems zur Geltendmachung von Rechtsbehelfen. Unter anderem sind Plattformen verpflichtet, die wichtigsten Parameter für die Rangfolge der Nutzer in den Suchergebnissen offenzulegen und ein System für die zügige Bearbeitung von Beschwerden einzurichten (Europäischer Rat, 2019).

In Deutschland haben mehrere Plattformen zusammen mit dem Crowdsourcing Verband und der Gewerkschaft IG Metall eine Ombudsstelle eingerichtet. Plattformarbeitskräfte können Beschwerden im Zusammenhang mit den Zahlungen oder Verfahren einer Plattform an diese Stelle richten, wenn die betreffende Plattform den Verhaltenskodex unterzeichnet hat (siehe auch „Initiativen zur Gewährleistung einer fairen Vergütung“ weiter unten).

Initiativen zur Behandlung von Arbeitszeitfragen

Seit 2017 gibt es einen Tarifvertrag im italienischen Logistiksektor, zu dem auch FahrerInnen für die Lebensmittelzustellung gehören, der die Arbeitszeit, die Pflicht zur Benachrichtigung über bevorstehende Arbeiten und die Entschädigung für Änderungen der Arbeitszeiten regelt.

Der Vorschlag für eine EU-Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen (COM(2017) 797 final) behandelt unter anderem Fragen der Arbeitszeit, einschließlich der Bereitstellung von Informationen zur Gewährleistung der Vorhersehbarkeit. Plattformarbeitskräfte fallen unter die Richtlinie, soweit sie die Kriterien für die Definition des Begriffs „Arbeitnehmer/in“ erfüllen. Auf den ersten Blick gilt sie eher für Arbeitskräfte, die den Arten von Plattformen angehören, die Hierarchien ähneln, während sie mit geringerer Wahrscheinlichkeit diejenigen abdeckt, die im Rahmen marktbasierter Geschäftsmodelle arbeiten.

Risiko: Kurzfristig

Ein für Plattformarbeit spezifisches Problem ist jedoch, dass bei Online-Clickwork und in geringerem Maße bei Plattform-bestimmter Arbeit Aufgaben sehr kurzfristig vergeben werden können, sodass die Arbeitskräfte bei Bedarf verfügbar sein und schnell reagieren müssen. Dies wirkt sich negativ auf die Qualität der Arbeitszeit aus und erhöht die Stressbelastung.

Risiko: Erhöhte Arbeitsintensität

Vereinzelte Hinweise deuten auf die Gefahr einer erhöhten Arbeitsintensität bei arbeitnehmer-initiiertes Plattformarbeit hin, wenn KundInnen den Arbeitsaufwand für einen Auftrag unterschätzen. Interessanterweise ist in der Studie von Eurofound dieses Problem nicht bei der von Kunden-abhängigen Art aufgetreten, die in ihrer Aufgabenstellung sehr ähnlich ist, aber bei der KundInnen eine entscheidendere Rolle spielen.

Auch TeilnehmerInnen an Online-Wettbewerben sind nicht völlig frei von Zeitdruck. Weil diese Arbeitskräfte

möglicherweise gesichtslos und verstreut sind und der Wettbewerb um Arbeit wahrscheinlich intensiver ist, fühlen sich die KundInnen weniger verantwortlich und neigen dazu, im Vergleich zu ähnlichen Aufgaben in der traditionellen Wirtschaft engere Fristen für Online-Projekte zu setzen. Dies kann die Arbeitsintensität und den Stress erhöhen.

Risiko: Schlechte Berufsaussichten

Aussichten auf eine berufliche Entwicklung innerhalb der Plattformwirtschaft sind nahezu nicht gegeben. Aufgrund fehlender Strukturen in der Arbeitsorganisation gibt es keine echten Aufstiegsmöglichkeiten. Auch die Entwicklung der beruflichen Fähigkeiten ist begrenzt. Aus Gründen der Effizienz und Produktivität neigen Arbeitskräfte, die mäßig und höher qualifizierte Aufgaben ausführen (diejenigen, die an arbeitnehmer-initiiertes und an Kunden-abhängigen Arbeiten vor Ort und Online-Wettbewerben teilnehmen), dazu, Aufgaben auszuwählen, für die sie bereits qualifiziert sind, anstatt solche, durch die sie weiter lernen könnten.

