

Flexibel und selbstbestimmt oder prekär und fremdbestimmt?

CLOUDWORK IN ÖSTERREICH



Flexibel und selbst- bestimmt oder prekär und fremdbestimmt?

Cloudwork in Österreich

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.

Digitale Plattformen und die Transformation von Arbeit

Die International Labour Organization berichtet, dass sich die Anzahl der digitalen Arbeitsplattformen weltweit in den letzten zehn Jahren erhöht hat, sowohl die der reinen webbasierten (z.B. Clickworker) als auch die der standortbasierten Plattformen (z.B. Lieferando). Unter diesen hat der Liefersektor die höchste Anzahl an Plattformen (383), gefolgt von rein online-basierten Arbeitsplattformen (283) und Plattformen aus dem Taxi-sektor (106). Demgegenüber geben Schätzungen der Europäischen Union

(2022) an, dass die Anzahl der Plattformarbeiter*innen von 28,3 Millionen im Jahr 2022 auf 43 Millionen im Jahr 2025 steigen wird. Weitere Erhebungen der OECD und der International Labour Organization zeigen, dass ungefähr 40% der Menschen, die auf digitalen Plattformen Arbeitsaufträge annehmen, einen Bachelor-Abschluss besitzen. Dadurch ergibt sich ein wachsender Arbeitsmarkt, der für Menschen mit hohem Bildungsabschluss attraktiv zu sein scheint.

