

# Plattformarbeit – Potenziale, Herausforderungen und Empfehlungen für die Politik

Ergebnisse der aktuellen Eurofound-Studie  
»Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?«



## 1 Einleitung

Plattformarbeit – die Vermittlung von bezahlten Dienstleistungsaufgaben durch eine Online-Plattform – ist seit etwa einer Dekade auf den europäischen Arbeitsmärkten zu finden. Obwohl diese Beschäftigungsform nach wie vor nicht sehr weit verbreitet ist – die derzeit umfangreichste Studie (COLLEEM II des Joint Research Centres der Europäischen Kommission) zeigt auf, dass etwa 1,4 Prozent der Bevölkerung in den 16 untersuchten Mitgliedstaaten Plattformarbeit als Haupteinkommensquelle betrachten, während weitere zehn Prozent ihr mit unterschiedlicher Intensität und Häufigkeit nachgehen –, wird allgemein von einem dynamischen Wachstum ausgegangen. Dies bezieht sich nicht nur auf die Anzahl an Plattformen, KundInnen und Beschäftigten, sondern auch auf eine zunehmende Heterogenität innerhalb der Plattformarbeit. Unterschiedliche Kombinationen von Geschäftsmodellen, Arbeitsmechanismen der Plattformen und Aufgaben resultieren in unterschiedlichen Auswirkungen auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der Plattformbeschäftigten.

Sowohl in den Medien als auch in der politischen Diskussion werden die Herausforderungen, die Plattformarbeit für die Arbeitsbedingungen der betroffenen Beschäftigten mit sich bringt, zunehmend aufgegriffen. Die oben angeführte Heterogenität innerhalb der Plattformarbeit wird dabei allerdings nur bedingt berücksichtigt. Ebenso werden die Potenziale, die mit dieser Beschäftigungsform verbunden sind, kaum angesprochen. Beides wäre aber essenziell, um zielgerichtete Instrumente zu initiieren, die gewährleisten, dass die Wirtschaft und der Arbeitsmarkt von diesem innovativen Geschäftsmodell profitieren, während gleichzeitig die Standards, die für andere Beschäftigungsformen erarbeitet wurden, auch für die Plattformarbeit gewährleistet werden.

Vor diesem Hintergrund schlägt die aktuelle Studie »Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?«<sup>1</sup> der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der

Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound)<sup>2</sup> eine Typologie der Plattformarbeit vor und analysiert für ausgewählte Formen deren Potenziale und Herausforderungen für den Arbeitsmarkt. Des Weiteren werden Beispiele für Initiativen, die in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union bereits etabliert wurden, um gute Arbeitsbedingungen von PlattformarbeiterInnen zu gewährleisten, vorgestellt und Handlungsempfehlungen für die Politik abgeleitet.

## 2 Arten der Plattformarbeit in Europa

Eurofound hat eine Typologie der Plattformarbeit erarbeitet, die fünf Elemente berücksichtigt:

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

Aus Basis dessen konnten zehn verschiedene Arten der Plattformarbeit identifiziert werden, die per 2017 eine kritische Masse in Bezug auf die Anzahl der Plattformen und angeschlossenen Arbeitskräfte aufwiesen.

Die Studienautorin Irene Mandl ist Leiterin des Forschungsbereiches »Beschäftigung« der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und beschäftigt sich mit sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Forschung zu Arbeitsmarkt und UnternehmerInnentum. Ihre Forschungsthemen umfassen u.a. Digitalisierung, neue Beschäftigungsformen in Europa, spezifische Formen des UnternehmerInnentums (z.B. kleine und mittlere Unternehmen, Ein-Personen-Unternehmen, Familienunternehmen, Unternehmensneugründungen und Unternehmensübergaben), Restrukturierung, Internationalisierung und Personalmanagement.

2 [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu).

1 Download der Studie unter [www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2019/platform-work-maximising-the-potential-while-safeguarding-standards](http://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2019/platform-work-maximising-the-potential-while-safeguarding-standards) oder unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«.

Übersicht: Häufigste Arten der Plattformarbeit in der EU, 2017

	Charakteristika der Dienstleistung			Charakteristika der Plattform		Anteil der Plattformen	Anteil der Arbeitskräfte	Beispiele
	Qualifikationsbedarf	Format der Dienstleistungserbringung	Umfang der Aufgaben	Auswählende	Form des Matching			
<b>Vor Ort durchgeführte kundenabhängige Routinearbeiten</b>	Niedrig	Vor Ort	Größer	Kunde	Angebot	13,7 %	1,3 %	GoMore
<b>Vor Ort durchgeführte plattformbestimmte Routinearbeiten</b>	Niedrig	Vor Ort	Größer	Plattform	Angebot	31,5 %	31,2 %	Uber
<b>Vor Ort durchgeführte kundenabhängige mittelschwere Facharbeit</b>	Niedrig bis mittel	Vor Ort	Größer	Kunde	Angebot	11,3 %	10,9 %	Oferia
<b>Vor Ort durchgeführte arbeitnehmerinitiierte mittelschwere Facharbeit</b>	Niedrig bis mittel	Vor Ort	Größer	Arbeitskraft	Angebot	4,2 %	5,5 %	ListMinut
<b>Online durchgeführte mittelschwere Computerarbeit (Clickwork)</b>	Niedrig bis mittel	Online	Mkcro	Plattform	Angebot	0,6 %	5,3 %	CrowdFlower
<b>Vor Ort durchgeführte kundenabhängige höherqualifizierte Arbeit</b>	Mittel	Vor Ort	Größer	Kunde	Angebot	2,4 %	3,3 %	appJobber
<b>Vor Ort durchgeführte plattformbestimmte höherqualifizierte Arbeit</b>	Mittel	Vor Ort	Größer	Plattform	Angebot	1,2 %	4,2 %	Be My Eyes
<b>Online plattformbestimmte höherqualifizierte Arbeit</b>	Mittel	Online	Größer	Plattform	Angebot	0,6 %	1,9 %	Clickworker
<b>Online kundenabhängige von SpezialistInnen durchgeführte Arbeit</b>	Mittel bis hoch	Online	Größer	Kunde	Angebot	5,4 %	30,3 %	Freelancer
<b>Online von im Wettbewerb stehenden SpezialistInnen durchgeführte Arbeit</b>	Hoch	Online	Größer	Kunde	Wettbewerb	5,4 %	4,6 %	99designs

Quelle: Eurofound

### 3 Potenziale und Herausforderungen für den Arbeitsmarkt

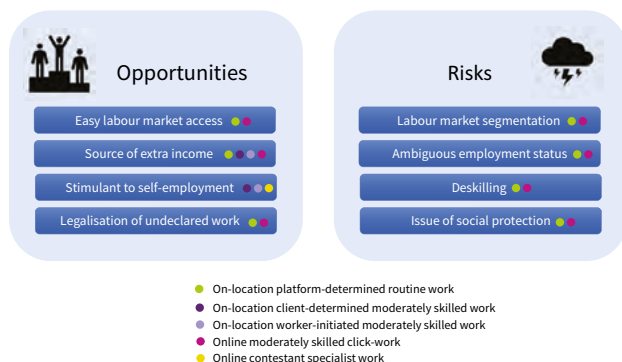
Vielfach diskutierte Vorteile der Plattformarbeit sind, dass sie einen niedrigschwelligen Zugang zu Beschäftigung bietet, der Dis-

kriminierung auf dem Arbeitsmarkt entgegenwirken und benachteiligten Gruppen die Teilnahme ermöglichen kann. Dies trifft insbesondere auf Plattformarbeit zu, die mit geringqualifizierten Aufgaben verbunden ist.

Des Weiteren bietet sie eine gute Möglichkeit, (zusätzliches) Einkommen zu generieren, und wird von einigen Arbeitskräften strategisch als Sprungbrett in die Selbständigkeit genutzt. Letzteres trifft eher auf mittel- und höherqualifizierte Tätigkeiten zu und ist in erster Linie dann realisierbar, wenn die Plattform sich auf Vermittlungstätigkeiten beschränkt und wenig bis gar nicht in die Arbeitsorganisation eingreift.

Eine der aktuell größten Herausforderungen in Zusammenhang mit Plattformarbeit ist die Klärung des Beschäftigungsstatus der Arbeitskräfte als Angestellte oder Selbständige. Eine korrekte Einstufung ist bedeutend, da sie die Rechte und Ansprüche der Arbeitskräfte in Bezug auf Sozialschutz, Arbeitszeit, Verdienst oder Interessenvertretung beeinflusst. Bislang hat noch kein EU-Mitgliedstaat eine klare Regelung, die den Beschäftigungsstatus von Plattformarbeitern festlegt. In der Praxis wird dieser in den meisten Fällen von den Plattformen festgelegt und resultiert in einem Selbständigenstatus. Unter den analysierten Arten der Plattformarbeit scheint eine Fehleinstufung am wahrscheinlichsten zu sein, wenn das Geschäftsmodell auf einem hohen Maß an Intervention durch die Plattform basiert und die Arbeit kleine, geringqualifizierte Aufgaben umfasst.

**Schaubild 1: Potenzielle Arbeitsmarkteffekte verschiedener Arten der Plattformarbeit**

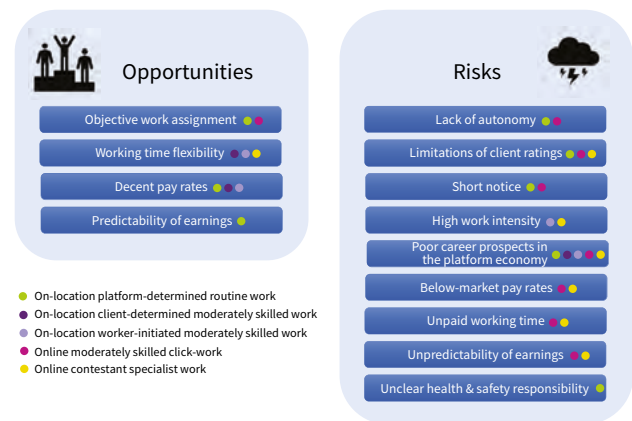


Quelle: Eurofound

Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen zeigt sich, dass die Verdienste bei der Plattformarbeit, die persönlich vor Ort durchgeführt wird, mit jenen in der traditionellen Wirtschaft vergleichbar sind. Allerdings sind die Einkünfte aufgrund der kleinen Größe der einzelnen Aufgaben und der geringen Qualifikationsanforderung oft gering. Bei der Online-Arbeit drückt der globale Wettbewerb tendenziell die Tarife, und es kommt vielfach zu unbezahlter Arbeitszeit (z.B. durch die Notwendigkeit, nach neuen Aufgaben zu suchen und sich dafür zu bewerben). Wenn die Vergabe der Aufgaben auf der Grundlage eines Wettbewerbes erfolgt, sind die Verdienste höchst unvorhersehbar.

Die Algorithmen, die die KundInnen und die Arbeitskräfte zusammenbringen, haben in einigen Arten der Plattformarbeit einen starken Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, dass den Arbeitskräften Aufgaben zugewiesen werden. In den meisten Fällen ist den Arbeitskräften der Zugang zu Informationen, wie diese Algorithmen arbeiten, nicht zugänglich.

**Schaubild 2: Potenzielle Auswirkungen verschiedener Arten der Plattformarbeit auf die Arbeitsbedingungen**



Quelle: Eurofound

#### 4 Handlungsempfehlungen für die Politik

Plattformarbeit könnte als Arbeitsmarktinstrument genutzt werden, um benachteiligte Gruppen in die Beschäftigung zu integrieren, das Arbeitsleben zu verlängern, nicht angemeldete Erwerbstätigkeit zu legalisieren, die Selbständigkeit zu fördern und die Haushaltseinkommen zu erhöhen. Bevor jedoch ein solcher Ansatz gefördert wird, sind zusätzliche Informationen über die potenziellen unbeabsichtigten Auswirkungen erforderlich, wie z.B. die Segmentierung des Arbeitsmarktes oder die Verdrängung traditioneller Arbeitsplätze mit besseren Arbeitsbedingungen.

In Bezug auf die Feststellung des Beschäftigungsstatus von Plattformarbeitern könnte eine Standardeinstufung als Angestellte oder Selbständige je nach Art der Plattformarbeit erwogen werden, und zwar mit der Möglichkeit für die Plattform, auf Grundlage ihres individuellen Geschäftsmodells und der angewandten Mechanismen einen anderen Status zu begründen.

Hinsichtlich der den Plattformen zugrundeliegenden Algorithmen bedarf es der Transparenz, wie diese funktionieren, um sicherzustellen, dass die Arbeitskräfte gerecht behandelt werden. Des Weiteren scheinen der Zugang der Arbeitskräfte zu Rechtsbehelfen im Falle einer unfairen Bewertung und die Portabilität von Bewertungen auf verschiedenen Plattformen nötig.

Für Plattformarbeitern, die weltweit im Wettbewerb um Aufgaben stehen, müssen angemessene Vergütungssätze sichergestellt werden. Bei anderen Arten müssen die Vorhersehbarkeit der Einkommen und der Arbeitszeiten sowie die unbezahlte Arbeitszeit in Angriff genommen werden.

**Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report«**  
**Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »E-Library«**



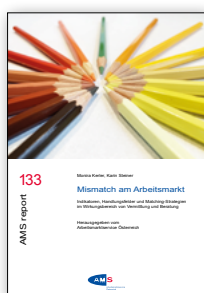
AMS report 130  
*Sabine Etl, Raoul Biltgen, Elli Scambor*  
**Neue Wege in der arbeitsmarktorientierten Beratung und Betreuung von Männern**  
 Das Projekt »Männer BBE« des AMS Wien und der Männerberatung Wien

ISBN 978-3-85495-642-8



AMS report 131/132  
*Monira Kerler, Sofia Kirilova, Claudia Liebeswar*  
**Bildungs- und Berufsberatung für den tertiären Aus- und Weiterbildungssektor und Arbeitsmarkt**  
 Zielgruppen- und Bedarfsanalyse mit besonderem Fokus auf die Weiterentwicklung des Informationsangebotes des AMS

ISBN 978-3-85495-643-6



AMS report 133  
*Monira Kerler, Karin Steiner*  
**Mismatch am Arbeitsmarkt**  
 Indikatoren, Handlungsfelder und Matching-Strategien im Wirkungsbereich von Vermittlung und Beratung

ISBN 978-3-85495-645-2



AMS report 134  
*Regina Haberfellner, René Sturm*  
**Hochschulabsolventinnen und Soft Skills aus Arbeitsmarktperspektive**

ISBN 978-3-85495-646-0



AMS report 135  
*Marian Fink, Thomas Horvath, Peter Huber, Ulrike Huemer, Matthias Kirchner, Helmut Mahringer, Philipp Piribauer*  
**Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2023**  
 Berufliche und sektorale Veränderungen im Überblick

ISBN 978-3-85495-647-9



AMS report 136  
*Birgit Aigner-Walder, Marika Gruber*  
**Jugendarbeitslosigkeit und Migration im ländlichen Raum**  
 Analyse am Beispiel des Bundeslandes Kärnten

ISBN 978-3-85495-648-7

**[www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)**

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

**Anschrift der Autorin**

Mag.<sup>a</sup> Irene Mandl  
 Eurofound, Wyattville Road, Loughlinstown  
 Co. Dublin, D18 KP65, Ireland  
 Tel.: +353 1 2043100  
 E-Mail: [Irene.Mandl@eurofound.europa.eu](mailto:Irene.Mandl@eurofound.europa.eu)  
 Internet: [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)

Alle Publikationen der Reihe **AMS info** können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at).

Ausgewählte Themen aus der AMS-Forschung werden in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder bei der Communicatio bestellt werden. AMS report – Einzelbestellungen € 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten).

Bestellungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: [verlag@communicatio.cc](mailto:verlag@communicatio.cc), Internet: [www.communicatio.cc](http://www.communicatio.cc)

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien

März 2020 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