Initiative zur beruflichen Aus- und Weiterbildung

Die französische Plattform Frizbiz, die Tätigkeiten im Haushalt vermittelt, organisiert Schulungsprogramme für ihre Arbeitskräfte. Dies geschieht in Zusammenarbeit mit einem namhaften Baumarkt- und Gartenfachhändler. Die Schulungen sind kostenlos und werden online sowie als Präsenzkurse angeboten.

Chance/Risiko: Vergütungssätze

Plattformarbeit wird oft wegen schlechter Bezahlung kritisiert. Grundlage hierfür dürften frühe Umfragen sein, die die niedrigen Vergütungssätze für einzelne Aufgaben und das niedrige Gesamteinkommen hervorhoben, das sich oft auf Online-Mikroaufgaben beschränkte (Ipeirotis, 2010; Berg, 2016; Leimeister et al, 2016). Aber die Plattformarbeit hat sich seitdem weiterentwickelt, und die Frage der Bezahlung verdient eine differenziertere Erörterung.

Unter den von Eurofound analysierten Arten ist das Einkommen bei den arbeitsnehmer-initiierten und Kunden-abhängigen Arten am besten. Hier haben die Arbeitskräfte einen hohen Ermessensspielraum bei der Festlegung der Tarife pro Aufgabe, und die unbezahlte Arbeitszeit für die Suche nach und das Bieten für Aufgaben fällt nicht wesentlich ins Gewicht. Ein Problem im Zusammenhang mit der Kunden-abhängigen Plattformarbeit ist die nicht abrechenbare Fahrzeit zu den KundInnen. Das Problem ist jedoch eher für die Art der Aufgabe als für die Plattformarbeit spezifisch und tritt auch in der traditionellen Wirtschaft auf.

Die Vergütungssätze sind bei der Plattform-bestimmten Arbeit und Online-Clickwork aufgrund des geringen Umfangs und des geringen Qualifikationsbedarfs niedrig. Bei

Plattform-bestimmten Arbeiten gibt es jedoch einen direkten Kontakt zu den KundInnen und geringen Wettbewerb zwischen den Arbeitskräften, also Faktoren, die tendenziell die Vergütung für gering qualifizierte Arbeit verbessern. Daher wird der Verdienst im Allgemeinen als angemessen im Vergleich zu üblichen Marktpreise in der traditionellen Wirtschaft betrachtet.

Bei Arbeitskräften, die Aufgaben online erfüllen, insbesondere gering qualifizierte Mikroarbeiten, sind die Sätze in der Regel niedriger als in der traditionellen Wirtschaft, da die Arbeit für in Niedriglohnländern ansässige Arbeitskräfte attraktiv ist. Diese Arbeitskräfte verbringen auch viel unbezahlte Arbeitszeit bei der Suche nach und beim Bieten für Arbeiten.

Chance/Risiko: Vorhersehbarkeit des Verdienstes

Aufgrund des Mechanismus, mit dem sie arbeitet, ist die Aufgabenzuweisung für die Plattform-bestimmte Arbeit vorhersehbar. Allerdings entspricht die Zahl der angebotenen Aufgaben eventuell nicht einer Vollzeitbeschäftigung, was bedeutet, dass das generierte Gesamteinkommen begrenzt sein könnte.

Die Arbeitschancen sind jedoch bei Online-Clickwork und Wettbewerben aufgrund des globalen Wettbewerbs unvorhersehbar.

Initiativen zur Sicherstellung einer fairen Vergütung

Im Jahr 2018 unterzeichneten die dänische Gewerkschaft 3F und die Plattform für Reinigungsdienstleistungen Hilfr einen Tarifvertrag, in dem ein Mindeststundenlohn und ein obligatorischer „Sozialzuschlag“ festgelegt ist, der für die angeschlossenen Arbeitskräfte in das Sozialversicherungssystem eingezahlt wird.