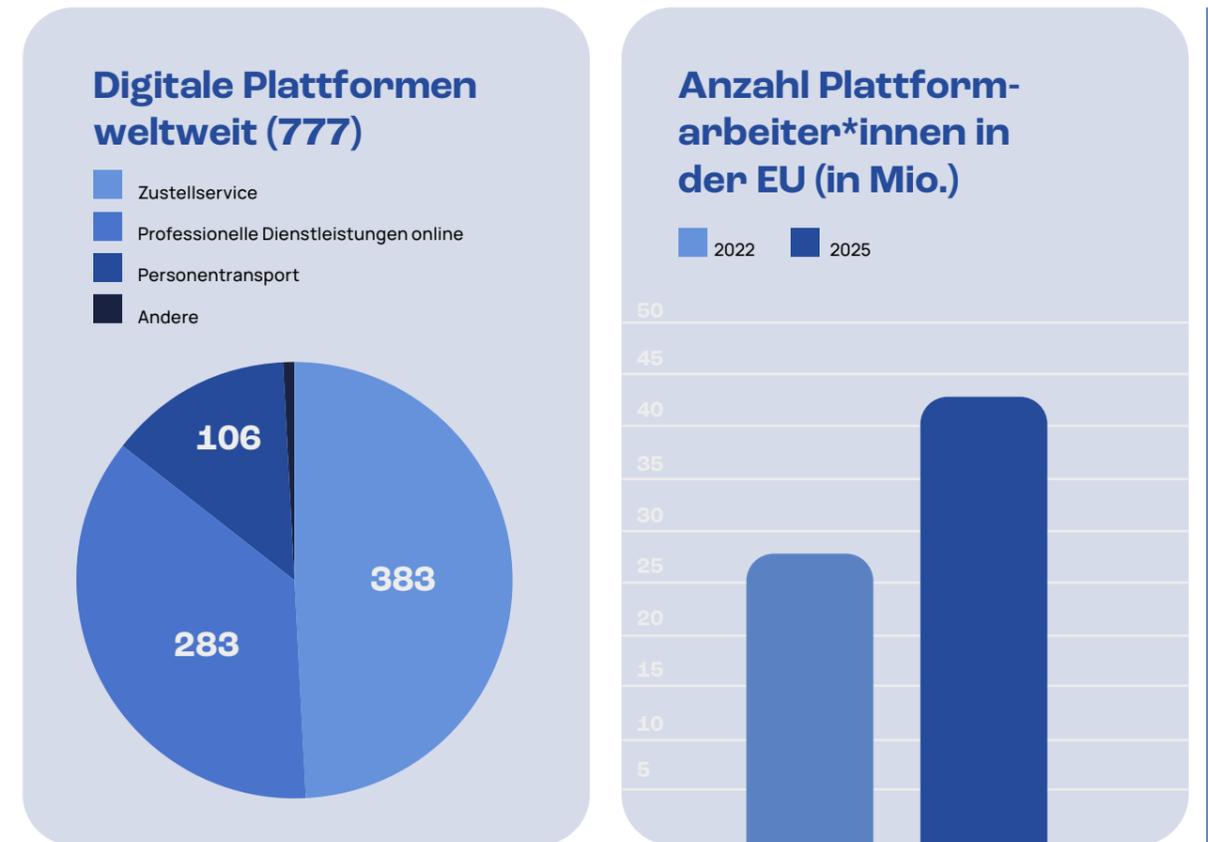


Abbildung 1: Der digitale Arbeitsmarkt (Quelle: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf; OECD, ILO, & European Union (2023) Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0ddcac3b-en>)

Arbeit, die über digitale Arbeitsplattformen vermittelt wird, kann unterschiedliche Ausprägungsformen annehmen und lässt sich in ortsgebundene "Gig Work" und ortsunabhängige "Crowdwork" bzw. "Cloudwork" unterteilen. Cloudwork beinhaltet sowohl sehr kleinteilige und schlecht bezahlte Mikroaufgaben (z.B. KI Training, Umfragen ausfüllen) als auch komplexe, meist besser bezahlte Aufträge (z.B. App-Entwicklung). Wie stark die Erfüllung dieser Aufträge an einen Ort geknüpft

ist, spielt bei der Klassifizierung von Plattformarbeit eine wesentliche Rolle. Während Kurierdienstleistungen wie die Essenszustellung durch Lieferplattformen wie Lieferando an ein bestimmtes Gebiet gebunden sind, können Dienstleistungen wie Nachhilfe, Übersetzung oder Grafikdesign ortsunabhängig verrichtet werden (für einen Überblick siehe Abbildung 2). Während der Bereich der ortsgebundenen Gig Work bereits gut untersucht und auch sichtbar politisch umkämpft ist, ist der Bereich

