

Gesammelte Impulse zum Tag



der Plattformarbeit

PERSPEKTIVEN AUS FORSCHUNG UND INTERESSENPOLITIK

Tagung organisiert von



Gesammelte Impulse zum Tag der Plattformarbeit Perspektiven aus Forschung und Interessenpolitik

Tagung organisiert von
Arbeiterkammer Wien und Stadt Wien
25. Mai 2023

Impressum:

Herausgeberin und Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,
1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, Redaktion: Büro für digitale Agenden, Kontakt:
digifonds@akwien.at, Verlags- und Herstellungsort: Wien, DVR: 0063673 AKWien,
Layout und Grafik: Very Nice Studio, Offenlegung gem. § 25 des Mediengesetzes siehe
wien.arbeiterkammer.at/offenlegung, Blattlinie: Die Positionen der Autor:innen.

Tagungsprogramm

- 13:00 Ankommen im Rathaus
- 13:30 Eröffnung und Begrüßung
Peter Hanke - Stadtrat für Finanzen, Wirtschaft, Arbeit, Internationales & Wiener Stadtwerke
Peter Wieser - Abteilung Wirtschaft, Arbeit und Statistik, Stadt Wien
Christian Berger - Wirtschaftspolitische Abteilung, AK Wien
Moderation: **Elisabeth Lechner** - Büro für digitale Agenden, AK Wien
- 13:45 Kurzvorträge und Kommentar mit nachfolgender Diskussion - Teil 1
Leonhard Plank & Markus Griesser - Philip Schörpf
Laura Wiesböck - Laura Vogel
Barbara Haas - Elke Schüßler & Sara Maric
Gemeinsame Diskussion der drei Inputs
- 15:20 Kurzvorträge und Kommentar mit nachfolgender Diskussion - Teil 2
Johanna Neuhauser & Anita Heindlmeier - Benjamin Herr
Leonard Geyer - Yannic Wexenberger & Lukas Stani
Wolfgang Aschauer & Katharina Obenholzner - Leonard Geyer
Gemeinsame Diskussion der drei Inputs
- 16:50 Input Status Quo Rechtsfragen
Martin Gruber-Risak, Universität Wien
- 17:00 Podiumsdiskussion „Was tun?“ mit Vertreter:innen aus Forschung, Interessenpolitik und Aktivismus
Einführung und Takeaways: Wolfgang Hassler, Stadt Wien & Christian Berger, AK Wien
Diskussion mit:
Michael Gogola, GPA
Flavia Matei, IG24
Adele Siegl, Betriebsrats-Vorsitzende Mjam
Anke Strüver, Universität Graz
Robert Walasinski, Riders Collective - ÖGB
- 18:00 Ausklang bei Essen und Drinks

Inhaltsverzeichnis

Rechtliche Einordnung & Tagungsbeiträge

- 08** Einleitung: Warum ein Tag für faire Arbeit in der Plattformwirtschaft?
Christian Berger, Wolfgang Hassler, Elisabeth Lechner & Eva Seibold
- 14** Rechtliche Strategien zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten
Martin Gruber-Risak
- 18** Nur ein kleines Rad im Getriebe? Eine Branchenanalyse zu Fahrradkurier:innen in Salzburg
Wolfgang Aschauer, Katharina Obenholzner, Katharina Stiebler & Anna Stadler
- 23** Erste österreichische Fairwork-Studie: Arbeitsrecht wirkt auch in der Plattformwirtschaft!
Markus Griesser, Martin Gruber-Risak, Benjamin Herr, Leonhard Plank & Laura Vogel
- 27** Interessenmobilisierung in räumlich fragmentierten Arbeitsverhältnissen
Benjamin Herr
- 30** Driver Survey — Arbeitsbedingungen und kollektives Handeln im plattformbasierten Personenverkehr und darüber hinaus
Leonard Geyer, Elif Naz Kayran & Nicolas Prinz
- 34** Prekäre Bedingungen und Gesundheit von Cloudworker:innen. Eine Mixed Methods Studie zur plattformvermittelten Online-Arbeit
Dominik Klaus, Maddalena Lamura, Marcel Bilger & Barbara Haas
- 37** Cloud-Arbeit in Österreich: Narrative, Praxis und Gestaltungsoptionen
Sara Maric & Elke Schübler
- 41** Ein sektoraler Blick auf Online-Plattformen: Taxi- und Reinigungsdienstleistungen im europäischen Umfeld
Philip Schörpf, Bettina Haidinger & Bernhard Saupe
- 46** „Wenn du zwei Mal so arbeitest, bist du weg!“ — Prekarisierung im Onlineversandhandel durch digitale Kontrolle
Lukas Stani
- 50** Faire Arbeit bei plattformvermittelter Sorgearbeit in Österreich? Eine Fallstudie über das Arbeiten vermittelt von betreut.at
Laura Vogel & Sabine Köszegi
- 54** Verdinglichung migrantischer Arbeiter:innen im digitalen Taylorismus am Beispiel der österreichischen Verteilzentren eines transnationalen Versandhandelskonzerns
Yannic Wexenberger
- 58** Arbeitsrealitäten von plattformbasierten Reinigungskräften in Privataushalten: Aktuelle Befunde aus Wien
Laura Wiesböck
- 62** Beitragende — Affiliation & Kontakt

Einleitung: Warum ein Tag für faire Arbeit in der Plattformwirtschaft?

Christian Berger,
Wolfgang Hassler,
Elisabeth Lechner &
Eva Seibold

Arbeiterkammer Wien und Stadt Wien organisieren am 25. Mai 2023 den „Tag der Plattformarbeit — Perspektiven aus Forschung und Interessenpolitik“ im Wappensaal des Wiener Rathauses. Damit soll die österreichische Plattformarbeitsforschung der letzten Jahre an einem Ort zusammengebracht sowie Vernetzung unter Forscher:innen und Aktivist:innen ermöglicht werden. Ausgangspunkt ist die von der Stadt Wien und AK Wien finanzierte Fairwork-Studie¹, die erstmals vergleichend die Arbeitsbedingungen bei sechs Dienstleistungsplattformen erhoben hat. Vorgestellt werden jedoch auch zahlreiche weitere Projekte und gewerkschaftliche Initiativen aus unterschiedlichen Bereichen der Plattformarbeit.

ARBEIT UND WIRTSCHAFT IM DIGITALEN WANDEL

Der digitale Wandel hat längst verändert, wie wir unser Leben organisieren. Einkaufen, Essenszubereitung, Nahrungsmittelversorgung, Reinigung, Reparatur, Transportdienste, Texte und Übersetzungen, Nachhilfe, Grafikdesign, Fitness, Dating, Betreuung von Kindern, Kranken und Alten, Teilen von Autos oder Wohnungen — all diese Tätigkeiten werden als Dienstleistungen über Internetplattformen abgewickelt, bezahlt und digital oder vor Ort erbracht.

Die große Bedeutung dieser neuen Formen von Arbeits- und Lebensorganisation zeigen

die Wachstumsraten der Digitalwirtschaft auf der einen, die boomende Abonnement- und Absatzentwicklung auf Patreon, OnlyFans, Etsy usw. auf der anderen Seite. Die Angebote der international agierenden Arbeits- und Dienstleistungsplattformen wie Delivery Hero, Just Eat Takeaway.com, aber auch von Uber, Bolt, Care.com und co sind durch die Corona-Pandemie noch bedeutsamer geworden. Plattformen machen das Leben vieler Menschen leichter, indem sie Dinge kostengünstig, rasch und unkompliziert zugänglich machen. Und sie ermöglichen für viele Menschen alternative Möglichkeiten zur materiellen Existenzsicherung. Die Plattformlogik befördert bisweilen jedoch auch wettbewerbsfeindliche Wachstumsmodelle und prekäre Arbeitsformen.

DIE MACHT VON PLATTFORMEN

Die Umsätze der europäischen Arbeits- und Dienstleistungsplattformwirtschaft sind zwischen 2016 und 2020 von 3 Milliarden auf mehr als 14 Milliarden Euro gewachsen.² Und allein Delivery Hero (ehemals „Mjam“, nun wieder „Foodora“) und Just Eat Takeaway.com („Lieferando“) konnten, obgleich sie aufgrund ihrer radikalen Geschäftsstrategie (bestehend aus strategischen Übernahmen, Einzug von Markteintrittsbarrieren und Expansion) nach wie vor operative Verluste schreiben, ihre Umsätze in den letzten Jahren vervielfachen. Kritisch anzumerken ist, dass viele Plattformkonzerne — private Akteure — mittlerweile so viel (Daten-)Macht erlangt haben, dass sie eine marktbeherrschende, monopolartige Stellung innehaben — man spricht, davon, dass sie nicht auf Märkten agieren, sondern diese besitzen. Sie erlassen ihre eigenen Richtlinien, setzen ihre Betriebssysteme als Standards durch, um technische Neuerungen entweder zu verhindern oder zu steuern, haben also eine erhebliche ökonomische Macht. Vom Kartell- und Wettbewerbsrecht sind sie dennoch aufgrund des Problems der schwierigen Marktabgrenzung der digitalen Wirtschaft (noch) nicht adäquat erfasst.

Dieser Erfolg von Plattformen wäre ohne den Einsatz menschlicher Arbeitskraft nicht möglich — diese Tatsache wird jedoch selten thematisiert. Die Arbeit dahinter kann, so das

dominante Narrativ, flexibel gestaltet und von der Lage und dem Volumen her an die Bedürfnisse der Plattformbeschäftigten angepasst werden. Jene, die via Plattformen tätig sind, zum Beispiel Datenbanken bereinigen und ordnen, Übersetzungsleistungen oder kreative Dienste erbringen, Reinigungsaufträge zugeteilt bekommen oder Pakete, Grundnahrungsmittel oder frisch Gekochtes zustellen sowie Personen durch die Stadt fahren, leisten ihre Arbeit oftmals unter rechtlich unklaren und sozial unsicheren Umständen sowie oft unter extremem Zeitdruck. Arbeit unterliegt durch die Plattformvermittlung heute teils stark veränderten Rahmenbedingungen — die Rider, die auf das zubereitete Essen warten, müssen sich für die Abarbeitung ihres Auftrages auf eine möglichst effiziente und schnelle Zubereitung von Speisen in einem vordefinierten Zeitraum verlassen, was allerdings die Abläufe im dahinterliegenden Gastro-Bereich massiv verändert und damit auch dort die Arbeitsbedingungen deutlich tangiert.

Dabei nimmt Arbeit, die über Plattformen abgewickelt wird, zu. So waren nach Angaben der Europäischen Kommission im Jahr 2021 bereits rund 28 Millionen Menschen über Online-Plattformen beschäftigt, bis 2025 sollen es schon rund 43 Millionen Personen sein.³ Gute Arbeitsbedingungen und faire, angemessene Entlohnung sind zentrale Interessen von Städten, da diese eine notwendige Voraussetzung für ein abgesichertes Leben darstellen, sowie der Bevölkerung Teilhabe ermöglichen. Auf der anderen Seite wird dadurch die Notwendigkeit einkommensstützender Leistungen in Grenzen gehalten, die sonst eine Mehrausgabe für öffentliche Budgets darstellen. Die Stadt Wien setzt sich daher für die Etablierung von Guter Arbeit am Wirtschaftsstandort Wien ein. Neben einem existenzsichernden Einkommen zielt Gute Arbeit auf eine hohe Beschäftigungsqualität, z.B. im Sinne von Gesundheitsschutz und familienfreundlicher Arbeitsorganisation ab. Das Anliegen der Etablierung Guter Arbeit trifft ebenso auf die Plattformwirtschaft zu, die ein vornehmlich urbanes bzw. metropolitenbezogenes Phänomen darstellt.⁴

Die Schattenseite aus sozial- und wirtschaftspolitischer sowie kommunalpolitischer

Sicht ist, dass mit der Marktmacht der Plattformkonzerne auch die Grauzone zwischen rechtlich abhängiger und selbstständiger Beschäftigung gewachsen ist. Damit fällt eine immer größere Gruppe von wirtschaftlich abhängigen Erwerbstätigen aus dem Geltungsbereich des Arbeitsrechts. Gewerkschaften äußern schon seit Jahren massive Bedenken hinsichtlich der Umgehung des Sozialschutzes, der Steuergesetze und vor allem von Mindestentgeltbestimmungen und Kollektivverträgen. Es darf also wenig überraschen, dass in dem Bereich sehr niedrige Entgelte bezahlt werden. Mehre Studien der Europäischen Kommission zeigen, dass über die Hälfte der über Plattformen arbeitenden Menschen weniger verdienen als den Mindeststundenlohn, der in dem Land, in dem sie tätig sind, gilt. Zudem verbringen Beschäftigte von Plattformen rund 8,9 Stunden pro Woche mit unbezahlten Aufgaben.⁵

Plattformen gehen ohne individuelle Prüfung davon aus, dass es sich bei den von ihnen „Beauftragten“ um Selbstständige (oder freie Dienstnehmer:innen) handelt. Zwar sind sie häufig bei korrekter rechtlicher Prüfung als Arbeitnehmer:innen einzuordnen, wie einige der am Tag der Plattformarbeit vorgestellten Forschungsprojekte nahelegen. Die oft persönlich prekäre und/oder grenzüberschreitende Dimension macht eine Rechtsdurchsetzung im Einzelfall jedoch schwierig. Gerade bei Botenfahrten, Zustelldiensten oder in der Personenbeförderung waren in der Vergangenheit immer wieder Konstruktionen zu beobachten, die zum Ziel hatten den Arbeitgeberstatus von Plattformen zu umgehen, wie eine ganze Reihe von höchstgerichtlichen Entscheidungen der letzten Jahre zeigen.⁶

SOZIALE REGULIERUNG VON PLATTFORMEN?

Seit Jahren haben NGOs, Arbeitnehmer:innen-Vertretungen, gewerkschaftliche und selbstorganisierte Initiativen (wie das Riders Collective des ÖGB für den Bereich der Essenzustellung per Fahrrad und die IG24 für den Bereich der 24h-Pflege) diese Entwicklungen benannt, kritisiert und mehr Rechts- und

Sozialschutz eingefordert. Die Europäische Kommission unter Ursula von der Leyen hat darauf reagiert, ein Legislativvorhaben angekündigt und nach den EU-Sozialpartnerverhandlungen im Dezember 2021 einen Richtlinienentwurf zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit vorgelegt. Er widmet sich drei Regulierungsbereichen: der Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit, der Schaffung von mehr Transparenz und Fairness sowie der Einführung von umfassenden Informationspflichten und erweist sich als problembezogener und durchaus origineller, interessenausgleichender Policy-Ansatz. Im Zentrum steht eine Bestimmung, die eine sogenannte „widerlegliche Vermutung“ zugunsten eines Arbeitsverhältnisses festlegt. Dabei wird gesetzlich davon ausgegangen, dass ein Arbeitsverhältnis der Plattformbeschäftigten besteht, wenn bestimmte Leistungskontrollkriterien vorliegen; es sei denn, die Plattform beweist das Gegenteil — so soll Scheinselbstständigkeit unabhängig vom Einzelfall wirksam bekämpft werden.

Der Richtlinienentwurf hat das Potenzial, über die Plattformarbeit hinaus auf das allgemeine europäische Arbeitsrecht und die Beschäftigungsqualität in der digitalen Sphäre auszustrahlen. Er könnte mittelbar auch die angebotsseitige Übermacht der Plattformkonzerne eindämmen und so zu fairen Arbeitsbedingungen und fairem Wettbewerb beitragen. Nun müssen die nationalen Staats- und Regierungschef:innen im Europäischen Rat aber erst einmal davon überzeugt werden, diese für die Verbesserung von Arbeits- und Lebensbedingungen von Plattformbeschäftigten dringend notwendige Richtlinie überhaupt zu verabschieden.

Eine solche soziale Regulierung von Dienstleistungen digitaler Plattformen und der damit verbundenen Arbeitsleistungen wäre aus sozial- und wirtschaftspolitischer wie auch aus kommunalpolitischer Sicht dringend geboten. Ein leitendes Prinzip dafür sollte sein, dass der Wohlstand, den Plattformen generieren, allen Involvierten zugutekommt, insbesondere denen, die wirtschaftlich und damit existenziell von diesen Arbeiten abhängig sind.

SOLIDE FORSCHUNGSBASIS, KONKRETE POLITISCHE FORDERUNGEN — DIE GESAMMELTEN IMPULSBEITRÄGE AUF EINEN BLICK

Die Erkenntnisse aus den am Tag der Plattformarbeit vorgestellten Projekten tragen nicht nur zu einer soliden empirischen Wissensgrundlage über die österreichische Plattformwirtschaft bei, sondern liefern, darauf basierend, auch konkrete Vorschläge zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Plattformarbeiter:innen aus den unterschiedlichsten Bereichen. Einen niederschweligen Überblick über die aktuellen Forschungsergebnisse aus Österreich verschafft die vorliegende Tagungspublikation.

Eingangs erläutert Martin Gruber-Risak rechtliche Strategien zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten, die eine erweiterte Interpretation des Arbeitnehmer:innen-Begriffs, eine erleichterte Durchsetzung des korrekten Vertragsstatus der Beschäftigten und bisweilen sogar die Zuerkennung von klassischen Arbeitnehmer:innen-Rechten auch an bestimmte Selbstständige umfassen. Zu einem ähnlichen Schluss kommt auch die erste österreichische Fairwork-Studie (2021/22) zu ortsgebundener Plattformarbeit von Markus Griesser, Martin Gruber-Risak, Benjamin Herr, Leonhard Plank und Laura Vogel: Egal ob in der Personenbeförderung (Uber, Bolt), in der Essenzustellung (Alfies, Mjam, Lieferando) oder bei Care-Tätigkeiten (ExtraSauber): Nur Arbeitsrecht kann in diesem stark von Prekarität geprägten Bereich nachhaltig etwas verändern! Auf der Basis wissenschaftlicher Evidenz und anhand eines Ranking-Verfahrens basierend auf fünf Kriterien (faire Bezahlung, faire Arbeitsbedingungen, faire Verträge, faires Management und faire Mitbestimmung) bietet die Studie Einblicke in die Arbeitsbedingungen sechs österreichischer Plattformunternehmen in verschiedenen Branchen.

Während die Fairwork-Studie Vergleiche möglich macht, erlauben einige der vorgestellten Forschungsprojekte Deep Dives in die lokalen Realitäten von Plattformarbeit in Österreich: Wolfgang Aschauer liefert mit seinem Team

eine Branchenanalyse zu Fahrradkurier:innen in Salzburg, die sechs unterschiedliche Typen von Fahrer:innen unterscheidet: Die Pragmatischen, die Kritischen, die Begeisterten, die Sportlichen, die Unbekümmerten und die Desillusionierten. Auch wenn die ganz unterschiedlichen Beweggründe für die Arbeit in der Essenzustellung (von Migrant:innen, die sich zu prekärer Arbeit ohne soziale Absicherung gezwungen sehen, bis hin zu sportlichen Studierenden auf der Suche nach einem Zuverdienst) kollektive Interessensvertretung schwierig machen, so besteht laut der Studie doch hoher Bedarf für Maßnahmen.

In einer Folgestudie zum Rider Survey⁷, der die Arbeitsbedingungen von Fahrradkurier:innen in Österreich untersuchte, stellen Leonard Geyer und sein Team in ihrem Beitrag zu diesem Band ihre neueste Studie, den Driver Survey, vor, in dem sie die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten im plattformbasierten Personenverkehr (Uber, Bolt) und deren Einstellungen zu kollektivem Handeln untersuchen. Die Gesamtbewertung von Plattformunternehmen durch Taxifahrer:innen fällt gemischt aus: Manche Fahrer:innen schätzen die Möglichkeit, durch zusätzliche Kundschaft Wartezeiten zu reduzieren und sehen die einfache Buchung von Fahrten mittels Plattformen als einen notwendigen Beitrag zur Kund:innenfreundlichkeit. Andere kritisieren hingegen den von Plattformen ausgehenden Preisdruck. Philip Schörpf hat sich mit seinen Ko-Autor:innen ebenfalls mit Taxidienstleistungen beschäftigt, im Vergleich mit über Plattformen vermittelten Reinigungsdienstleistungen. In ihrem Beitrag argumentieren sie, wie und in welchem Ausmaß die Einbettung von Plattformen in die jeweiligen Branchen die Arbeitsbeziehungen und angebotenen Dienstleistungen verändert. Dabei geht es besonders um die Frage, wie Plattformen die traditionelle Branchenstruktur durch neue Arbeitsorganisation, Marktstrategien und technologische Innovation herausfordern bzw. was das für die Regulierung bedeutet.

Zwei Beiträge im vorliegenden Band widmen sich unterschiedlichen Formen von Cloud-Work, also ortsunabhängiger Plattformarbeit: Barbara Haas und ihr Team erheben in einer quantitativen Umfrage mit fast 2000 Teilnehmer:innen auf

vier verschiedenen Plattformen und mit rund 30 qualitativen Interviews mit Cloudworker:innen, wie prekäre Arbeitsbedingungen mit physischer und psychischer Gesundheit sowie Wohlbefinden zusammenhängen. Besonders spannend ist, wie differenziert diese Art von Clickwork wahrgenommen wird: Gesundheitliche Probleme (wie z. B. Kopfschmerzen, Augen- und Rückenschmerzen) können eine Folge der digitalen Plattformarbeit sein. Gesundheitliche Beeinträchtigungen gelten aber auch als Grund, mit Plattformarbeit zu beginnen (z.B. Einschränkungen des Bewegungsapparates, Long-COVID-Probleme). Dieser Befund legt die Hypothese einer „potenziell stabilisierenden Prekarisierung“ nahe: Einerseits kann diese Art der Arbeit einige Lebensaspekte verbessern, z.B. durch eine mehr oder weniger gute Existenzsicherung. Andererseits stabilisiert diese Situation eine Art Prekarisierung, weil die Cloudworker:innen bereit sind, die aktuelle Situation zu akzeptieren. Zu einem ähnlichen Befund kommen auch Elke Schüßler und ihr Team, das in verschiedenen Branchen (IT, Altenpflege und Plattformarbeit) zu Gestaltungsoptionen für die Organisation von Arbeit, die mit digitalen Technologien einhergehen, forscht. Insbesondere im höher qualifizierten Cloud-Arbeitsbereich wird die räumliche und zeitliche Flexibilität von Cloud-Arbeiter:innen geschätzt. Gleichzeitig fehlt die soziale Absicherung, die parallel zur Plattformarbeit über traditionelle Arbeitsverhältnisse gesucht wird. Dabei wird auch die Unterscheidung zwischen Arbeitnehmer:innen und Selbstständigen diffuser, da Berufe, die üblicherweise selbstständig oder freiberuflich ausgeübt wurden, jetzt nicht nur von der Plattform verwaltet werden, sondern neben traditionellen Arbeitsverhältnissen existieren können.

Die beiden in den Beiträgen für diesen Band zusammengefassten Master-Arbeiten von Yannic Wexenberger und Lukas Stani widmen sich den prekären Arbeitsbedingungen — vorwiegend — migrantischer Arbeiter:innen in österreichischen Verteilzentren eines transnationalen Versandhandelskonzerns. Digitale Überwachung und Kontrolle bestimmen den Arbeitsalltag der migrantischen Arbeiter:innen. Die prekäre Stellung am Arbeitsmarkt der Großteils in Leiharbeit

beschäftigten migrantischen Arbeiter:innen wird durch Vorgesetzte instrumentalisiert, indem einerseits Übernahmen aus der Leiharbeit in Festanstellungen versprochen und andererseits mit Kündigungen gedroht wird. Als Basis für die Entscheidungen werden den Arbeiter:innen die digitale Arbeitsüberwachung genannt, nach der sie angehalten werden, ihre Leistung zu orientieren. Insofern macht sich das Management die multiple Prekarität der überwiegend migrantischen Arbeitskräfte in der Branche zunutze, da diese aus weiten Teilen des Arbeitsmarktes ausgeschlossen sind und dennoch mit Erwerbsarbeit prekäre Wohn-, Lebens und Aufenthaltsverhältnisse sichern müssen. Nachdem Arbeiter:innen in den Verteilzentren wie eine Maschine behandelt werden, deren Leistung zu wünschen übrig lässt („Wenn du zwei Mal so arbeitest, bist du weg!“), scheint die Revitalisierung des Verdinglichungs-Begriffs in diesem digital-tayloristischen Analyse-Zusammenhang, wie Yannic Wexenberger sie stark macht, mehr als schlüssig.