Im Jahr 2018 unterzeichnete die Stadtverwaltung von Bologna in Italien zusammen mit einigen Gewerkschaften und Lebensmittellieferplattformen eine Charta der Grundrechte der digitalen Arbeitskräfte. Darin sind ein fester Stundensatz, der dem Mindestlohn im Sektor entspricht, sowie die Vergütung von Überstunden, Feiertagen und schlechtem Wetter festgelegt.

Im Jahr 2017 haben mehrere in Deutschland ansässige Plattformen einen Verhaltenskodex für Crowdsourcing und Crowdworking auf den Weg gebracht. Die Plattformen haben sich zu 10 Verantwortlichkeiten verpflichtet, die zu angemessenen Arbeitsbedingungen und einer gerechten Behandlung bei der Plattformarbeit beitragen sollen. Zu diesen Verantwortlichkeiten zählen die gerechte Bezahlung, die Bereitstellung von Informationen über Rechtsvorschriften (einschließlich Besteuerung), die Gewährleistung von Transparenz und die Bereitstellung von Unterstützung für die Arbeitskräfte.

Sharing Economy UK, die sich für die Interessen der Unternehmen in der Plattformwirtschaft einsetzt, hat eine Bescheinigung guter Praxis mit der Bezeichnung „TrustSeal“ entwickelt. Diese wird Plattformen zuerkannt, die sechs Kriterien erfüllen, darunter eine transparente Kommunikation und Preisgestaltung.

Risiko: Unklare Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit

Das physische Arbeitsumfeld der Plattformarbeit unterscheidet sich nicht von vergleichbaren Bedingungen in der traditionellen Wirtschaft. Online-Arbeitskräfte müssen sich mit den körperlichen Belastungen durch Büro- und Computerarbeit wie Haltungsschäden und Augenbelastung auseinandersetzen; Vor-Ort-Arbeitskräfte sind möglicherweise mit körperlichen Gefahren konfrontiert, wie z. B. Verkehrsunfällen bei Personen, die transportbezogene Aufgaben erledigen, oder es gibt eine Exposition gegenüber Chemikalien bei Arbeitskräften, die Reinigungsarbeiten durchführen.

Während es in der traditionellen Wirtschaft klare Normen und Verantwortlichkeiten gibt, die die körperliche Gesundheit und Sicherheit der Arbeitskräfte gewährleisten, ist dies in der Plattformwirtschaft aufgrund des unklaren Beschäftigungsstatus der Arbeitskräfte nicht der Fall. Dies ist ein besonderes Problem bei der Plattform-bestimmten Arbeit. Hier ist das Risiko aufgrund des Bezahlmodus pro Aufgabe, was ein Anreiz sein kann, Aufgaben eher schnell als mit Sorgfalt zu erledigen, höher als bei anderen Formen der Plattformarbeit.

Das jugendliche Alter der Arbeitskräfte ist ein weiterer Faktor; junge Arbeitskräfte sind sich oft weniger der Risiken bewusst und sind weniger daran interessiert, Vorsichtsmaßnahmen zu ergreifen.

Untermauert wird dieser Aspekt durch die Feststellung von Eurofound, dass Plattformarbeitskräfte bei den arbeitnehmer-initiierten und kunden-abhängigen Arten aufgrund ihrer beruflichen Reife ein viel höheres Bewusstsein für physische Gefahren zeigen. Durch ihre Erfahrungen in der traditionellen Wirtschaft sind sie auch mit Vorsichtsmaßnahmen vertraut. Die an kunden-abhängiger Plattformarbeit beteiligten Befragten betonten die Bedeutung von Sicherheit und Servicequalität gegenüber der Geschwindigkeit der Leistungserbringung, auch wenn dies niedrigere relative Erträge oder die Notwendigkeit von Verhandlungen mit KundInnen bedeutete. Ein interessanter Aspekt ist dabei das allgemeine mangelnde Bewusstsein der KundInnen für potenzielle Risiken und Sicherheitsstandards und -verfahren – wahrscheinlich nicht sehr überraschend, da es sich bei den KundInnen eher um private Haushalte als um Unternehmen handelt.