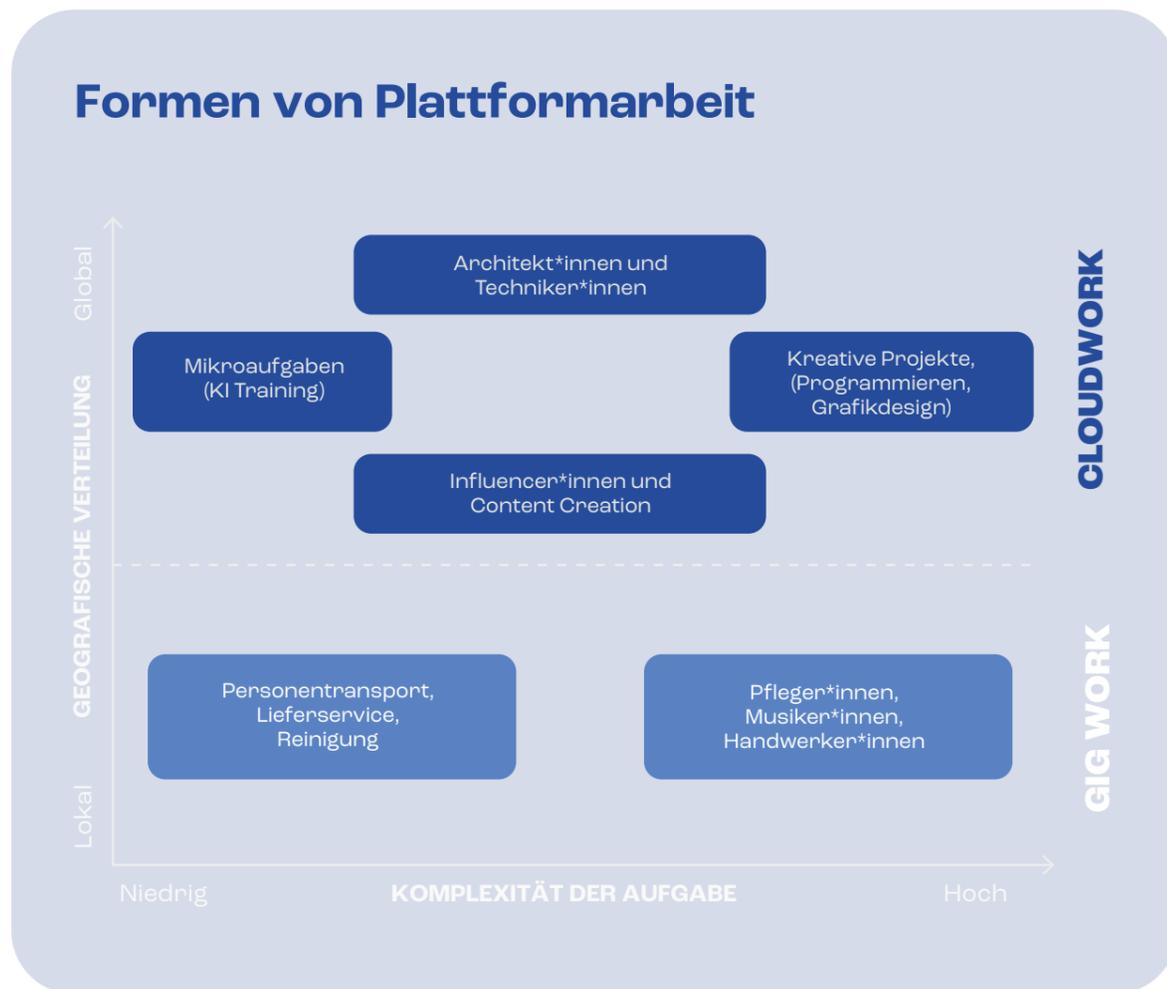


Abbildung 2: Formen von Plattformarbeit (nach: Vallas, S. P., & Schor, J. B. (2020). What do platforms do? Understanding the gig economy. Annual Review of Sociology, 46)

der ortsunabhängigen Cloudwork, die auf Plattformen Fiverr, Upwork oder Clickworker vermittelt wird, noch vergleichsweise wenig erforscht. Aus diesem Grund hat dieses Projekt ein besonderes Augenmerk auf den Sektor der professionellen Dienstleistungen gelegt, der über digitale Arbeitsplattformen wie Upwork oder Fiverr vermittelt wird. Im Folgenden

werden Personen, die professionelle Dienstleistungen über digitale Arbeitsplattformen als Cloud-Arbeiter*innen bezeichnet.

Die Narrative rund um Plattformarbeit sind vielfältig. Themen wie Flexibilität und Autonomie in der Arbeitsorganisation werden dabei vor allem durch digitale Plattformen selbst

hervorgehoben. Jede*r kann, so die Erzählung, ein „Entrepreneur“ sein. Umgekehrt versprechen die Plattformen eine neue Form von Dienstleistung. Die Plattform Upwork beispielsweise hat den Claim: „Forget the old rules. You can have the best people. Right now. Right here.“ (Upwork.com; abgerufen am 22.1.24). So wird nicht nur die (Schein-)Selbstständigkeit der Cloud-Arbeiter*innen als attraktive Alternative zu traditionellen Arbeitsformen dargestellt, sondern auch das Bild von digitalen Arbeitsplattformen als disruptive Innovatoren geprägt. Basierend auf insgesamt 28 qualitativ erhobenen Interviews mit Cloud-Arbeiter*innen (n=25), Gewerkschaftsvertreter*innen (n=2) und einem Unternehmen (n=1) aus Österreich zeigt sich, dass diese Versprechen nicht unbedingt in der Praxis eingelöst werden.