Zwei der Beiträge widmen sich schließlich den Arbeitsbedingungen von — vor allem — Frauen im Bereich der plattformvermittelten Sorgearbeit. Laura Wiesböck untersucht in ihrem Projekt GigClean mittels 30 qualitativer Interviews die Arbeitsrealitäten von plattformbasierten Reinigungskräften in Privathaushalten in Wien, deren Arbeit einerseits durch relativ flexible, selbst bestimmte Arbeitszeitgestaltung gekennzeichnet ist, andererseits aber auch durch lookistische Auswahlprozesse, fehlende soziale Absicherung, gravierende Kontrolle von Plattformen gegenüber Reinigungskräften und die allgegenwärtige Gefahr von sexualisierter Übergriffigkeit und Gewalt seitens der Auftraggeber. Die Ergebnisse werden dementsprechend zum Anlass genommen, eine Website in 16 Sprachen zu erstellen, die Reinigungskräfte hinsichtlich ihrer eigenen rechtlichen Lage informiert. Laura Vogel und Sabine Köszegi liefern mit ihrer Studie über Plattformarbeiter:innen, die ihre Leistungen über betreut.at anbieten, ähnliche Ergebnisse: Informelle Beschäftigung, prekäre Bezahlung und die Risiken geschlechtsspezifischer Gewalt kennzeichnen die Arbeitserfahrung der Befragten. Außerdem wird deutlich, wie die Plattform die Verantwortung

für die soziale Absicherung bei Unfällen oder im Krankheitsfall an die Sorgearbeitenden als formal Selbstständige abwälzt. Das Geschäftsmodell dieser Plattformen läuft damit Gefahr, intersektionale Ungleichheiten entlang altbekannter Dimensionen wie etwa Geschlecht, Alter, Aufenthaltsstatus und Migrationserfahrung zu reproduzieren.

Fragen von Interessenmobilisierung in derartig räumlich fragmentierten Arbeitsverhältnissen durchziehen fast alle der genannten Beiträge, sie stehen aber gerade als solche im Zentrum des Beitrags von Benjamin Herr, der sowohl im Bereich der Essens- als auch Paketzustellung selbst ethnografisch geforscht hat. Mit seinem Beitrag möchte er den eng gesteckten Rahmen, in dem Plattformarbeit oft diskutiert wird, verlassen und zu einer inhaltlich-strategischen Debatte einladen. Er fragt: Wie kann Interessenmobilisierung dieser vom sozialpartnerschaftlichen Klassenkompromiss (teilweise) entkoppelten Branchen in die institutionalisierte Konfliktführung über Gewerkschaften integriert werden? Fragen wie diese beschäftigen uns als Vertreter:innen der Stadt Wien und der AK Wien nicht nur in der Abschluss-Podiumsdiskussion „Was tun?“ am Tag der Plattformarbeit, sondern noch lange darüber hinaus. Mit dieser Impulssammlung — die auch ein Verzeichnis aller Beitragenden enthält — laden wir dazu ein, in Kontakt zu treten, sich auszutauschen und auf Basis aktueller wissenschaftlicher Ergebnisse, gemeinsam an neuen, innovativen Lösungen für komplexe, digitale Probleme zu arbeiten.

1 Fairwork Austria Ratings 2022: Labour Standards in the Platform Economy. Online: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/05/Fairwork-Austria-Report-2022.pdf> (16.05.2023).

2 Die Plattformwirtschaft in der EU. Consilium. Online: <https://www.consilium.europa.eu/de/infographics/platform-economy/> (16.05.2023).

3 Improving Working Conditions in Platform Work. Fact Sheet by the European Commission. Online: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24991&langId=en> (16.05.2023).

4 Zu guten Arbeitsbedingungen in der digitalen Wirtschaft siehe Studie: Digitaler Humanismus in Wien. Online: <https://www.wien.gv.at/wirtschaft/standort/digital-humanism.html> (16.05.2023).

5 Siehe dazu Gruber-Risak, Martin, Johannes Warter und Christian Berger. 2022. Plattformarbeit — was tun? Grundlagenpapier. Online: https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsdigital/crowdwork/Strukturpapier_Plattformarbeit_3.pdf (16.05.2023).

6 Siehe ebd.

7 Geyer, Leonard und Nicolas Prinz. 2022. Arbeitnehmer*innen-Vertretung in der Gig-Economy: Erfahrungen von Fahrradzusteller*innen in Österreich. Online: <https://www.euro-centre.org/publications/detail/4427> (16.05.2023).

Rechtliche Strategien zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten

Martin Gruber-Risak

AUSGANGSPOSITION

Eine aktuelle Studie zu den Arbeitsbedingungen bei ortsgebundener Plattformarbeit in Österreich⁸ hat gezeigt, dass nur eine der dort untersuchten Plattformen die über sie arbeitenden Personen mit Arbeitsverträgen anstellt, die anderen operieren mit freien Dienstverträgen oder sonstigen selbstständigen Beschäftigungsverhältnissen. Dieser unterschiedliche rechtliche Status zeigt sich insbesondere dann, wenn es um die Frage der Anwendung des Arbeitsrechts geht. Dieses kommt nämlich nur auf Dienstnehmer:innen in vollem Umfang zur Anwendung. Für die Plattformen bedeutet das in erster Linie geringere Kosten bei der Kontrahierung mit Selbständigen; für die Beschäftigten bedeutet das schlicht schlechtere

Arbeitsbedingungen, was nicht zuletzt die bereits erwähnte Studie zeigt.

Die Trennlinie zwischen dem Arbeitsverhältnis und der Selbständigkeit ist im österreichischen Arbeitsrecht und auch sonstwo die „persönliche Abhängigkeit“.⁹ Zumindest nach Selbsteinschätzung der meisten Plattformen liegt diese nicht vor. Derartige Plattformbeschäftigte sind daher, sollte diese Einordnung auch korrekt sein, derzeit aus Sicht der Rechtsordnung weniger schutzbedürftig. Damit ist die Frage aufgeworfen, wie das Kriterium der persönlichen Abhängigkeit in Zeiten der Digitalisierung zu interpretieren ist. Unter Umständen liegt auch „nur“ ein Durchsetzungsproblem vor, wobei zu fragen ist, wie diesem zu begegnen ist. Oder sind neue

Pfade einzuschlagen und der Schutzbereich des Arbeitsrechts neu zu definieren.

ZUM SCHUTZBEREICH DES ARBEITSRECHTS IN ZEITEN DER DIGITALISIERUNG

Die für den Schutzbereich des Arbeitsrechts zentrale persönliche Abhängigkeit äußert sich nach ständiger Rechtsprechung „in organisatorischer Gebundenheit, insb an Arbeitszeit, Arbeitsort und Kontrolle (...). Für den Arbeitsvertrag wesentlich ist daher eine weitgehende Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Arbeitnehmers, welcher hinsichtlich Arbeitsort, Arbeitszeit und arbeitsbezogenes Verhalten dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterworfen ist“¹⁰. Es zeigt sich jedoch, dass der tragende Grund für die meisten arbeitsrechtlichen Regelungen nicht die so verstandene persönliche Abhängigkeit, d.h. die Beschränkung der persönlichen Freiheit bei der Leistungserbringung, ist, sondern die wirtschaftliche Unterlegenheit einer der Vertragsparteien. Diese führt nämlich dazu, dass das sonst grundsätzlich bestehende Marktmodell des freien Aushandelns des Vertragsinhaltes zu unbefriedigenden Ergebnissen führt. Der Nachweis der wirtschaftlichen Unterlegenheit im Einzelfall ist jedoch ungleich schwieriger als der, der letztlich auf die Umstände der Leistungserbringung abstellenden, persönlichen Abhängigkeit. Deshalb wird schon seit langem auf diese rekurriert und das nicht nur in Österreich und der EU, sondern eigentlich weltweit.

Das war solange unproblematisch, solange klar war, dass nur die Personen ihre persönliche Freiheit in einem derartig großen Maß aufgeben, die keine anderen Alternativen zur Bestreitung ihres Lebensunterhalts als die Verwertung ihrer Arbeitskraft haben. Und das können sie in der Regel nicht in selbstständiger Weise machen, da es ihnen dafür an Ressourcen und unternehmerischer Struktur fehlt. Deshalb müssen sie sich in eine fremde Organisation eingliedern und werden so als wirtschaftlich Abhängige auch persönlich abhängig.

Diese Regelungstechnik hat sich über viele Jahrzehnte gut bewährt, da persönliche

Abhängigkeit und wirtschaftliche Unselbstständigkeit zumeist korrelierte und man daher mit dem durchaus praktikablen Kriterium der persönlichen Abhängigkeit sein Auslangen finden konnte. Freilich hat das Anwachsen des Arbeitsrechts auch dazu geführt, dass die Kosten der Arbeit in einem Arbeitsverhältnis gegenüber jenen bei der Kontrahierung mit Selbständigen höher sind und es daher ökonomisch durchaus sinnvoll sein kann, auf Selbstständige zur Leistungserbringung zurückzugreifen. Das zeigt nicht zuletzt die die Plattformwirtschaft, die sich geradezu als Vergrößerungsglas für viele durch die Digitalisierung aufgeworfenen Probleme darstellt. So auch für das sogenannte „Statusproblem“, d.h. die Frage, ob Leistungserbringer:innen nun Arbeitnehmer:innen oder Selbstständige sind.

Die Europäische Kommission spricht in ihrem Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit vom 9.12.2021¹¹ davon, dass derzeit neun von zehn Personen, die über Plattformen arbeiten als Selbstständige eingestuft werden und dass dabei ein hohes Risiko der Scheinselbstständigkeit besteht. Dies deckt sich auch mit der Einschätzung der Arbeitenden, die sich im Rahmen einer Studie der EU-Kommission zu 60 Prozent selbst als Arbeitnehmer:innen betrachteten.¹² Schätzungen zufolge sollen europaweit bis zu 5,5 Millionen Menschen falsch eingestuft sein. Dass das auch tatsächlich der Fall ist, zeigen die zahlreichen Gerichtsprozesse zu dieser Thematik, die nicht selten zu einer Umqualifikation des rechtlichen Status der Arbeitenden geführt haben.

RECHTSPRECHUNG ZUM STATUS VON PLATTFORMBESCHÄFTIGTEN

In zahlreichen Mitgliedsstaaten der EU ebenso wie auf europäischer Ebene war die Rechtsprechung bereits — anders als derzeit noch in Österreich — mit der Frage der rechtlichen Einordnung der Plattformbeschäftigten konfrontiert. Dabei zeigt sich, dass es überaus herausfordernd sein kann, hier eine adäquate Lösung zu finden und den bestehenden Arbeitnehmer:innen-Begriff an die durch die Digitalisierung veränderten neuen Rahmenbedingungen

anzupassen. Dadurch wird offensichtlich, wie schwierig es ist mit dem bestehenden Instrumentarium den arbeitsrechtlichen Status von Plattformbeschäftigten zu bestimmen.

Überall dort, wo ein eher traditionelles Verständnis vertreten wird, das zudem noch stark auf formale Elemente abstellt, werden Plattformbeschäftigte eher nicht in den Schutzbereich des Arbeitsrechts einbezogen. Wo der faktische Vollzug stärker mit einbezogen wird, sieht es anders aus, da hier gefragt wird, ob bestimmte Rechte nur deshalb in den Vertrag aufgenommen wurden, um die Qualifikation als Arbeitsvertrag zu vermeiden oder ob es auch tatsächliche Spielräume für die Arbeitenden gibt. Bisweilen wird auch darüber hinaus gegangen und der Arbeitnehmer:innen-Begriff behutsam weiter entwickelt. Dabei werden die speziellen Umstände der virtuellen Dimension der Plattformarbeit mit einbezogen, wobei es vor allem um die Besonderheiten der digitalen Arbeitsorganisation geht, seien dies nun harte Sanktionsmechanismen oder auch weichere Formen des Nudging und der Gamification.

ERLEICHTERUNG DER DURCHSETZUNG DES KORREKTEN STATUS

Es zeigt sich freilich, dass ein Arbeitsverhältnis oft gar nicht so leicht zu argumentieren und in der Praxis dann noch viel schwieriger zu beweisen ist. Gerade ortsgebunden arbeitende Plattformbeschäftigte sind bloß mit einer App auf ihrem Smartphone konfrontiert über die die konkreten Aufträge erteilt und über die sie auch kontrolliert werden. Wie und unter welchen Kriterien das nun passiert, das wissen sie nicht. Sie stehen sohin einer digitalen Black Box gegenüber, was zu einem Beweisnotstand führt und es ihnen in aller Regel schwer möglich macht, das Vorliegen persönlicher Abhängigkeit zu beweisen. Die nur mit großem Aufwand aufzudeckende Scheinselbstständigkeit schafft in der Folge einen starken Anreiz dafür, Plattformbeschäftigte falsch einzuordnen und damit das Arbeitsrecht zu vermeiden.

Auch die Europäische Kommission sieht diese Gefahr und widmet unter diesen Erwägungen

der Erleichterung der Durchsetzung des Arbeitnehmer:innen-Status in ihrem Entwurf für eine Plattformarbeitsrichtlinie breiten Raum. Dabei wird vorgeschlagen mit der widerleglichen Vermutung eines Arbeitsverhältnisses zu operieren.

Konkret sieht der Richtlinien-Entwurf in Art. 4 vor, dass Mitgliedsstaaten eine rechtliche Vermutung einführen müssen, dass die Vertragsbeziehung zwischen einer Arbeitsplattform und den über sie arbeitenden Personen ein reguläres Arbeitsverhältnis ist. Damit diese gesetzliche Vermutung zur Anwendung kommt, muss die Person, die über die Plattform arbeitet, eine gewisse Schwelle überschreiten: Sie muss nachweisen, dass die digitale Arbeitsplattform in einem gewissen Umfang die Leistungserbringung kontrolliert. Die gesetzliche Vermutung eines Arbeitsverhältnisses kann von der digitalen Arbeitsplattform widerlegt werden.

Art. 4 Abs. 2 Richtlinien-Entwurf enthält fünf Kriterien, von denen zwei erfüllt sein müssen, damit die gesetzliche Vermutung greift. Es sind dies zusammengefasst folgende:

- a) Festlegung der Vergütung durch die Plattform;
- b) Weisungen betreffend die Leistungserbringung;
- c) Überwachung der Arbeitsleistung oder Überprüfung der Arbeitsergebnisse;
- d) Einschränkung der Freiheit, die Arbeit zu organisieren;
- e) Einschränkung der Möglichkeit, einen Kundenstamm aufzubauen oder Arbeiten für Dritte auszuführen.

Wenn die Richtlinie erlassen und binnen zwei Jahren umgesetzt wird, könnten sich Plattformbeschäftigte auf die gesetzliche Vermutung berufen, was die Durchsetzung ihres Arbeitnehmer:innen-Status erleichtern würde — sie müssten dann eben nicht die persönliche Abhängigkeit in allen Feinheiten nachweisen, sondern es würde ausreichen, dass sie sich darauf berufen, dass bspw. die Plattform die Preise festlegt (Kriterium a) und die Arbeitsleistung über die App via Geotracking und Eingaben der Restaurants und Kund:innen kontrolliert wird (Kriterium c).

AUSWEITUNG VON ARBEITNEHMER:INNEN-RECHTEN AUF SOLO-SELBSTSTÄNDIGE

Selbst bei einer zeitgemäßen Interpretation des Arbeitnehmer:innen-Begriffes und der Erleichterung des Nachweises des Arbeitnehmer:innen-Status wird eine Gruppe von Personen verbleiben, die sich trotz mangelnder Arbeitnehmer:innen-Eigenschaft in einer vergleichbaren wirtschaftlichen Situation wie diese befinden.

Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die beiden Vertragsparteien unterschiedliches Gewicht in die Verhandlungen einbringen und deshalb die Gefahr eines nicht sozialverträglichen Vertragsabschlusses besteht.

Das hat auch die Europäische Kommission erkannt, die im September 2022 neue Leitlinien zur Anwendung des Wettbewerbsrechts der Union auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen¹³ kommuniziert hat. In Fällen, in denen sich Solo-Selbstständige, d.h. Selbstständige ohne eigene Arbeitnehmer:innen, in einer Situation befinden, die mit der von Arbeitnehmer:innen vergleichbar ist, wird davon ausgegangen, dass von ihnen ausgehandelte Tarifverträge nicht unter das Kartellverbot des Art. 101 AEUV fallen — und zwar unabhängig davon, ob die Personen auch die Kriterien für die Einstufung als Scheinselbstständige erfüllen. Damit wird ein klassisches Arbeitnehmer:innen-Recht, nämlich kollektiv die Entgelt- und Arbeitsbedingungen zu verhandeln, auch für Nicht-Arbeitnehmer:innen geöffnet, wenn sich diese in einer faktisch ähnlichen Verhandlungssituation wie jene befinden. Nach den Leitlinien ist dies bei folgenden Gruppen der Fall:

- sogenannte „wirtschaftlich abhängige Solo-Selbstständige“ (bei denen die Hälfte des Einkommens innerhalb eines oder zwei Jahren von nur einem/einer Auftraggeber:in bezogen wird) sowie
- ohne eine gesonderte Prüfung der wirtschaftlichen Abhängigkeit — solche Soloselbstständige, die „Seite an Seite“ mit Arbeitnehmer:innen arbeiten;

- und auch solche Soloselbstständige, die über Plattformen arbeiten.

Damit kommt es bei Plattformbeschäftigten nicht mehr auf die persönliche Abhängigkeit an, ob sie kollektiv insbesondere ihre Entgelte gegenüber der Plattform verhandeln können, sondern sie können dies unabhängig von ihrem Vertragsstatus jedenfalls tun ohne als wettbewerbswidriges Preiskartell angesehen zu werden.

ERGEBNIS

Über weite Strecken hängt es somit weiterhin vom Vorliegen persönlicher Abhängigkeit ab, ob Plattformbeschäftigte den umfassenden Schutz des Arbeitsrechts genießen oder nicht. Aber gerade die rasanten Entwicklungen im Zusammenhang mit der Plattformbeschäftigung reduzieren die Wichtigkeit dieses Kriteriums bei der praktischen Rechtsdurchsetzung zunehmend: Weiterungen des Arbeitnehmer:innen-Begriffes an sich, die Erleichterung der Durchsetzung des korrekten Vertragsstatus und bisweilen sogar die Zuerkennung von klassischen Arbeitnehmer:innen-Rechten auch an bestimmte Selbstständige.

⁸ Griesser/Gruber-Risak/Herr/Plank/Vogel, Faire Arbeit in der österreichischen Plattformökonomie? - Studie zu den Arbeitsbedingungen im Bereich ortsgebundener Plattformarbeit, Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr 242 (2023); Gruber-Risak/Griesser/Plank, Arbeiten in der österreichischen Plattformwirtschaft — Ergebnisse der ersten österreichischen Fairwork-Studie und arbeitsrechtliche Einschätzungen, DRdA 2023, 2.

⁹ Dazu Brodil/Gruber-Risak, Arbeitsrecht in Grundzügen¹¹ (2022) Rz 40 ff mwN.

¹⁰ OGH RIS-Rechtssatz RS0021306.

¹¹ COM(2021) 762 final.

¹² JRC, New evidence on platform workers in Europe New — Results from the second COLLEEM survey (2020) 50f.

¹³ 2022/C 374/02.

Nur ein kleines Rad im Getriebe? Eine Branchenanalyse zu Fahrradkurier:innen in Salzburg

Wolfgang Aschauer,
Katharina Obenholzner,
Katharina Stiebler &
Anna Stadler

EINFÜHRUNG UND ZIELSETZUNGEN DER STUDIE

Die Digitalisierung brachte in den letzten Jahren eine Vielzahl an Neuerungen und Veränderungen für die Arbeitswelt in Österreich mit sich, wobei sich dieser Trend durch die Erfahrungen in der Pandemie sicherlich noch weiter beschleunigt hat. Ein neuer Arbeitsbereich, der sich auch in Österreich immer stärker entfaltet, ist die sogenannte Plattformarbeit (auch Gig Economy oder Sharing Economy). Werden Dienstleistungen bzw. Gigs digital durch Plattformen organisiert, so werden sie anschließend an die Arbeitskräfte verteilt, die sie schlussendlich ausführen und für die Ausführung der Gigs von der Plattform bezahlt

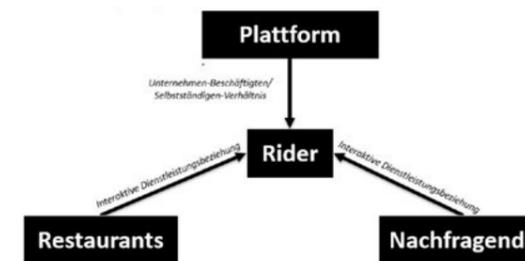
werden. Somit besteht die Rolle der digitalen Plattform vordergründig darin, die entsprechende Infrastruktur bereitzustellen, über die solche Dienstleistungsprozesse ablaufen können.¹⁴

Gig Worker stehen aufgrund dieser Besonderheit und den ständig wechselnden Gigs, die sie erledigen, vor der speziellen Herausforderung, dass sie ständig exponiert (quasi als front stage work) arbeiten.¹⁵ Zusätzlich sind sie durch den fehlenden Arbeitsplatz und die Arbeitskoordination über die Apps primär auf sich allein gestellt, sie sind nicht in Organisationsstrukturen integriert.¹⁶ Durch die agile Organisationsstruktur und digitale Organisation der Arbeitsprozesse können die Plattformen darüber hinaus auf Eigeninitiativen und widerständige Praktiken der Gig Worker sehr flexibel reagieren.¹⁷

Zusammengefasst prägen vor allem drei Aspekte den plattformzentrierten Arbeitskontext: Flexibilisierung, Standardisierung und Kontrolle.¹⁸

In unserem Forschungsprojekt, das auf die Arbeitsbedingungen von Fahrradkurier:innen in Salzburg fokussiert, stehen jene Plattformen im Zentrum unserer Analysen, die auf Essens- und Lebensmittellieferungen spezialisiert sind. Wie in Abbildung 1¹⁹ ersichtlich, befinden sich Fahrradkurier:innen im Spannungsdreieck zwischen den anderen Akteur:innen (digitale Plattformen, Restaurants und Kund:innen), sie sind aber essentiell, weil ohne diese die Dienstleistung nicht verrichtet werden könnte.

Abbildung 1: Struktur der Essens-Lieferdienste



Die bekanntesten Plattformen in diesem Bereich in Österreich sind Lieferando und Mjam (nun wieder: Foodora), die auch in der Stadt Salzburg omnipräsent sind. Zusätzlich gibt es auch noch die aus einem Start-Up erwachsene, regionale Plattform Ninjas.Jetzt, die wir ebenfalls für die Branchenanalyse von Essenslieferdiensten in Salzburg herangezogen haben.

Wir entschieden uns in Abstimmung mit der Auftraggeberin der Studie (AK Salzburg) für einen ausschließlich qualitativen Forschungszugang, um die Arbeitsbedingungen von Fahrradkurier:innen bei den drei Plattformen zu untersuchen. Wir hatten über zwei umfassende Gruppendiskussionen (im Sommer 2022) sowie über 26 intensive Interviews (im Herbst und Winter 2022/2023) die Möglichkeit, tief in die gegenwärtigen Dynamiken der Plattformarbeit vorzudringen. Wir fokussieren in diesem Kurzbeitrag (Abschnitt 2) zuerst auf die Arbeits- und Lebensrealität der Radler:innen, bevor näher erläutert wird, wie die Dynamiken der Digitalisierung im Hintergrund wirken (Abschnitt 3). Eine fallübergreifende Analyse der Essenslieferdienste und der Interviews mündet

schließlich in eine qualitativ erstellte Typologie, die das breite Spektrum der Fahrradkurier:innen in Salzburg zum Ausdruck bringt (Abschnitt 4). Daraus eröffnen sich in weiterer Folge auch Handlungspotentiale für Interventionen (Abschnitt 5). Wir geben nun einen Überblick über die zentralen Erkenntnisse unserer Studie.

ZUR ARBEITS- UND LEBENSREALITÄT DER FAHRRADKURIER:INNEN

Unter den Fahrradkurier:innen befinden sich viele Studierende und/oder Personen mit Migrationsbiographie; die Arbeit ist generell geprägt von hoher Fluktuation. Durch den niederschweligen Zugang zur Tätigkeit sehen viele Fahrer:innen ihren Job häufig als Neben- oder Übergangsbeschäftigung. Jene, die bereits seit vielen Jahren beschäftigt sind, üben die Tätigkeit entweder aus Leidenschaft oder aus einem Mangel an Alternativen aus. Dabei berichten die Rider:innen auch von vielen positiven Aspekten ihrer Tätigkeit. Sie schätzen die individuelle und flexible Organisation der Arbeitszeit und ganz generell wird das Gefühl von Freiheit und Unabhängigkeit positiv herausgestrichen. Aus den Interviewaussagen dringt häufig eine große Leidenschaft für das Fahrradfahren durch, wobei das Radeln permanent eine hohe Konzentrationsfähigkeit erfordert. Man ist unter Druck, Bestellungen rechtzeitig abzuliefern, die Verkehrslage korrekt einzuschätzen und zwischen den Salzburger Staus zu jonglieren. Der Job als Fahrradkurier:in scheint vor allem im Sommer reizvoll, während die Bedingungen im Winter bei Regen, Schnee und Kälte schwieriger sind und vermehrt zu Unfällen führen. Die Auftragslage ist zudem auch im Winter besser und Fahrer:innen berichten von Stoßzeiten und Doppelbestellungen, die sie vor große Herausforderungen stellen. Wenn Krankheiten oder gar Verletzungen durch Unfälle auftreten, wird dies vor allem für freie Dienstnehmer:innen zum Problem. Es ist davon auszugehen, dass Personen, die auf die Einkünfte angewiesen sind, einen Ausfall nicht riskieren und dass teils trotzdem gearbeitet wird. Generell wird der Job vor allem als individuelle Arbeit charakterisiert und es gibt kaum bis

keinen Kontakt zu anderen Fahrradkurier:innen. Obwohl immer wieder der Wunsch nach Halt und Gemeinschaft durchdringt, berichten mehrere Fahrer:innen, dass sie mit der individuellen Tätigkeit gut zurechtkommen. Bei Lieferando wird das Headquarter als Treffpunkt und Ort des Austausches positiv hervorgehoben. Aktuell werden auch soziale Aktivitäten initiiert, um die Rider:innen stärker an das Unternehmen binden. Als Vorzug der Tätigkeit wird auch wahrgenommen, dass man anders als in klassischen Organisationsstrukturen nicht mit einem direkten Vorgesetzten konfrontiert ist und dass man nicht Gefahr läuft, von diesem unter Druck gesetzt bzw. kontrolliert zu werden. Es handelt sich dabei jedoch um eine Art Scheinselbstständigkeit, denn im Hintergrund wird eine engmaschige Kontrolle über digitale Tools ausgeübt. Die Ambivalenz der Freiheit und Flexibilität kann treffend mit dem Paradoxon „Kontrolle durch Autonomie“²⁰ beschrieben werden.