Initiativen zur Förderung körperlicher Gesundheit und Sicherheit

Im Juli 2018 startete die Stadt Mailand in Italien ein kommunales Informationsbüro für FahrerInnen, das es sich zur Aufgabe gemacht hat, Menschen, die für Plattformen zur Lebensmittelzustellung arbeiten, zuzuhören, sie zu informieren und zu beraten. Eine seiner Dienstleistungen ist die kostenlose Schulung in den Bereichen Straßenverkehrssicherheit, Sicherheit und Arbeit sowie grundlegende Hygienevorschriften für den Lebensmitteltransport. Ebenso in Italien hat die „Bologna-Charta der Grundrechte der digitalen Arbeitskräfte“ Plattformen dazu verpflichtet, Versicherungen für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie Unfälle auf dem Weg zur und von der Arbeit abzuschließen.

In Spanien organisierte das Nationale Institut für Sicherheit, Gesundheit und Wohlergehen am Arbeitsplatz eine Kampagne zur Verbesserung der Verkehrssicherheit für die FahrerInnen der Lebensmittelzustellung. Die Kampagne „Mach Dich sichtbar!“ zielte darauf ab, das Bewusstsein unter den Kurierern zu schärfen, indem sie durch KollegInnen angesprochen wurden, die ein gutes Verständnis für die Situation und die Bedürfnisse der Plattformarbeitskräfte sowie einen direkten Zugang zu ihnen hatten.

Das französische Gesetz Nr. 2016-1088 verpflichtet die Plattformen, die Kosten der Arbeitsunfallversicherung zu tragen, wenn die Arbeitskräfte über Plattformen ein Mindesteinkommen erwirtschaften.

Kollektive Stimme für eine fragmentierte Belegschaft

Die besonderen Merkmale der Plattformarbeit und der unklare Beschäftigungsstatus der Arbeitskräfte stellen deren Möglichkeit, ihre Interessen vertreten zu lassen, in Frage. Da sie weitgehend als Selbständige gelten, haben traditionelle Gewerkschaften zumindest in einigen Mitgliedstaaten kein Mandat, sie zu vertreten, und die Wettbewerbsvorschriften gestatten es ihnen möglicherweise nicht, sich anderweitig zu organisieren. Ein eingeschränkter oder gar kein Zugang zu gewerkschaftlicher Vertretung scheint besonders problematisch zu sein, wenn ein Machtungleichgewicht zwischen den Akteuren, eine mögliche Fehleinstufung des Beschäftigungsstatus und suboptimale Arbeitsbedingungen (also insbesondere für Plattform-bestimmte Arbeit und

Online-Clickwork) vorliegen. Als Reaktion darauf entstehen in mehreren EU-Mitgliedstaaten Initiativen zur Organisation und Mobilisierung von Plattformarbeitskräften, die von Gewerkschaften oder neuartigen Organisationen („auf der grünen Wiese“) getragen werden (Vandaele, 2018).

Gleichzeitig deutet das vorliegende Material darauf hin, dass ein begrenzter Bedarf an spezifischer Repräsentation in denjenigen Arten von Plattformarbeit besteht, die einem stärker marktbasierendem Geschäftsmodell folgen (arbeitnehmer-initiierte und kundenabhängige Plattformarbeit sowie Online-Wettbewerbe). Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass diese Arten von Plattformarbeit eher als ein Instrument denn als eine eigenständige Beschäftigungsform von Arbeitskräften genutzt werden, die auf andere Weise in ihrer Haupterwerbstätigkeit vertreten werden.