Aufgrund der fehlenden regulatorischen Rahmenbedingungen ist Plattformarbeit nach wie vor ein hochdynamisches Feld. Mittels einer modularen technischen Infrastruktur und dem Einsatz intransparenter Algorithmen gestalten digitale Plattformen sowohl den Austausch von Arbeit und Kapital als auch die Arbeitsorganisation. Zwar können sich Cloud-Arbeiter*innen die Arbeits-

zeiten sowie den Arbeitsort prinzipiell flexibel einteilen, sie unterliegen dennoch den Nutzungsbedingungen der Plattform, die von diesen wiederum einseitig bestimmt werden. Eine der grundlegenden Herausforderungen für Cloud-Arbeiter*innen ist ein Mangel an institutionellen und rechtlichen Rahmenbedingungen für die Durchsetzung ihrer Rechte. Nichtsdestotrotz ist Plattformarbeit für viele Menschen eine attraktive Arbeitsform - zumindest als sogenannter „side-hustle“, also Nebenjob.

Flexibilität und Autonomie - aber nur für Wenige



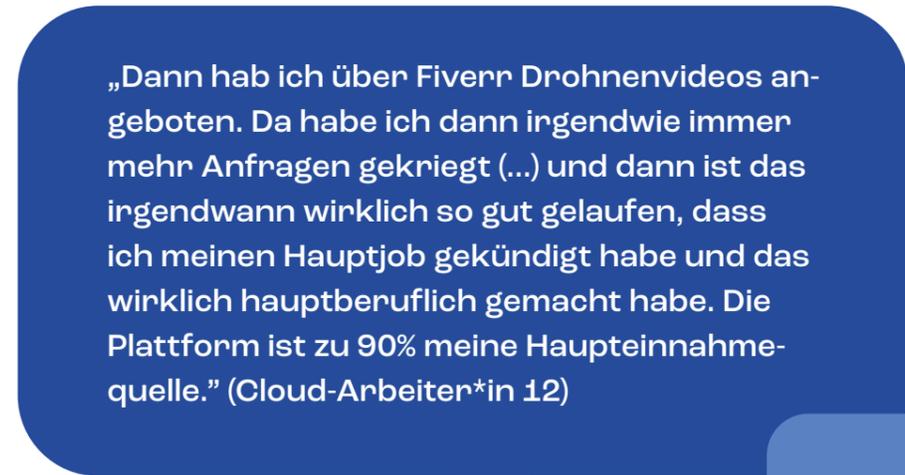
„Du bist völlig flexibel und musst nicht eine feste Anzahl von Stunden arbeiten. Du kannst von überall zu jeder Zeit arbeiten, und das hat mich angesprochen.“ (Cloud-Arbeiter*in 08)

Aus unserer Studie konnten wir **vier zentrale Narrative** identifizieren, die teils von Wissenschaft und Medien, teils von den Plattformen selbst geprägt werden. Das **erste Narrativ**, das Menschen dazu veranlasst, über digitale Plattformen zu arbeiten und das vor allem durch digitale Arbeitsplattformen propagiert wird, ist das der zeitlichen und örtlichen Flexibilität. Während Plattformen das Bild des selbstbestimmten

„Entrepreneurs“ bewerben, spielt die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und privatem Leben (z.B. Elternzeit oder Bildungskarenz) in der Praxis eine zentrale Rolle. Aus unserer Analyse zeigt sich, dass Flexibilität ein Merkmal ist, das sich sowohl in den Narrativen über Plattformarbeit und den Versprechungen der Plattformen selbst als auch in der Lebensrealität der Cloud-Arbeiter*innen wiederfindet.

