

Presseinformation

Konferenz Digitalisierung der Arbeit – Aspekte zu
Qualität der Arbeit in neuen Arbeitsformen am 19.
September 2018 in Wien

e 2 0
u 1 8
a t

Digitalisierung als Schwerpunkt des österreichischen Ratsvorsitzes

Der österreichische Vorsitz legt aufbauend auf den Arbeiten der Triopartner Estland und Bulgarien den Fokus auf Plattformarbeit. Das Thema steht auch in Übereinstimmung mit dem Arbeitsprogramm der österreichischen Bundesregierung, das Österreich „fit für die Herausforderungen der Digitalisierung“ machen will. Chancen sollen genützt und notwendige Rahmenbedingungen geschaffen werden. Im Programm des österreichischen Ratsvorsitzes stellt die „Sicherung des Wohlstands und der Wettbewerbsfähigkeit durch Digitalisierung“ einen der drei großen Schwerpunkte dar.

Österreich, das traditionell ein Land mit geringer Arbeitslosenquote und hohen sozialen Standards ist, hat großes Interesse daran, aktuelle Entwicklungen und neue Herausforderungen für den nationalen, aber auch den europäischen Arbeitsmarkt zu identifizieren und seine Beschäftigten sowie Unternehmen zu schützen und zu unterstützen.

Der steigende Einsatz digitaler Technologien hat in Europa und Österreich neue Beschäftigungsformen entstehen lassen. Viele dieser Formen basieren auf einer technischen, zeitlichen und geographischen Flexibilisierung der Arbeit. Vor allem informations- und kommunikationstechnologisch (IKT) gestützte mobile Arbeit außerhalb von Geschäftsräumen oder Firmengeländen unter Einsatz von Laptops und Smartphones gewinnt zunehmend an Bedeutung. Die sogenannte Plattformarbeit, bei der über eine Online-Plattform Angebot und Nachfrage nach bezahlter Arbeit koordiniert werden, wächst rasant und stellt die Politik vor neue Herausforderungen. Diese Herausforderungen gilt es im Detail zu erörtern und auf nationaler, aber auch europäischer Ebene Antworten zu finden.

Initiativen unter österreichischem Ratsvorsitz

Bereits die informelle Tagung der Ministerinnen und Minister für Beschäftigung und Sozialpolitik, die am 19. und 20. Juli in Wien stattfand, beschäftigte sich mit dem Themengebiet Digitalisierung der Arbeit. Die Konferenz „Digitalisierung der Arbeit“ am 19. September 2018 wird ihren Fokus auf die Qualität der Arbeit in neuen Arbeitsformen und im Speziellen auf Plattformarbeit legen. Die Konferenz steht inhaltlich im Zusammenhang mit den Ausschüssen für Sozialschutz (am 17. und 18. September 2018) und für Beschäftigung (am 20. und 21. September 2018) und bildet auch terminlich die Brücke zwischen ihnen. Über die Ergebnisse all dieser Veranstaltungen soll der formelle Rat „Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Konsumentenschutz“ im Dezember 2018 informiert werden. Für diese Ratstagung sind auch Schlüsselbotschaften geplant. Der österreichische Vorsitz will damit die Diskussion auf europäischer Ebene bereichern und der Europäischen Kommission Anregungen für den Umgang mit der zentralen Herausforderung der Digitalisierung sowie bereits identifizierte Lösungsansätze von Mitgliedsstaaten übergeben.

Konferenz zu Qualität der Arbeit in neuen Arbeitsformen

Am 19. September sind Vertreterinnen und Vertreter der Mitgliedsstaaten der EU, der EFTA und der Westbalkan Länder, der Europäischen Kommission, der europäischen Sozialpartner, der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (EWSA), der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), der Weltbank, des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) und viele andere Expertinnen und Experten eingeladen, bei der Konferenz „Digitalisierung der Arbeit“ gemeinsam über die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung zu diskutieren. Durch die Konferenz führt der österreichische Medientrainer und Moderator Gerald Groß.

Bei der Konferenz soll die Präsentation neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse zu einer Fortführung und Vertiefung der Debatte beitragen. Dadurch können geeignete Rahmenbedingungen auf europäischer und nationaler Ebene unterstützt werden, damit EU-Bürgerinnen und EU-Bürger die Chancen der Digitalisierung nutzen können.