Initiativen, sich kollektiv Gehör zu verschaffen

Das französische Gesetz Nr. 2016-1088 gibt Plattformarbeitskräften das Recht, eine Gewerkschaft zu gründen oder einer Gewerkschaft beizutreten und einen Streik zu organisieren oder daran teilzunehmen, ohne dass dies negative Auswirkungen auf ihr Vertragsverhältnis hat.

Im Januar 2019 öffnete die österreichische Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-DJP) ihre Mitgliedschaft für Plattformarbeitskräfte. Dadurch erhalten Plattformarbeitskräfte Zugang zu rechtlichem Schutz und Beratung. Darüber hinaus möchte die Gewerkschaft Plattformarbeitskräfte miteinander in Verbindung bringen, die Diskussion über die Arbeitsbedingungen anregen und einen Einblick in die Mechanismen der Plattformarbeit gewinnen.

Neben den traditionellen Gewerkschaften entstehen neue Einrichtungen für die Vertretung von Plattformarbeitskräften. Ein Beispiel dafür ist das belgische „Collectif des Courier-e-s“, ein selbstorganisiertes Kollektiv von FahrerInnen in der Lebensmittelzustellung. Für die Aushandlung von Arbeitsbedingungen organisiert es Treffen, Streiks und Kontakte zu ähnlichen Initiativen in ganz Europa.



Empfehlungen für die Politik

- Plattformarbeit ist eine innovative Beschäftigungsform, die als Arbeitsmarktinstrument genutzt werden könnte, um benachteiligte Gruppen in die Beschäftigung zu integrieren, das Arbeitsleben zu verlängern, nicht angemeldete Erwerbstätigkeit zu legalisieren, die Selbständigkeit zu fördern und die Haushaltseinkommen zu erhöhen. Damit diese Ziele erreicht werden können, muss das Bewusstsein für diese potenziell positiven Auswirkungen bei den Akteuren des Arbeitsmarktes, wie beispielsweise den öffentlichen Arbeitsverwaltungen, geschärft werden. Bevor jedoch ein solcher Ansatz gefördert wird, sind zusätzliche Informationen über die potenziellen unbeabsichtigten Auswirkungen erforderlich, wie z. B. die Segmentierung des Arbeitsmarktes oder die Verdrängung traditioneller Arbeitsplätze mit besseren Arbeitsbedingungen.
- Plattformarbeit wird zunehmend heterogener, was zu Unterschieden in den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in der auf Plattformen arbeitenden Bevölkerung führt. Die Erfahrungen von HandwerkerInnen unterscheiden sich von denen von LieferfahrerInnen oder von GrafikdesignerInnen, auch wenn alle drei Arbeit über eine Plattform erhalten. Diese Unterschiede sollten weiter untersucht werden, und es sollten maßgeschneiderte Lösungen umgesetzt werden, anstatt einen Einheitsansatz anzuwenden, der das Risiko von Ineffizienz und Ineffektivität birgt.
- Zu einem der am häufigsten diskutierten Themen – der Feststellung des Beschäftigungsstatus von Plattformarbeitskräften – könnten politische Entscheidungsträger erwägen, eine StandardEinstufung als ArbeitnehmerIn oder Selbständige auf der Grundlage der Typologie der Plattformarbeit vorzunehmen. Dann wäre es Sache der Plattformen, einen anderen Beschäftigungsstatus auf der Grundlage ihres individuellen Geschäftsmodells und der Mechanismen, mit denen sie arbeiten, zu begründen.
- Algorithmische Steuerung und Kundenbewertungen sind eine Besonderheit der Plattformarbeit. Sie können zwar einige Vorteile für die Arbeitskräfte bieten (z. B. neutralere Entscheidungen durch Außerachtlassung von Stereotypen), aber sie schaffen auch Herausforderungen. Dazu gehören die mangelnde Transparenz der zugrunde liegenden Logik, die Fairness des Systems, der Zugang der Arbeitskräfte zu Rechtsbehelfen und die Portabilität von Bewertungen auf verschiedenen Plattformen. Die EU-Verordnung aus dem Jahr 2019 über Transparenzverpflichtungen für Plattformen gegenüber gewerblichen Nutzern könnte ein wichtiger

erster Schritt zur Lösung dieses Problems sein. Ihre Umsetzung und Wirksamkeit sollten im Zeitverlauf überwacht werden.

- Für Plattformarbeitskräfte, die weltweit im Wettbewerb um Aufgaben stehen, müssen angemessene Vergütungssätze sichergestellt werden. Bei anderen Arten müssen die Vorhersehbarkeit der Einkommen und der Arbeitszeiten sowie die unbezahlte Arbeitszeit in Angriff genommen werden. In diesem Zusammenhang sollte die Anwendbarkeit bereits bestehender und vorgeschlagener EU-Richtlinien, insbesondere der Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen, und ihre Wirksamkeit für die Plattformarbeit untersucht werden.
- Es sollten Maßnahmen ergriffen werden, damit die Geschäftsmodelle und -mechanismen der Plattformen die Arbeitskräfte nicht dazu anregen, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken einzugehen; dies ist besonders relevant, wenn die Plattform Aufgaben zuweist. Darüber hinaus sollten die KundInnen von Plattformen für Haushaltstätigkeiten mit Informationen über Gesundheits- und Sicherheitsstandards versorgt werden, damit sie dazu beitragen, das physische Risiko für die von ihnen eingesetzten Arbeitskräfte zu minimieren.
- Online-Plattformen haben den Markt für Haushaltsdienstleistungen für HaushaltskundInnen erweitert. Diese KundInnen tragen Verantwortung gegenüber den von ihnen beschäftigten Arbeitskräften. Die KundInnen sollten unterwiesen werden, wie sie Aufgaben am besten beschreiben können, um Arbeitsüberlastung und Konflikte zu vermeiden. Sie sollten auch auf die potenziellen Auswirkungen ihrer Bewertungen auf die Arbeitskräfte aufmerksam gemacht werden und Kriterien erhalten, auf deren Grundlage sie subjektive Bewertungen der Aufgabenerfüllung vornehmen können.
- Die Vertretung der Plattformarbeitskräfte könnte sich auf die Arten von Plattformarbeit konzentrieren, die die größten Herausforderungen darstellen und gleichzeitig die Organisation und Mobilisierung der Arbeitskräfte am besten ermöglichen. Eine Zusammenarbeit zwischen traditionellen Vertretungsorganen und neu auftretenden Akteuren ist ratsam, um die Stärken beider Ansätze zu nutzen.



Ressourcen

Alle Eurofound-Veröffentlichungen sind abrufbar unter www.eurofound.europa.eu

Weitere Informationen über die in diesem Kurzbericht beschriebenen und andere Initiativen zur Plattformarbeit in der EU sind auf der Eurofound-Internetseite zu Plattformwirtschaft abrufbar unter <http://eurofound.link/platforminitiatives>

Webthema von Eurofound zum „digitalen Zeitalter“, <http://eurofound.link/digitalage>

Berg, J. (2016), *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, Conditions of Work and Employment Series, Nr. 74, ILO (International Labour Organisation), Genf.

Daugareilh, I., Degryse, C. and Pochet, P. (2019), *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective*, Arbeitspapier 2019.10, Europäisches Gewerkschaftsinstitut (ETUI), Brüssel.

Eurofound (2015), *New forms of employment*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, abrufbar unter <http://eurofound.link/ef1461>.

Eurofound (2017), *In-work poverty in the EU*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, abrufbar unter <http://eurofound.link/ef1725>.

Eurofound (2018a), *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, abrufbar unter <http://eurofound.link/ef18001>.

Eurofound (2018b), *Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review*, Eurofound, Dublin.

Eurofound (2019a), *Literature review – Online moderately skilled click-work: Employment and working conditions*, Eurofound, Dublin.

Eurofound (2019b), *On-location client-determined moderately skilled platform work: Employment and working conditions*, Eurofound, Dublin.

Eurofound (2019c), *Mapping the contours of the platform economy*, Eurofound, Dublin.

Europäischer Rat (2019), *EU introduces transparency obligations for online platforms*, Pressemitteilung, Brüssel, 14. Juni.

Huws, U., Spencer, N., Syrdal, D. and Holts, K. (2017), *Work in the European gig economy: Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*, FEPS, UniGlobal and University of Hertfordshire.

Ipeirotis, P. G. (2010), 'Analyzing the Amazon Mechanical Turk marketplace', *XRDS*, Band 17, Nr. 2, S. 16–21.

Leimeister, J. M., Durward, D. and Zogaj, S. (2016), *Crowd Worker in Deutschland: Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen*, Nr. 323, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.

Pesole, A., Brancati, U. und Fernández-Macías, E. (erscheint in Kürze), *Platform workers in Europe: Evidence from the COLLEEM II survey*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Vandaele, K. (2019), *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe*, Arbeitspapier 2018.05, Europäisches Gewerkschaftsinstitut (ETUI), Brüssel.

Kontaktaufnahme mit der EU

Persönlich

In der Europäischen Union gibt es Hunderte von „Europe-Direct“-Informationsbüros. Die Adresse des Büros in Ihrer Nähe finden Sie unter: https://europa.eu/european-union/contact_de

Telefon oder E-Mail

Europe Direct ist ein Dienst, der Ihre Fragen zur Europäischen Union beantwortet. Kontaktieren Sie Europe Direct:

– über die gebührenfreie Nummer: 00 800 6 7 8 9 10 11 (manche Telefondienstleister können allerdings Gebühren berechnen),

– über die folgende Rufnummer der Zentrale: +32 22999696

per E-Mail über: https://europa.eu/european-union/contact_de

Wo finden Sie Informationen über die EU

Im Internet

Informationen über die Europäische Union in allen Amtssprachen der EU sind verfügbar auf der Europa-Website unter: <http://europa.eu>

EU-Veröffentlichungen

Unter folgender Adresse können Sie beim EU Bookshop EU-Veröffentlichungen herunterladen oder bestellen: <http://publications.europa.eu/eubookshop>. Wünschen Sie mehrere Exemplare einer kostenlosen Veröffentlichung, wenden Sie sich bitte an Europe Direct oder das Informationsbüro in Ihrer Nähe (siehe https://europa.eu/european-union/contact_de).

EU-Recht und damit zusammenhängende Dokumente

Informationen zum EU-Recht, darunter alle EU-Rechtsvorschriften seit 1951 in sämtlichen Amtssprachen, finden Sie in EUR-Lex unter: <http://eur-lex.europa.eu>

Offene Daten von der EU

Über ihr Offenes Datenportal (<http://data.europa.eu/euodp/de/home>) stellt die EU-Datensätze zur Verfügung. Die Daten können zu gewerblichen und nicht gewerblichen Zwecken kostenfrei heruntergeladen werden.

Die Plattformarbeit tauchte vor etwa zehn Jahren auf den europäischen Arbeitsmärkten auf. Sie ist zwar nach wie vor von geringem Umfang, wächst aber weiter und entwickelt sich in verschiedene Formen. Verschiedene Arten von Plattformarbeit haben deutlich unterschiedliche Auswirkungen auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der betroffenen Arbeitskräfte. Um wirksam zu sein, sollten die politischen Reaktionen zur Gewährleistung angemessener Bedingungen bei der Plattformarbeit diese Unterschiede berücksichtigen, anstatt ein Einheitskonzept anzuwenden. In diesem Kurzbericht werden die wichtigsten Chancen und Herausforderungen bestimmter Arten von Plattformarbeit hervorgehoben und einige der ersten Versuche in der EU, diese zu adressieren, veranschaulicht.

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) ist eine dreigliedrige Agentur der Europäischen Union, die 1975 gegründet wurde. Sie hat den Auftrag, Fachwissen im Bereich sozial-, beschäftigungs- und arbeitspolitischer Strategien gemäß der Verordnung (EU) 2019/127 bereitzustellen.