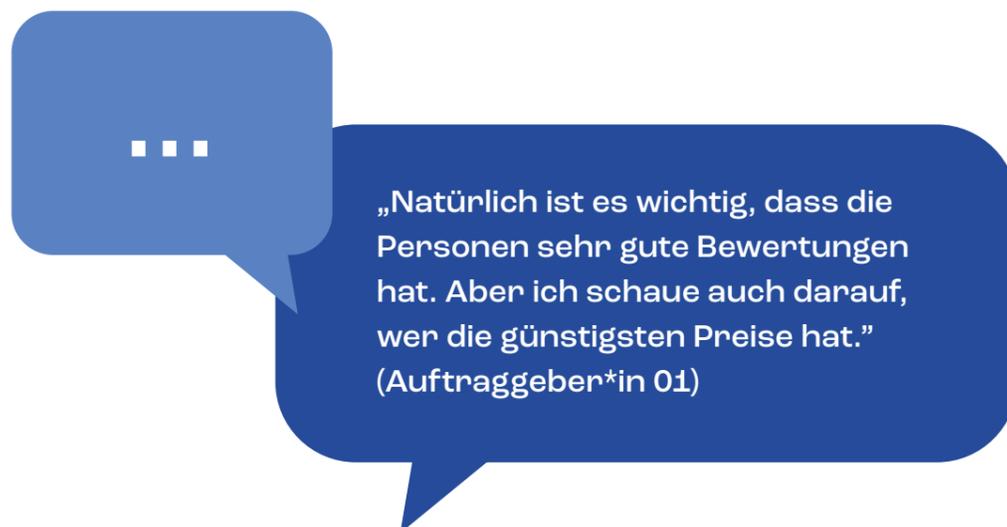
Das **zweite Narrativ** betrifft die niedrigen Einstiegsbarrieren und die einhergehende Aussicht auf neue Einkommens- und Karriere-möglichkeiten. Digitale Arbeitsplattformen versprechen niedrige Einstiegsbarrieren und eine einfache Navigation auf der Plattform, die einen sofortigen Zugang zu einem globalen Arbeitsmarkt ermöglichen soll. Dieses Narrativ findet sich in der Praxis wieder. Plattformarbeit

kann nach einem Arbeitsplatzverlust, beispielsweise verursacht durch Krisen wie die COVID-19 Pandemie, eine Alternative bieten oder aber ein erster Schritt in die Selbstständigkeit sein.



„Dann hab ich über Fiverr Drohnenvideos angeboten. Da habe ich dann irgendwie immer mehr Anfragen gekriegt (...) und dann ist das irgendwann wirklich so gut gelaufen, dass ich meinen Hauptjob gekündigt habe und das wirklich hauptberuflich gemacht habe. Die Plattform ist zu 90% meine Haupteinnahmequelle.“ (Cloud-Arbeiter*in 12)



