

Potenziale und soziale Risiken der Gig-Economy:

Wie geht die EU damit um?

Von Alexandra Elisabet Merra



POLICY BRIEF

Abstract

Die Gig-Economy spielt eine immer größer werdende Rolle am Arbeitsmarkt. Damit gemeint sind Unternehmen wie Uber oder Lieferando, die mit ihrem verlockendem Angebot an schnellen und günstigen Dienstleistungen in den letzten Jahren viele Kund*innen gewinnen konnten. Im Alltag kommen wir mittlerweile ständig in Berührung mit Menschen, die in diesen Plattformunternehmen arbeiten und daraus ihr monatliches Einkommen beziehen. Mit dieser Arbeitsform gehen wirtschaftliche Potenziale, wie zum Beispiel die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen oder steigender Wettbewerb, einher, aber auch (soziale) Risiken und Herausforderungen. Schlechte Arbeitsbedingungen und prekäre Arbeitsverhältnisse für in der Gig-Economy Beschäftigte sind Gründe, weshalb die Europäische Union sich in der Verantwortung sieht, zu handeln. Dazu legte die EU-Kommission im Dezember 2021 einen Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Menschen, die über digitale Arbeitsplattformen arbeiten, vor. Die im Vorschlag gestellte Forderung einer korrekten Bestimmung des Beschäftigungsverhältnisses der Personen, die Plattformarbeit leisten, sowie der Steigerung von Transparenz im algorithmischen Management, damit Entscheidungen von Menschen kontrolliert und gegebenenfalls angefochten werden können, sind erste wichtige Schritte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Gig-Economy.

Mehr Mitsprache für Betroffene, eine stärkere Überprüfung der Einhaltung sozialer Rechte und zur Verfügung gestellte Ansprechpersonen für die vom algorithmischen Management getroffenen Entscheidungen stellen neben dem Vorschlag der EU weitere Lösungen des Problems dar. In

diesem Policy Paper soll es vor allem darum gehen, wie die sozialen Risiken der Gig-Economy behoben werden können.

POLICY RECOMMENDATIONS

- 1** Im Gegensatz zu den von der EU-Kommission fix angelegten fünf Kriterien, die den Arbeitnehmer*innenstatus bestimmen sollen und von denen mindestens zwei erfüllt werden müssen, wäre angesichts der Tatsache, dass sich die (digitale) Arbeitswelt schnell verändert, ein dynamischerer Kriterienkatalog, der sich an zukünftige Veränderungen der Gig-Economy anpassen kann, sinnvoller. Außerdem würde die Erfüllung eines Kriteriums ausreichen.
- 2** Genauere Überprüfung von nationalen Gerichten und/oder des EuGH bei der Umsetzung von Arbeitnehmer*innenrechten und sozialen Rechten.
- 3** Empirische Sozialforschung zur Untersuchung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in der Gig-Economy. Arbeitnehmer*innenvertretungen könnten mit den dadurch gewonnenen Informationen Arbeitnehmer*innen besser vertreten und der Zugang zu Gewerkschaften bzw. die Mitbestimmung in Interessensvertretungen würden zu ein Demokratisierungsprozess der neuen Arbeitsform führen.
- 4** In Bezug auf das algorithmische Management wäre es sinnvoll, Ansprechpersonen zur Verfügung zu stellen, damit die in Plattformunternehmen

tätigen Personen den Entscheidungen von Algorithmen nicht ausgeliefert sind, sondern die Möglichkeit haben, diese anzufechten oder auszuhandeln.

Einleitung

Die Zahl der Menschen, die ihre Arbeit über digitale Plattformen verrichten und dabei ihre Arbeitskraft von Auftrag zu Auftrag verkaufen, wächst kontinuierlich. In der EU betrifft dies derzeit 28 Millionen Menschen und diese Zahl soll laut Schätzungen bis 2025 noch auf 43 Millionen steigen. Das Wachstum ist auch bei den steigenden Umsatzmengen von 3 Milliarden Euro im Jahr 2016 zu 14 Milliarden Euro 2020 nicht zu übersehen.¹ Mit dem rasanten Anstieg der sogenannten „Gig-Economy“ erhofft sich die EU neues wirtschaftliches Potenzial ausschöpfen zu können. Digitale Arbeit schafft neue Arbeitsplätze, außerdem bringt sie Innovationen und trägt dazu bei, die Nachfrage der Verbraucher*innen zu decken. Die Kehrseite der Medaille ist, dass rund 5,5 Millionen der in der Gig-Economy Beschäftigten fälschlicherweise als Selbständige eingestuft werden. Unzählige Arbeiter*innen sind daher unzureichend geschützt und müssen auf soziale Rechte sowie Arbeitnehmer*innenrechte verzichten. Die EU sieht sich deshalb in der Verantwortung, die Bedingungen in diesem Bereich zu ändern.² Der Vorschlag der EU-Kommission für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Menschen, die über digitale

5 Statt Profit und ökonomisches Wachstum muss die Sicherstellung von gerechten und sicheren Arbeitsbedingungen priorisiert werden. Höhere Löhne und dauerhafte Beschäftigung können zum Beispiel durch Kollektivverträge oder eigene Arbeitsgesetze geschaffen werden.

Arbeitsplattformen arbeiten, wird einen wichtigen Schritt zur Verbesserung der Situation und zur Minimierung sozialer Risiken setzen. Damit werden europaweite Standards für faire Arbeit in den Plattformunternehmen eingeführt. Worin bestehen also Potenziale und soziale Risiken der Gig-Economy und welche politischen Maßnahmen ergreift die EU, um ihr nachhaltiges Wachstum und faire Arbeitsbedingungen an digitalen Arbeitsplattformen zu schützen? Diese Fragestellung wird in den folgenden Kapiteln detailliert erklärt.

Struktur und Entwicklung der Gig-Economy

Die sogenannte Gig-Economy umfasst international agierende Unternehmen, die in ihrer Funktion als Vermittler von Dienstleistungen über Onlineplattformen nicht bloß in einem spezifischen Dienstleistungssektor vorkommen, sondern in diversen Dienstleistungsbereichen teilhaben und sie auch teilweise umstrukturieren. Die Arbeitsaufteilung passiert folgendermaßen: Auftraggeber*innen, zum Beispiel Unternehmen, staatliche Organisationen oder Privatpersonen, schreiben die jeweiligen Tätigkeiten aus, Arbeiter*innen, die meistens als Teil einer „Crowd“ auftreten, bieten auf dem Onlinemarktplatz ihre Arbeitskraft an. Schließlich nehmen die Onlineplattformen

¹Vgl. Europäischer Rat and Rat der Europäischen Union, 2022

² Vgl. Europäische Kommission, 2021b

selbst die Rolle als Vermittlerin ein. Beschäftigungsverhältnisse und Qualifikationen sind innerhalb der Gig-Economy nicht vorgegeben, es gibt sowohl reguläre Anstellungsverhältnisse als auch unregelmäßige Vereinbarungen, genauso wie in hochqualifizierten Bereichen – beispielsweise Programmieren oder Coding – sowie niedrigqualifizierten Dienstleistungen.³ Um die Prekarität dieser Arbeitsform zu betonen, wird sich die folgende Arbeit vorwiegend auf niedrigqualifizierte Dienstleistungen und auf Gigwork, die nur offline ausgeführt werden kann, beziehen.

Ein Blick auf die Entwicklung der Gig-Economy zeigt, dass Unternehmen in diesem Bereich weltweit eine immer größer werdende Rolle am Arbeitsmarkt einnehmen. Internationale Organisationen wie Uber erfahren ein so großes Wachstum, dass sie sogar zum „the fastest growing start-up in history“ erklärt werden.⁴ Diese rasante Ausbreitung einer neu entwickelten Wirtschaftsform wird langfristig zu Veränderungen der Beschäftigungs- und Arbeitsstruktur führen.

Vorteile und Potenziale der Gig-Economy

Arbeitnehmer*innen ziehen folgende Vorteile aus der Gig-Economy: Die hohe Flexibilität (zum Beispiel in Hinblick auf die einfache Beendigung von Vertragsbeziehungen) und die Möglichkeit eines zusätzlichen Einkommens nach Bedarf soll es Menschen aus unterschiedlichen Ländern ermöglicht haben, ihre Arbeit so zu gestalten, wie sie es möchten. Arbeitnehmer*innen profitieren vor allem von der Gelegenheit, Arbeitsaufträge flexibel und je nach finanziellem Bedarf zu erledigen, sie sind nicht gebunden an ein „9 to 5“-Arbeitsmodell.

Auch Konsument*innen ziehen einige Vorteile aus den Onlineplattformen. Erschwingliche Preise und eine quasi auf Knopfdruck abrufbare Dienstleistung mit zusätzlich großer Auswahl kurbeln die Nachfrage stark an, was mitunter das schnelle Wachstum der Onlineplattformen befördert. Aus volkswirtschaftlicher und soziologischer Sicht können Gig-Economy-Unternehmen als Werkzeug genutzt werden, um neue Arbeitsplätze zu schaffen und sozialen Gruppen eine Perspektive am Arbeitsmarkt zu geben, die normalerweise davon ausgeschlossen sind. Dazu gehören beispielsweise Personen mit strafrechtlichen Verurteilungen.⁵ Die Europäische Kommission erwartet zudem ökonomische Potenziale im Sinne einer höheren Effizienz, stärkerem Wettbewerb und besserer Transparenz.⁶ Effizient ist unter anderem das „Matching-System“, das mittels technischer Innovationen, einer Standortverfolgung, Bewertungen von Nutzer*innen und Algorithmen Nachfrage und Angebot schnell und einfach einander vermitteln kann. Ein Teil des daraus entstandenen ökonomischen Mehrwerts behalten Gig-Economy-Unternehmen, um sich damit zu finanzieren. Eines der Kernelemente der Gig-Economy ist allerdings das Umgehen des Arbeitsrechts, um damit personalintensive Kosten und die Verantwortung gegenüber Arbeitskräften zu minimieren. Indem Arbeitskräfte den Beschäftigungsstatus eines (Schein-)Selbständigen annehmen, müssen Gig-Economy-Unternehmen für die sonst üblichen Kosten – dazu gehören zum Beispiel Sozialversicherungsbeiträge, Mindestlöhne, Krankenstand, Urlaubsgeld sowie Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften – nicht aufkommen.⁷

³ Vgl. Eichmann, 2019, 49–50.

⁴ Vgl. Dražokoupil and Fabo, 2016, 2.

⁵ Vgl. Prassl, 2018, 25–26.

⁶ Ibid. 53–54.

⁷ Vgl. Prassl, 2018, 19–21.

(Soziale) Risiken der Gig-Economy

„Du bist mit Uber zwar dauernd unterwegs, aber du verdienst so gut wie nichts“, erzählt ein Wiener Uber-Fahrer in einem Gespräch mit dem KURIER. Da – laut KURIER – ein Viertel des Bruttoumsatzes von dem Unternehmen abgezogen wird und der/die Kund*in zusätzlich ein relativ günstiges Fahrangebot bekommt, sei es für die Fahrer*innen am Ende des Monats finanziell knapp. „Motivationsnachrichten“ wie „Wenn du mehr fährst, kannst du mehr verdienen“ erzeugen dabei statt Motivation nur noch mehr Druck, erzählt der Uber-Fahrer.⁸

Die Erfahrungsberichte des Wiener Uber-Fahrers deuten Risiken und Nachteile der Gig-Economy an, die im folgenden Abschnitt näher erläutert werden.

Algorithmisches Management

Ein möglicher Grund für die unfairen Arbeitsverhältnisse in der Gig-Economy ergibt sich durch den Einsatz eines Algorithmischen Managements. Alexandra Mateescu und Aiha Nguyen definieren dies wie folgt: „Algorithmic management is a diverse set of technological tools and techniques to remotely manage workforces, relying on data collection and surveillance of workers to enable automated or semi-automated decision making“.⁹ Die Arbeitsstruktur der Gig-Economy-Unternehmen geht dementsprechend mit verschiedenen Formen der Überwachung einher: Einerseits lässt die Verwendung von eigenen Smartphones eine ständige Überwachung zu und andererseits werden Arbeitskräfte auf Basis der Bewertungen von Kund*innen kontrolliert. KI-Systeme können anhand der gesammelten Daten Entscheidungen über Einstellungen Beurteilungen bis hin zu

Entlassungen treffen. Eine Entlassung kann in der Folge nicht angefochten werden, da dies bei einem KI-gesteuerten Manager nicht möglich ist.¹⁰

Die Überwachung von Arbeitskräften ist aber kein neues Phänomen. Traditionell wird sie (spätestens seit dem Aufkommen des Fordismus) als wirksamer organisatorischer Kontrollmechanismus eingesetzt, um sicher zu gehen, dass die Anforderungen und Ziele des Managements von den Arbeitskräften eingehalten werden. Beispiele für traditionellen Überwachungssysteme sind die Überwachung von Angesicht zu Angesicht, indem ein/eine Manager*in vor Ort anwesend ist und seine/ihre Arbeiter*innen beobachtet, oder die Überwachung mittels technischer Mittel, wie zum Beispiel eine Stechuhr, um genaue Arbeitszeiten aufzuzeichnen.¹¹

Entgrenzung der Arbeit

Eine Entgrenzung der Arbeit findet statt, wenn sich die mit der Industrialisierung und im Fordismus entstandene Trennung zwischen Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen auflöst. Diese Entgrenzung geht oft mit der Flexibilisierung von Arbeitszeit einher und führt zu einer Verschränkungen zwischen Arbeit und Leben.¹²

Dieser Vorgang ist mit sozialen Risiken, zum Beispiel hohen Anforderungen an die Verfügbarkeit, grenzenlosen Arbeitszeiten und Aufträgen, die in der Nacht oder am Wochenende erledigt werden müssen, verbunden. Dazu kommt, dass viele Arbeitnehmer*innen, wenn sie nicht gerade arbeiten, viel Zeit damit verbringen, passende Aufträge zu finden. Diese aktive „Pause“ verlangt häufige Anwesenheiten und ständige Verfügbarkeit auf den jeweiligen

⁸ Vgl. KURIER 2017.

⁹ Vgl. Mateescu and Nguyen, 2019, 1.

¹⁰ Vgl. Walker, Fleming and Berti, 2021, 29.

¹¹ Vgl. Newlands, 2021, 719–732.

¹² Vgl. Flecker, 2017, 118–119.

Plattformen. Die durch schwankende Arbeitszeit und Arbeitsintensität gewonnene Flexibilität wird zwar von vielen Arbeitnehmer*innen geschätzt, dadurch entsteht allerdings auch eine Abhängigkeit der Anforderungen von aktuellen Aufträgen.¹³

Im Artikel von Walker, Fleming und Berti (2021) wird dieser Vorgang und die Kontrolle der Algorithmen in der Gig-Economy mit dem von Foucault konstruierten Konzept der Biomacht verglichen. Darunter ist die eigene Vermarktung von privaten Lebensaktivitäten, wie Arbeit, Freizeit, Konsum oder das Leben im Allgemeinen, zu verstehen. Foucault sieht die von neoliberalen Ökonomen verbreitete Humankapitaltheorie als Beispiel für dieses Konzept. Individuen treten als Mikro-Kapitalist*innen auf und treffen tägliche Entscheidungen mittels Kosten-Nutzen-Rechnung. Dadurch wird das Individuum zu einem ständigen Unternehmen, wodurch es zu einer Verschränkung von Arbeit und Nichtarbeit kommt. Die kontinuierliche Beobachtung des Algorithmic Managements führt eben genau dazu, dass Anweisungen und die Kontrolle in den Entscheidungsfindungsprozessen der Arbeitnehmer*innen sowohl innerhalb der Arbeitszeit als auch außerhalb davon einwirken. Vielen Arbeitskräften der Gig-Economy-Unternehmen fällt es schwer zwischen richtiger Arbeitszeit und persönlichen Zeiten zu unterscheiden, da ihr Verhalten durch ständiges Nudging¹⁴ beeinflusst und reguliert wird. Zum Beispiel beobachten Algorithmen, wie auf einen Ansturm an Aufträgen reagiert wird oder wie oft Pausen eingelegt werden.¹⁵

Arbeitsrechte und Sozialrechte

¹³ Vgl. Eichmann, 2019, 57–58.

¹⁴ Nudging beschreibt eine Strategie, in der es darum geht, das Verhalten von Menschen durch leichte Anstöße in vorhersagbare Weise zu verändern (Richard Thaler and Sunstein, 2008). In diesem Fall werden Uber-Fahrer*innen dazu „angestupst“, so viele Aufträge wie möglich anzunehmen.

¹⁵ Vgl. Walker, Fleming and Berti, 2021, 30.

Gig-Economy-Unternehmen versuchen oftmals das Arbeitsrecht zu umgehen, indem sie ihre Arbeitskräfte als Selbständige einstufen. Damit ersparen sie sich Geschäftskosten, die zum Beispiel durch Sozialversicherungen, Urlaubsgeld, etc. anfallen würden, und verschaffen sich dadurch einen Wettbewerbsvorteil gegenüber traditionellen Unternehmen. Ist dieser Beschäftigungsstatus der Arbeiter*innen gerechtfertigt? Was bedeutet es eigentlich selbständig zu sein? Traditionell gesehen, ist jemand selbständig, wenn die Person direkt für den Arbeitsmarkt arbeitet: „Self-employed people are owners of their own organisation and have the independence need to choose whether to accept a task. They own the tools and materials needed for the work and bear all business risks“.¹⁶ Aus folgenden Gründen werden Arbeiter*innen in Gig-Economy-Unternehmen also fälschlicherweise als selbständig eingestuft: Erstens findet Kontrolle und Überwachung zwar nicht mehr im traditionellen Sinne statt, dafür aber in Form von Algorithmen und Bewertungssystemen, die diese Informationen verwenden, um Entscheidungen zu treffen. Zweitens ist das Fehlen einer eigenen und die Einbindung in eine externe Organisation ein Hinweis darauf, nicht selbständig beschäftigt zu sein. Drittens werden Organisationen sowie Geschäftspraktiken und -regeln von den Gig-Unternehmen vorgeschrieben und zuletzt ist zu erwähnen, dass auch das Fehlen von unternehmerischen Möglichkeiten darauf hindeutet, dass Arbeiter*innen nicht als selbständig eingestuft werden können und lediglich ihre Arbeitskraft anbieten.¹⁷

Die Folge davon ist, dass sie einen viel schwächeren sozialen und rechtlichen Schutz sowie weniger wirtschaftliche Rechte

¹⁶ Vgl. Todoli-Signes, 2017, 197.

¹⁷ Ibid. 198-200.

erhalten, als dies das Gesetz eigentlich vorschreibt. Dazu gehören zum Beispiel Mindestlohn, Recht auf Nichtdiskriminierung, Tarifverhandlungen durch eine gewerkschaftliche Organisation sowie Gesundheits- und Versicherungsleistungen.¹⁸

Welche gesamtgesellschaftlichen Folgen haben fehlende Arbeitsrechte und diese neue Form der Unternehmensführung? Da es sich schließlich bei einigen Gig-Economy-Unternehmen um große, einflussreiche und zum Teil sogar globale Organisationen handelt, könnte das für den wirtschaftlichen Wettbewerb und den Markt im Allgemeinen eine Gefahr – nämlich Monopolbildung und Sozialdumping – darstellen.¹⁹ Gig-Economy-Unternehmen können aufgrund dieser Kostenersparnis Dienstleistungen zu einem viel niedrigeren Preis anbieten als konkurrierende Unternehmen. Ein niedrigerer Preis lockt mehr Kund*innen an, wodurch auch mehr Arbeitskräfte beschäftigt werden. Das wiederum verkürzt Wartezeiten für Kund*innen und die Nachfrage steigt dadurch noch mehr. Noch dazu kommt, dass sehr erfolgreiche Plattform-Unternehmen in der Lage sind, Arbeitskräfte durch unterschiedlichen Strategien an das Unternehmen zu binden. Mittels Lock-In-Methode ist es Arbeitnehmer*innen zum Beispiel nicht erlaubt, eine konkurrierende Plattform zu nutzen. Kleineren Unternehmen wird das Wachstum damit erschwert, wohingegen große Plattformen noch leichter wachsen. Eine andere Strategie ist es, Loyalitätsanreize zu schaffen, damit Arbeitnehmer*innen jede Woche möglichst viele Aufträge entgegennehmen oder aber genau das Gegenteil ist der Fall und sie erfahren nachteilige Sanktionen, wenn sie Jobs

ablehnen, obwohl sie verfügbar wären.²⁰

Zusammenfassend deuten die beschriebenen sozialen Risiken auf die Wichtigkeit hin, Gesetze im Einklang mit dem sozialen Kontext der jeweiligen Zeit zu formulieren, um den Schutz der Arbeitnehmer*innen auch mit dem Anstieg der Gig-Economy weiter gewährleisten zu können.²¹

Politische Maßnahmen und Handlungsempfehlungen

Politische Maßnahmen der Europäischen Union

Im Dezember 2021 reichte die Europäische Kommission Gesetzesvorschläge ein, um die Arbeitsbedingungen von Menschen, die über digitale Arbeitsplattformen arbeiten, zu verbessern. Der Exekutiv-Vizepräsident Valdis Dombrovskis, zuständig für das Ressort „Eine Wirtschaft im Dienste der Menschen“, betont, um was es ihm bei diesem Vorschlag insbesondere geht: „Die Menschen stehen im Mittelpunkt dieses Geschäftsmodells und haben Anspruch auf menschenwürdige Arbeitsbedingungen und sozialen Schutz“.²² Das Ziel dieser neuen Vorschriften soll sein, die Entstehung von neuen Arbeitsplätzen und wirtschaftlichen Innovationen zwar auszuschöpfen, zugleich aber die Rechte der in der Plattformarbeit tätigen Menschen zu schützen – so Dombrovskis. Nicolas Schmit, der EU-Kommissar, der für „Beschäftigung und soziale Rechte“ zuständig ist, forderte zudem dazu auf, klare Kriterien festlegt, wann eine Onlineplattform als Arbeitgeber zu verstehen ist. Denn dies würde ebenfalls genau definieren, in welchen Fällen Arbeitnehmer*innen ein Recht auf Sozialschutz und auf gewisse Arbeitsrechte haben. Außerdem werden von der Kommission eine stärkere Transparenz und

¹⁸ Vgl. Tan et al., 2021, 5–7.

¹⁹ Vgl. Prassl, 2018, 28.

²⁰ Vgl. Meyers, 2021, 1–2.

²¹ Vgl. Todolí-Signes, 2017, 203.

²² Vgl. Europäische Kommission, 2021b, 3.

Überwachung der Algorithmen der Plattformen vorgeschlagen.²³

Das EU-Kommissions-Paket enthält „eine Mitteilung über die Vorgehensweise und Maßnahmen der EU im Bereich der Plattformarbeit“, einen Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und einen Entwurf für Leitlinien. Die Richtlinie soll sich einerseits auf den Beschäftigungsstatus der in Onlineplattformen tätigen Arbeiter*innen beziehen und andererseits für mehr Transparenz insbesondere im algorithmischen Management sorgen. Im Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen²⁴ geht im Kapitel II, Artikel 3 hervor, wie die korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, auszusehen hat. Welchen Beschäftigungsstatus das jeweilige Arbeitsverhältnis bekommt, wird anhand von Tatsachen, die sich auf tatsächliche Arbeitsleistungen beziehen – mit Berücksichtigung auf die Verwendung von Algorithmen –, bestimmt. Kontrolliert werden die Arbeitsleistungen, indem sie mindestens zwei von insgesamt fünf Kriterien erfüllen. Eines der Kriterien bezieht sich zum Beispiel auf die Einschränkung der Möglichkeit für Arbeiter*innen, einen eigenen Kundenstamm aufzubauen, ein anderes Kriterium betrifft die Überwachung der Arbeitsleistung und der Qualität der Arbeitsergebnisse. Nach Bestimmung des Arbeitsstatus anhand der Kriterien soll sichergestellt werden, dass Arbeitnehmer*innen die für sie geltenden Rechte erhalten.²⁵ Weiters schlägt die EU-Kommission vor, die Einhaltung von Arbeitsbedingungen in der Gig-Economy durch Menschen zu überwachen und ein Recht zu entwerfen, das gewährleistet, dass automatisierte Entscheidungen – die bis zu

Entlassungen führen können – angefochten werden können. Um noch mehr Transparenz in Bezug auf Onlineplattformen zu schaffen, soll es zukünftig vorgeschrieben werden, das Arbeitsverhältnis gegenüber nationalen Behörden anzumelden und die wichtigsten Informationen zur Tätigkeit der Arbeitnehmer*innen preiszugeben.²⁶

Einschätzungen zu den politischen Maßnahmen

Grundsätzlich wird der Vorschlag der Kommission aber als originell sowie rechtlich und sozial(politisch) innovativ eingeschätzt.²⁷ In einem Punkt sind sich jedoch mehrere Autor*innen einig: Die Beschränkung auf fünf Kriterien und die Voraussetzung, dass zwei von den fünf erfüllt werden müssen, ist möglicherweise zu restriktiv. Gerade im digitalen Zeitalter und auf digitalisierten Arbeitsplätzen ist davon auszugehen, dass sich die Art der Arbeit laufend ändert. Laut Arbeitsrechtsexperten Martin Gruber-Risak wäre ein offener und dynamischer Kriterienkatalog und die Erfüllung nur eines Kriteriums sinnvoller.²⁸ Nach meiner Beurteilung sind europaweite Standards für faire Arbeitsbedingungen in den Plattformunternehmen, die vor ungefähr zehn Jahren auch in Europa Fuß gefasst haben, längst überfällig. Aus einer soziologischen Perspektive ist insbesondere die Bestimmung des

Arbeitnehmer*innenstatus notwendig, um an all das ran zu kommen, was faire Arbeit schlussendlich ausmacht – also Mutterschutz, Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung, Mindestlohn, etc. Die hohe Arbeits- und Einkommensunsicherheit in dieser Branche führt zu psychischen Belastungen und schließlich dazu, dass viele selbst im Krankheitsfall weiterarbeiten. Das kann in

²³ Ibid. p.2.

²⁴ Vgl. Europäische Kommission, 2021a.

²⁵ Ibid. 40–41.

²⁶ Vgl. Europäische Kommission, 2021b, 1–2.

²⁷ Vgl. Gruber-Risak, Berger and Ey, 2021.

²⁸ Vgl. Gruber-Risak, 2021.

weiterer Folge negative Auswirkungen auf die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt haben.

Handlungsempfehlungen

Aus der Analyse der sozialen Risiken der Gig-Economy und des EU-Kommissionsvorschlages für eine Richtlinie, ergeben sich folgende Handlungsempfehlungen, die zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Gig-Economy führen sollen. Die erste Handlungsempfehlung wäre die in der Kritik zur Richtlinie angesprochene Veränderung von fixen Kriterien, in denen zwei erfüllt sein müssen, hin zu einem eher dynamischen Kriterienkatalog, damit angesichts der sich schnell wandelnden Arbeitswelt Kriterien zur Überprüfung des Beschäftigungsstatus mit der Zeit nicht veraltet sind. Außerdem sollte ein zu erfüllendes Kriterium ausreichen. Weiters ist nach Bestimmung des Beschäftigungsstatus wichtig, die den Arbeitnehmer*innen zustehenden sozialen Rechte und Arbeitsrechte innerhalb eines Arbeitsvertrages zuzusichern. Es sollte von einem nationalem Gericht, im Sinne des Subsidiaritätsprinzips, oder von Europäischen Verfassungsgerichtshof (EuGH) genau überprüft werden, ob folgende Rechte auch passend umgesetzt werden: Mindestlohn, Tarifverhandlungen, geregelte Arbeitszeiten und Gesundheitsschutz, bezahlter Urlaub, verbesserter Zugang zum Schutz vor Arbeitsunfällen, Leistungen bei Arbeitslosigkeit, Krankheit und beitragsabhängige Altersrente.²⁹ Um mögliche Schlupflücken und eine erneute Umgehung des Arbeitsvertrags zu verhindern, könnten – als dritte Handlungsempfehlung – Studien zur empirischen Untersuchung der Arbeitsbedingungen von Online-Plattform-Beschäftigten durchgeführt werden. Damit würde man auch Betroffenen

eine Stimme geben und dem Adressat, also den Arbeitnehmer*innenvertretungen, Informationen und ein empirisches Bild über die derzeitige Situation liefern. Mit Zahlen, Fakten sowie Erfahrungsberichten von zum Beispiel Uber-Fahrer*innen könnten Vertretungen weitere und überarbeitete Handelsschritte vorschlagen.

Zusätzlich zur Richtlinie würde dies zu einer Demokratisierung der Gig-Economy beitragen. Derzeit läuft dazu eine Studie, die die Erfahrungen von Fahrradzusteller*innen in Österreich untersucht.³⁰ Wenn weitere nationale Studien durchgeführt werden, könnten die Arbeitsbedingungen und generell die Arbeit in der Gig-Economy international vergleichbar gemacht werden. Damit würden sich Richtlinien länderspezifisch besser implementieren lassen. Zuletzt lassen sich einige Handlungsempfehlungen unter dem Aspekt „Wettbewerbspolitik als Instrument zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen“ herleiten: Fusionen zwischen Gig-Unternehmen können die Auswahl an Arbeitgeber*innen für Arbeitnehmer*innen einschränken, daher sollten diese stärker überprüft werden. Außerdem könnten Wettbewerbsbehörden prüfen, ob Onlineplattformen darauf abzielen, Löhne langfristig zu senken, indem sie durch niedrige Preisangebote, andere Mitbewerber*innen verdrängen. Als Resultat könnten Investor*innen dazu motiviert werden, in Gig-Unternehmen zu investieren, die nachhaltige und stabile Geschäftsmodelle entwickeln. Eine weitere Idee wäre die Möglichkeit, dass Arbeitnehmer*innen ihre Daten – zum Beispiel Bewertungen von Kunden – zu anderen Plattformen exportieren können. Und zuletzt könnten Interoperabilitätsverpflichtungen hilfreich sein, damit Jobs von verschiedenen