ZU DEN PLATTFORMDYNAMIKEN IM HINTERGRUND

Der Großteil der Arbeitsprozesse von Fahrradkurier:innen läuft über Online-Apps ab. Diese decken die Auftragserteilung, die Navigation, einzelne Zeitvorgaben, die Kommunikation und die Arbeitszeiterfassung ab. Über jede:n Fahrer:in werden Informationen gesammelt, die Aktivität wird engmaschig über GPS-Ortung überwacht. Die durchgeführten Leistungs- und Verhaltenskontrollen ermöglichen individuelle Aufzeichnungen und Auswertungen; etwa über die Zahl der gearbeiteten Stunden und Schichten, Lieferungen pro Stunde, Durchschnittsgeschwindigkeit, Reaktionszeit bis zur Annahme einer Order, Minuten bis zum Kunden, Zeit bei der Kundin, Nicht-Erscheinen bei einer Schicht usw. Zusätzlich erlaubt das GPS-Tracking den Kund:innen zu sehen, wo sich die Fahrradkurier:innen aktuell befinden. Die Tools ermöglichen Verhaltenskontrolle und gewährleisten 'Performance'. Bei Mjam werden die Fahrradkurier:innen über das sogenannte Batch-System zu Höchstleistungen angespornt. Die genaue Funktionsweise der Leistungsbewertung

ist dabei intransparent. Negativ wirken sich etwa Unpünktlichkeit oder Unzuverlässigkeit aus. Das System bestimmt im Endeffekt über die Arbeitszeiten und belohnt aktive Rider:innen mit den besseren Schichten. Damit soll versucht werden, die Arbeitsdynamik unter den freien Dienstnehmer:innen zu regeln, gleichzeitig wird der interne Wettbewerb bei der Schichtplanung befeuert.

Insgesamt verdeutlichen die digitalen Tools eine einseitige, automatisierte Kommunikation, sie bieten wenig Raum für Verhandlungen. Reaktionen der Fahrradkurier:innen auf auftretende Probleme werden ins digitale Nirvana geschickt in der Hoffnung Gehör zu finden und Antwort zu erhalten. Bei einfachen Rückfragen trifft die Antwort schnell (und oftmals auch automatisiert) ein, bei komplexeren Problemlagen schalten sich reale Akteur:innen ein. Man weiß hier aber in der Regel nicht, mit wem genau in arbeitsbezogenen Fragen online kommuniziert wird.

Internationale Plattformen agieren innerhalb standardisierter Strukturen, regionale Plattformen oder Start-ups beginnen oftmals im Kleinen. Wenn sie in weiterer Folge in die Dynamik der Wachstumslogik und Gewinnsteigerung geraten, können gemeinschaftliche Strukturen wie Zusammenhalt, Verantwortungsgefühl und Identifikation der Fahrradkurier:innen mit der Plattform auf der Strecke bleiben. Das kann dazu führen, dass die kapitalistische Logik immer mehr vordringt und die nicht-ökonomischen Bedürfnisse der Fahrradkurier:innen nicht (mehr) adressiert werden — darunter Arbeitszufriedenheit und Mitbestimmung. Die Koordinationsplattformen folgen primär ökonomischen Orientierungen und können den Austausch unter den Arbeitnehmenden effektiv behindern, deren Atomisierung befördern und in ein weitreichendes Kontrollregime resultieren.²¹

EINE ANALYSE DER ESSENSLIEFERDIENSTE UND TYPEN VON FAHRRADKURIER:INNEN

Der internationale Konzern Lieferando dominiert aktuell gemeinsam mit seinem größten Konkurrenten Mjam (Foodora) den umkämpften

Markt der Essenslieferdienste in Salzburg. Dazwischen steht die regionale Plattform Ninjas. Jetzt. Die tendenziell positiven Wahrnehmungen der Fahrradkurier:innen bei Lieferando kommen überwiegend durch die Festanstellung und durch die besseren Möglichkeiten für sozialen Austausch zustande. Bei Mjam herrscht hingegen vielfach der Eindruck vor, im Zuge der freien Dienstnehmerschaft mehr verdienen zu können. Die regionale Plattform Ninjas.jetzt hat es sichtlich schwer, gegen die Übermacht der internationalen Plattformen anzukommen. Nach einer von Euphorie geprägten Anfangszeit dürfte die Tätigkeit der Kurier:innen aktuell auch stärker durch Profitlogiken und Marktzwänge geprägt sein.

Der vergleichsweise einfache Zugang zum Arbeitsmarkt und die Möglichkeit, für viele schnell verhältnismäßig viel Geld zu verdienen, bringt insbesondere Migrant:innen und Personen aus Drittstaaten häufig in die Gig Companies.²² Die vielfach positive Sichtweise des Jobs ergibt sich aus der Logik des Vergleichs. Der hohe Lohn in Österreich wird als sozialer Aufstieg interpretiert und die Arbeitsbedingungen werden oft in Relation zum Herkunftsland betrachtet. Auch Studierende aus dem Ausland sind für die Plattformen eine dankbare Klientel, sie sind für leistungsgerechte Bezahlung empfänglich, üben den Job als Nebentätigkeit aus und zeigen generell wenig Engagement für bessere Arbeitsbedingungen.

Bei mehreren Personen zeigen sich ähnliche argumentative Muster aber auch Kontraste, wodurch wir als ein Kernresultat der Studie sechs unterschiedliche Typen von Fahrradkurier:innen unterscheiden können: Die Pragmatischen, die Kritischen, die Begeisterten, die Sportlichen, die Unbekümmerten und die Desillusionierten. Wir können in Anbetracht der sechs verschiedenen Typen je nach gradueller Ausprägung der Jobidentifikation festhalten, dass die Begeisterten möglicherweise Wege und Optionen gefunden haben, für sich selbst einen hohen Profit aus der Tätigkeit zu ziehen. Die Sportlichen bringen ebenso eine hohe Leistungsmotivation mit, sie fokussieren in ihrer Bewertung der Arbeitsbedingungen aber primär auf den gesundheitsfördernden Aspekt des Fahrradfahrens. Dazwischen stehen die Pragmatischen und die Unbekümmerten,

die der Tätigkeit weniger Relevanz zuweisen. Im Unterschied zu den Desillusionierten, die sich stärker zurückziehen und resignieren, treten die Kritischen kämpferisch für bessere Arbeitsbedingungen ein, doch diese repräsentieren nur eine Minderheit. Wir kommen zum Schluss, dass die Möglichkeiten für Interessenvertretungen aufgrund dieser Vielfalt der Typen begrenzt sind, aber viel Bedarf für Maßnahmen besteht. Die Arbeitserfahrungen der Fahrradkurier:innen, die in dieser Studie eingehend beleuchtet werden, stehen schließlich prototypisch für neue Arbeitsformen, die in Zukunft weiter zunehmen werden.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE INTERESSENVERTRETUNG DER FAHRRADKURIER:INNEN

In Bezug auf Anstellungsverhältnisse und arbeitsrechtliche Aspekte:

- Das wichtigste Arbeitsmittel ist das Smart-Phone, über dieses wird kommuniziert, es werden Schichten verteilt, Aufträge vergeben und getrackt/kontrolliert. Es wäre eine Pauschale für die eigene Smart-Phone Nutzung geboten.
- Da im Zuge der freien Dienstnehmerschaft viele Prozesse intransparent ablaufen, sollte eine stärkere Kontrolle der Anstellungsverhältnisse erfolgen (bezüglich Dauer/Stundenausmaß). Dabei soll auch geprüft werden, inwiefern die Einkünfte beim Finanzamt und der Sozialversicherung aufscheinen (Stichwort: Schwarzarbeit).
- Zusätzlich stellt sich die Frage, ob eine Kontrolle der korrekten Kilometergeldzahlungen, etwa durch das Arbeitsinspektorat, an die Fahrradkurierinnen und -kuriere möglich ist.

In Bezug auf physische und psychische Gesundheit:

- Da insbesondere Schlechtwetter ein hohes Risiko für Unfälle birgt, sollte geprüft werden, ob eine Schlechtwetterpauschale für diese Art der

Gig Work gesetzlich eingeführt werden könnte.

- Menschen, die in der Gig Work tätig sind, können psychisch und physisch stark belastet sein, je nach eigenem Hintergrund und Lebensrealität. Es braucht Studienergebnisse, ob dies in besonderem Maße auf Fahrradkurier:innen zutrifft, um dieser Dynamik mit strengeren Richtlinien, Regulierungen etc. entgegen zu wirken.

In Bezug auf Kommunikation und Vernetzung:

- Vor allem Personen, die aufgrund ihrer Herkunft Schwierigkeiten haben, nutzen die digitale Plattformarbeit als Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt. Informationen über arbeitsbezogene Interessenvertretungen müssten deshalb nicht nur auf Deutsch, sondern mehrsprachig (Englisch, Sprachen der größten Migrationsgruppen) zur Verfügung gestellt werden (Flyer, Broschüren, Website, Apps etc.).
- Um die Sichtbarkeit der Interessenvertretungen (Gewerkschaft, Arbeiterkammer, Betriebsrat) zu erhöhen, sollte man mit denselben Mitteln arbeiten, mit denen die Plattformen erfolgreich sind. Denkbar wäre die Stärkung eigener Apps und Online-Kanäle der Interessensvertretungen.
- Es wäre eine übergeordnete gewerkschaftliche Anlaufstelle oder eine eigene Abteilung in der Arbeiterkammer denkbar, die proaktiv auf Gig Worker:innen zugeht.

14 Gandini, A. (2019). Labour process theory and the gig economy. *Human Relations*, 72(6), 1039–1056. <https://doi.org/10.1177/0018726718790002> / Kirchner, S. (2019). Arbeiten in der Plattformökonomie: Grundlagen und Grenzen von „Cloudwork“ und „Gigwork“. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 71(1), 3–25. <https://doi.org/10.1007/s11577-019-00587-w>.

15 Ashford, S. J., Caza, B. B., & Reid, E. M. (2018). From surviving to thriving in the gig economy: A research agenda for individuals in the new world of work. *Research in Organizational Behavior*, 38, 23–41. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.11.001>.

16 Degner, A., & Kocher, E. (2018). Arbeitskämpfe in der „Gig-Economy“? Die Protestbewegungen der Foodora- und Deliveroo-Riders“ und Rechtsfragen ihrer kollektiven Selbstorganisation. *Kritische Justiz*, 51(3), 247–265. <https://doi.org/10.5771/0023-4834-2018-3-247>.

17 Heiland, H., & Brinkmann, U. (2020). Liefern am Limit. Wie die Plattformökonomie die Arbeitsbeziehungen verändert. *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 27(2–2020), 120–140. <https://doi.org/10.3224/indbez.v27i2.02>.

18 Schreyer, J., & Schrape, J.-F. (2021). Plattformzentrierte Arbeitskoordination im kommerziellen und kooperativen Fahrradkurierwesen. *Arbeit*, 30(4), 283–306. <https://doi.org/10.1515/arbeit-2021-0020>.

19 Heiland, H., & Brinkmann, U. (2020). Liefern am Limit. Wie die Plattformökonomie die Arbeitsbeziehungen verändert. *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 27(2–2020), 120–140, hier S. 134 <https://doi.org/10.3224/indbez.v27i2.02>.

Erste österreichische Fairwork-Studie: Arbeitsrecht wirkt auch in der Plattformwirtschaft!

Markus Griesser,
Martin Gruber-Risak,
Benjamin Herr,
Leonhard Plank &
Laura Vogel

Erstmals wurde 2021/22 auch für Österreich eine Fairwork-Studie zu ortsgebundener Plattformarbeit durchgeführt.²³ Auf der Basis wissenschaftlicher Evidenz und anhand eines Ranking-Verfahrens bietet diese Einblicke in die Arbeitsbedingungen sechs österreichischer Plattformunternehmen in verschiedenen Branchen. Dabei zeigt sie, dass dieser Bereich mehrheitlich von Prekarität geprägt ist, woran derzeit allein Arbeitsrecht etwas ändern kann.

DER FAIRWORK-ANSATZ ZUR FÖRDERUNG FAIRER PLATTFORMARBEIT

Fairwork ist ein internationales Forschungsprojekt, das vom Oxford Internet Institute und dem

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) koordiniert wird und in dem mittlerweile rd. 40 Länder vertreten sind. Umgesetzt wird es von mehr als 40 Universitäten und Forschungseinrichtungen, in Österreich von Forscher:innen der TU Wien sowie der Universität Wien. Die Finanzierung von Fairwork speist sich aus unterschiedlichen Quellen und reicht von europäischer Forschungsförderung über Beiträge von unterschiedlichen öffentlichen Stellen bis hin zur Unterstützung durch Arbeitnehmer:innen-Organisationen. Die österreichische Studie wurde von der AK Wien und der Stadt Wien finanziell unterstützt.

Der Ausgangspunkt von Fairwork ist, dass es unterschiedliche Risiken gibt, die bei ortsgebundener Plattformarbeit auftreten können.

Diese reichen von Armutslöhnen über gefährliche Arbeitsbedingungen bis zur Unterdrückung von gewerkschaftlicher Organisation. Als Reaktion auf diese Risiken wurden mit verschiedenen Stakeholdern eine standardisierte Methodik bzw. eine Reihe von Prinzipien für faire Plattformarbeit entwickelt. Auf Basis dieser Prinzipien werden Plattformen bewertet und mit einem Rating versehen.

Die fünf Prinzipien für faire Plattformarbeit sind faire Bezahlung, faire Arbeitsbedingungen, faire Verträge, faires Management und faire Mitbestimmung. Bei der Operationalisierung dieser Prinzipien wird jeweils ein Basispunkt vergeben, wenn grundlegende Bedingungen erfüllt sind, und ein fortgeschrittener Punkt, wenn weitergehende Standards nachgewiesen werden. Das resultiert in einem Plattform-Ranking für das jeweilige Land, bei dem Plattformen zwischen 0 und 10 Punkte erreichen können.

DIE WISSENSCHAFTLICHE METHODIK DES FAIRWORK-RATINGS

Die Evidenz für das Rating baut auf drei methodischen Säulen auf:

- 1) Zunächst wird mit Desk Research begonnen, um herauszufinden, welche Plattformen in einem Land tätig sind. Außerdem werden alle öffentlich zugänglichen Informationen, die für den Bewertungsprozess relevant sind, gesammelt.
- 2) Der zweite methodische Pfeiler ist die Befragung von Plattform-Manager:innen, um das Geschäftsmodell der Plattform besser zu verstehen.
- 3) Die dritte methodische Säule ist die Befragung von Plattformarbeitenden, die Einblick in den faktischen Arbeitsprozess geben.

Auf Basis dieser unterschiedlichen Quellen erstellt das jeweilige nationale Forschungsteam ein vorläufiges Rating. Dieses wird in einem Review-Prozess durch das Fairwork-Sekretariat sowie Gutachter:innen aus anderen Ländern geprüft. Dadurch soll die Konsistenz des Bewertungsprozesses gewährleistet werden.

ERSTE FAIRWORK-STUDIE FÜR ÖSTERREICH

Die erstmals 2021/22 für Österreich durchgeführte Fairwork-Studie nimmt die Situation der österreichischen Plattformökonomie in den Blick, wobei sechs Plattformen in den Branchen Essens- und Lebensmittellieferung, Personentransport sowie Reinigung untersucht wurden. Die Ergebnisse zeigen ein sehr heterogenes Bild, wobei sich insgesamt sagen lässt, dass die Plattformökonomie auch in Österreich durch die Schaffung prekärer Arbeitsverhältnisse und niedriger Verdienstmöglichkeiten gekennzeichnet ist. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass Plattformen vorrangig (Schein-)Selbstständigkeit nutzen.

Das Fairwork-Rating 2022 spiegelt sehr klar die Diversität der Plattformökonomie in Österreich wider. Während drei Plattformen — Bolt, Uber und Alfies — nur ein oder zwei Basispunkte erhielten, lagen Mjam (nun wieder: Foodora) und ExtraSauber im Mittelfeld. Lieferando schnitt mit acht Punkten am besten ab, was primär darauf zurückzuführen ist, dass hier den Fahrradbot:innen ein Arbeitsverhältnis geboten wird und ein Branchenkollektivvertrag gilt.

Konkret ergab sich bezüglich der fünf Fairwork-Prinzipien folgendes Bild: Hinsichtlich des Prinzips der fairen Bezahlung wird deutlich, dass nur drei Plattformen nachweisen konnten, dass die Bezahlung über der Armutsgefährdungsschwelle liegt. Nur eine Plattform konnte zeigen, dass sie allen Beschäftigten einen Stundenlohn bezahlt, der auf einem Mindestlohn entsprechend dem Kollektivvertrag basiert. Dies ist ein Indikator dafür, dass in der österreichischen Plattformökonomie vornehmlich Bedingungen geschaffen werden, die Armut trotz Erwerbsarbeit („working poor“) befördern.

Bezüglich des Prinzips der fairen Arbeitsbedingungen gilt es, die unterschiedlichen Risiken der Plattformarbeit hervorzuheben, die von Verkehrssicherheit, Umgang mit gefährlichen Stoffen bis hin zu Übergriffen reichen können. Einige Plattformen zeigten zwar Bemühungen, die Arbeitenden vor solchen aufgabenspezifischen Risiken zu schützen. Nur einer Plattform gelang

es jedoch, Nachweise für ein Sicherheitsnetz zu erbringen, was mit der Art des Arbeitsverhältnisses zusammenhängt: Zugang zu bezahlten Krankheits-, Urlaubs- und Elternkarenzoptionen sind schließlich nur mit einem regulären Arbeitsvertrag möglich. Wenn Plattformen auf freie Dienstnehmer:innen oder (Schein-)Selbstständigkeit bauen, sind diese sozialen Sicherheiten meist nicht in gleichem Maße gewährleistet.

Was das Prinzip der fairen Verträge betrifft, konnten alle untersuchten Plattformen zwar verständliche Verträge bzw. Geschäftsbedingungen vorweisen, jedoch fielen auch unfaire Klauseln auf (z. B. Ausschluss jeglicher Haftung), und diejenigen, die mit Subunternehmen kooperieren, konnten nur selten die Einhaltung der Branchenstandards garantieren.

In Bezug auf das Prinzip der fairen Management-Prozesse konnten die meisten Plattformen Kanäle vorweisen, über die mit Vertreter:innen der Plattformen kommuniziert werden kann. Allerdings konnten nur drei Plattformen belegen, dass damit Verfahren zur Anwendung kommen, durch die bspw. Disziplinarmaßnahmen angefochten werden können. Trotz des hohen Anteils an migrantischen Arbeitskräften konnten zudem nur wenige Plattformen glaubhaft machen, dass sie über effektive Anti-Diskriminierungsmaßnahmen o.Ä. verfügen.

Faire Mitbestimmung als fünftes Fairwork-Prinzip wurde von drei Plattformen insofern zumindest grundlegend erfüllt, als bestimmte Mechanismen implementiert wurden, die den Arbeitenden eine Stimme geben. Jedoch erkennt keine Plattform derzeit ein kollektives Gremium an, das alle Arbeitenden unabhängig von ihrem vertraglichen Status vertritt.

FAZIT: ARBEITSRECHT WIRKT!

Auch die erste österreichische Fairwork-Studie zeigt sehr klar, dass gute Arbeitsbedingungen im Wesentlichen nur durch die Anwendung des Arbeitsrechts gewährleistet sind. Die Plattform, die klar am besten abgeschnitten hat, ist jene, die Arbeitsverträge mit den über sie Beschäftigten abschließt. Nur so ist die Anwendung von Kollektivverträgen,

insbesondere die dort vorgesehenen Mindestlöhne samt Sonderzahlungen, Kündigungsfristen, Entgeltfortzahlung und bezahlter Urlaub, ebenso gewährleistet wie eine betriebliche Interessenvertretung. Alle anderen untersuchten Plattformen bieten hingegen lediglich unterschiedliche Formen der Selbstständigkeit an oder sie verlagern die Verantwortung für die Einhaltung von Mindestarbeitsstandards an Subauftragnehmer:innen, ohne diese aber effektiv zu überwachen.

Interessant ist, dass sich auch die Plattformbeschäftigten der Unterschiede zwischen Selbstständigkeit und einem Arbeitsverhältnis durchaus bewusst sind. Sie wählen aber dennoch zum Teil die (Schein-)Selbstständigkeit ohne umfassenden Schutz, da sie es schätzen, zumindest formal größeren Einfluss auf das Arbeitsvolumen und die Arbeitszeit nehmen zu können. Es kommt hier somit zum Austausch von vermeintlicher Freiheit gegen Schutz. Die Plattformen suggerieren dabei geradezu, dass wer mehr Freiheit haben möchte, den arbeitsrechtlichen Schutz zumindest teilweise aufgeben muss.

Das ist arbeitsrechtlich schlicht falsch — es gibt auch Arbeitsverträge, die Gleizeit ohne Kernzeit und mobiles Arbeiten, d. h. Flexibilität im Sinne der Beschäftigten, problemlos ermöglichen. Was jedoch rechtlich nicht zulässig ist, ist eine Hyperflexibilität für die Arbeitgeber:innen, wie sie z. B. die berüchtigten Null-Stunden-Verträge vorsehen. Damit wird auch klar, warum Arbeitsverträge vonseiten der Plattformen zumeist nicht gewollt sind. Da aber in vielen Fällen bei rechtlich richtiger Einordnung Dienstverträge bestehen, liegt gar nicht so selten Scheinselbstständigkeit vor.

Scheinselbstständigkeit ist aber nicht unbedingt leicht aufzudecken, da die für den Arbeitsvertrag konstitutive „persönliche Abhängigkeit“ gerade bei der Plattformarbeit oft nur schwer zu beweisen ist. Das ist eine unbefriedigende Situation, da damit ein starker Anreiz dafür verbunden ist, Plattformbeschäftigte falsch einzuordnen. Und tatsächlich werden bei zahlreichen Plattformen die dort Beschäftigten als Selbstständige angesehen. Es verwundert daher nicht, dass ein wesentlicher

Teil der von der Europäischen Kommission im Dezember 2021 vorgeschlagenen Plattformarbeits-Richtlinie der Erleichterung der Durchsetzung des Arbeitnehmer:innen-Status gewidmet ist. Dafür soll mit der widerleglichen Vermutung eines Arbeitsvertrages operiert werden, um das Aufdecken von Scheinselbstständigkeit zu erleichtern. Der Vorschlag befindet sich derzeit nach wie vor im Verhandlungsstadium. Es bleibt daher spannend, inwieweit dieser ein effektives Mittel zur Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit wird und so zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformwirtschaft beitragen kann.

23 Fairwork Austria Ratings 2022: Labour Standards in the Platform Economy, <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/05/Fairwork-Austria-Report-2022.pdf> (9.5.2023); Faire Arbeit in der österreichischen Plattformökonomie: Studie zu den Arbeitsbedingungen im Bereich ortsgebundener Plattformarbeit, MWUG 242, <https://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/api/v1/records/AC16833503/files/source/AC16833503.pdf> (12.5.2023).

Interessenmobilisierung in räumlich fragmentierten Arbeitsverhältnissen

Benjamin Herr

Ich beschäftige mich mit Arbeitstätigkeiten, in denen Menschen räumlich vereinzelt tätig sind. In meinem Forschungsinteresse ist dahingehend auch immer die Frage relevant, wie diese räumliche Vereinzelung mit der Durchsetzung von Interessen und kollektivem Handeln verknüpft ist.

Plattformarbeit ist in diesem Zusammenhang ein spannendes Feld, weil darin zwei Zusammenhänge beforschbar werden:

1. Eine spezifische Organisationslogik entlohnter Arbeit: Beschäftigte in der Plattformarbeit sind nicht nur weitgehend aus einem betrieblichen Kontext herausgelöst und arbeiten vereinzelt, sei es über mobile Tätigkeiten oder in

Privathaushalten, sondern stemmen meistens die Kosten der Arbeitsmittel und die Risiken bei Auftragschwankungen. Zudem sind in dem Bereich soziale Sicherheiten (Krankenstand, bezahlter Urlaub, Sozial- und Pensionsversicherung) nicht standardmäßig zu erwarten, weswegen sich Fragen nach kollektiver Handlungsfähigkeit auf Beschäftigtenseite umso mehr stellen.

2. Eine spezifische Akkumulationsstrategie: Ortsgebundene Plattformunternehmen sind in den meisten Fällen risikokapital-gestützte Investitionsprojekte mit dem Interesse langfristig eine Monopolstellung einzunehmen (Staab

2019). Die Literatur zeigt dahingehend, dass sich finanzmarkt-orientierte Geschäftsmodelle negativ auf die Qualität von Arbeitsbedingungen auswirken (Cushen and Thompson 2016). In diesem Sinne ermöglicht die Untersuchung von Plattformarbeit Rückschlüsse auf die Mobilisierungskapazitäten und das kollektive Handeln von Beschäftigten in Betriebskontexten, die auf Kostenreduktion ausgelegt sind.

Produktivkraftentwicklung im Rahmen neuer Technologien und deren Anwendung im (kapitalistischen) Arbeitsprozess stellt die Interessenmobilisierung von Lohnabhängigen unentwegt vor Herausforderungen. Speziell für Gewerkschaften als formalisierte, bürokratisierte und in die spezifische Regulationsweise eingebundene Form der Interessenmobilisierung, stellen sich in Hinblick auf eine zukünftig zu entwickelnde Strategie folgende Fragen:

- Wie lassen sich diese Herausforderungen empirisch fundiert festmachen? Das umfasst die Beschreibung und Analyse konkreter betrieblicher Herrschaftsregime, d.h. die Interdependenz verschiedener Ebenen der Klassenzusammensetzung (Woodcock 2021).
- Welche Schlüsse lassen sich aus diesen Befunden für die politische Strategie von Organisationsformen der Interessenmobilisierung ziehen?

Im Rahmen eines ethnografischen Projekts zur plattformbasierten Essenzustellung widmete ich mich der ersten Frage. Hier stand im Mittelpunkt zu verstehen, mit was für einem Phänomen am Arbeitsmarkt wir es da zu tun haben. Gegenstand war es dabei, einen Einblick in den Arbeitsprozess zu bekommen, d.h. die Art und Weise wie das Management Beschäftigte und ihre Leistungserbringung kontrolliert und wie die konkrete Leistungserbringung aussieht. Darüber hinaus ermöglichte das Projekt auch Einblicke in die Lebenswelten von Beschäftigten und dadurch ein Verständnis, welche Subjektpositionen in dieser Arbeit zu finden waren. Ein weiterer Aspekt des Projekts war der Versuch, in einem

europaweiten Vergleich zu verstehen, wie in dieser gerade entstehenden Branche Beschäftigte ihre Interessen mobilisieren. Wesentliche Ergebnisse dabei waren, dass Risiken und Kosten weitgehend auf Beschäftigte ausgelagert wurden, und die gewerkschaftliche Interessenmobilisierung sich gleichzeitig aufgrund der räumlichen Vereinzelung der Arbeit als schwierig gestaltete.

In Fortführung dieser Fragestellung und der Einsicht, Plattformarbeit im Kontext weiterer Dynamiken zu sehen, beforsche ich derzeit ethnografisch und unter Einbezug von Management-Interviews ein anderes Feld räumlich fragmentierter Arbeit: die Paketzustellung. In diesem vom Digitalisierungsfonds der Arbeiterkammer Wien geförderten Projekts steht im Mittelpunkt, wie sich räumlich fragmentierte Arbeit auf Beschäftigte in Hinblick auf kollektives Handeln und die Entwicklung von Solidarität auswirkt, wobei die zu verstehenden Handlungslogiken sowohl im Kontext der Lebensbedingungen der Beschäftigten als auch der betrieblichen Stellung des Lieferbetriebs im größeren Marktgefüge interpretiert werden.

In den letzten Jahren lag der wissenschaftliche Fokus auf der Beschreibung des Phänomens und ein Verstehen dessen Funktionsweise – dieser Befundkorpus ist sortiert. Die jüngsten relevanten Publikationen setzen deshalb das Feld der Plattformarbeit in Bezug zu anderen korrespondierenden sozialen Dynamiken und Ursachenkonstellationen. Hier wird einerseits das Phänomen der Plattformarbeit generell kritisch gesehen und in Frage gestellt, wie zukünftig wegweisend das Feld überhaupt sein wird bzw. darauf hingewiesen, dass die Grenzen dieses Organisationsmodells zu wenig beleuchtet werden (Azzellini et al. 2022). Auf der anderen Seite finden sich Beiträge, die Kontinuitäten aufmachen zu strukturellen Funktionsweisen bezahlter Arbeit im Kapitalismus, hier insbesondere die Schnittstelle zu vergeschlechtlichter Arbeitsteilung (James 2022) und Migrationsregimen (Gebrial 2023; van Doorn et al. 2022; van Doorn and Vijay 2021). Aus diesem Grund scheint es sinnvoll, den eng gesteckten Rahmen von Plattformarbeit zu verlassen und inhaltliche als auch empirische Brücken zu strukturierenden Kontexten herzustellen.

Ich denke, dass ein solches Forschungsprogramm auch gewerkschaftspolitische Impulse gibt. Gewerkschaften sind in erprobten Systemen industrieller Beziehungen institutionell eingebunden. Gerade das sozialpartnerschaftliche System in Österreich zeigt die Überschneidung von Handlungslogiken zwischen Kapital- und Lohnabhängigenseite entlang eines kompromissorientierten Fluchtpunktes. Die empirischen Befunde zu marginalisierten Beschäftigungsfeldern laden folglich zu einer inhaltlich-strategischen Debatte ein, wie Interessenmobilisierung dieser vom sozialpartnerschaftlichen Klassenkompromiss (teilweise) entkoppelten Branchen in die institutionalisierte Konfliktführung integriert werden kann.

Literatur

- Azzellini, D., Greer, I., Umney, C., 2022. Why Platform Capitalism is not the Future of Work. *Work in the Global Economy* 2, 272–289. <https://doi.org/10.1332/273241721X16666858545489>.
- Cushen, J., Thompson, P., 2016. Financialization and Value: Why Labour and the Labour Process Still Matter. *Work, Employment and Society* 30, 352–365. <https://doi.org/10.1177/0950017015617>
- Gebrial, D., 2023. Racial platform capitalism: Empire, Migration and the Making of Uber in London. *Environment and Planning A: Economy and Space* 0, 1–25. <https://doi.org/10.1177/0308518X221115439>.
- James, A., 2022. Women in the Gig Economy: Feminising 'Digital Labour.' *Work in the Global Economy* 2, 2–26. <https://doi.org/10.1332/273241721X16448410652000>.
- Staab, P., 2019. Digitaler Kapitalismus. Markt und Herrschaft in der Ökonomie der Unknappheit. Suhrkamp, Berlin.
- van Doorn, N., Ferrari, F., Graham, M., 2022. Migration and Migrant Labour in the Gig Economy: An Intervention. *Work, Employment and Society* 0, 1–13. <https://doi.org/10.1177/09500170221096581>.
- van Doorn, N., Vijay, D., 2021. Gig Work as Migrant Work: The Platformization of Migration Infrastructure. *Environment and Planning A: Economy and Space* 0, 1–21. <https://doi.org/10.1177/0308518X211065>.
- Woodcock, J., 2021. The Fight Against Platform Capitalism. An Inquiry into the Global Struggles of the Gig Economy. University of Westminster Press, London.

Driver Survey — Arbeitsbedingungen und kollektives Handeln im plattformbasierten Personenverkehr und darüber hinaus

Leonard Geyer,
Elif Naz Kayran &
Nicolas Prinz

Das Forschungsprojekt „Driver Survey“ wird von Februar 2023 bis September 2024 von einem interdisziplinären Forschungsteam des Europäischen Zentrums für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung in Kooperation mit dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut in Brüssel (ETUI), dem Fachverband Beförderungsgewerbe mit Personenkraftwagen der Wirtschaftskammer Österreich und der Gewerkschaft vda durchgeführt. Das Projekt wird vom Digitalisierungsfonds Arbeit 4.0 der Arbeiterkammer Wien finanziert und hat zum

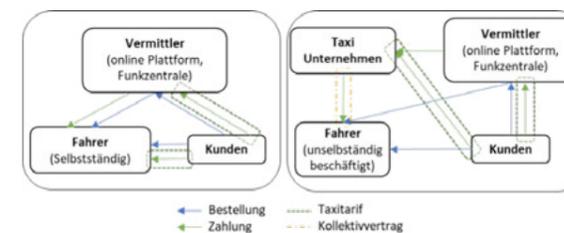
Ziel, durch eine Online-Umfrage neue Daten über die Arbeits- und Einkommensbedingungen von Taxifahrer:innen in Österreich, sowie deren Einstellungen gegenüber kollektivem Handeln zu erheben und diese, in einem zweiten Schritt, mit Forschungsergebnissen zu Plattformarbeit in anderen Branchen in Österreich zu vergleichen.

PLATTFORMARBEIT IM ÖSTERREICHISCHEN TAXIGEWERBE

Plattformarbeit im Personenverkehrssektor wird von den Plattformunternehmen UBER und Bolt dominiert, die seit 2013 bzw. 2017 in Österreich tätig sind. Insbesondere der Markteintritt von UBER wurde, ähnlich wie in anderen Ländern, von wiederkehrenden Protesten von traditionellen Taxifahrer:innen und öffentlichen Debatten über die Arbeitsbedingungen von Fahrer:innen begleitet.²⁴

Anders als traditionelle Taxifirmen beschäftigen UBER und Bolt keine eigenen Fahrer:innen. Bis 2021 kooperierten jedoch beide Unternehmen mit Mietwagenunternehmen, die sowohl Fahrer:innen und Fahrzeuge stellten.²⁵ Mit einer Anfang 2021 in Kraft getretenen Reform des Gelegenheitsverkehrsgesetzes (GelverkG) wurden das Mietwagen- und Taxigewerbe zusammengelegt und seitdem gelten für online Vermittlungsplattformen wie UBER oder Bolt die gleichen Regeln wie für traditionelle Funkzentralen. Das bedeutet, dass nur noch Personen mit Taxischein und konzessioniertem Fahrzeug über Plattformen vermittelte Fahrten durchführen dürfen. Die Fahrtpreise unterliegen den regional verordneten Taxitarifen wie dem Wiener Taxitarif. Allerdings dürfen Fahrten, die über einen Kommunikationsdienst bestellt wurden, im Rahmen eines neu eingeführten „Preisbands“ um bis zu 20 Prozent in beide Richtungen vom regulären Tarif abweichen.

Abbildung 1: Wirtschaftliche Beziehungen im Taxigewerbe



Bei Fahrten, die durch eine direkte Interaktion zwischen Kund:in und selbständige:r Fahrer:in zustande kommen, hängt das Einkommen der Fahrer:in unmittelbar vom geltenden Tarif ab (Abbildung 1 links). Im Gegensatz dazu sind die von Vermittlern wie Funkzentralen oder

online Plattformen erhobenen Gebühren nicht reguliert und belaufen sich derzeit auf etwa 15 Prozent des Fahrtpreises. Fahrer:innen, die bei Taxiunternehmen angestellt sind, unterliegen einem kollektivvertraglichen Mindestlohn von EUR 1705 (brutto) bei einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 55 Stunden. Demnach sollten Fahrtpreise und Vermittlungsgebühren den Unternehmensumsatz beeinflussen, aber nicht den Lohn der Beschäftigten (Abbildung 2 links). Jedoch berichteten in einer Fokusgruppe befragte Taxifahrer:innen, dass viele unselbständige Fahrer:innen keinen fixen Monatslohn erhalten, sondern umsatzabhängig entlohnt werden, wodurch das Einkommen der unselbständigen Fahrer:innen trotz des kollektivvertraglichen Mindestlohns von den Fahrtpreisen und den erhobenen Vermittlungsgebühren abhängt.

FRAGESTELLUNGEN

Plattformarbeit im Personenverkehrssektor unterscheidet sich nicht nur aufgrund der beschriebenen Tarife und des geltenden Kollektivvertrags von anderen Branchen. So ist zum Beispiel davon auszugehen, dass die wirtschaftliche Abhängigkeit von Arbeitenden von einzelnen Plattformen geringer ist als in anderen Branchen, da Taxifahrer:innen — im Gegensatz zu zum Beispiel Essenzusteller:innen — zur Auftragsgewinnung nicht auf Plattformen angewiesen sind, da ihnen andere Möglichkeiten zum Kund:innenkontakt (Funkzentralen, Street-Hail, Taxistandplatz, eigene Telefonnummer und Webseiten) offenstehen. Jedoch fehlen bisher quantitative Daten, um die Situation von Taxifahrer:innen zu erfassen und mit Plattformarbeitenden in anderen Branchen zu vergleichen. Auch interessant ist, ob Taxifahrer:innen mit der durch die GelverkG-Reform geschaffenen Situation zufrieden sind oder ob sie eine Notwendigkeit für weitere legislative Maßnahmen oder kollektive Verhandlungen mit Onlineplattformen sehen.

Vor diesem Hintergrund wird das Driver Survey Projekt mittels einer Umfrage neue Daten erheben, um Fragestellungen in drei Themenbereichen zu beantworten:

Themenbereich I: Arbeits- und Einkommensbedingungen

- Was sind die Arbeits- und Einkommensbedingungen von Taxifahrer:innen in Österreich?
- Gibt es Unterschiede zwischen verschiedenen demographischen Gruppen?
- Beeinflusst die Art der Fahrtenvermittlung (online Plattform, Funkzentrale, Street-Hail, etc.) die Arbeits- und Einkommensbedingungen von Fahrer:innen?

Themenbereich II: Beziehung mit Plattformen

- Wie nehmen Taxifahrer:innen online Plattformen wahr?
- Welchen Anteil ihres Einkommens erwirtschaften Fahrer:innen durch von online Plattformen vermittelte Fahrten?
- Wie und warum nutzen Fahrer:innen online Plattformen (nicht)?

Themenbereich III: Kollektives Handeln

- Sehen (selbständige) Taxifahrer:innen einen Bedarf für kollektives Handeln vis-à-vis online Plattformen (z.B. um niedrigere Vermittlungsgebühren zu verhandeln)?
- Fühlen Taxifahrer:innen sich und ihre Interessen durch die Sozialpartner und/oder andere Interessengruppen ausreichend vertreten?

METHODE

Die Methodik des Driver Surveys baut auf einer vorherigen Studie über Essenszusteller:innen auf²⁶ und beinhaltet als zentrales Erhebungsinstrument eine Online-Befragung von angestellten und selbständigen Personen mit Taxischein, die in Städten, in denen Online-Plattformen wie UBER und Bolt verfügbar sind (Wien, Innsbruck oder Salzburg) arbeiten. Der Fragebogen wurde basierend auf einer Literaturrecherche und einer Fokusgruppe mit neun Taxifahrer:innen entwickelt, wobei Fragen aus bereits validierten Umfragen

übernommen wurden, um Vergleichbarkeit mit anderen Studien zu gewährleisten. Der Fragebogen wird in vier Sprachen (Deutsch, Englisch, Türkisch, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch) übersetzt, und vor der Aussendung im Rahmen einer Pilotbefragung getestet. Die Verteilung der Umfrage erfolgt über verschiedene Kanäle in Zusammenarbeit mit den Projektpartner:innen, WKÖ und vida.

Der Erhebungszeitraum ist von September bis Dezember 2023 geplant, wobei das Ziel darin besteht, mindestens 300 vollständig ausgefüllte Fragebögen von Fahrer:innen mit unterschiedlichen sozio-demographischen Merkmalen zu erhalten. Die Daten werden analysiert und mit Studien zu Plattformarbeit in anderen Branchen verglichen. Zur Validierung und Diskussion der Ergebnisse organisiert das Europäische Zentrum 2024 einen Expert:innen-Workshop.

ERGEBNISSE

Eine Analyse der Rahmenbedingungen im Personenverkehrssektor und eine Fokusgruppe mit Taxifahrer:innen deuten auf folgende, vorläufige Ergebnisse hin:

- Taxifahrer:innen nutzen Online-Plattformen wie UBER und Bolt zusätzlich zu anderen Möglichkeiten (Funkzentralen, ‚Street-Hail-Fahrten‘, Taxistandplatz, etc.) um Kundschaft zu gewinnen. Der Anteil der durch Online-Plattformen vermittelten Fahrten variiert jedoch zwischen Fahrer:innen.
- Online-Plattformen wie UBER oder Bolt erfüllen mit der Vermittlung von Fahrten eine ähnliche Rolle wie traditionelle Funkzentralen. Allerdings gibt es zwei spezifische Herausforderungen, auf die Fahrer:innen hinweisen:
- Zum einen reizen Plattformen das Preisband aus, um durch niedrige Fahrtpreise möglichst viele Marktanteile zu gewinnen.
- Zum anderen erhalten Fahrer:innen erst nach der Annahme eines Auftrags Informationen über den Fahrtpreis und die Strecke und können somit erst nach

Auftragsannahme abschätzen, ob sich die Fahrt für sie lohnen wird.

- Die Gesamtbewertung von Plattformunternehmen durch Taxifahrer:innen ist gemischt. Manche Fahrer:innen schätzen die Möglichkeit, durch zusätzliche Kundschaft Wartezeiten zu reduzieren und sehen die einfache Buchung von Fahrten mittels Plattformen als einen notwendigen Beitrag zur Kund:innenfreundlichkeit. Andere kritisieren hingegen den von Plattformen ausgehenden Preisdruck.

²⁴ <https://kurier.at/chronik/wien/wiener-taxler-demonstrieren-gegen-konkurrenz-uber/190.331.665> <https://www.nachrichten.at/wirtschaft/protest-gegen-lex-uber-in-wien;art15.3315606>.

²⁵ Vgl. Griesser, M., Gruber-Risak, M., Herr, B., Plank, L. & Vogel, L. (2023). Faire Arbeit in der österreichischen Plattformökonomie? Studie zu den Arbeitsbedingungen im Bereich ortsgebundener Plattformarbeit. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 242. Working Paper-Reihe der AK Wien.

²⁶ Geyer, L. & Prinz, N. (2022). Arbeitnehmer*innen-Vertretung in der Gig-Economy: Erfahrungen von Fahrradzusteller*innen in Österreich. Vienna: European Centre for Social Welfare Policy and Research.

Prekäre Bedingungen und Gesundheit von Cloudworker:innen. Eine Mixed Methods Studie zur plattformvermittelten Online-Arbeit

Dominik Klaus,
Maddalena Lamura,
Marcel Bilger &
Barbara Haas

Die Plattformökonomie schafft eine zunehmende Vielfalt an atypischen Beschäftigungsformen. Die Forschung konzentriert sich bislang primär auf sichtbare Dienstleistungen wie die Vor-Ort-Zustellung, während ortsunabhängige, plattformvermittelte Onlinearbeit seltener empirisch erforscht wird. Der folgende Beitrag widmet sich dieser Forschungslücke und untersucht nur Tätigkeiten, die online und von überall aus zu erledigen sind.

Der Beitrag basiert auf einem von der Arbeiterkammer Wien geförderten Forschungsprojekt (Digitalisierungsfonds Arbeit 4.0, Laufzeit bis September 2023). Die Mixed Methods Studie verknüpft Ergebnisse der eigens erhobenen quantitativen Umfrage (n=1.980)

auf vier verschiedenen Plattformen mit rund 30 qualitativen Interviews mit Cloudworker:innen. Gezeigt wird, wie prekäre Arbeitsbedingungen mit physischer und psychischer Gesundheit sowie Wohlbefinden zusammenhängen. Die Plattformen bieten Jobs an, die von einfacher Klickarbeit bis hin zu verschiedenen Arten von Online-Freelancing (d.h. freiberufliche Tätigkeiten) reichen, wie Softwareentwicklung, Inhaltserstellung oder Übersetzungsdienste. Unsere Stichprobe umfasst zwei Hauptgruppen von Arbeiten auf Online-Plattformen: hochqualifizierte Makroarbeit und eher monotone Mikroarbeit. Für beide Gruppen haben wir Interviews und Umfragen auf verschiedenen Plattformen durchgeführt. So können wir Plattformarbeiter:innen, verschiedene

Plattformen und die Haupttypen von Plattformarbeit vergleichen.

Die leitenden Forschungsfragen beziehen sich auf Plattformarbeiter:innen, die bei ortsunabhängiger Arbeit auch als Cloudworker:innen bezeichnet werden:

1. Wie verbreitet sind prekäre Arbeitsbedingungen je nach sozioökonomischem Status der Cloudworker:innen?
2. Wie wirken sich die Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit aus (physische und psychische Gesundheit, Wohlbefinden, Burnout)?
3. In welchen Aspekten unterscheidet sich die freiberufliche Tätigkeit, die mehr hochqualifizierte Makroaufgaben mit sich bringt, von geringqualifizierten, monotonen Mikroaufgaben?
4. Welchen Beschäftigungsstatus wünschen sich die Betroffenen? (Selbstständige, selbstständige Plattformarbeiter:innen oder Angestellte)
5. Welche Unterstützungsinstrumente (seitens der Plattformen bzw. der Politik) wären wünschenswert?

In der Literatur herrscht weitgehend Konsens darüber, dass sich Plattformarbeit weder der Selbstständigkeit noch der abhängigen Beschäftigung eindeutig zuordnen lässt. Dennoch gibt es nur wenige Anhaltspunkte dafür, wie die Online-Arbeit auf digitalen Plattformen behandelt werden sollte. Unsere Arbeit leistet einen Beitrag zu diesen offenen Fragen, indem wir empirische Erkenntnisse über den bevorzugten Beschäftigungsstatus und die gewünschten Unterstützungsinstrumente aus der Perspektive der Beschäftigten liefern. Was wird von Cloudworker:innen als hilfreich angesehen, wenn es um die Stärkung ihrer Rechte und die Bewältigung unsicherer Arbeitsbedingungen geht? Zudem trägt das Projekt dazu bei, die Unsichtbarkeit der ortsunabhängigen Arbeit zu durchdringen und somit Eigenschaften der Cloudworker:innen und Unterschiede anhand des Plattformvergleiches zu erkennen. Die Online-Plattformarbeiter:innen sind äußerst heterogen in Bezug auf ihr Alter, ihren sozioökonomischen Status sowie die Beweggründe

für die Plattformarbeit. Folglich variieren auch die Arbeitszeiten, Löhne, das (Haushalts-) Monatseinkommen sowie die Präferenzen für einen bestimmten Beschäftigungsstatus. Wir finden IT-affine junge Student:innen, gesundheitlich beeinträchtigte Personen im Haupterwerbsalter ebenso wie Pensionist:innen, die ihr finanzielle Situation aufbessern wollen oder einfach eine sinnvolle Beschäftigung aus Langeweile suchen. Während sich die einen in äußerst prekären Situationen befinden, verschafft die Plattformarbeit Anderen ein relativ hohes Einkommensniveau. Fragen der Prekarisierung hängen nicht nur von den Plattformbedingungen, sondern auch von den jeweiligen Lebensumständen der Cloudworker:innen ab. Gemäß der sogenannten „Abhängigkeitsthese“ (Schor et al. 2020) trägt primär die existenzielle Abhängigkeit von Plattformarbeit zu ihrer Prekarisierung bei. Auch unsere Daten zeigen einen relativ hohen Anteil an hybriden Arbeitsverhältnissen, d. h. Angestellte, die zusätzlich zu einer regulären Beschäftigung auch auf Plattformen arbeiten. Aufgrund der bestehenden sozialrechtlichen Absicherung haben sie einen geringeren Bedarf an zusätzlichen Versicherungen durch die Plattformarbeit (Stichwort: Free Riding).

Erwartungsgemäß erweisen sich hochqualifizierte Cloudworker:innen weniger abhängig von Plattformen. Sie können Flexibilität und Selbstbestimmung zu ihren eigenen Gunsten nutzen und betonen weit mehr Chancen als (gesundheitliche) Risiken. Ein Nachteil aus ihrer Sicht wäre zum Beispiel, dass die Kommunikation mit der Kundschaft in Projekten mühsam und schwierig ist, bzw. dass sie Fortbildungen selber organisieren und in der Freizeit absolvieren müssen. Beklagt wird auch die hohe Konkurrenz und das Drücken der Löhne, wenn vor allem Jüngere oder jene, die nicht auf diese Arbeit angewiesen sind, für wenig Geld oder (fast) umsonst arbeiten (z. B. bei der Gestaltung von Logos). Generell wird der Status als Selbstständige von Höherqualifizierten wenig kritisiert. Auch gering qualifizierte Cloudworker:innen beurteilen die freiberufliche Tätigkeit oder den hohen Zeitaufwand für unbezahlte (Such-) Arbeit nur teilweise als problematisch. Was sie allerdings bemängeln, ist die Tatsache, dass es zu

wenig Plattformarbeit gibt. Sie würden sich mehr Angebot und lukrativere Aufgaben wünschen.

In Bezug auf gesundheitliche Aspekte zeigen die Interviews, dass gesundheitliche Probleme eine Folge der digitalen Plattformarbeit sein können, wie z. B. Kopfschmerzen, Augen- und Rückenschmerzen. Gesundheitliche Beeinträchtigungen gelten aber auch als Grund, mit Plattformarbeit zu beginnen (z.B. Einschränkungen des Bewegungsapparates, Long-COVID-Probleme). Körperliche und psychische Erkrankungen bilden einen wesentlichen Grund für Online-Fernarbeit. Dieser Befund legt die Hypothese einer „potenziell stabilisierenden Prekarisierung“ nahe. Das heißt, wenn sich jemand in einer schwierigen Lebenssituation (z.B. in einem schlechten Gesundheitszustand) „entscheidet“, auf einer Online-Plattform zu arbeiten, kann dies zu einem Paradoxon führen: Einerseits kann dies einige Lebensaspekte verbessern, z.B. durch eine mehr oder weniger gute Existenzsicherung. Andererseits stabilisiert diese Situation eine Art Prekarisierung, weil die Cloudworker:innen bereit sind, die aktuelle Situation zu akzeptieren. Es besteht keine Notwendigkeit, und es bleibt auch wenig Zeit, nach Alternativen zu suchen. Geringqualifizierte Cloudworker:innen empfinden ihren Status als Selbstständige ohne Sozialleistungen und den (unbezahlten) Zeitaufwand für die Arbeitssuche als weniger problematisch als die Tatsache, dass es auf den Plattformen nur ein begrenztes Angebot an Arbeit gibt. Die quantitativen Ergebnisse sind insofern aufschlussreich, als explizit nach der bevorzugten Erwerbsform gefragt wurde. Es zeigt sich ein differenziertes Bild, wer als Selbstständige:r, als Plattform-Selbstständige:r oder als Angestellte:r auf dem regulären Arbeitsmarkt tätig sein will.

Um die Präferenzen differenziert zu betrachten, werden folgende drei Gruppen verglichen: Erstens werden Cloudworker:innen nach soziodemografischen Variablen wie Geschlecht, Alter und sozioökonomischem Status gruppiert. Zweitens erfolgt eine Einteilung anhand der selbst angegebenen Arbeitszeiten auf Plattformen sowie in anderen Beschäftigungsformen. Die dritte Kategorisierung umfasst den Einkommensmix, indem wir eine weitere Clusteranalyse anhand der

verschiedenen, von Plattformarbeiter:innen selbst angegebenen Einkommensquellen durchführen. Dieser dreifache Ansatz ermöglicht es, Rückschlüsse auf die bestimmenden Merkmale verschiedener arbeitsbezogener Präferenzen der Beschäftigten von Online-Plattformen zu ziehen. Folglich kann eine mögliche Diskrepanz zwischen aktueller und bevorzugter Arbeitssituation untersucht werden. In den nächsten Schritten der quantitativen Erhebung sowie zusätzlicher qualitativer Interviews werden wir herausfinden, inwieweit diese Ergebnisse mit dem Qualifikationsniveau, der Aufgabenkomplexität und dem Plattformtyp zusammenhängen. Auf diese Weise werden wir besser verstehen, welche gesundheitlichen Einschränkungen Plattformarbeiter:innen erfahren, und wie diese mit ihren Arbeitsbedingungen zusammenhängen.

Zusammenfassend: Ein innovativer Beitrag des vorliegenden Projekts ist die empirisch fundierte Kategorisierung der Präferenzen von Plattformarbeiter:innen für einen bestimmten Beschäftigungsstatus. Zudem werden Daten zu den von Online-Plattformarbeiter:innen explizit gewünschten Unterstützungsinstrumenten generiert. Die ausreichend große Stichprobe (n=1.980) erlaubt die quantitative Überprüfung, ob die Trennlinie primär zwischen den Qualifikationsniveaus der Cloudworker:innen — d.h. zwischen Mikro- und Makroarbeit - verläuft. Dieser aktuelle Einblick in ihre konkrete Beschäftigungssituation kann weitere Forschungen in diesem Bereich anstoßen, um ein besseres Verständnis der Heterogenität und Herausforderungen bei der Entwicklung eines arbeits- und sozialrechtlichen Rahmens zu gewinnen. Auf Basis dieser Ergebnisse erhalten politische Entscheidungsträger:innen ein klareres Bild von der tatsächlichen Situation und den Präferenzen der Betroffenen in diesem neu entstehenden Beschäftigungsbereich. Evidenzbasierte Empfehlungen für adäquate politische Prioritäten und konkrete Regulierungsansätze von Arbeitsplattformen lassen sich daraus ableiten.

Literatur

Schor, Juliet B., Attwood-Charles, William, Cansoy, Mehmet, Ladegaard Isak, Wengronowitz, Robert (2020): *Dependence and Precarity in the Platform Economy*, *Theory and Society* 49, 833–861.

<https://doi.org/10.1007/s11186-020-09408-y>.

Cloud-Arbeit in Österreich: Narrative, Praxis und Gestaltungsoptionen

Sara Maric & Elke Schübler

Das von der Arbeiterkammer Wien geförderte und an der Johannes Kepler Universität Linz angesiedelte Projekt "Digitalisierung und Arbeitsorganisation: Narrative, Praxis und Gestaltungsoptionen" (November 2021 - Oktober 2023) integriert organisationswissenschaftliche, historische und soziologische Perspektiven, um Narrative der Technisierung und Digitalisierung zu erforschen. Es nimmt die Digitalisierung als Teil gesellschaftlicher Rationalisierungsprozesse in den Blick und fragt zugleich nach Gestaltungsoptionen für die Organisation von Arbeit, die mit digitalen Technologien einhergehen. Das Projekt ist in vier eigenständige empirische Teilprojekte gegliedert, wobei drei davon jeweils auf ein spezifisches Arbeitsfeld fokussieren und eines davon „quer“ zu

diesen drei Projekten eine historische Perspektive einnimmt. Die drei empirischen Felder IT, Altenpflege und Plattformarbeit sollen dabei eine Bandbreite an Arbeitskontexten abdecken, um das Bild von der Digitalisierung als einer einheitlichen, alles umwälzenden Transformationsdynamik aufzubrechen und mit empirischen Praxen zu kontrastieren.

Im Folgenden stellen wir das Teilprojekt zur Plattformarbeit genauer dar, das vor allem darauf abzielt, den Bereich der ortsunabhängigen Cloud-Arbeit in Österreich besser zu verstehen. Während der Bereich der ortsgebundenen „Gig Work“ besser untersucht und auch sichtbar politisch umkämpft ist (z.B. Heiland & Brinkmann 2020; Pernicka & Schübler 2022),

ist der Bereich der ortsunabhängigen Cloud-Arbeit noch vergleichsweise unterbelichtet. Plattformen wie Amazon Mechanical Turk oder Clickworker vermitteln vor allem micro-tasks, also sehr kleinteilige Aufgaben bzw. Aufträge (z.B. KI-Training). Cloud-Arbeit findet aber auch im professionellen Dienstleistungssektor statt, wo Menschen mit einem eher hohen Qualifikationsniveau durch Plattformen vermittelte Beratungs-, IT-Dienstleistungs- oder Designaufträge übernehmen (z.B. Bauer & Gegenhuber 2015; Kirchner & Matiaske 2020). Dabei setzen Plattformen häufig neue technische Überwachungs- und Kontrollmöglichkeiten ein. Cloud-Arbeiter:innen sind – zumindest theoretisch – global verteilt und kennen sich gegenseitig nicht, sodass sie nur eingeschränkte Möglichkeiten der kollektiven Interessenvertretung besitzen (z.B. Berg 2016; Gegenhuber et al. 2020).

Anhand folgender Fragen möchten wir die cloud-basierte Plattformarbeit in Österreich besser verstehen: Welche Narrative werden über Veränderungen in der Arbeitsorganisation durch digitale Plattformen entwickelt? Welche Vorstellungen des Wandels von Arbeit kommen in diesen Narrativen zum Ausdruck? Inwiefern bilden sich die Narrative in der tatsächlichen Arbeitsorganisation ab? Was sind die gestalterischen Konsequenzen für Gleichstellung, Demokratisierung, Aufwertung von Arbeit?

METHODE

Um Arbeitsrealitäten von Cloud-Arbeiter:innen in Österreich genauer zu erfassen, haben wir im Zeitraum von Februar 2022 bis April 2023 insgesamt 30 qualitative, leitfadengestützte Interviews mit Cloud-Arbeiter:innen und Expert:innen geführt. Bei der Suche nach Interview-Partner:innen wurden wir sowohl von unserem Kooperationspartner, der ÖH Wien, als auch durch die Arbeiterkammer Wien unterstützt. Die Aufrufe über den Newsletter der ÖH Wien sowie über diverse Social Media Kanäle der ÖH Wien und der Arbeiterkammer Wien führten jedoch nicht zu einer ausreichenden Rücklaufquote. Daher mussten wir unsere Suchstrategie anpassen und haben Cloud-Arbeiter:innen online gesucht und angesprochen.

Die Interviews wurden per Videokonferenz geführt und mit einer Aufwandsentschädigung vergütet. In den Interviews wurde u.a. gefragt, wie die Arbeitsprozesse auf verschiedenen Plattformen konkret ablaufen, welche Rolle Algorithmen spielen, welche Möglichkeiten der Mitbestimmung es auf der jeweiligen Plattform gibt und wie sich Cloud-Arbeiter:innen selbst unter Nutzung digitaler Technologien organisieren. Unsere Stichprobe besteht hauptsächlich aus hochqualifizierten Cloud-Arbeiter:innen, da wir trotz der oben erwähnten Anstrengungen kaum Arbeiter:innen finden konnten, die im micro-tasking Bereich auf Plattformen wie Amazon Mechanical Turk oder Clickworker tätig sind. Im professionellen Dienstleistungssektor dominieren in Österreich vor allem Plattformen wie Upwork oder Fiverr, die eine heterogene Bandbreite unterschiedlicher Dienstleistungen von Beratung bis hin zu Marketing oder Programmierung anbieten. Daneben gibt es spezialisierte Plattformen wie GoStudent oder Instahelp, die auf eine Form der Dienstleistung fokussiert sind. Die Gruppe unserer auf diesen Plattformen tätigen Interview-Partner:innen umfasst Studierende, Selbstständige und freiberuflich Tätige bis hin zu Menschen, die in einem klassischen Angestelltenverhältnis in Teilzeit arbeiten und die Cloudwork als eine zusätzliche Verdienstmöglichkeit betrachten.

Diese Daten wurden in drei Schritten ausgewertet. In einem ersten Schritt wurden die historischen und gegenwartsnahen Narrative zu digitalen Plattformen und deren entsprechenden Vorläufern aus der Vergangenheit (z.B. Telearbeit) in einer qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. In einem zweiten Schritt wurde das Datenmaterial aus den Interviews analysiert. Dabei haben wir sowohl die Narrative bzw. Versprechungen der Plattformen betrachtet als auch deren konkrete Ausprägungen in der Arbeitspraxis. In einem dritten Schritt wurden Kategorien gebildet, die mit den Chancen und Risiken von Cloudwork bezüglich der Aufwertung der Arbeit, der Gleichstellung und der Partizipation der Arbeitenden in Verbindung stehen.

ERGEBNISSE

Bereits aus der wissenschaftlichen Literatur lassen sich verschiedene Narrative rund um digitale Plattformen identifizieren, die sehr heterogenen Praxen entsprechen (Vallas & Schor 2020). Digitale Plattformen selbst stellen sich als Vermittlerinnen zwischen Arbeiter:innen und Konsument:innen dar, die Bestellungen auf Plattformen aufgeben oder nach Dienstleistungen suchen (z.B. Howcroft & Bergvall-Kareborn 2019). Digitale Arbeitsplattformen versprechen niedrige Einstiegshürden in den Arbeitsmarkt sowie mehr Autonomie und Flexibilität in der Arbeitsorganisation. Unter dem Begriff der „Sharing Economy“ geben sie vor, Partizipation zu ermöglichen, jedoch ist diese Sichtweise mittlerweile umstritten (Schüßler et al. 2021). Den Narrativen der Partizipation stehen die von den Plattformen ausgeübte algorithmische Kontrolle und Diskriminierung sowie ein Mangel an Mitbestimmungsmöglichkeiten für die Plattformnutzer:innen gegenüber (Kornberger et al. 2017; Kirchner & Schüßler 2019). Narrative der Flexibilität und Autonomie in der Arbeitsgestaltung werden durch die nicht verhandelbare, vertragliche Beziehung zwischen der Plattform und ihren Nutzer:innen untergraben, die von der Plattform einseitig bestimmt werden und in Form von detaillierten Geschäftsbedingungen präsentiert und von den Plattformnutzer:innen akzeptiert werden müssen (Dolata & Schrape 2023).

Aus der historischen Analyse geht hervor, dass in den Jahren 1970 und 1980 Digitalisierung zum einen als gesellschaftliche Frage und zum anderen ihr Potenzial hinsichtlich der Arbeitserleichterung diskutiert wurde. Ab 1990 kam es zu einer weiteren thematischen Verschiebung in Richtung Arbeitserleichterung und flexibler Arbeitsorte und -zeiten. Neben den verschiedenen Aspekten rund um die Themen Telearbeit und Homeoffice wurde vor allem Flexibilität durch neue Technologien und die Veränderung von Kommunikationsmöglichkeiten behandelt. Eine zentrale Erkenntnis aus den Interviews ist, dass vor allem die Narrative der zeitlichen und örtlichen Flexibilität in der Arbeitspraxis eingelöst werden, die als zentraler Vorteil von Plattformarbeit gesehen werden: „...weil man eben komplett flexibel ist

und keine fixe Stundenzahl abarbeiten muss und wirklich überall jederzeit arbeiten kann und das hat mich gut angesprochen.“ (Ausschnitt aus Interview Nr. 08)

Flexibilität in der Arbeitsorganisation bedeutet für viele Cloud-Arbeiter:innen gleichzeitig mehr Autonomie in der Lebensgestaltung. Zeit- und arbeitsintensive Tätigkeiten, wie eine Ausbildung oder Sorgearbeit, können so besser integriert werden: „...und als man wieder Präsenzunterricht hatte, war es dann so, dass man zum Beispiel auch mal in der Mittagspause an der Uni, habe ich teilweise dann auch mal eine Stunde gemacht, wenn es sich mal nicht ausgezahlt hat, dass ich in der Pause Heim fahre.“ (Ausschnitt aus Interview Nr. 03)

Auch das Narrativ der niedrigen Einstiegsbarrieren in Plattformarbeit findet sich in der Praxis wieder. So hatten zum Beispiel Menschen aus Berufsgruppen, die von den Schließungen während der COVID-19 Pandemie besonders betroffen waren, die Möglichkeit, schnell umzusteigen. Durch die COVID-19 Einschränkungen im Hotel- und Gastgewerbe konnte eine der interviewten Personen die Arbeit in einem Hotel nicht mehr weiter ausüben und begann online Nachhilfestunden zu geben, um sich ein zusätzliches Einkommen zum Studium zu sichern.

Das Ende von traditionellen Arbeitsorten und -zeiten wird in den historischen Narrativen prognostiziert. Diese Erkenntnisse spiegeln sich sowohl in den vorhandenen Debatten in der Literatur (z.B. Gray & Suri 2019) als auch in den geschilderten Erfahrungsberichten unserer Interviewpartner:innen wider. Die Mehrheit der von uns interviewten Cloud-Arbeiter:innen befindet sich abseits der Plattformarbeit in einem traditionellen Angestelltenverhältnis. Die Gründe dafür sind vor allem ein gesichertes Einkommen und soziale Absicherung, die im Falle reiner Plattformarbeit selbst organisiert werden müssten und zu einer deutlichen Risikoverschiebung auf die Seite der Cloud-Arbeiter:innen führen würde. Dennoch ist Plattformarbeit für viele Cloud-Arbeiter:innen attraktiv und sie möchten zukünftig traditionelle Formen von Arbeit verlassen oder haben diesen Wechsel bereits vollzogen: „Also wie ich angefangen habe, habe ich nebenbei noch einen

Studentenjob gehabt, da war es halt nur so: es läuft halt langsam an. Aber seit dem Sommer, ist es eigentlich der einzige Job und meine einzige Einnahmequelle.” (Ausschnitt aus Interview Nr. 18)

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Hieraus lässt sich ableiten, dass insbesondere im höher qualifizierten Cloud-Arbeitsbereich die räumliche und zeitliche Flexibilität von Cloud-Arbeiter:innen geschätzt wird. Gleichzeitig fehlt die soziale Absicherung, die parallel zur Plattformarbeit über traditionelle Arbeitsverhältnisse gesucht wird. Dabei wird auch die Unterscheidung zwischen Arbeitnehmer:innen und Selbstständigen diffuser, da Berufe, die üblicherweise selbstständig oder freiberuflich ausgeübt wurden, jetzt nicht nur von der Plattform verwaltet werden, sondern neben traditionellen Arbeitsverhältnissen existieren können. Unsere Studie legt nahe, dass Betriebe von Flexibilisierungsmöglichkeiten profitieren würden, weil sie dadurch ein Abwandern von Arbeitskräften an die Plattform verhindern könnten. Gleichzeitig sind die Interessenvertretungen ebenso wie die Politik gefragt, einen entsprechenden rechtlichen Rahmen für eine bessere Absicherung von Cloud-Arbeiter:innen zu schaffen und für eine Normalisierung und Absicherung flexibler Arbeitsverhältnisse zu sorgen.

Literatur

Bauer, R. M., & Gegenhuber, T. (2015). Crowdsourcing: Global search and the twisted roles of consumers and producers. *Organization*, 22(5), 661–681.

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 No. 74*. Geneva, Switzerland: International Labour Office.

Dolata, U., & Schrape, J.-F. (2023). Platform companies on the internet as a new organizational form. A sociological perspective. *Innovation: The European Journal of Science Research*.

Gary, M. L., & Suri, S. (2019). *Ghost work: How to stop silicon valley from building a new global underclass*. Boston: Houghton Mifflin Harcourt.

Gegenhuber, T., Ellmer, M., & Schübler, E. (2021). Microphones, not megaphones. Functional crowdworker voice regimes on digital work platforms. *Human Relations*, 74(9), 1473–1503.

Heiland, H., & Brinkmann, U. (2020). Liefern am Limit. Wie die Plattformökonomie die Arbeitsbeziehungen verändert. *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift Für Arbeit, Organisation Und Management*, 27(2–2020).

Howcroft, D., & Bergvall-Kåreborn, B. (2019). A typology of crowdwork platforms. *Work, Employment and Society*, 33(1), 21–38.

Kenney, M., & Zysman, J. (2016). The rise of the platform economy. *Issues in Science and Technology*, 32(3), 61.

Kirchner, S., & Matiaske, W. (2020). Arbeitsbeziehungen im Profifußball: Die Vereinigung der Vertragsfußballspieler. *Industrielle Beziehungen*, 2, 105–119.

Kirchner, S., & Schübler, E. (2019). The organization of digital marketplaces: Unmasking the role of internet platforms in the sharing economy. In: G. Ahrne & N. Brunsson (Eds.), *Organization outside organizations: The abundance of partial organization in social life* (pp. 131–154). Cambridge University Press.

Kornberger, M., Pflueger, D. and Mouritsen, J. (2017). Evaluative Infrastructures: Accounting for Platform Organization. *Accounting, Organizations and Society*, 60, 79–95.

Pernicka, S., & Schübler, E. (2022). Zwischen Disruption und Integration: Governance von digitalen Plattformen im Personentransportsektor aus feldtheoretischer Perspektive. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 74, 355–381.

Schübler, E., Attwood-Charles, W., Kirchner, S., & Schor, J. B. (2021). Between mutuality, autonomy and domination: Rethinking digital platforms as contested relational structures. *Socio-Economic Review*, 19(4), 1217–1243.

Vallas, S. P., & Schor, J. B. (2020). What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology*, 46.

Ein sektoraler Blick auf Online-Plattformen: Taxi- und Reinigungsdienstleistungen im europäischen Umfeld

Philip Schörpf,
Bettina Haidinger &
Bernhard Saupe

Online-Plattformen wie Uber, Helpling, Deliveroo und Airbnb bieten digital vermittelte und lokal verortete Dienstleistungen an. Dabei agieren sie in bestehenden Branchen und Dienstleistungsmärkten. In diesem Beitrag argumentieren wir, wie und in welchem Ausmaß die Einbettung von Plattformen in die jeweiligen Branchen die Arbeitsbeziehungen und die angebotenen Dienstleistungen verändert. Insbesondere widmen wir uns der Frage, wie Plattformen die traditionelle Branchenstruktur durch neue Arbeitsorganisation, Marktstrategien und technologische Innovationen herausfordern und was dies für die Regulierung bedeutet. Diese Kurzpublikation besteht aus Auszügen aus Haidinger, Saupe & Schörpf „Why the sectoral context matters for platform work“.²⁷

Für diese Kurzpublikation liegt der Fokus auf den beiden Branchen Reinigung und Taxidienstleistungen. Bei der Analyse der Materialien stehen zwei Aspekte hervor:

- (1) mit dem Eintritt der Plattformen hält auch eine neue und digitalisierte Arbeitsorganisation Einzug, die zu niedrigeren Eintrittsbarrieren für die Erbringung von Dienstleistungen, mehr Wettbewerb und einer strukturellen Dominanz der Plattformtechnologie führt;
- (2) der sektorale Kontext in Bezug auf die Merkmale der erbrachten Dienstleistungen und bestehende und potenzielle Regulierung in den jeweiligen Branchen.

Diese beiden Aspekte unterscheiden sich in

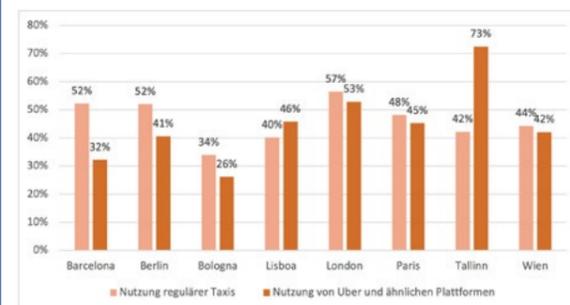
ihren Auswirkungen: Während die digitale Arbeitsorganisation in beiden Branchen Ähnlichkeiten aufweist und auch von bestehenden Dienstleister:innen übernommen wird, unterscheiden sich die Ansätze der Regulierung in den beiden Branchen deutlich.

METHODIK

Dieser Kurzbeitrag baut auf empirischen, quantitativen und qualitativen Daten auf, die im Rahmen des PLUS-Projekts²⁸ erhoben wurden. Die primären quantitativen Daten zu Plattformarbeit (Reinigung, Taxidienste, Kurier- und Lieferdienste, Kurzzeitvermietung) basieren auf den Ergebnissen einer Online-Befragung, die zwischen November 2020 und Januar 2021 in Barcelona, Berlin, Bologna, Lissabon, London, Paris und Tallinn (und Wien als Zusatzmodul) mit insgesamt 8.149 Befragten durchgeführt wurde (Haidinger, Saupe & Schörpf 2021). Um die quantitativen Trends in den beiden Branchen zu verstehen, haben wir qualitative Daten in Form von Expert:innen- und Stakeholder-Interviews erhoben. Diese Interviews, die auf verschiedene Facetten der Plattformarbeit fokussieren, wurden zwischen April 2019 und Oktober 2019 geführt. Die zweite Runde von Expert:innen-Interviews in Form von Einzel- und Fokusgruppeninterviews konzentrierte sich auf Entwicklungen in bestimmten Branchen (Reinigungs- und Haushaltsdienstleistungen, Taxidienste, Kurier- und Lieferdienste, Kurzzeitvermietung). Zwischen Januar 2021 und Mai 2021 wurden insgesamt 52 Branchen-Expert:innen befragt, woraus sieben städtische Branchenberichte entstanden.

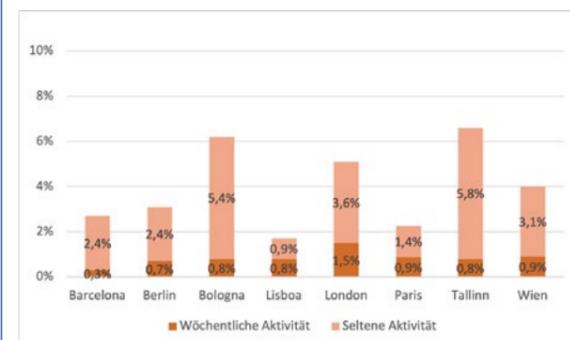
TAXIDIENSTLEISTUNGEN

Abbildung 1: Nutzung regulärer Taxis im Vergleich zu Uber und ähnlichen Plattformen nach Stadt, Saupe & Schörpf 2021



Die Befragungsdaten ermöglichen einen Vergleich zwischen der Nutzung von Uber und ähnlichen Plattformen einerseits und regulären Taxis andererseits. Wie Abbildung 1 zeigt, lassen sich die acht Städte nach diesem Vergleich in drei Untergruppen einteilen: In Barcelona, Berlin und Bologna liegt der Nutzer:innen-Anteil regulärer Taxis deutlich über Uber und ähnlichen Plattformen (häufige und gelegentliche Nutzung addiert für beide Kategorien); auch in London, Paris und Wien haben reguläre Taxis mehr Nutzer:innen als die entsprechenden Online-Plattformen, jedoch nur mit geringem Abstand (2, 3 bzw. 4 Prozentpunkte); in Lissabon und Tallinn nutzen bereits mehr Befragte Uber und ähnliche Plattformen als normale Taxis. Die quantitative Erhebung deutet jedenfalls darauf hin, dass sich Taxidienstplattformen als Alternative zu konventionellen Anbietern etabliert haben. Die Nachfrage nach privater Personenbeförderung wird durch den Tourismus, die mangelnde Verfügbarkeit von Transportalternativen, insbesondere öffentlichen Verkehrsmitteln, sowie durch den Preis und die Zugänglichkeit des Dienstes bestimmt. Die dynamische Preisgestaltung auf der einen Seite und die zunehmende Verfügbarkeit von plattformvermittelten Fahrten auf der anderen Seite haben insgesamt zu niedrigeren Preisen geführt. Die niedrigeren Preise wiederum haben die Nachfrage nach plattformvermittelten Fahrten zum Nachteil des traditionellen Taxigewerbes gefördert, in dem die Preise festgelegt sind und die Zahl der ausgestellten Taxilizenzen begrenzt ist.

Abbildung 2: Aktivität Uber und ähnliche Plattformen nach Stadt, Saupe & Schörpf 2021

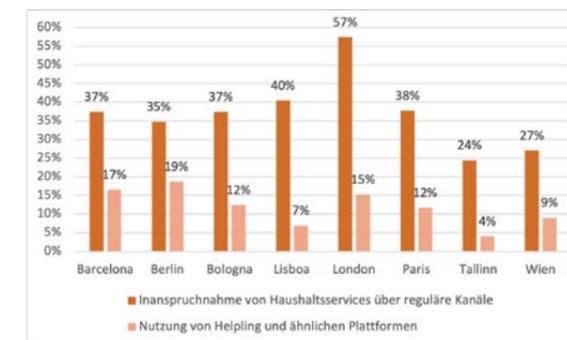


Auf der Angebotsseite, also bei Personen, die angeben als Fahrer:in aktiv zu sein, reicht der

Prozentsatz von 0,3 Prozent in Barcelona bis 1,5 Prozent in London, während die anderen Städte bei fast 1 Prozent liegen. Bei gelegentlichen Aktivitäten über Uber und ähnliche Plattformen sind die Prozentsätze weiter gestreut, von 0,9 Prozent in Lissabon bis 5,8 Prozent in Tallinn. In Wien bewegen sich die wöchentlichen bzw. seltenen Aktivitäten auf einem ähnlichen Niveau wie in den anderen untersuchten Städten. Die Daten legen nahe, dass es erstens Personen gibt, die als Uber-Fahrer:innen aktiv sind, aber selten. Weitere Daten der Erhebung zeigen, dass viele Befragte ihre Tätigkeit über alle vier Plattformtypen als gelegentliche Nebenbeschäftigung neben ihrer Haupttätigkeit angeben. Zweitens können die Prozentsätze auch Befragte umfassen, die vor Beginn der Pandemie regelmäßiger als Uber-Fahrer:innen tätig waren, ihre Aktivität jedoch aufgrund eines Nachfragerückgangs oder weil sie während der Ausgangssperren wichtigere Dinge zu erledigen hatten, eingeschränkt haben. Drittens und ergänzend kann es Befragte geben, die das Fahren für Uber versucht haben (möglicherweise durch längere Online-Zeiten während der pandemiebedingten Einschränkungen und/oder durch die Notwendigkeit, aufgrund von pandemiebedingten wirtschaftlichen Schwierigkeiten zusätzliches Geld zu verdienen), dies jedoch nicht getan haben oder zumindest kein häufigeres Aktivitätsmuster etabliert haben.

REINIGUNGSDIENSTLEISTUNGEN

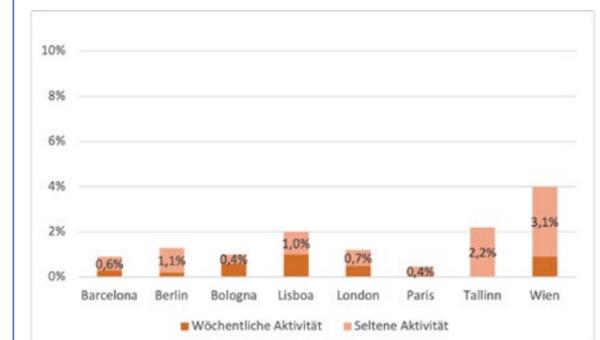
Abbildung 3: Nutzung regulärer Haushaltsdienstleistungen im Vergleich zu Helpling und ähnlichen Plattformen nach Stadt, Saupe & Schörpf 2021



Der Vergleich zwischen Haushaltsdiensten, die über Plattformen wie Helpling und über reguläre Kanäle (z. B. regelmäßige Anbieter

derartiger Dienstleistungen oder Suche über Mundpropaganda, Inserate etc.) erbracht werden, zeigt, dass die Inanspruchnahme von Haushaltsdiensten ohne Plattformnutzung in allen acht Städten deutlich häufiger ist. Insgesamt nimmt die Nachfrage nach Reinigungs- und Haushaltsarbeiten aber zu, nicht zuletzt aufgrund demografischer, sozioökonomischer und politischer Entwicklungen. Plattformen, die haushaltsnahe Dienstleistungen vermitteln, dringen in einen nicht gesättigten Markt für Reinigungsdienste ein, aber bisher scheint sich das Geschäftsmodell der Plattformen nicht durchzusetzen. Nichtsdestotrotz erleichtert die App-basierte Vermittlung den Zugang zu Dienstleistungen für Kund:innen und die Erbringung von Dienstleistungen für Arbeitnehmer:innen. Wenn es sich um Aufgaben handelt, die regelmäßig erledigt werden, wie z. B. bei Reinigungs- und Haushaltsdienstleistungen sind die Plattformen oft nicht mehr nötig: Sobald die Dienstleister:innen oder die Selbstständigen Kontakt zu potenziellen Kund:innen aufgenommen haben, die Dienstleistungen öfter in Anspruch nehmen, braucht es keine Vermittlungsleistung mehr. Die Plattform hat dann den Zweck der Vermittlung erfüllt. Branchenspezifisch ist auch das begrenzte Rentabilitätspotenzial, da Rationalisierung kaum möglich ist und die privaten Haushalte nicht bereit sind, höhere Preise für Dienstleistungen zu bezahlen. Wenn die Preise zu hoch sind, wird die Hausarbeit wieder informalisiert, entweder als Schwarzarbeit oder als unbezahlte Arbeit.

Abbildung 4: Aktivität über Helpling und ähnliche Plattformen nach Stadt, Saupe & Schörpf 2021



Wie bereits bei der Kund:innen-Rolle beobachtet, ist die Aktivität bei Helpling und ähnlichen Plattformen geringer als bei den anderen

Plattformtypen des PLUS-Projekts. Wöchentliche Aktivität über Plattformen wie Helpling wurde von keinem der Befragten in Tallinn, von 0,1 Prozent in Paris von 0,2 Prozent in Berlin und 0,3 Prozent in Barcelona angegeben. In London, Bologna, Lissabon und Wien ist die wöchentliche Aktivität etwas häufiger (0,5; 0,6; 1 und 0,9 Prozent). In den meisten Städten ist der Prozentsatz für seltene Aktivitäten über Helpling oder ähnliche Plattformen nicht oder nur geringfügig höher als der für wöchentliche Aktivitäten, die einzigen Ausnahmen sind Wien und Tallinn mit 3,1 bzw. 2,2 Prozent seltener Aktivität.

UNTERSCHIEDLICHE ZUGÄNGE ZUR REGULIERUNG

Die quantitative Erhebung legt nahe, dass sich das Uber-Modell zumindest teilweise durchgesetzt und die Nachfrage nach traditionellen Taxidiensten schrittweise zurückgedrängt hat. Anfänglich arbeitete Uber mit selbstständigen Fahrer:innen zusammen und legte Wert darauf, als digitale Vermittlungsplattform wahrgenommen zu werden. Der Fokus legte Uber auf die wichtigsten Produktionsmittel, nämlich app- und algorithmengestützte Technologie, die eine Schlüsselrolle bei der Erbringung der Dienstleistung, dem Arbeitsprozess und der Preisgestaltung spielt. Aufgrund branchenspezifischer Besonderheiten war Uber jedoch gezwungen, sein ursprüngliches Geschäftsmodell zu überarbeiten. Im EuGH-Urteil²⁹, wonach Uber als Beförderungsdienst und nicht bloß als digitale Vermittlungsplattform bzw. Dienst der Informationsgesellschaft („information society service“) eingestuft wird, rücken die Abhängigkeitsverhältnisse zwischen den Fahrer:innen und Uber ins Zentrum.

Die Beschäftigungssituation von Fahrer:innen bei Uber hat sogar eine paradoxe Wendung genommen: ein Urteil des Obersten Gerichtshofs im Vereinigten Königreich zeigt, dass die Erbringung von Taxidienstleistungen durch Uber sogar ein höheres Maß an persönlicher Abhängigkeit und Kontrolle über die Arbeitsbedingungen mit sich bringen kann als bei der Vermittlung durch ein traditionelles Taxiunternehmen (Drahokoupil &

Piasna 2017). Infolge solcher Entscheidungen und entsprechender nationaler oder kommunaler Branchenregulierungen stellt Uber zunehmend Subunternehmen ein, um Fahrer:innen mit formellen Arbeitsverträgen zu beschäftigen. Dies wiederum führt häufig zu einer Fortschreibung des prekären Freelance-Modells, etwa wenn Subunternehmen eine breite Palette halblegaler oder informeller Praktiken anwenden, um das Arbeitsrecht zu umgehen (Altenried et al. 2021).

Genau eine solche Einstufung ist im Fall von Reinigungsdiensten nicht geschehen. In einem niederländischen Urteil wurde Helpling weder als Reinigungsunternehmen noch als Personaldienstleister eingestuft, das einen Arbeitsvertrag anbieten muss (De Stefano et al. 2021). Die neue Technologie zur Vermittlung und Standardisierung von Haushaltsdienstleistungen hätte demnach weniger Einfluss auf die Ausführung der Aufgabe und die Art des Beschäftigungsverhältnisses als im Personenverkehr. Die persönliche Abhängigkeit von der Plattform wird in diesem Berufsfeld daher als geringer eingeschätzt.

Hier fallen die spezifischen Logiken der Branche ins Gewicht: Das Helpling-Modell passt perfekt zum unverbindlichen und flexiblen Charakter der Reinigungsarbeit im Allgemeinen, bei der die Beschäftigten oft mehrere Jobs haben und eine Anstellung, ein fester Arbeitsplatz mit denselben Kund:innen selten sind. Es wird argumentiert, dass Plattformen zur Formalisierung dieser Beschäftigungsart beitragen, da sich die Arbeitnehmer:innen online registrieren müssen und auf einer Website sichtbar sind. Ob Plattformen aber tatsächlich zur Formalisierung der Hausarbeit beitragen, bleibt fraglich. Anzumerken ist, dass die Digitalisierung Hausangestellten und Reinigungskräften neue Möglichkeiten bietet, eine Beschäftigung zu finden und unabhängiger zu werden. Andererseits scheint der verstärkte Einsatz digitaler Mittel zum Tracking der Arbeitnehmer:innen vor allem den Plattformen und zur Bewertung ihrer Leistung einseitig den Kund:innen Vorteile zu bringen. Eine Formalisierung und eine (geringfügige) Verschiebung von nicht angemeldeter zu angemeldeter Arbeit hat also möglicherweise stattgefunden, aber nur im Sinne

einer Wiederherstellung prekärer, instabiler und unverbindlicher Arbeitsverhältnisse, die für die Reinigungs- und Haushaltsdienstleistungsbranche typisch waren, schon bevor die Plattformen aktiv wurden.

²⁷ Haidinger, B., Saupe, B. & Schörpf, P. (im Erscheinen): *Why the sectoral context matters for platform work*. In: *Capitalism in The Platform Age. Emerging Assemblages of Labour and Welfare in Urban Spaces*, Sandro Mezzadra, Niccolò Cuppini, Mattia Frapporti, Maurizio Pirone (Hrsg.). Springer.

²⁸ Das Projekt wurde mit Mitteln aus dem Forschungs- und Innovationsprogramm Horizon 2020 der Europäischen Union unter der Finanzhilfvereinbarung Nr. 822638 finanziert.

²⁹ EuGH C-434/15.

Literatur

Altenried, Moritz, Manuela Bojadžijev, Federico Chicchi, Mattia Frapporti, Marco Marrone, Valentin Niebler, & Maurizio Pirone. 2021. *Final Report on Impact of Technologies on Workers and Labour Process in the Platform Economy*. PLUS Deliverable 2.3.

De Stefano, Valerio, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, and Mathias Wouters. 2021. *Platform Work and the Employment Relationship*. ILO Working paper 27. Geneva: ILO.

Drahokoupil, Jan, and Agnieszka Piasna. 2017. *Work in the Platform Economy: Beyond Lower Transaction Costs*. *Intereconomics* 2017 (6): 335–40.

Haidinger, Bettina, Bernhard Saupe, & Philip Schörpf. 2021. *The Impact of Platform Economy on Local Employment and Business Dynamics in Selected Industries*. PLUS Deliverable 3.1.

Saupe, Bernhard & Philip Schörpf. 2021. *Plattformökonomie in Wien im europäischen Städtevergleich — Ergebnisse einer Onlinebefragung*. Bericht im Auftrag des Magistrats der Stadt Wien, MA 23 - Wirtschaft, Arbeit und Statistik.

„Wenn du zwei Mal so arbeitest, bist du weg!“ — Prekarisierung im Onlineversandhandel durch digitale Kontrolle

Lukas Stani

FORSCHUNGSDESIGN

Bei Onlineversandhandelsfirmen sind in den letzten Jahren immer wieder problematische Arbeitsbedingungen öffentlich geworden. Bettina Haidinger wies bereits 2012 nach, dass in Österreich in der Branche Zeitdruck und Lohndumping ein systematisches Problem darstellen (Haidinger 2012). Zuletzt wurden wieder katastrophale Arbeitsbedingungen in einem Verteilzentrum in der Steiermark öffentlich (Der Standard 2023). Die digitale Steuerung und Überwachung der Arbeit in den Logistikzentren bedingt diese problematischen Arbeitsbedingungen zum Teil, da es durch sie zu Arbeitsverdichtung kommt und sie als Basis für informellen Druck

durch Vorgesetzte genutzt werden. Daher widmete sich die empirische Untersuchung, die meiner Masterarbeit zugrunde liegt, mittels teilnehmender Beobachtung zunächst der Forschungsfrage:

Welchen Maßnahmen betrieblicher Kontrolle sind die Arbeiter:innen in einem Verteilzentrum der Onlineversandhandelsbranche unterworfen?

Durch die Teilnahme am Arbeitsprozess konnte ich das Zusammenspiel verschiedener Herrschaftsinstrumente, die das Management einsetzt, analysieren. Sehr bald wurde deutlich, dass die informelle, direkte Kontrolle durch Vorgesetzte die prekäre Stellung am Arbeitsmarkt

der größtenteils in Leiharbeit beschäftigten migrantischen Arbeiter:innen instrumentalisiert, indem einerseits Übernahmen aus der Leiharbeit in Festanstellungen versprochen und andererseits mit Kündigungen gedroht wird. Als Basis für die Entscheidungen werden den Arbeiter:innen die digitale Arbeitsüberwachung genannt, nach der sie angehalten werden, ihre Leistung zu orientieren. Insofern macht sich das Management die multiple Prekarität der überwiegend migrantischen Arbeitskräfte in der Branche zunutze, da diese aus weiten Teilen des Arbeitsmarktes ausgeschlossen sind und dennoch mit Erwerbsarbeit prekäre Wohn-, Lebens und Aufenthaltsverhältnisse sichern müssen (vgl. Birke 2022).

Deshalb wurde in einem zweiten Schritt eine Sekundäranalyse von Interviews migrantischer Arbeiter:innen eines Verteilzentrums durchgeführt. Folgende Forschungsfrage leitete die Analyse:

Inwiefern ist die Prekarisierung und Ethnisierung der Arbeiter:innen relevant für das System betrieblicher Herrschaft?

ERGEBNISSE: PANOPTISCHE HERRSCHAFT BASIERT AUF DER PREKARITÄT MIGRANTISCHER LEIHARBEITER:INNEN

In den Verteilzentren der Onlineversandhandelsbranche sind verschiedene Formen der Arbeitsorganisation koexistent. Diese sind tayloristische (Arbeit am Fließband), hybride einfach strukturiert-tayloristische (repetitive Aufgaben, die nicht von Fließband oder digitalen Geräten vorgegeben werden) und digital-tayloristisch organisierte Arbeiten (kleinteilige, repetitive Aufgaben, deren Ablauf von digitalen Geräten angeleitet wird, die die Geschwindigkeit der Arbeiter:innen aufzeichnen). Die Analyse des empirischen Materials fokussierte auf die digital-tayloristischen Arbeitsaufgaben, da die meisten Arbeiter:innen diesen zugeteilt werden und sich in ihnen verschiedene Kontrollformen vereinen.

Am Anfang des Verteilprozesses in Verteilzentren sorgen Teams von Arbeiter:innen dafür, die Pakete auf das Fließband zu legen und zu etikettieren. Dabei kann das Management in

Echtzeit mitverfolgen, wie viele Pakete auf das Fließband gelegt werden. Die Teams werden durch die Geräte, die sie für die Durchführung der Aufgaben benötigen, digital kontrolliert. Wenn ihre Arbeitsleistung dem Management nicht genügt, werden Vorarbeiter:innen entsendet, um den unerwünscht langsam Arbeitenden Druck zu machen. Hierbei kommen sowohl Ermahnungen als auch Kündigungsdrohungen ins Spiel:

„Und wenn (...) du heute müde bist und nicht gut arbeitest und der Chef von [der Leiharbeitsfirma] zu dir kommt und sagt er sieht alles, was du gemacht hast im Computer. Und wenn er zu dir (...) sagt ‚Du hast heute nicht sehr gut gearbeitet. Wenn du zwei Mal so arbeitest, bist du weg!‘“ (Ilias) ³⁰

Dem Management ist besonders daran gelegen, die Position am Anfang des Fließbandes bzw. des Verteilprozesses bzgl. ihrer Arbeitsleistung rigide zu kontrollieren, da entlang des weiteren Verlaufs des Fließbands mehrere tayloristisch organisierte Arbeitspositionen durch dessen bloße Laufgeschwindigkeit (und die Frequenz der ankommenden Pakete) kontrolliert werden. Entspricht die Menge der Pakete, die pro Zeiteinheit auf das Fließband gelegt werden, den Zielen des Managements, so kontrolliert das Fließband die Arbeitsleistung der nachfolgenden Positionen.

Eine finale Arbeitsaufgabe am Fließband ist das Sortieren. Hierbei nehmen Arbeiter:innen Pakete, scannen sie und erhalten in der Folge audiovisuelle Anweisungen, wo das Paket einsortiert werden soll. Abschließend müssen sie die korrekte Sortierung digital verbuchen. Dabei zählen die digitalen Scanner jeden einzelnen Handgriff mit. Besonderes Interesse der vorliegenden Analyse galt den Arbeiter:innen auf diesen Positionen, da sie ganz alleine arbeiten. Nur das digitale Gerät leitet sie an. Fällt dem Management auf, dass die Arbeitsleistung einzelner Arbeiter:innen auf diesen Positionen abnimmt, können ebenfalls Vorarbeiter:innen zur Ermahnung bzw. Drohung entsandt werden. Eine weitere Möglichkeit die Arbeiter:innen zu mehr Leistung zu bewegen, besteht allerdings in der kontrastierenden Kontrolle durch Kündigungsdrohungen bei ‚geringer‘ Leistung und dem Versprechen der Übernahme

aus der Leiharbeit bei langfristig hohen Leistungen.

Durch dieses Wechselspiel aus Drohung und Versprechung wird die digitale Kontrolle bei den überwiegend migrantischen Leiharbeiter:innen panoptisch, das bedeutet, sie kontrollieren sich nach wenigen Ermahnungen selbst (vgl. Foucault 1976). Der Grund für die Selbstkontrolle liegt in der sozioökonomischen Stellung migrierter Arbeiter:innen, die von weiten Teilen des Arbeitsmarktes ausgeschlossen sind (Neuhauser und Birke 2021; Mezzadra und Neilson 2014; Staab 2014; Piore 1979), wie auch Kovu erzählt:

„I work at [Onlineversandfirma] and a lot of other warehouses. I applied to other jobs. Although they are easy and I could do them, they never reply to me. But when I apply for warehouse jobs [they say]: komm, komm!“ (Kovu)

Durch die Anstellung in Leiharbeit wird die Prekarität migrierter Leiharbeiter:innen zur Herrschaftsform, die im Arbeitsprozess (aber auch im Wohnen, im Aufenthaltsstatus und im Ökonomischen generell) reflektiert wird (vgl. Bourdieu 1998). Es scheint allerdings so, als ob die panoptische Kontrolle eine gewisse Kurzlebigkeit aufweist. Arbeiter:innen, die bereits aus Unternehmen der Branche ausgeschieden sind, kennen ihre Narrative und wissen falsche Versprechen zu erkennen.

„[The Management says], they can take you directly if you're fast, you know. But after Christmas: sorry, Kündigung. They don't have mercy.“ (Kovu)

Die Ausschlüsse aus den Unternehmen des Onlineversandhandels hängen häufig etwa mit saisonalen Spitzen, wie sie in der Vorweihnachtszeit üblich sind, zusammen. Nach Weihnachten werden, wie Kovu bestätigt, viele Arbeiter:innen gekündigt. Doch ihnen wird die Wiedereinstellung versprochen, da die Unternehmen der Branche immer wieder ihre saisonalen Spitzen mit zahlreichen Leiharbeiter:innen abfangen. Die Einstellung großer Belegschaftsanteile in Leiharbeit hilft den Unternehmen nicht nur dabei, kurzfristig Personal einzustellen und wieder abzustoßen, sondern dient auch als Grundlage für widerrechtliche Lohnabzüge:

„They accumulate all these hours, and when the booming days come, they say you have to work today 10 hours for free.“ (Kovu)

So wird einem Interviewten zufolge verlangt, Überstunden in Hochbetriebsphasen unentgeltlich einzuarbeiten. Derartige Praktiken sind illegal. Die Arbeiterkammer hat für Fälle, in denen Vorgesetzte derartiges fordern, eine Handlungsempfehlung zum Erreichen der eigenen Rechte zusammengestellt: Schickt der Arbeitgeber Arbeitnehmer:innen früher als vereinbart nach Hause, bedeutet das eine Freistellung. Arbeitnehmer:innen haben einen Anspruch auf die Bezahlung der vereinbarten Arbeitszeit. Arbeitnehmer:innen sollten in solchen Fällen zusätzlich artikulieren, dass sie arbeitswillig sind, um sich abzusichern (Arbeiterkammer 2022).

Das Versprechen der Wiedereinstellung führt bei Interviewten auch dazu, dass sie vorenthaltenen Lohn und andere Rechte nicht einklagen, da sie um ihre Ausschlüsse aus weiten Teilen des Arbeitsmarktes wissen. Um sich die Möglichkeit offenzuhalten wiedereingestellt zu werden, klagen migrantische Arbeiter:innen häufig ihre Rechte nicht ein. Auf diese Art wirken migrierte Arbeiter:innen im System der Hegemonie im Onlineversandhandel mit, um ihre Chancen auf eine feste Anstellung zu erhöhen.

FORDERUNGEN

Um die eklatantesten Formen der Ausbeutung, wie widerrechtliche Lohnabzüge zu verhindern, sollten die Initiativen zur Aufklärung der Arbeiter:innen in besonders prekarierten Branchen intensiviert werden. Derartige Maßnahmen könnten auch für eine stärkere Vernetzung mit motivierten und kämpferischen Arbeiter:innen in derartigen Feldern genutzt werden. Hier scheint es Potenzial für Organisierung zu geben. Ein weiterer wichtiger Schritt wäre die Einführung von verpflichtenden Maximalquoten von Leiharbeiter:innen für Unternehmen und Standorte, die dem sehr kurzfristigen Anwerben und Abstoßen von besonders prekarierten (meist migrantischen) Leiharbeiter:innen (Neuhauser et al. 2021) vorbeugen. Auch wäre eine verpflichtende Übernahme von Leiharbeiter:innen in feste

Anstellungsformen nach zwei Monaten (die übliche Verweildauer liegt häufig zwischen einem und neun Monaten) eine Forderung, die die Arbeits- und Anstellungsbedingungen in Verteilzentren für die vorwiegend migrierten Arbeiter:innen erheblich verbessern würde.

Auch wäre es wichtig darüber nachzudenken, wie man rechtlich gegen digitale Überwachungswerkzeuge am Arbeitsplatz vorgehen kann. Obgleich die reine Arbeitsanleitung durch digitale Assistenzsysteme belastend sein kann, sollte doch zumindest über Kündigung und Beförderung unabhängig von digitaler Überwachung entschieden werden. Besonders ältere Personen, Frauen und auch Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen werden gegenüber jüngeren und körperlich leistungsfähigeren Menschen erheblich benachteiligt und ihre Benachteiligung weiters durch scheinbar objektive Instanzen legitimiert.

30 Alle interviewten Personen wurden pseudonymisiert.

Literatur

Arbeiterkammer. 2022. Wenn der Chef keine Arbeit hat. Von Minusstunden & erzwungenem Urlaub. https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitszeit/Normalarbeitszeit/Wenn_der_Chef_keine_Arbeit_hat.html (Letzter Zugriff: 09.05.2023).

Birke, Peter. 2022. Grenzen aus Glas: Arbeit, Rassismus und Kämpfe der Migration in Deutschland. Wien/ Berlin: Mandelbaum Verlag.

Bourdieu, Pierre. 2004. Gegenfeuer. UVK-Verl.-Ges.

Braverman, Harry. 1998. Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century. 25th Anniversary Edition. New York: Monthly Review Press.

Burawoy, Michael. 1985. The Politics of Production: factory regimes under capitalism and socialism. London: Verso.

Charmaz, Kathy. 2014. Constructing Grounded Theory. London [u.a.]: SAGE Publ.

DerStandard. 2023. Verheerende Arbeitsbedingungen beim Paketversand DPD in Kalsdorf bei Graz. <https://www.derstandard.at/consent/tcf/story/2000145213953/verheerende-arbeitsbedingungen-beim-paketversand-dpd-in-kalsdorf-bei-graz> (Letzter Zugriff: 09.05.2023)

Flecker, Jörg. 2017. Arbeit und Beschäftigung. Eine Soziologische Einführung. Wien: Facultas. Utb.

Foucault, Michel. 1976. Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses. Frankfurt am Main.

Haidinger, Bettina. 2012. On the Move in Global Delivery Chains: Labour Relations and Working Conditions in the Parcel Delivery Industries of Austria, Germany, the Czech Republic and Hungary. SODIPER Synthesis Report Work Package 6. Forschungsbericht. Wien: FORBA, Österreichischer Gewerkschaftsbund/Gewerkschaft Vida.

Kohlenberger, Judith; Zilinskaite, Milda; Hajro, Aida; Vafiadis, Irini; Bikic, Sabina. 2021.

Essential Yet Invisible: Working Conditions of Amazon Delivery Workers During Covid-19 and Beyond. Forschungsbericht. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft, Nr: 230. Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.

Mezzadra, Sandro; Neilson, Brett. 2014. Borderscapes of Differential Inclusion: Subjectivity and Struggles on the Threshold of Justice's Excess. Papeles de CEIC, 2 (9), 1-30.

Neuhauser, Johanna; El-Roumy, Marwa; Wexenberger, Yannic. 2021. „Als ich diese Halle betreten habe, war ich wieder im Irak“: Migrantische Systemerhalter_innen bei Hygiene Austria und der Post AG. Forschungsbericht. Wien: Kammer für Angestellte und Arbeiter für Wien.

Piore, Michael. 1979. Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies. Cambridge/ New York: Cambridge University Press.

Schaupp, Simon. 2021. Digitale Unterschichtung: Migrantische Arbeit bei Dienstleistungsplattformen. In: Mayer-Ahuja, Nicole; Nachtwey, Oliver. (Hg): Verkannte Leistungsträger:innen: Berichte aus der Klassengesellschaft. Berlin: Suhrkamp, 305-324.

Schaupp, Simon. 2022. Algorithmic Integration and Precarious (Dis)Obedience: On the Co- Constitution of Migration Regime and Workplace Regime in Digitalised Manufacturing and Logistics. Work, Employment and Society, 36 (2), 310-327.

Staab, Philipp. 2014. Macht und Herrschaft in der Servicewelt. Hamburg: Hamburger Edition. Staab, Philipp; Nachtwey, Oliver. 2016. Digitalisierung der Dienstleistungsarbeit. Aus Politik und Zeitgeschichte, 66 (18/19), 24-31.

Stampfl, Nora. 2021. Dataveillance: Die Rückkehr des Taylorismus unter digitalen Vorzeichen.

Zeitschrift Führung + Organisation, 90 (1), 37-40.

Taylor, Frederick, W. 1911. The Principles of Scientific Management. New York, London: Harper & Brothers.

Wexenberger, Yannic. 2022. Die Gewalt des Positiven: Verdinglichung und Selbstverdinglichung bei migrantischen Arbeiter:innen eines transnationalen Versandhandelskonzerns.

Masterarbeit. Wien: Universität Wien.

Faire Arbeit bei plattformvermittelter Sorgearbeit in Österreich? Eine Fallstudie über das Arbeiten vermittelt von betreut.at

Laura Vogel & Sabine Köszegi

Neben den bereits bekannten Branchen, wie Essenzustellung und Personentransport, breitet sich das Phänomen der plattformbasierten Arbeit auch in Bereiche aus, in denen Trends der Digitalisierung oftmals weniger vermutet werden: Haushalts- und Betreuungsdienstleistungen. Während die sogenannten Rider der Essenslieferdienste mit bunten Rucksäcken im Stadtbild vieler österreichischer Ballungszentren optisch auffallen, bleiben Arbeitende, die für Privathaushalte Babysitting oder andere Formen von Sorgearbeit anbieten, unsichtbar. Auch in der akademischen sowie politischen Debatte rund um Plattformarbeit wurde der Sektor lange vernachlässigt, was unter anderem auch auf eine gewisse Geschlechterblindheit

zurückzuführen ist (Ticona & Mateescu 2018). Wir haben die Bedingungen und Besonderheiten von plattformvermittelter Sorgearbeit in einer qualitativen Interviewstudie mit Plattformarbeiter:innen untersucht, die ihre Leistungen über die Plattform betreut.at anbieten. betreut.at, ist ein Tochterunternehmen der US-amerikanischen Plattform care.com mit 35 Mio. Mitgliedern³¹ in über 20 Ländern. Sie ist damit größter Online-Marktplatz für die Betreuung von Kindern, Senior:innen oder Haustieren sowie die Erbringung haushaltsnaher Dienstleistungen. Es handelt es sich um eine sog. lean platform (Baum & Kufner 2021; Srnicek 2018), bei der durch Outsourcing Personal- und Fixkosten möglichst gering gehalten werden, indem etwa

Plattformarbeiter:innen nicht angestellt werden und dadurch Sozialabgaben, als auch Kosten für Personalmanagement, Schulungen von Mitarbeiter:innen usw. eingespart werden können.

FORSCHUNGSPROJEKT UND METHODIK

Diese Fallstudie zu betreut.at zielt mittels eines mixed-method Ansatzes, bestehend aus Desk Research, Analyse der Webseiten sowie Interviews mit Plattformarbeiter:innen, auf eine vertiefte Darstellung der Situation der plattformvermittelten Betreuungsdienstleistungen in Österreich ab. Der Fokus der Forschung orientiert sich an der Fairwork-Methodik, mit der die Arbeitsbedingungen von Online-Plattformen evaluiert werden können. Die Fairwork Prinzipien umfassen die Dimensionen Faire Bezahlung, Faire Bedingungen, Faire Verträge, Faire Management-Prozesse sowie Faire Mitbestimmung (Griesser et al. 2022). Ein offener qualitativer Zugang ermöglicht es zudem, auch insbesondere Risiken zu erfassen, die in den ‚klassischen‘ Branchen der Plattformökonomie weniger vorkommen, um Besonderheiten des Sektors und des Plattfortmtyps Rechnung zu tragen.

PREKÄRE BEZAHLUNG & INFORMALITÄT

Die Arbeitenden können ihre Entlohnung selbst bestimmen, indem sie direkt in ihrem Profil auf der Plattform ihre Stundensätze angeben. Die Befragten verdienen zwischen EUR 10 und EUR 15 pro Stunde. Die Bezahlung und die Bedingungen werden im Weiteren dann direkt mit den Kund:innen ausgehandelt – was in den meisten Fällen zu einer informellen Beschäftigung führt – ohne schriftliche Verträge (mit den Kund:innen). Ob die Beschäftigten das selbstständige Einkommen anmelden, bleibt ihnen selbst überlassen.

FEHLENDE SOZIALE ABSICHERUNG

Die Ergebnisse der Studie zeigen, wie die Plattform die Verantwortung für die soziale Absicherung bei Unfällen oder im Krankheitsfall an die Sorgearbeitenden als formal Selbstständige abwälzt. Eine Befragte sagt dazu: „Also, da hat

man kein Sicherheitsnetz. Wenn man ausfällt, fällt man aus. Weil ja viel bar rüber geht.“ Nur eine Befragte berichtet, dass sie geringfügig angemeldet war und einen schriftlichen (Arbeits-) Vertrag hatte, wodurch sie Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall erhielt. Mittlerweile arbeitet sie weniger bzw. unregelmäßiger für Kund:innen, die sie über betreut.at gefunden hat: „Wenn ich nicht arbeite, dann kriege ich natürlich gar nichts“. Inwieweit dies rechtlich korrekt ist, müsste in den jeweiligen Einzelfällen geprüft werden. Die Arbeitenden nehmen diese Bedingungen aber oftmals unhinterfragt als gegeben hin.

UNTERSCHIEDLICHE BETROFFENHEIT VON PREKARITÄT?

Die Einstellung der Befragten zu ihren großteils informellen Arbeitsverhältnissen ist gemischt: Eine Studentin, die bereits über eine andere, formelle Teilzeitanstellung sozialversichert ist, schätzt die Vorteile eines informellen Zuverdienstes über die Plattform. Auch eine Pensionistin sieht in der Informalität vor allem die Chance Steuern zu umgehen.

Im Gegensatz zu diesen positiven Einschätzungen ist plattformvermittelte Sorgearbeit für andere eine niederschwellige oder schlichtweg die einzige Möglichkeit überhaupt Arbeit zu finden. So berichtet eine Interviewpartnerin, die aus dem Ausland zum Studieren nach Wien kam, dass sich aufgrund ihres Status als Drittstaatsangehörige der Weg in den Arbeitsmarkt schwierig gestaltete, da Österreicher:innen und EU-Bürger:innen Vortritt haben. Zu den Gründen für ihre Arbeit über betreut.at sagt sie: „Deswegen mache ich etwas, was Österreicher nicht wollen oder die Menschen aus der EU“. Die versprochene Flexibilität der Plattformarbeit sah sie eher auf der Seite ihrer Kund:innen, die Vereinbarkeit der Kinderbetreuungseinsätze mit ihrem Studium war für sie weniger gegeben.

Eine andere Drittstaatsangehörige, die aufgrund der fehlenden Nostrifizierung ihres tertiären Bildungsabschlusses Sorgearbeit über betreut.at anbietet, betont: „[D]as einzige Problem, das ich finde, dass fast 70 Prozent von allen, die da schreiben, die wollen es schwarz.“ Sie kritisiert die

fehlende soziale Absicherung, dass sie sich selbst versichern muss bzw. die informellen Arrangements nachteilig für ihre Pensionsansprüche sind.

RISIKEN GESCHLECHTSSPEZIFISCHER GEWALT

Hinsichtlich der Risiken und Gefahren fällt bei betreut.at auf, dass die Sicherheit der ‚Familien‘ (d.h. der Kund:innen) im Vordergrund steht. Auf Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitssicherheit von der Plattform kann aus dem erhobenen Material nicht geschlossen werden.

Im Kontrast dazu steht, dass Gewalt oder Übergriffe durch Kunden in mehreren Interviews eine große Rolle spielt. Insbesondere berichten alle jungen weiblichen Arbeitenden zumindest von der Furcht vor Übergriffen durch Kunden — einige haben solche bereits erlebt. Diese reichen von unangemessenen bis übergriffigen Nachrichten über die Online-Plattform, Telefonanrufen bis hin zu Belästigung im physischen Raum. Die Betroffenen wandten sich in diesen Fällen nicht an die Plattform, sondern sehen teilweise die Verantwortung individualisiert bei sich selbst. Bei Kontakt mit neuen Kund:innen treffen die Befragten Sicherheitsvorkehrungen, indem sie etwa immer einer nahestehenden Person mitteilen, zu welcher Adresse sie fahren und mit wem sie sich treffen, oder ein erstes Kennenlernen im öffentlichen Raum vorschlagen.

NARRATIV DES ‚MARKTPLATZES‘

Unseren Analysen zeigen, dass die Plattform zwar über einen Kundenservice ermöglicht persönliche Ansprechpartner:innen (im Gegensatz zu automatisierten Bots) zu erreichen; die Arbeitenden übernehmen jedoch oftmals das Narrativ der Plattform als reiner Marktplatz und haben daher wenig Erwartungen, was Managementprozesse durch die Plattform anbelangt.

Von Erfahrungen mit direkter Diskriminierung durch die Plattform berichtet keine:r der Befragten. Diskriminierung durch Kund:innen über die Plattform hinsichtlich des Alters oder Geschlechts wird jedoch nicht verhindert bzw. durch die Ausgestaltung der Plattform eher unterschwellig

unterstützt, indem bspw. darauf hingewiesen wird, dass „[d]as Alter [...] häufig ein wichtiger Faktor bei der Suche nach einem Alltagshelfer [ist]“³².

Unser Material zeigt, dass die Befragten die Diskriminierung durch Kund:innen einerseits hinnehmen, wenn etwa ein männlicher Befragter mit pädagogischer Ausbildung berichtet, dass Kund:innen in ihren Profilen „nur weibliche Betreuer“ suchen. Andererseits zeigt sich auch, dass einzelne Befragte die fehlende Überprüfung der Inhalte durch die Plattform für sich nutzen und zum Beispiel bei der Altersangabe ein jüngeres Alter angeben, um mehr Jobangebote zu bekommen. Ansätze betrieblicher Mitbestimmung, um bspw. diese Problematiken anzugehen, waren zum Zeitpunkt unserer Untersuchung weder auf der Plattform selbst, noch in den Interviews Thema.

FAZIT

Aufgrund der Individualisierung von Verantwortung im Kontext eines Marktplatzsettings kommen bei dieser Art der digitalen Arbeitsplattform zumeist informelle Arbeitsverhältnisse zustande, deren rechtlicher Charakter nicht eindeutig ist. Während sich für einen Teil der Arbeitenden Chancen auf einen Zuverdienst neben Studium oder Pension ergeben, wird für andere, die sich bereits in vulnerableren sozialen Positionen befinden, ein Setting geschaffen, das Ausbeutungsverhältnisse ermöglicht und das Bild von „digitalen TagelöhnerInnen“ (Gruber-Risak 2017) bestätigt. Das Geschäftsmodell läuft somit Gefahr, intersektionale Ungleichheiten entlang altbekannter Dimensionen wie etwa Geschlecht, Alter, Aufenthaltsstatus und Migrationserfahrung zu reproduzieren. Unsere Analyse legt offen, dass bei dem Geschäftsmodell einer lean platform, die die Aushandlung der Bedingungen den Nutzer:innen selbst überlässt, ohne sich in der Verantwortung für gewisse Mindeststandards zu sehen, die Risiken (u.a. Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall, Pensionsansprüche) besonders stark auf die Beschäftigten abgewälzt werden (u.a. Srnicek 2018). Hinzu kommen die geschlechtsspezifischen Risiken, die mit den Machtasymmetrien zwischen Anbieter:innen und Nachfrager:innen verbunden sind.

Es sind Überlegungen anzustellen, wie eine Verschiebung der Verantwortlichkeit hin zur Plattform aussehen könnte, um der Gefahr von Übergriffen gegenüber Plattformarbeiter:innen vorzubeugen. Weitere Forschungsaktivitäten für die Vermittlung von Sorgearbeit sind essenziell: Neben vertiefender Grundlagenforschung zur Situation in Österreich (Wiesböck et al. 2022) könnte auch die Untersuchung unterschiedlicher Geschäftsmodelle (Ustek-Spilda et al. 2022) von den diversen weltweit agierenden Care-Plattformen und der Vergleich der daraus resultierenden Arbeitsbedingungen wichtige Erkenntnisse liefern, ob oder wie fairere Bedingungen in dem Bereich möglich sind.

³¹ Damit sind alle User:innen gemeint, also sowohl Anbieter:innen (von Dienstleistungen) als auch Nachfrager:innen.

³² <https://www.betreut.at> (zuletzt aufgerufen am: 10.01.2022).

Literatur

- Baum, Franziska & Nadja Kufner. 2021. „Widersprüchliche Subjektivierung in der Care-Gigwork. Eine Charakterisierung von Care-Arbeitskraftunternehmer:innen“. S. 168–85 in Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion, Hg.: M. Altenried, J. Drück, & M. Wallis. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Griesser, Markus, Leonhard Plank, Laura Vogel, Martin Gruber-Risak, Benjamin Herr, Funda Ustek-Spilda, Shelly Steward, & Mark Graham. 2022. „Fairwork Austria Ratings 2022: Labour Standards in the Platform Economy.“
- Gruber-Risak, Martin. 2017. „Gig-Economy und Crowdwork — was ist das?“ in Arbeit in der Gig-Economy: Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in der Crowd und Cloud, herausgegeben von D. Lutz und M. Gruber-Risak. Wien: ÖGB Verlag.
- Srnicek, Nick. 2018. Plattform-Kapitalismus. Hamburger Edition HIS.
- Ticona, Julia, & Alexandra Mateescu. 2018. „Trusted Strangers: Carework Platforms’ Cultural Entrepreneurship in the on-Demand Economy“. *New Media & Society* 20(11):4384–4404. doi: 10.1177/1461444818773727.
- Ustek-Spilda, Funda, Alessio Bertolini, Oguz Alyanak, Kelle Howson, & Mark Graham. 2022. „Gender and Care Work Platforms Operational Models: Setting a Research Agenda“. S. 66–72 in *Global perspectives on women, work and digital labour platforms*. Barcelona, Spain.
- Vogel, Laura & Sabine Köszegi. 2023. Faire Arbeit bei plattformvermittelter Sorgearbeit in Österreich? Eine Fallstudie über das Arbeiten vermittelt von betreut.at
- Wiesböck, Laura, Mai Linh Angélique Vo, & Julia Radlherr. 2022. „Working realities of female domestic cleaners in the gig-economy. Lessons from Vienna.“

Verdinglichung migrantischer Arbeiter:innen im digitalen Taylorismus am Beispiel der österreichischen Verteilzentren eines transnationalen Versandhandelskonzerns

Yannic Wexenberger

Durch die dialektische Ex- und Inklusion aus respektive in bestimmte/n Teilsegmente/n des Arbeitsmarkts haben Migrant:innen und Flüchtlinge aus den unteren sozialen Klassen kaum eine Chance, auch nur ansatzweise jene Fähigkeiten als Arbeitspotenzial zu verkaufen, mit denen sie sich identifizieren. Vielmehr sind sie dazu gezwungen, sich in prekären Beschäftigungsverhältnissen zu verdingen und dabei monotone Tätigkeiten auszuüben, die tendenziell Entfremdungserfahrungen

hervorbringen (Wexenberger 2022). So etwa in den österreichischen Verteilzentren eines transnationalen Versandhandelskonzerns, wo sich auf Online-Plattformen basierende Geschäftsmodelle, Technologie sowie digital gesteuerte und dokumentierte Einfacharbeit verbinden (Butollo et al. 2018, 143). Dieser Taylorismus³³ unter digitalen Vorzeichen eröffnet den Produktionsmittel-Besitzer:innen neue Möglichkeiten und Mittel zur Kontrolle, Bewertung und insofern technisch optimierten Steuerung der

Lohnabhängigen. In meiner Studie³⁴ analysierte ich die mittels Interviews zugänglich gemachten Erfahrungen migrantischer (Leih-)Arbeiter:innen³⁵ aus den Verteilzentren. Als Mittel für die Zwecke der Kapitalist:innen, als „gewinnbringend eingesetzte Ware, die nur so lange eingesetzt wird, wie sie eben Gewinn bringt“ (Henning 2007, 109), werden die Lohnabhängigen zum Mittel der Kapitalakkumulation instrumentalisiert bzw. verdinglicht. Trotz des allgemeinen Charakters von Verdinglichung ist eine soziologische Analyse der Erfahrungen der Lohnabhängigen in den digital-tayloristisch organisierten Verteilzentren fruchtbar, um die spezifischen Besonderheiten des Phänomens zu verstehen.

KRITISCHE SOZIOLOGIE UND EMPIRISCHE FORSCHUNG

Forschungsleitend war die Frage, wie sich sozialstrukturelle Ungleichheiten und Herrschaftsverhältnisse in den — mittels des Kodiervfahrens der Grounded-Theory interpretierten — Erfahrungen und Deutungen der Arbeiter:innen niederschlagen. Neben den Interviews wurden Protokolle als Sekundärdaten ausgewertet, die mein Kollege Lukas Stani im Rahmen einer teilnehmenden Beobachtung in einem Verteilzentrum angefertigt hatte. Wesentlich für den Interpretationsprozess war jene theoretische soziologische Einsicht, der zufolge individuelle Erfahrungen durch gesellschaftliche Verhältnisse vermittelt und damit immer auch gesellschaftliche Erfahrungen sind (Adorno 2003a, 119). Konkret erforderte dies eine fortlaufende Reflexion der Totalität des sozialen Phänomens (Adorno 2003b, 549). So wurden die Flucht-beziehungsweise Migrationsbiografien der Interviewten, ihre durch die gleichzeitige, sich wechselseitig bedingende Wirkung neoliberaler Arbeitsmärkte und restriktiver Migrationsregime konstituierte „multiple Prekarität“ (Birke 2022, 55) sowie die Funktionslogiken und -mechanismen der kapitalistischen Produktionsweise fortlaufend mitgedacht. Um der Einbettung des Datenmaterials in den gesellschaftlichen Gesamtzusammenhang auch theoretisch nachzukommen, orientierte ich mich an der von Karl Marx ausgehenden Analyse

und Kritik der politischen Ökonomie sowie der frühen Kritischen Theorie der Frankfurter Schule.

“THEY TREAT YOU LIKE A MACHINE!” — VERDINGLICHTUNG DER ARBEITER:INNEN IM DIGITALEN TAYLORISMUS

Als zentral herausgestellt hat sich das mobile Datenerfassungsgerät, ein Handscanner, dessen Einsatz die technologisch optimierte Überwachung und Steuerung der Arbeiter:innen im standardisierten und spezialisierten digital-tayloristisch organisierten Arbeitsprozess ermöglicht. So erhalten die Arbeiter:innen, denen innerhalb des Verteilzentrums die für den möglichst reibungslosen Ablauf zentralen Teiloperationen zugewiesen wurden, nicht nur ihre Anweisungen durch ein solches Gerät. Das Scannen der zu sortierenden Pakete dokumentiert zusätzlich jeden einzelnen Arbeitsschritt. Die aus dieser Echtzeitüberwachung hervorgehenden Statistiken werden vom Unternehmen zum Zwecke der Verhaltenssteuerung nutzbar gemacht. Etwa bedingt ein Ranking, das die Arbeiter:innen in Relation zu ihrer jeweils bearbeiteten Paketmenge platziert, die Chance einer Festanstellung, die für die Leiharbeiter:innen eine zumindest minimale Entprekarisierung ihres Lebens bedeuten würde (Wexenberger 2023). In welchem Ausmaß diese Praxis Arbeiter:innen verdinglicht, wird etwa daran deutlich, dass ihnen selbst so basale menschliche Bedürfnisse wie der Gang auf die Toilette aufgrund des negativen Einflusses auf die bearbeitete Paketmenge und somit die Positionierung im Ranking zum Nachteil gereichen; ganz zu schweigen von der darin implizierten Ignoranz gegenüber individuellen menschlichen Unterschieden im Hinblick auf eine physisch sowie psychisch ertragbare Arbeitsgeschwindigkeit: „Und wenn du (...) heute müde bist und nicht gut arbeitest, dann kommt der Vorgesetzte zu dir und sagt: ‚Ich sehe alles im Computer, was du gemacht hast. (...) Du hast heute nicht sehr gut gearbeitet. Wenn du zweimal so arbeitest, bist du weg.“ (Ilias)

Das aus der permanenten digitalen Überwachung hervorgehende Wissen über den Produktionsprozess wird auf Seiten des

Managements zentralisiert und dient wiederum als Grundlage für jene über den Scanner vermittelte Steuerung der Arbeiter:innen. Mit dieser spezifischen Organisation des Arbeitsprozesses geht eine Umkehr des Verhältnisses von Subjekt und Objekt einher: Das eigentliche Subjekt, die Arbeiter:innen, wird zum Objekt des eigentlichen Objekts, welches nun die Rolle des Subjekts übernimmt: der digitalen Maschinerie. Als verdinglichtes „sensomotorisches Anhängsel der Maschine“ (Barthel und Rottenbach 2017, 252) sind die Lohnabhängigen gezwungen, deren Befehlen Folge zu leisten. Konkret entspricht das je nach Position innerhalb des Arbeitsprozesses dem täglich tausendfachen Scannen, Heben, Stoßen oder Ablegen von Paketen.

Von den Arbeiter:innen erfordert die Durchführung dieser spezialisierten, monotonen Teiloperationen weder Qualifikation noch Erfahrungswissen in bedeutendem Ausmaß. Die zentrale Konzentration des Wissens beim Management und die digitale dezentrale Ausgabe in Form von Arbeitsanweisungen über den Scanner ermöglichen es, jene Arbeiter:innen schlicht auszutauschen, die den Produktivitätsanforderungen des Unternehmens nicht entsprechen. Die Individuen werden zu Mitteln der Kapitalakkumulation verdinglicht und sehen sich gezwungen, „entfremdete Arbeit“ auszuüben, die — in den Worten Theodor W. Adornos — „von jedem oder jeder beliebigen anderen ebenso gut getan werden könnte“ (Adorno 2003b, 160), bei der es nicht einmal ansatzweise auf ihre besonderen Qualitäten und Bedürfnisse ankommt.

Menschen, die den Anspruch erheben, mehr als eine bloße Arbeitskraft zu sein, die insofern als Subjekt in Erscheinung treten, etwa indem sie Widerstand zeigen, werden schlicht ersetzt. Nur, wer wie ein „Roboter“ (Ahmet) oder eine „Maschine“ (Kovu) zu arbeiten bereit und im Stande ist, hat nichts zu befürchten: „You have to accept, you have to say ‚yes‘. If you say ‚yes man‘, they are okay, they give you thumb. But if you are not, they replace you.“ (Kovu) Es wird also nicht nur von den besonderen, individuellen Qualitäten und Bedürfnissen der verdinglichten Lohnabhängigen abstrahiert, grundsätzlich werden ihre physischen und psychischen Grenzen schlicht ignoriert,

wann immer das Paketaufkommen es zu fordern scheint. Müdigkeit stellt in dieser Konstellation keinen legitimen Grund für eine Erholungspause dar, Schlafstörungen sowie Rückenprobleme sind für die Arbeiter:innen — zumindest teilweise — Alltag, ganz zu schweigen von der Forderung, trotz Krankheit zur Arbeit zu erscheinen: „Wenn ich mich krankmelden will, dann wird gesagt ‚Nein, es fehlen viele Mitarbeiter, du musst zur Arbeit kommen.‘“ (Abdul)

WAS TUN IM KAMPF GEGEN DIE PREKÄREN ARBEITSBEDINGUNGEN UND DAS DAMIT EINHERGEHENDE LEID?

Wie nun wäre angesichts meiner Studie der Kampf gegen die Verdinglichung der Menschen zu Mitteln der Kapitalakkumulation und das damit einhergehende Leid anzugehen? Unmittelbar zu fordern wäre eine Intensivierung behördlicher Kontrollen durch das Arbeitsinspektorat, um Verletzungen von Arbeitsrecht, Arbeitsschutz sowie Beschäftigtendatenschutz zu verhindern. Darüber hinaus jedoch verweisen die Erkenntnisse meiner Forschung auf die *conditio sine qua non*, im Anschluss an die Analyse der Verhältnisse hinter den Fabrikatoren, diese auch wieder in die andere Richtung zu durchschreiten. Es sind die gesamtgesellschaftlichen Verhältnisse und politischen Regulierungen — etwa das Migrationsmanagement —, welche jene multiprekäre Lage der Arbeiter:innen (mit-) konstituieren, die diese letztlich zur Hinnahme der vom Kapital festgelegten Bedingungen ihrer Selbsterhaltung in den Verteilzentren und anderswo zwingt. Daher müssen sie im Kampf gegen die konkreten Arbeitsbedingungen immer auch zum Gegenstand der Kritik gemacht werden. Zu diesem Zwecke plädiere ich für die Revitalisierung des Verdinglichungs-Begriffs. Nicht nur ist er für eine Kritik an der systematischen Zurichtung und Vernutzung — letztlich Verdinglichung — von Menschen als Arbeitskräfte fruchtbar, da er sie nicht als Ware, sondern als lebendig, als Mensch betrachtet — und zwar unabhängig von gültigen Arbeitsverträgen und gesetzlichen Rahmenbedingungen. Auch verweist er — darin

zeigt sich sein emanzipatorischer Gehalt —, gleichsam als seine Negation auf eine vernünftige Einrichtung der Gesellschaft, in der der Mensch Selbstzweck und nicht Mittel für die Zwecke des Kapitals ist.

33 Der Taylorismus, über weite Teile des 20. Jahrhunderts die Form der Arbeitsorganisation, ist charakterisiert durch eine Zentrierung des Wissens beim Management sowie standardisierte und spezialisierte Arbeitsschritte. Unter dem Begriff des digitalen Taylorismus wird die Wiederkehr dieses „Systems der rigiden Zergliederung und Kontrolle der Arbeit in Folge der Anwendung digitaler Technologien“ verhandelt (Butollo et al. 2018, 144).

34 Siehe Wexenberger 2022.

35 Der Großteil der Arbeiter:innen in den Verteilzentren ist in Leiharbeit beschäftigt. Dem Interviewten Abdul zufolge zielen sämtliche Leiharbeiter:innen auf eine Festanstellung ab: „Jeder ist bemüht, jeder macht schnell, jeder arbeitet sehr gut. Er will, dass [Name d. transnationalen Versandhandelskonzerns] auch übernimmt.“

Literatur

- Adorno, Theodor W. 2003a. Einleitung in die Soziologie: 1968. 1. Aufl. Hrsg. Christoph Gödde. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Adorno, Theodor W. 2003b. Soziologische Schriften. 1. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Barthel, Georg, und Jan Rottenbach. 2017. Reelle Subsumtion und Insubordination im Zeitalter der digitalen Maschinerie: Mit-Untersuchung der Streikenden bei Amazon in Leipzig. PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 47: 249–270.
- Birke, Peter. 2022. Grenzen aus Glas: Arbeit, Rassismus und Kämpfe der Migration in Deutschland. Wien Berlin: mandelbaum verlag.
- Butollo, Florian, Thomas Engel, Manfred Füchtenkötter, Robert Koepp, und Mario Ottaiano. 2018. Wie stabil ist der digitale Taylorismus? Störungsbehebung, Prozessverbesserungen und Beschäftigungssystem bei einem Unternehmen des Online-Versandhandels. AIS-Studien 11: 143–159.
- Henning, Christoph. 2007. Verdinglichung als Schlüsselbegriff Kritischer Theorie. Berliner Debatte Initial (BDI) 98–114.
- Wexenberger, Yannic. 2022. Die Gewalt des Positiven: Verdinglichung und Selbstverdinglichung bei migrantischen Arbeiter:innen eines transnationalen Versandhandelskonzerns. Masterarbeit. Wien: Universität Wien.
- Wexenberger, Yannic. 2023. Zur herrschaftssichernden Funktion von Leiharbeit - A&W Blog. Arbeit&Wirtschaft Blog. <https://awblog.at/zur-herrschaftssichernden-funktion-von-leiharbeit/> (Zugegriffen: 29. Jan. 2023).

Arbeitsrealitäten von plattformbasierten Reinigungskräften in Privathaushalten: Aktuelle Befunde aus Wien

Laura Wiesböck

KURZBESCHREIBUNG DES FORSCHUNGSPROJEKTS

In gegenwärtigen kapitalistischen Gesellschaften wird Haushaltsreinigung zunehmend ausgelagert und vermarktet. Die wachsende Zahl von Frauen aus der Mittelschicht, die in den formellen Arbeitsmarkt eintreten, führt zu einer 'sozialen Reproduktionslücke', die überwiegend von mehrfach marginalisierten Migrantinnen im informellen Sektor gefüllt wird. Damit werden globale Ungleichheiten in Privathaushalten getragen, die Unternehmen, wie Gig-Economy Plattformen, für profitorientierte Interessen nutzen. Während es vielfältige Studien zu den Logiken oder rechtlichen Regulierungsmöglichkeiten der On-Demand-

Economy gibt, wurden die Erfahrungen von Plattformarbeiterinnen in Wohnräumen bisher unzureichend beforscht, nicht zuletzt aufgrund der sprachlichen und räumlichen Fragmentierung der Gruppe. Dies nimmt sich das Forschungsprojekt GigClean zum Anlass und untersucht, wie Haushaltsreinigungskräfte in Wien die Arbeit in der Gig-Economy erleben.

Ziel des Projekts ist es nicht nur, die bestehende Forschungslücke anhand einer qualitativen Multi-Method-Studie zu adressieren und darauf aufbauend einen Wissenszuwachs zu forcieren. Die Ergebnisse werden auch zum Anlass genommen, eine Website in 16 Sprachen zu erstellen (Albanisch, Arabisch, Bulgarisch, Deutsch, Englisch, Georgisch, Philippinisch, Polnisch, Rumänisch, Russisch,

Serbisch, Slowakisch, Türkisch, Tschechisch, Ukrainisch, Ungarisch), die Reinigungskräfte hinsichtlich ihrer eigenen rechtlichen Lage informiert. Das betrifft etwa Fragen zu Löhnen, Versicherungen, Vorgehensweisen bei Belästigungen, oder auch wer für die Bereitstellung der Putzmittel verantwortlich ist oder was passiert, wenn bei der Arbeit unabsichtlich etwas kaputt geht. Die Seite bietet darüber hinaus einen niederschweligen animierten Informationsclip sowie eine zielgruppenspezifische Auflistung von Organisationen und Vereinen, die Reinigungskräften bei weiterführenden Fragen helfen und unterstützen können.

WAS IST DIE FRAGE- ODER PROBLEMSTELLUNG, DIE DAS PROJEKT IN ANGRIF NIMMT?

Das Forschungsteam beschäftigt sich mit der Frage wie Haushaltsreinigungskräfte in Wien die Arbeit in der Gig-Economy erleben. Dabei stehen Wahrnehmungen, Problemstellungen, Wünsche und Ideen zur Verbesserung der plattformbasierten Arbeitspraxis im Vordergrund, insbesondere im Hinblick auf die Verteilung von Verantwortlichkeiten und Risiken in den Arbeitsverhältnissen.

WIE WIRD DIE FRAGE- ODER PROBLEMSTELLUNG BEARBEITET?

Um die Erfahrungen der Befragten zur Nutzung von digitalen Plattformen zu erfassen wurden 15 problemzentrierte Interviews mit Gig-Work-Reinigungskräften in Privathaushalten in Wien geführt. Das Sample besteht aus Frauen zwischen 23 und 60 Jahren, die ihre Aufträge über Betreut.at und Haushaltshilfe24 erhalten. Fünf Interviews fanden im Zeitraum zwischen Juli und August und zehn zwischen Oktober und Dezember 2022 statt. Alle Befragten haben eine Aufwandsentschädigung von EUR 20 in bar erhalten. Die durchschnittliche Interviewdauer betrug eine Stunde und 24 Minuten. Je nach sprachlichen Möglichkeiten haben die Gespräche entweder auf Deutsch oder in der Erstsprache der befragten Reinigungskräfte stattgefunden. Zu diesem Zweck hat das Projektteam mit Sozialwissenschaftlerinnen

mit unterschiedlichen Erstsprachen zusammengearbeitet. Die deutschsprachigen Interviews wurden von den drei Forscherinnen des Projektteams durchgeführt. Die Audioaufnahmen wurden transkribiert, gegebenenfalls auf Deutsch übersetzt, persönlich identifizierbare Informationen anonymisiert bzw. pseudonymisiert und die Transkripte mithilfe der Software MAXQDA inhaltsanalytisch kodiert. Zusätzlich wurde das Interface der Website einer Plattform mithilfe der Walkthrough-Method und der Discursive Interface Analysis analysiert, um darin manifestierte normative Ideen über Reinigungskräfte und Kund:innen herauszuarbeiten.

ERGEBNISSE DES FORSCHUNGSPROJEKTS

Die Ergebnisse verweisen darauf, dass Reinigungsarbeit über online Vermittlungsplattformen das Risiko birgt, Arbeitsbedingungen zum Nachteil von Reinigungskräften zu verändern, Jobanforderungen und Lohndruck zu erhöhen wie auch bestehende Informations- und Machtasymmetrien zwischen Arbeiterinnen und Kund:innen zu verstärken.

Die Arbeitsbedingungen der Befragten sind vielfach von Reservarmee-Mechanismen geprägt, die sich durch die visuelle Darstellung eines Überangebots an Reinigungskräften auf der Plattform bedingen. Die scheinbar leichte Ersetzbarkeit der Reinigungskräfte kann eine Verschlechterung von Löhnen bewirken und den Druck auf Arbeiterinnen erhöhen, schnell auf Anfragen zu antworten, da Aufträge ansonsten innerhalb kurzer Zeit weitergegeben werden. Die Befragten berichten davon, permanent digital erreichbar sein zu müssen, nicht nur um ihre Auftragslage sicherzustellen, sondern auch, da sie ansonsten mitunter negative Bewertungen erhalten, die Kund:innen auch ohne dem Zustandekommen eines Auftragsverhältnisses tätigen können. Damit werden neue Anforderungen an Reinigungskräfte gestellt, die außerhalb der Reinigungsarbeit liegen, nämlich digital availability und die Orientierung an einem unternehmerischen Selbst. Zusätzlich berichten die Befragten von unregelmäßigen Arbeitsaufträgen, die mitunter

von Kund:innen kurzfristig abgesagt werden, womit ein unabgegoltener Zeitaufwand und damit ein Verdienstentgang entsteht, der zu einer mangelnden Planbarkeit ihres Einkommens führt.

In der Studie zeigt sich weiters, dass online Plattformen die Fokussierung auf das Aussehen von Reinigungskräften begünstigen, da deren Portraitfoto vergleichsweise viel Raum in der Profildarstellung einnimmt. Dies kann die Idee befördern, dass Attraktivität zu einem zentralen Einstellungskriterium wird, und in der Folge zu lookistischen³⁶ Auswahlprozessen führen. Die Befragten berichten zudem von regelmäßigen sexuellen Belästigungen und Übergriffen, die sowohl im digitalen Raum als auch vor Ort in den Privathaushalten stattfinden. Dazu zählen unter anderem Anfragen zum Putzen ohne Kleidung, in Strümpfen oder in Unterwäsche, durchgängiges angestarrt werden beim Reinigen, Kunden, die ungefragt sexuelle Fantasien mit ihnen teilen, bis hin zu Date-Einladungen, dem Verschicken von Masturbationscontent und Fragen nach Massagen oder ob sie dauerhaft bei Kunden einziehen wollen. Diese Objektifizierung und Sexualisierung von Reinigungskräften findet im Kontext eines hierarchischen Machtgefälles zwischen Arbeitgebenden und -nehmenden sowie einer kulturell vorherrschenden Erotisierung und Fetischisierung von Putzkräften, u.a. auf Mainstream-Pornoplattformen, statt. Durch die Privatsphäre des häuslichen Arbeitsumfelds, die fehlenden Sprachkenntnisse und die Angst vor Stigmatisierung oder durch die angezweifelte Glaubwürdigkeit der Betroffenen vergrößert sich die Hürde, sexuelle Übergriffe zur Anzeige zu bringen. Zusätzlich ist es aufgrund des informellen Arbeitsverhältnisses und der mangelnden Unterstützung durch die Plattformen hinsichtlich Sicherheit und Schutz der Arbeiterinnen schwierig, Misshandlungen und Ausbeutung in diesem Arbeitsmarktsegment aufzudecken und zu bekämpfen.

Schließlich lassen die Interviews gravierende Kontrollmechanismen von Plattformen gegenüber Reinigungskräften erkennen. Dies zeigt sich unter anderem in der einseitigen Bewertungslogik auf den Websites der Plattformen — Kund:innen können Reinigungskräfte bewerten aber nicht

umgekehrt —, oder der einseitigen Bringschuld von Strafregisterbescheinigungen vonseiten von Arbeiterinnen, und damit einer einseitigen Unterstellung von Kriminalität. Die damit einhergehende Beförderung einer untergeordneten Position von Arbeiterinnen verstärkt den Machtstatus von Kund:innen und Plattformen gleichermaßen.

³⁶ Diskriminierung aufgrund des Aussehens.

Beitragende Affiliation & Kontakt

Aschauer, Wolfgang

Wolfgang Aschauer ist Assoziierter Professor am Fachbereich Soziologie und Sozialgeographie der Universität Salzburg. Seine Forschungsinteressen umfassen soziale Integrationsforschung sowie die Verschränkung objektiver und subjektiver Dynamiken sozialer Ungleichheit.

Kontakt: wolfgang.aschauer@plus.ac.at

Berger, Christian

Christian Berger arbeitet als Ökonom und Wirtschaftsjurist in der Arbeiterkammer Wien zu den Themen Industriepolitik, institutionelle Wirtschaftspolitik und Strukturwandel, insbesondere digitale Transformation.

Kontakt: christian.berger@akwien.at

Bilger, Marcel.

Marcel Bilger ist Professor für Gesundheitsökonomie an der Wirtschaftsuniversität Wien. Er ist Leiter der Abteilung Gesundheitsökonomie und Politik am Institut für Sozialpolitik. Seine Forschungsschwerpunkte sind Gesundheitsfinanzierung und Gerechtigkeit, Adipositas, Gesundheitsökonomie und Ökonometrie sowie Verhaltensökonomie.

Kontakt: marcel.bilger@wu.ac.at

Geyer, Leonard.

Leonard Geyer ist Wissenschaftler im Employment & Labour Mobility Research Team des Europäischen Zentrums und Leiter der Forschungsprojekte Driver Survey.

Kontakt: geyer@euro.centre.org

Griesser, Markus.

Markus Griesser ist Politikwissenschaftler mit dem Forschungsschwerpunkt Arbeits- und Sozialpolitik. Er war im Rahmen des Fairwork-Projekts am Forschungsbereich Finanzwissenschaft und Infrastrukturpolitik der TU Wien beschäftigt.

Kontakt: Markus.Griesser@uibk.ac.at

Gruber-Risak, Martin.

Martin Gruber-Risak ist ao. Universitätsprofessor am Institut für Arbeit- und Sozialrecht der Universität Wien. Zu seinen Forschungsschwerpunkten zählen die arbeits- und sozialrechtlichen Aspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt im Allgemeinen und der Plattformarbeit im Besonderen.

Kontakt: martin.gruber-risak@univie.ac.at

Haas, Barbara.

Barbara Haas ist habilitierte Soziologin, sie forscht und lehrt an der Wirtschaftsuniversität Wien zu den Schwerpunkten Erwerbsarbeit, Nachhaltigkeit, internationale Ländervergleiche sowie empirische Sozialforschung.

Kontakt: Barbara.haas@wu.ac.at

Herr, Benjamin.

Benjamin Herr ist Sozialwissenschaftler an der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA).

Kontakt: herr@forba.at

Haidinger, Bettina.

Bettina Haidinger ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei FORBA (Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt). Sie studierte Volkswirtschaftslehre, Politikwissenschaft und Ethnologie und promovierte an der Wirtschaftsuniversität Wien im Fachbereich Sozialpolitik. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Logistik, globale Wertschöpfung und industrielle Beziehungen, Arbeitsstandards und Europäische Integration, sowie Arbeit, Migration und Geschlechterverhältnisse.

Kontakt: haidinger@forba.at

Kayran, Elif Naz.

Elif Naz Kayran ist Wissenschaftlerin im Employment & Labour Mobility Research Team des Europäischen Zentrums und forscht zu den Themen Plattformarbeit, Arbeitsmigration und Gewerkschaften.

Kontakt: kayran@euro.centre.org

Klaus, Dominik.

Dominik Klaus ist Arbeitssoziologe, forscht und lehrt an der Wirtschaftsuniversität Wien und an der Universität Wien. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Anerkennung, Wertschätzung, neue Formen der Beschäftigung, nachhaltige Arbeit und Digitalisierung.

Kontakt: Dominik.klaus@wu.ac.at

Köszegi, Sabine.

Sabine T. Köszegi ist ordentliche Professorin und Leiterin des Fachbereichs Arbeitswissenschaft und Organisation an der TU Wien.

Kontakt: sabine.koeszegi@tuwien.ac.at

Lamura, Maddalena.

Maddalena Lamura forscht an der Wirtschaftsuniversität Wien und ist Wirtschaftswissenschaftlerin mit den Schwerpunkten Sozialpolitik und ökologische Ökonomie. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind digitale und nachhaltige Transformation der Arbeit, Energiearmut, Just Transition.

Kontakt: maddalena.josefin.lamura@wu.ac.at

Lechner, Elisabeth.

Elisabeth Lechner ist promovierte Kulturwissenschaftlerin, Referentin im Büro für digitale Agenden der Arbeiterkammer Wien und Lektorin am Institut für Anglistik und Amerikanistik der Universität Wien. Sie hat zu Body Positivity, Plattformkapitalismus und digitalem Aktivismus geforscht.

Kontakt: elisabeth.lechner@akwien.at

Maric, Sara.

Sara Maric ist Universitätsassistentin am Institut für Organisation an der Johannes Kepler Universität in Linz und beschäftigt sich in ihrer Forschung mit den Herausforderungen und Implikationen digitaler Plattformen auf Arbeit sowie deren Rolle im digitalen Kapitalismus.

Kontakt: sara.maric@jku.at

Obenholzner, Katharina.

Katharina Obenholzner ist Dissertantin an der Privatuniversität Schloss Seeburg. Sie forscht dort vordergründig zur Sharing Economy und zu Veränderungen der Arbeitswelt im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung und Technologisierung.

Kontakt: katharina_obenholzner@yahoo.com

Plank, Leonhard.

Leonhard Plank ist Senior Scientist am Forschungsbereich Finanzwissenschaft und Infrastrukturpolitik der TU Wien und Mitgründer des Kompetenzzentrums Alltagsökonomie.

Kontakt: leonhard.plank@tuwien.ac.at

Prinz, Nicolas.

Nicolas Prinz ist Wissenschaftler im Employment & Labour Mobility Research Team des Europäischen Zentrums und Masterstudent der Ökonomie an der Universität Wien.

Kontakt: prinz@euro.centre.org

Saupe, Bernhard.

Bernhard Saupe, Studium der Soziologie in Wien und Bielefeld. Zwischen 2009 und 2022 für FORBA (Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt) tätig. Seine Forschungsschwerpunkte beinhalten Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation und Arbeitsmarkt.

Kontakt: saupe@forba.at

Schörpf, Philip.

Philip Schörpf ist Senior Researcher am Forschungsinstitut FORBA. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Digitalisierung, Plattformarbeit, virtuelle Arbeit und Outsourcing.

Kontakt: schoerpf@forba.at

Schüßler, Elke.

Elke Schüßler ist Organisationsforscherin an der Johannes Kepler Universität Linz. Sie beschäftigt sich mit Fragen der menschenwürdigen Arbeit in globalen Wertschöpfungsketten, der Klimakrise und jüngst mit der Transformation von Organisationsformen und Arbeitsbeziehungen im Kontext der Plattformökonomie.

Kontakt: elke.schuessler@jku.at

Stadler, Anna.

Anna Stadler ist Studierende der Soziologie an der Paris Lodron Universität Salzburg. Ihre Forschungsinteressen sind v.a. Armut und soziale Ausgrenzung, soziale Ungleichheit sowie Arbeitssoziologie.

Kontakt: s1057809@stud.sbg.ac.at

Stani, Lukas.

Lukas Stani ist Soziologe an der Universität Wien. Er beschäftigt sich mit den Themen Digitalisierung der Arbeitswelt, Prekarisierung am Arbeitsmarkt und Nachhaltigkeit sowie Nachhaltigkeitsbildung.

Kontakt: lukas.stani@univie.ac.at

Stiebler, Katharina.

Katharina Stiebler ist Studienassistentin am Fachbereich Soziologie und Sozialgeographie im Bereich empirische Sozialforschung. Ihre Forschungsinteressen umfassen Arbeitssoziologie und soziale Ungleichheit sowie qualitative Methoden der Sozialforschung.

Kontakt: katharina.stiebler@plus.ac.at

Seibold, Eva.

Eva Seibold ist Ökonomin in der Abteilung für Wirtschaft, Arbeit und Statistik bei der Stadt Wien und befasst sich mit aktuellen wirtschaftspolitischen Vorhaben auf EU-Ebene. Ihre Schwerpunkte liegen im Bereich der Plattformökonomie, des Europäischen Semesters, sowie der EU-Klimapolitik.

Kontakt: eva.seibold@wien.gv.at

Vogel, Laura.

Laura Vogel ist Universitätsassistentin und Doktorandin am Department für Arbeitswissenschaft und Organisation der TU Wien.

Kontakt: laura.vogel@tuwien.ac.at

Wexenberger, Yannic.

Yannic Wexenberger ist wissenschaftlicher Mitarbeiter (Prae-doc) am Institut für Soziologie der Universität Wien. Er forscht an der Schnittstelle von Arbeits- und Migrationssoziologie sowie kritischer Sozialwissenschaft.

Kontakt: yannic.wexenberger@univie.ac.at

Wiesböck, Laura.

Laura Wiesböck ist Soziologin und arbeitet als Senior Researcher am Institut für Höhere Studien Wien. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich Arbeitsmarkt, Armut und Geschlecht. Aktuell leitet sie die Projekte GigClean und QUEERDEM.

Kontakt: wiesboeck@ihs.ac.at