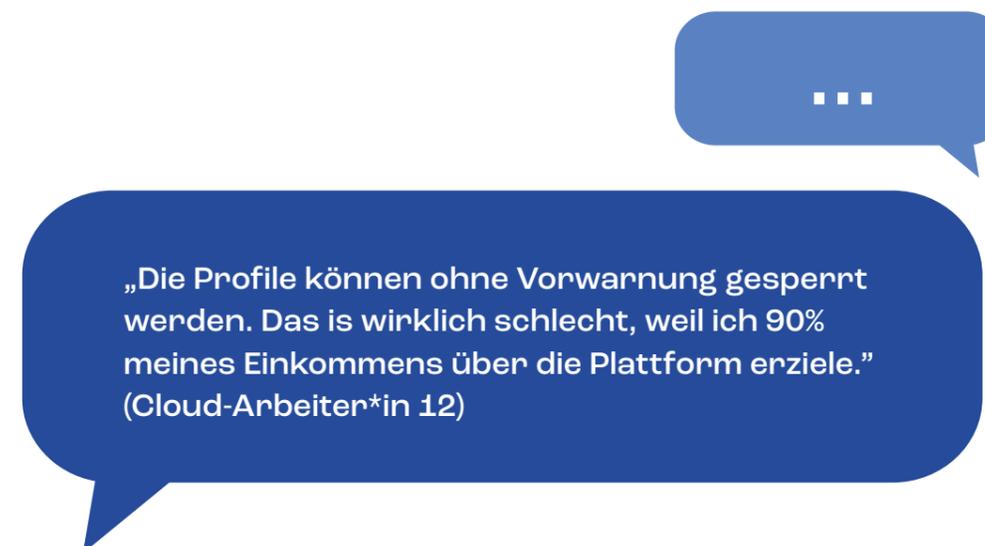


Dem Narrativ der geringen Einstiegsbarrieren und vielfältigen Karriere-möglichkeiten steht in der Praxis ein intensiver Wettbewerb um eine begrenzte Anzahl an Aufträgen gegenüber. Auf digitalen Arbeitsplattformen stehen Cloud-Arbeiter*innen in direktem Wettbewerb zueinander, der Preis der von ihnen erbrachten Dienstleistungen ist für alle sichtbar. Auftraggeber*innen können bei der Auswahl von Cloud-Arbeiter*innen Ratings wie die Preise transparent miteinander vergleichen.

Aufgrund der begrenzten Auftragslage befindet sich ein Teil der Cloud-Arbeiter*innen neben der Plattformarbeit auch in einem traditionellen Angestelltenverhältnis. Die Gründe dafür sind vor allem ein gesichertes Einkommen und die soziale Absicherung, die im Falle reiner Plattformarbeit selbst organisiert werden müsste.

Das **dritte Narrativ** bezieht sich auf die Reduktion der Rolle digitaler Arbeitsplattformen auf

Von Flexibilität und Autonomie zu Abhängigkeit und Kontrolle



ihre vermittelnde Rolle zwischen unterschiedlichen Marktteilnehmer*innen. Diese Erzählung wird von den Plattformen selbst genutzt, um Verantwortung abzuwenden und die Selbstständigkeit von Cloud-Arbeiter*innen zu legitimieren. Vor dem Hintergrund einseitig bestimmter Geschäfts- und Nutzungsbedingungen und der Anwendung intransparenter Algorithmen, die in das Marktgeschehen und in die Arbeitsprozesse eingreifen, entspricht dieses Narrativ nicht der vor-

liegenden Praxis. Mittels “learning by doing” lernen Cloud-Arbeiter*innen, sich innerhalb des algorithmischen Managements der Plattform zurechtzufinden. Bei Änderungen des Algorithmus fängt dieser Lernprozess von vorne an. Unklare Governance-Praktiken können erhebliche finanzielle Auswirkungen haben.

„Eigentlich brauche ich da keinen Kontakt. Ich weiß nicht, die sitzen, glaube ich, in Amerika und das ist ein riesengroßes Unternehmen. Ich weiß nicht, wo sie herkommen, aber ich glaube da habe ich selbst als Freelancer nicht so viel Möglichkeiten, da mitzureden.“
(Icloud-Arbeiter*in 16)

...

Damit nehmen digitale Arbeitsplattformen arbeitgeber*innenähnliche Funktionen an, ohne aber für die Arbeitskräfte ei*en Ansprechpartner*in zu sein und ohne die institutionellen Garantien eines Normalarbeitsverhältnisses zu bieten.

Das **vierte Narrativ** bezieht sich auf Plattformen als innovative Alternative zu traditionellen Arbeitsverhältnissen und Arbeitsweisen. Die Plattform Upwork beispielsweise

behauptet: “Forget the old rules. You can have the best people. Right now. Right here.” (Upwork.com; abgerufen am 22.1.24). Unter dem Begriff der „Sharing Economy“ wurden digitale Plattformen auch als Möglichkeit zur Entkommodifizierung und Emanzipation von etablierten Wirtschaftsstrukturen diskutiert. Dabei ist plattformbasierte Arbeit in vielerlei Hinsicht eher ein Rückschritt hin zu antiquierten Arbeitsformen. Hierzu zählt unter anderem, dass die Mit-