In zwei Sessions wird das Thema Qualität der Arbeit in neuen Arbeitsformen bei der eintägigen Konferenz beleuchtet. Die Vormittagssession wird sich in einem breiteren Kontext mit der Gestaltung von neuen Arbeitsformen auseinandersetzen. Am Nachmittag wird der Fokus auf die Gestaltung von Arbeit und Beschäftigungsverhältnissen in der Plattformökonomie gerichtet. Während zu Beginn der beiden Sessions jeweils Präsentationen aktueller Studien den inhaltlichen Schwerpunkt setzen, folgt in anschließenden Roundtables in einer Kombination aus Kurzinputs und moderierter Diskussion eine Vertiefung einzelner Aspekte.

Die Konferenz ist von der Europäischen Union kofinanziert und entspricht den Kriterien des Österreichischen Umweltzeichens für Green Meetings.

Programm

In der Eröffnung werden Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, **Beate Hartinger-Klein**, die Direktorin für Beschäftigungs- und Sozialpolitische Steuerung der Europäischen Kommission, **Barbara Kauffmann** und der stellvertretende Generaldirektor der ILO, **Heinz Koller**, ins Thema einführen.

In der ersten Session erwarten uns spannende Präsentationen von **Loukas Stemitsiotis**, Leiter des Referats „Thematische Analysen“ der Europäischen Kommission, der Ergebnisse des Europäischen Beschäftigungs- und Sozialberichts

(ESDE) 2018 in Hinblick auf die Veränderung der Welt aufgrund der Digitalisierung mit Fokus auf neue Arbeitsformen vorstellt. **Wolfgang Greif** vom Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss wird über den Wandel der Beschäftigungsverhältnisse und seine Auswirkungen auf die Wahrung eines existenzsichernden Arbeitseinkommens sprechen. **Max Uebe**, Leiter des Referats „Beschäftigungsstrategie“ der Europäischen Kommission und **Mark Keese**, Leiter der „Skills and Employability Division“ der OECD werden Ergebnisse der Studie „policy responses to new forms of work“ vorstellen.

Im ersten Roundtable diskutieren **Christian Bodewig** von der Weltbank, **Ursula Huws**, Professorin an der University of Hertfordshire, **Jon Messenger**, Forscher in der ILO und **Manuela Vollmann**, Geschäftsführerin ABZ* Arbeit, Bildung Zukunft AUSTRIA, über die Auswirkungen von Telearbeit und virtueller Arbeit auf die Arbeitsbedingungen, Fragen zur Weiterbildung sowie über neue Arbeitszeitmodelle und lebensphasenorientierte Arbeitszeitpolitik.

Nach dem Mittagessen werden in der zweiten Session anhand der Präsentation von **Enrique Fernandez Macias**, Forscher des Joint Research Centre der Europäischen Kommission, neueste quantitative Ergebnisse zu Plattformarbeit in der EU gezeigt. **Irene Mandl**, Leiterin der Abteilung „Beschäftigung“ bei Eurofound stellt neben den Ergebnissen der aktuellen Studie „Digitales Zeitalter – Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen ausgewählter Typen von Plattformarbeit“ auch ein Eurofound Projekt vor, das zum Ausbau des Monitoring von Plattformarbeit in der EU beitragen soll. **Jovana Karanovic** von der Universität Amsterdam geht auf Bewertungsmechanismen von Plattformen ein. **Konstantinos Pouliakas** vom Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) verdeutlicht anhand erster Studienergebnisse die Wichtigkeit von lebenslangem Lernen für Plattformarbeiterinnen und Plattformarbeiter.

Im zweiten Roundtable diskutieren **Peter Scherrer**, Stellvertretender Generalsekretär des Europäischen Gewerkschaftsbunds, **Rebekah Smith**, stellvertretende Direktorin der Abteilung Soziales von BusinessEurope, **Adele Siegl** von Foodora Wien, **Matthias Niebuhr**, der Leiter der Rechtsabteilung von MyHammer und **Martin Risak**, Professor am Institut für Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Wien. Das Thema dieser Diskussionsrunde befasst sich mit Regelungen des Arbeits- und Sozialrechts, dem Beschäftigungsstatus von Plattformarbeiterinnen und -arbeitern, mit Fragen der betrieblichen Mitbestimmung, der ArbeitgeberInnenrolle bei Plattformen und mit Veränderungen der ArbeitgeberInnen-ArbeitnehmerInnen-Beziehung.

Mit den abschließenden Stellungnahmen werden **Barbara Kauffmann** und **Beate Hartinger-Klein** am Ende des Tages den thematischen Kreis schließen.

Performances der Technischen Universität Wien als Begleitprogramm der Konferenz

Die Technische Universität Wien (TU) wird mit zwei Performances aus einem transdisziplinären Forschungsprojekt zu Mensch-Maschine-Interaktionen einen weiteren Aspekt zum Themengebiet der Digitalisierung der Arbeit aufwerfen und veranschaulichen.

Bei der Präsentation und Publikumsinteraktion „Raum-Spiel“ befragt ein Roboter Menschen über die menschliche Arbeitswelt. Aus den Antworten lernt die Maschine viele Elemente, aus denen unsere Vorstellungswelt besteht und erzeugt daraus Arbeitskontexte. Das Spiel wird in der ersten Session im Plenum vom Projektleiter **Oliver Schürer** präsentiert. Danach hat das Publikum die Möglichkeit, während der Pausen selbst mit dem Roboter in Interaktion zu treten.

Die Tanzperformance „Doppelgänger“ wird in der Nachmittagssession das Leben und Arbeiten mit humanoiden Robotern thematisieren. In einem Tanz mit zwei Robotern und der Tänzerin **Eva-Marie Kraft** wird auf abstrakte Weise dargestellt, wie Roboter neue Arbeitsweisen erfordern werden. Im Tanz wird vor allem die Nähe verdeutlicht, die wir zu diesen Maschinen aufbauen werden.

Hintergrundinformationen zur Konferenz

In Europa ist das klassische bzw. typische Beschäftigungsverhältnis die vorherrschende Form der Beschäftigung. In Folge der Wirtschafts- und Finanzkrise, im Zuge des gesellschaftlichen Wandels und angesichts neuer wirtschaftlicher Aktivitäten, die durch den steigenden Einsatz der digitalen Technologie ermöglicht werden, sind neue Beschäftigungsformen entstanden oder haben sich weiterentwickelt.

Unabhängig davon, wie die neuen Arbeitsformen entstehen, verändern diese die traditionellen direkten ArbeitgeberInnen-ArbeitnehmerInnen Beziehungen oder auch die Art und Weise, wie Arbeit gestaltet bzw. organisiert wird oder beides. Neue Beschäftigungsformen bieten für beide Seiten sowohl Vor- als auch Nachteile.

Sie können den Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen, allerdings ist ungewiss, ob dies ein Sprungbrett in die „traditionelle“ Beschäftigung ist oder zu einer Segmentierung des Arbeitsmarktes führt. Gemeinsam ist den meisten neuen Beschäftigungsformen ein hohes Maß an Flexibilität, in einigen Fällen ist auch ein hoher Grad an Autonomie möglich. Sowohl Flexibilität als auch Autonomie sind an sich wünschenswert, können aber auch mit Arbeitsplatzunsicherheit und sozialer sowie beruflicher Isolation einhergehen.

Auch Plattformarbeit birgt sowohl Chancen als auch Herausforderungen. Wie der Name schon sagt, nutzt Plattformarbeit eine Online-Plattform, um den Kundinnen und Kunden sowie den Plattformarbeiterinnen und Plattformarbeitern den Austausch von Dienstleistungen und Zahlungen online zu ermöglichen.

Es wird angenommen, dass Plattformarbeit einen kleinen, aber wachsenden Teil des Arbeitsmarkts ausmacht. Die zunehmende Verbreitung von Plattformarbeit wurde durch die Ausbreitung von Informations- und Kommunikationstechnologien sowie verbesserte Internetkonnektivität ermöglicht. Der technologische Wandel beeinflusst auch die Art und Weise wie Menschen „zueinander finden“. So bieten Menschen ihre Arbeit online auf einer Plattform an bzw. bieten Unternehmen Dienstleistungen von Menschen an, die sich virtuell auf dieser Plattform anmelden.

Gewisse Typen von Plattformarbeit können zur höheren Beschäftigungsfähigkeit beitragen und stellen eine Möglichkeit dar, berufliche Erfahrungen zu sammeln. Als weitere potenzielle Vorteile von Plattformarbeit gelten Autonomie und Flexibilität. Theoretisch können die Beschäftigten die Tätigkeiten auswählen und entscheiden, wann, wo und wie sie sie ausführen. In der Praxis ist dieser Ermessensspielraum allerdings nur bei einigen Formen von Plattformarbeit möglich, bei anderen wird durch die Plattform stärkere Kontrolle ausgeübt.

Die Plattformökonomie kann auch einige nicht angemeldete Erwerbstätigkeiten sichtbar machen, wie die sporadische Arbeit von Studierenden, was eine bessere

Rechtsdurchsetzung und Verlagerung von Arbeit aus der informellen Wirtschaft ermöglicht.

Es besteht ein Potential für die Schaffung von Arbeitsplätzen, denn Plattformarbeit kann Menschen außerhalb des Arbeitsmarktes aufgrund der niedrigen Eintrittsbarrieren die Möglichkeit des Einstiegs in den Arbeitsmarkt bieten. Dies kann insbesondere für sozial benachteiligte Gruppen gelten, da bei Plattformarbeit viele Entscheidungen, die bisher von Personen getroffen wurden, durch Algorithmen festgelegt werden. Diese Algorithmen tendieren grundsätzlich weniger dazu, bestimmte Gruppen zu diskriminieren. Allerdings birgt der Einsatz von Algorithmen zum Erbringen von Managementaufgaben auch Risiken. Algorithmisches Management könnte zwar ein Weg zu mehr Gleichberechtigung sein, wenn davon ausgegangen wird, dass Entscheidungen dadurch weniger durch Merkmale wie Geschlecht oder Herkunft beeinflusst werden. Allerdings ist der Einsatz intransparent und es ist nicht auszuschließen, dass der Algorithmus durch die Programmierung und den Rückgriff auf bereits bestehende Daten systematisch Benachteiligungen fortführt.

Ein großer Unsicherheitsfaktor ist das Einkommen der Plattformarbeiterinnen und Plattformarbeiter. Obschon einige Plattformen ein angemessenes Einkommen ermöglichen, wird die Sicherheit bei weitem nicht so empfunden. In einigen Fällen kann das Einkommen jedoch auch höher sein als auf dem traditionellen Arbeitsmarkt. Darüber hinaus sind auch die Möglichkeiten für Weiterbildung geringer.

Die wohl größte Herausforderung im Zusammenhang mit Plattformarbeit ist der unklare Beschäftigungsstatus der Plattformarbeiterinnen und Plattformarbeiter, vor allem in Hinblick auf die Auswirkungen der Rechte und Pflichten als Beschäftigte, ihren sozialen Schutz und ihren Zugang zu Interessenvertretungen.

Traditionell unterscheidet das Arbeitsrecht zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (die einer Arbeitgeberin oder einem Arbeitgeber unterstehen und von ihr bzw. ihm abhängig sind) und Selbständigen. Daraus ergeben sich für beide Kategorien unterschiedliche Rechte und Pflichten, wobei der Schutz für Selbständige in der Regel geringer ist. Plattformarbeiterinnen und Plattformarbeiter können jedoch sowohl Eigenschaften von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als auch von Selbständigen aufweisen. Welchem der beiden sie ähnlicher sind, hängt von der Art der Plattformarbeit, den verrichteten Tätigkeiten und dem Grad der Kontrolle durch die Plattform ab. In keinem EU-Mitgliedstaat wird der Beschäftigungsstatus von Plattformarbeiterinnen oder Plattformarbeitern spezifisch geregelt: Im Endergebnis sind es daher die Bedingungen der Plattform, die den formalen Beschäftigungsstatus der Beschäftigten bestimmen. Im Allgemeinen gelten Plattformarbeiterinnen und Plattformarbeiter als Selbständige. Einige Plattformen bieten den Beschäftigten jedoch einen Arbeitsvertrag an (z.B. die Reinigungsdienstleistungsplattform Book-A-Tiger und der Essenslieferdienst Foodora in Österreich). Hinzu kommt, dass die gleiche Plattform in verschiedenen Ländern sehr unterschiedliche Ausprägungen annehmen kann und selbst im

gleichen Land oft mehrere verschiedene Arbeitsverhältnisse von ein und derselben Plattform angeboten werden.

Der unsichere Beschäftigungsstatus der Plattformarbeiterinnen und Plattformarbeiter und die Art der Arbeit erschweren ihre Organisation und Vertretung. Plattformarbeiterinnen und Plattformarbeiter haben typischerweise keine gemeinsame Identität, sind physisch nicht an einem einzigen Arbeitsplatz präsent und das Ausmaß ihrer Arbeitsmarktfuktuation ist hoch. Manche Plattformarbeiterinnen und Plattformarbeiter bezeichnen ihre Tätigkeit selbst nicht einmal als Arbeit.

Trotz der Herausforderungen gibt es in ganz Europa Beispiele für Gewerkschaften, die versuchen, Plattformarbeiterinnen und Plattformarbeiter zu organisieren. Gewerkschaften haben Gerichtsverfahren und Streiks unterstützt, Arbeitsbedingungen mit einzelnen Plattformen ausgehandelt, Informationskampagnen organisiert, Arbeitsgruppen eingerichtet und Positionspapiere zu diesem Thema veröffentlicht.

Der Beschäftigungsstatus ist auch entscheidend für den Zugang von Plattformarbeiterinnen und Plattformarbeitern zu sozialem Schutz. Da Plattformarbeiterinnen und Plattformarbeiter meist als Selbständige tätig sind, unterliegen sie den sozialrechtlichen Bestimmungen für Selbständige. Diese sind in manchen EU-Ländern mit einem niedrigeren Sozialschutzniveau und/oder höheren Beitragssätzen verbunden, als dies bei Sozialschutzsystemen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fall ist. Darüber hinaus gibt es in einigen nationalen Regelungen Mindestschwellen für Versicherungsansprüche, die an die Dauer der Beschäftigung oder an die Höhe des Einkommens gekoppelt sind. Für Plattformarbeiterinnen und Plattformarbeiter, die ihre Tätigkeiten vor allem auf Teilzeitbasis oder als Gelegenheitsarbeit verrichten, kann es daher sehr schwer sein, die geforderten Schwellwerte überhaupt zu erreichen. Lücken im Zugang zu Sozialschutz haben aufgrund des Status am Arbeitsmarkt und der Art des Beschäftigungsverhältnisses einen Einfluss auf den sozialen Schutz der betroffenen Individuen. Sie wirken sich aber auch auf die Wirtschaft und die Gesellschaft insgesamt aus, sei es in Form von geringerem Wachstum, weniger Investitionen in das Wissen und die Fertigkeiten von Menschen sowie geringerem sozialen Zusammenhalt. Diese Lücken führen zu unfairem Wettbewerb zwischen jenen Unternehmen, die weiterhin einen Beitrag in die sozialen Schutzsysteme leisten und den Unternehmen, die das vermeiden.

Studien zeigen, dass das Niveau des sozialen Schutzes unter den Plattformarbeiterinnen und Plattformarbeitern relativ niedrig ist. Der Mangel an sozialem Schutz stellt allerdings nicht nur ein Problem für Personen ohne Versicherungsschutz dar, sondern wirkt sich auch negativ auf die Gesellschaft insgesamt aus. Wenn ein großer Teil der Bevölkerung keine Sozialbeiträge zahlt, schränkt dies die Fähigkeit nationaler Einrichtungen ein, öffentliche Güter und Dienstleistungen bereitzustellen – obwohl die Nachfrage nach solchen Leistungen voraussichtlich steigen wird.

Studie zu Plattformarbeit

Zur inhaltlichen Vorbereitung auf das Schwerpunktthema Digitalisierung der Arbeit wurde beim Centre for European Policy Studies (CEPS) eine Studie zu Plattformarbeit in Österreich in Auftrag gegeben. Die Ergebnisse dieses Berichts sind in eine Studie der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) zu Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen von verschiedenen Typen von Plattformarbeit eingeflossen, in der neben Österreich noch fünf weitere EU-Mitgliedstaaten (Frankreich, Deutschland, Italien, Polen und Schweden) einer eingehenderen Analyse unterzogen wurden.

Ergebnisse der Eurofound-Studie werden bei der Konferenz von Irene Mandl, der Leiterin der Abteilung Beschäftigung präsentiert. Die Studie wird im Herbst 2018 publiziert.

Der Österreich-Bericht liefert einige interessante Ergebnisse:

Plattformarbeit ist in Österreich insbesondere in den Bereichen Essenzustellung (mit den Plattformen Foodora, Uber Eats oder Lieferservice.at) und persönlicher Transport (durch die Plattformen Uber und Taxify) verbreitet und konzentriert sich geografisch vor allem auf Wien.

Das Thema Plattformarbeit ist in Österreich besonders spannend, da die öffentliche Debatte eine sehr lebhaft ist. In den Medien wird einerseits thematisiert, dass Plattformarbeit mit eher niedrigem Einkommen und grundsätzlich schlechteren Arbeitsbedingungen verbunden ist, als dies bei anderen Formen der Beschäftigung der Fall ist. Andererseits wird betont, dass Plattformarbeit mehr Flexibilität bietet und dies viele Vorteile für die Beschäftigten mit sich bringen kann. Besonders intensiv diskutiert wird Plattformarbeit von den Sozialpartnern, die darüber hinaus auch auf die Gefahr hinweisen, dass durch diese Beschäftigungsform bestehende sozial- und arbeitsrechtliche Regelungen (einschließlich Besteuerung und Sozialschutzbestimmungen) umgangen werden könnten und sie auch zu unfairen Wettbewerbsbedingungen führen könnte. Es geht in der Diskussion dabei vor allem um lokale (oder physische) Plattformarbeit – d.h. um Dienstleistungen wie sie Foodora, Uber, MyHammer¹ oder Book-A-Tiger² vermitteln. In Österreich gibt es aber auch online Plattformarbeit. Hier spielen vor allem die international agierende Plattform Clickworker, auf der Plattformarbeiterinnen und Plattformarbeiter sogenannte Mikrotätigkeiten ausführen, und die wettbewerbsbasierte Design- und Architekturplattform GoPillar eine Rolle.

Wie man an diesen Beispielen bereits erkennen kann, ist die Bandbreite an Dienstleistungen, die über Plattformen in Österreich vermittelt werden, eine sehr

¹ Bei MyHammer werden Dienstleistungen von Handwerkerinnen und Handwerkern für private Haushalte angeboten.

² Book-A-Tiger vermittelt Reinigungsdienstleistungen; laut Homepage von Book-A-Tiger werden in Österreich allerdings keine Neukunden mehr aufgenommen.

große und so variieren nicht nur die dafür benötigten Qualifikationen, sondern auch die damit verbundenen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Quantitativ lässt sich die Verbreitung von Plattformarbeit in Österreich aufgrund kaum vorhandener Daten nur grob abbilden. Zudem variieren die Zahlen stark. Einer Studie von Huws und Joyce (2016) zufolge haben 18% der Befragten bereits schon einmal Arbeit über Plattformen gefunden (5% wöchentlich und 9% monatlich). Die Umfrage Eurobarometer (2016) kommt zu dem Ergebnis, dass nur 2% der Befragten regelmäßig Leistungen über Plattformen anbieten.

In Österreich gibt es keinen Rechtsrahmen speziell für Plattformarbeiterinnen und Plattformarbeiter. Für sie gelten je nach Beschäftigungsstatus und der Art der Arbeit unterschiedliche Bestimmungen. Die meisten Plattformarbeiterinnen und Plattformarbeiter sind als Selbstständige tätig und Arbeitsverträge sind eher die Ausnahme (nur bei Foodora und Book-A-Tiger). Zwar haben alle Plattformarbeiterinnen und Plattformarbeiter Zugang zur gesetzlichen Sozialversicherung (unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus), allerdings treffen für sie unterschiedliche arbeits- und sozialgesetzliche Bestimmungen zu. Interessant ist, dass der Beschäftigungsstatus auch auf ein und derselben Plattform unterschiedlich sein kann. So sind beispielweise auf Foodora manche Fahrradkuriere über die Plattform angestellt, während andere als freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer tätig sind. Diese Unterscheidung ist für die Plattformarbeiterinnen und Plattformarbeiter auch mit verschiedenen Gehaltsmodellen verbunden.

Ein weiterer besonderer Aspekt für Plattformarbeit in Österreich betrifft die Interessenvertretung. Da als Ein-Personen-Unternehmen tätige Plattformarbeiterinnen und Plattformarbeiter mit Gewerbeschein in Österreich Mitglieder der Arbeitgeberorganisation sind, kann es dazu kommen, dass sowohl die Plattformarbeiterinnen und –arbeiter als auch die Plattform selbst von derselben Arbeitgeberorganisation vertreten werden. Auf Seite der Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann die Initiative Fair Crowd Work als interessantes Beispiel genannt werden. Hier werden Informationen zu den Plattformen online bereitgestellt und diese auf Basis von Berichten von Plattformarbeiterinnen und Plattformarbeitern sowie ihrer Geschäftsbedingungen bewertet. Fair Crowd Work ist auch in die Frankfurter Erklärung zu plattformbasierter Arbeit involviert. Bei dieser handelt es sich um ein gemeinsames Statement verschiedener Arbeitnehmerorganisationen zur Klarstellung einheitlicher Standards und fairer Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie.



Kofinanziert von
der Europäischen Union