²⁹ Vgl. Europäischer Rat and Rat der Europäischen Union, 2022.

³⁰ Vgl. Arbeiterkammer, 2022.

Plattformen zusammengefasst werden, wodurch Arbeitnehmer*innen den für sie passenden Job auswählen könnten.³¹

Zusammenfassung

Die schnelle Entwicklung der Gig-Economy-Unternehmen führt zu einer Veränderung des Arbeitsmarktes und der Beschäftigungsstruktur und erfordert deshalb die Untersuchung von Potenzialen, aber vor allem von Risiken, damit politische Maßnahmen eingesetzt werden können. Als mögliche ökonomische Potenziale erhofft sich die EU eine höhere Effizienz, stärkeren Wettbewerb und bessere Transparenz. Damit einher gehen allerdings einige Risiken und Nachteile für Beschäftigte in Gig-Economy-Unternehmen. Erstens stehen sie durch das algorithmische Management in ständiger Beobachtung von Algorithmen, die anhand der gesammelten Daten auch dazu befähigt sind, Entscheidungen zu treffen. Weiters verstärkt Gig-Economy-Arbeit das Problem der Entgrenzung von Arbeit. Die Abhängigkeit, gute Aufträge zu „jagen“, führt dazu, ständig verfügbar zu sein und Arbeitszeiten in das Wochenende oder in die Nacht zu verlegen. Zuletzt fehlen Arbeits- und Sozialrechte, weil Arbeitnehmer*innen als Selbständige eingestuft werden. Zur Verbesserung dieser Situation will die EU-Kommission den im Dezember 2021 veröffentlichten Vorschlag für eine Richtlinie umsetzen. Hauptpunkte in diesem Vorschlag sind die Überprüfung des Beschäftigungsstatus, die Überwachung des algorithmischen Managements und größere Transparenz. Obwohl diese Richtlinie einen wichtigen Schritt hin zu verbesserten Arbeitsbedingungen setzt, sind zusätzliche Handlungen zur Eindämmung der sozialen Risiken notwendig. Zum einen würden Erfahrungsberichte, die in empirische Studien einfließen, zu einer

Demokratisierung der Gig-Economy führen. Arbeitnehmer*innenvertretungen können damit Arbeitnehmer*innen besser vertreten. Zum anderen sollen nationale Gerichte und/oder der EuGH die praktische Umsetzung sozialer Rechte strenger überprüfen, damit es Plattformunternehmen unmöglich gemacht wird, die EU-Richtlinie zu umgehen. Zuletzt wäre es auch sinnvoll, Ansprechpersonen zur Verfügung zu stellen, um Entscheidungen, die durch das algorithmische Management getroffen wurden, anfechten oder zumindest besprechen zu können.

³¹ Vgl. Meyers, 2021, 5.

Autorin



Alexandra Elisabet Merra, BA, absolvierte ihr Bachelorstudium in Soziologie und studiert derzeit Politikwissenschaften im Masterstudium an der Universität Wien. 2022 arbeitete sie als studentische Mitarbeiterin am Institut FORBA im Rahmen einer Trendanalyse zur Zukunft der Beschäftigung in Wien. 2023 wirkte sie in unterschiedlichen Projekten am Institut SORA mit. Ihr Forschungsinteresse liegt in EU-Politik und sozialer Ungleichheit.

The Policy Brief represents the opinion of the author and does not speak for Ponto as an organization.

Ponto – Grassroots Think Tank für Europa- und Außenpolitik.

Plattform zur Förderung eines konstruktiven und evidenzbasierten Dialogs zwischen Politik, Wissenschaft und Zivilgesellschaft e.V.

Januar 2023

Ponto – Grassroots Think Tank for European and Foreign Policy

office@pontothinktank.org

www.pontothinktank.org

  @PontoThinkTank