bestimmungsmöglichkeiten auf Plattformen gering sind. Mithilfe der technischen Infrastruktur üben digitale Plattformen Kontrolle über Cloud-Arbeiter*innen aus, zentralisieren die Entscheidungsmacht (z.B. über Preisfestsetzung und Aufgabenzuweisung) und legen Kommunikationskanäle zwischen der Plattform und den Arbeitskräften tendenziell sehr eng aus. Gleichzeitig zeigt unsere Untersuchung, dass die Cloud-Arbeiter*innen selbst nur wenige Erwar-

tungen hinsichtlich Mitgestaltung des Arbeitsplatzes und Mitbestimmung haben. Zudem verstärken sich hier die Narrative der Plattform als innovatives Technologieunternehmen und der Cloud-Arbeiter*innen als eigenverantwortliche Entrepreneure, ungeachtet der einseitigen Macht- und Kontrollausübung durch die Plattform, gegenseitig.

Ergebnisse

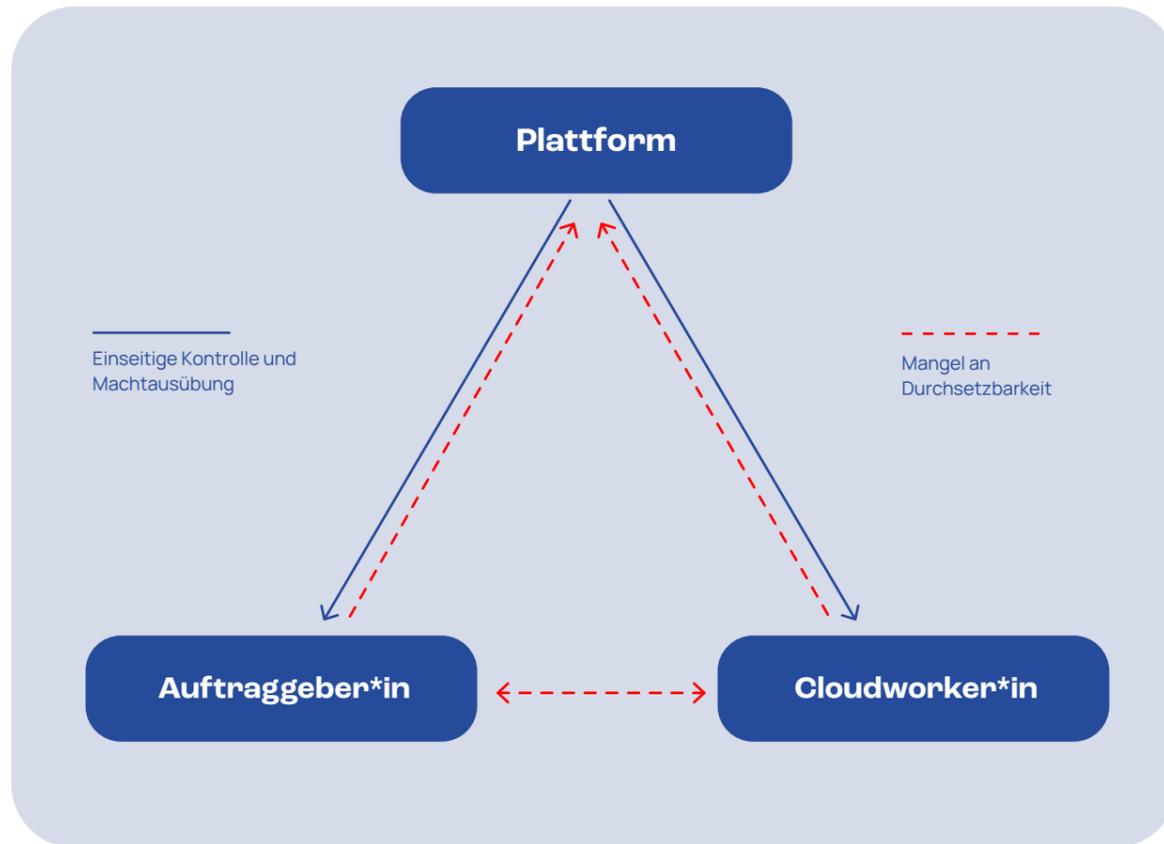


Abbildung 3: Aushandlungsdynamiken innerhalb der plattformdominierten trilateralen Beziehung

- Die Anzahl der miteinander verbundenen Teilnehmer*innen durch Plattformarbeit nimmt zu.
- Die Ausübung von Macht und Kontrolle geht einseitig von der Plattform aus.
- Die trilaterale Beziehung zwischen Plattform, Cloud-Arbeiter*innen und Auftraggeber*innen wird von der Plattform einseitig bestimmt.
- In den Aushandlungsprozessen um faire Bedingungen fehlen Akteur*innen wie Gewerkschaften, Interessengruppen und Institutionen.
- Dadurch haben Cloud-Arbeiter*innen kaum Möglichkeiten, ihre Interessen und Rechte wirksam durchzusetzen.

Gestaltungsoptionen

Unsere Forschung zeigt auf, dass Narrative und Praxis in der Plattform-ökonomie in Teilen übereinstimmen und gleichzeitig Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die den Versprechungen nicht entsprechen und zu einem unausgeglichene Machtverhältnis zugunsten der Plattformen führen. Aus unseren Ergebnissen lassen sich folgende Gestaltungsoptionen für die Interessenpolitik ableiten:

- Um dem wachsenden Bedarf die Arbeitnehmer*innen nach flexibleren und selbstbestimmten Arbeits-

möglichkeiten gerecht zu werden, müssen Betriebe, Interessensvertretung und Politik einen rechtlichen Rahmen für eine bessere Absicherung von Cloud-Arbeiter*innen schaffen und für eine Normalisierung und institutionelle Einbettung flexibler Arbeitsverhältnisse sorgen.

- Gleichzeitig gilt es, insbesondere jüngere Generationen, die besonders von dem "Flexibilitätsversprechen" angezogen werden, über regulatorische Lücken, rechtliche Aspekte der Absicherung selbstän-

diger Plattformarbeit sowie über die Bedeutung von Mitbestimmungsmöglichkeiten und kollektiver Interessensvertretung zu informieren, so dass sie den Status Quo nicht als gegeben annehmen. Hierbei sollten digitale Technologien selbst stärker genutzt werden, um Themen wie Mitbestimmungsrechte und gewerkschaftliche Organisation auch an jüngere Generationen zu kommunizieren.

→ Die Interessenvertretungen von Arbeitskräften müssen sich dafür einsetzen, dass auch in neuen Arbeitsformen bereits erkämpfte Arbeitsmarktinstitutionen - sei es im Bereich des Normalarbeitsverhältnisses oder im Bereich der selbstständigen Arbeit - nicht umgangen werden können oder dass, sollte dies nötig sein, neue Institutionen zum Schutz der Interessen der Arbeitskräfte etabliert werden.

DAS FORSCHUNGSPROJEKT

Das Projekt "Digitalisierung und Arbeitsorganisation: Narrative, Praxis und Gestaltungsoptionen" wurde von der Arbeiterkammer Wien gefördert an der Johannes Kepler Universität Linz durchgeführt (2021-2023).

Es integriert organisationswissenschaftliche, geschichtswissenschaftliche und soziologische Perspektiven, um Narrative und Praktiken der Technisierung und Digitalisierung zu erforschen.

Das Projekt ist in vier eigenständige empirische Teilprojekte gegliedert, wobei drei jeweils auf ein spezifisches Arbeitsfeld fokussieren und eines „quer“ zu diesen drei Projekten eine historische Perspektive einnimmt. Die drei empirischen Felder IT-Industrie, Plattformarbeit und Altenpflege decken dabei eine vielfältige Bandbreite an Arbeitskontexten ab.

ANSPRECHPARTNER*INNEN

Arbeiterkammer Wien

Teilprojekt Plattformarbeit

Univ.-Prof.in Dr.in Elke Schüßler
(elke.schuessler@leuphana.de)

Mag.a Sara Maric
(sara.maric@jku.at)

Mehr Informationen:



