



**FRIEDRICH NAUMANN
STIFTUNG** Für die Freiheit.

DIE NEUERFINDUNG DER ARBEITSWELT

Das Wachstum und die Chancen der Gig Economy

Diane Mulcahy

ANALYSE

Impressum


Herausgeberin

Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit
Truman-Haus
Karl-Marx-Straße 2
14482 Potsdam-Babelsberg

/freiheit.org

/FriedrichNaumannStiftungFreiheit

/FNFreiheit

/stiftungfuerdiefreiheit

Autorin

Diane Mulcahy ist Autorin von "The Gig Economy" (Harper Collins).
Sie hat den ersten MBA-Kurs in den USA zur Gig Economy ins Leben gerufen
und schreibt regelmäßig für Forbes und Harvard Business Review.

Redaktion

Adam DuBard
Courtney Flynn Martino
Sven Hilgers

Kontakt

Telefon +49 30 220126-34
Telefax +49 30 690881-02
E-Mail service@freiheit.org

Stand

Oktober 2022

Hinweis zur Nutzung dieser Publikation

Diese Publikation ist ein Informationsangebot der Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit. Die Publikation ist kostenlos erhältlich und nicht zum Verkauf bestimmt. Sie darf nicht von Parteien oder von Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden (Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie Wahlen zum Europäischen Parlament).

Lizenz

Creative Commons (CC BY-NC-ND 4.0)

Inhalt

1. EINLEITUNG	4
1.1 Was verbirgt sich hinter dem Begriff Gig Economy?	4
1.2 Der Ist-Zustand der Gig Economy	4
2. TRENDS INNERHALB DER GIG ECONOMY	5
2.1 Eine neue Sichtweise auf die Sicherheiten der Selbstständigkeit	5
2.2 Das Potenzial für ein höheres Einkommen.....	5
2.3 Die Lebensqualität der Selbstständigen.....	6
2.4 Die steigende Akzeptanz von nicht-traditionellen Formen der Erwerbstätigkeit	6
2.5 Das Ende der klassischen Bürojobs	6
3. DIE VORTEILE DER GIG ECONOMY	7
3.1 Die Vorteile für die Selbstständigen.....	7
3.2 Die Vorteile für die Unternehmen	8
4. DIE HERAUSFORDERUNGEN DER GIG ECONOMY.....	9
4.1 Eine Herausforderung für die Selbstständigen: Zugang zu Arbeitgeberleistungen	9
4.2 Eine Herausforderung für die Unternehmen: Die Klassifizierung der Beschäftigten	10
5. ZUSAMMENFASSUNG	12

1. Einleitung

Ziel der Studie der Friedrich-Naumann-Stiftung über die Gig Economy ist es, ein umfassenderes Verständnis für die Art der mit der Gig Economy verknüpften Beschäftigungsverhältnisse, für die an ihr beteiligten Akteure und für ihre Möglichkeiten zur Förderung von Flexibilität bei gleichzeitiger Gewährleistung gerechter Arbeitsbedingungen zu schaffen. Sie stellt einen aktuellen Überblick über die Gig Economy, ihre aktuellen Trends sowie über die Vorteile und die Herausforderungen des Gig-Working bereit. Diese Betrachtungen erfolgen vor dem Hintergrund der vielen, durch die Pandemie verursachten Veränderungen und sie werden mit einer politischen Diskussion abgeschlossen, die Empfehlungen zur Veränderung der Arbeitsmärkte gibt, mit denen eine gerechtere Behandlung der Erwerbstätigen erzielt werden kann.

1.1 Was verbirgt sich hinter dem Begriff Gig Economy?

Die Zahl der bei einem einzigen Arbeitgeber in herkömmlichen Arbeitsverhältnissen in Vollzeit beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist sowohl in den USA als auch in der EU rückläufig. An ihre Stelle treten zunehmend alternative Arbeitsformen wie Projektarbeit, Nebenjobs, selbstständige und freiberufliche Auftragsarbeit sowie Arbeit, die auf Abruf und über Plattformen vergeben wird. Diese Tätigkeiten werden zusammenfassend als Gig Economy bezeichnet.

Die Gig Economy basiert auf der Arbeit von Solo-Selbstständigen. Mit dem Wort „Solo“ wird ausgedrückt, dass es sich um unabhängige Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer handelt, die keine Angestellten haben. Selbstständige, die Angestellte haben, sind Kleinunternehmen. Sie sind nicht Gegenstand dieser Betrachtungen. Zu den Solo-Selbstständigen gehören unabhängige Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer, Freiberuflerinnen und Freiberufler, Gutachterinnen und Gutachter und Beraterinnen und Berater sowie Erwerbstätige, die auf Abruf arbeiten und ihre Aufträge über Plattformen erhalten. In dieser Publikation werden die Begriffe Selbstständige, Freiberuflerinnen und Freiberufler sowie Gig-Workerinnen und Gig-Worker synonym verwendet und sie alle beziehen sich auf Solo-Selbstständige.

1.2 Der Ist-Zustand der Gig Economy

Die Gig Economy ist im Verlauf des vergangenen halben Jahrzehnts stetig und schnell angewachsen und dieses Wachstum hat sich während der Pandemie noch weiter beschleunigt (WEF 2021). Das Global Institute von McKinsey schätzt, dass etwa ein Drittel der Arbeitskräfte auf Ganz- oder auf

Teilzeitbasis selbstständig tätig ist.¹ In dem Bericht „State of Independence“ stellt der Personaldienstleister MBO fest, dass die Anzahl der Personen, die mehr als 15 Stunden pro Woche selbstständig arbeiten, in den USA im Jahr 2020 von 13,6 Millionen auf 17 Millionen um 25 % gestiegen ist. Eine noch größere Gruppe, die weniger als 15 Stunden pro Woche selbstständig arbeitet, wuchs von 24,6 Millionen auf 34,1 Millionen um 39 % an.² In den USA machen herkömmliche Mitarbeiter bei einigen Technologieunternehmen nur noch die Hälfte der Belegschaft aus. Bei Google sind sie bereits eine Minderheit.^{3,4}

Ein Bericht von McKinsey über die Zukunft der Arbeit in Europa hat ergeben, dass die Teilzeitarbeit in 22 der 29 europäischen Länder deutlich zugenommen hat und dass die Selbstständigen – einschließlich Freiberuflerinnen und Freiberuflern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Zeitarbeitsfirmen und Gig-Workerinnen und Gig-Workern – inzwischen schätzungsweise 20–30 % der Erwerbstätigen ausmachen.⁵

Ein wesentlicher Wachstumsfaktor der Gig Economy ist der Wunsch der Erwerbstätigen nach einer anderen Gestaltung des Arbeitslebens. Es ist offenkundig, dass die Arbeit als Angestellter für viele Amerikaner nicht gut funktioniert. Gallup berichtet, dass mehr als 70 % der Erwerbstätigen nicht an einem bestimmten Arbeitsplatz angestellt sind, und viele weitere Studien decken unter den Angestellten ein hohes Maß an Stress und Unzufriedenheit auf. Die Gig Economy bietet ein dringend benötigtes alternatives Arbeitsmodell an, das traditionelle Arbeitsplätze ergänzen beziehungsweise ersetzen kann.

Es gibt vereinzelte Belege dafür, dass während der Pandemie sowohl die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von der Arbeit im Büro freigestellt wurden, als auch Pendlerinnen und Pendler und Geschäftsreisende sowie diejenigen, die ihren Arbeitsplatz vollständig verloren haben, sich in Rekordzahl der Gig Economy zuwandten. Dies geschah, um entweder ein Auftragsportfolio aufzubauen, mit dem man Vollzeit tätig ist, oder um schnell das fehlende Einkommen aus der vorherigen Vollzeitstelle zu ersetzen. Daher ist es anzunehmen, dass Gig-Working einen Beitrag zum Schutz vor wirtschaftlicher Volatilität leistet, indem es den Erwerbstätigen leicht zugängliche Möglichkeiten bietet, auf der Basis von individuellen Zeitplänen Einkommen zu erzielen.

¹ „Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy“, von James Manyika, Susan Lund, Jacques Bughin, Kelsey Robinson, Jan Mischke und Deepa Mahajan, McKinsey Global Institute, <https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/employment%20and%20growth/independent%20work%20choice%20necessity%20and%20the%20gig%20economy/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy-full-report.pdf> (Oktober 2016), S. 1

² „11th Annual State of Independence: The Great Realization“, von MBO Partners, https://info.mbopartners.com/rs/mbo/images/MBO_2021_State_of_Independence_Research_Report.pdf (Dezember 2021), S. 7

³ „Inside Google’s Shadow Workforce“, von Mark Bergen und Josh Eidelson, Bloomberg, <https://www.bloomberg.com/news/articles/2018-07-25/inside-google-s-shadow-workforce>, (25.07.2018)

⁴ „Google’s Shadow Work Force: Temps Who Outnumber Full-Time Employees“, von Daisuke Wakabayashi, The New York Times, <https://www.nytimes.com/2019/05/28/technology/google-temp-workers.html> (28.05.2019)

⁵ „The Future of Work in Europe“, von Sven Smit, Tilman Tacke, Susan Lund, James Manyika und Lea Thiel, McKinsey Global Institute, <https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/future%20of%20organizations/the%20future%20of%20work%20in%20europe/mgi-the-future-of-work-in-europe-discussion-paper.pdf> (Juni 2020), S. 9

2. Trends innerhalb der Gig Economy

Das anhaltende Wachstum der Selbstständigkeit und der Gig Economy wird durch mehrere Trends unterstützt: die größere Sicherheit, die durch die Selbstständigkeit erreicht werden kann; die Möglichkeit, durch Selbstständigkeit ein höheres Einkommen zu erzielen als durch eine herkömmliche Anstellung; und die höhere Lebensqualität, die von den Erwerbstätigen durch die selbstständige Arbeit verwirklicht werden kann. Dieser Abschnitt schließt mit einer Erörterung der massiven und plötzlichen Verlagerung hin zur Fernarbeit, die die traditionelle Arbeitswelt vollständig auf den Kopf gestellt und die Zunahme der selbstständigen Arbeit und der Nebenjobs begünstigt hat.

2.1 Eine neue Sichtweise auf die Sicherheit der Selbstständigkeit

Es herrschte lange die Meinung vor, dass eine Vollzeitanstellung, sowohl in finanzieller als auch in beruflicher Hinsicht, sicher und stabil ist. Die Entstehung der Gig Economy und die Pandemie haben diese Sichtweise auf den Kopf gestellt. Die plötzlichen Entlassungen, Beurlaubungen und der Abbau von Millionen Arbeitsplätzen im Jahr 2020 haben die Unsicherheit, Instabilität und Unvorhersehbarkeit der zuvor noch sicher scheinenden herkömmlichen Vollzeitarbeitsplätze zutage gebracht. Man befindet sich in einer prekären Situation, wenn man weiß, dass das Einkommen aufgrund einer einzigen E-Mail des Arbeitgebers (oder eines Zoom-Anrufs), mit der eine Entlassungsrunde eingeleitet wird, von einhundert auf null Prozent sinken kann.⁶

Dies könnte ein Grund dafür sein, dass heute etwa zwei Drittel der Selbstständigen (68 %) angeben, dass eine selbstständige Tätigkeit mehr Sicherheit bietet als ein herkömmlicher Arbeitsplatz.⁷ Dieses Sicherheitsgefühl beruht auf der Möglichkeit, selbst bestimmen zu können, wie viel man verdient und arbeitet, und mehrere Einkommensquellen haben zu können, die entweder aus unterschiedlichen Tätigkeiten oder von mehreren Kunden stammen. Etwa 70 % der Selbstständigen sind mit Blick auf ihre Auftragslage zuversichtlich. Das ist gegenüber 60 % im Jahr 2020 ein deutlicher Anstieg.⁸

Eine im Jahr 2016 von dem Global Institute von McKinsey in den USA und der EU (EU-15) durchgeführte Befragung von annähernd 8.000 Selbstständigen ergab, dass Personen, die sich für eine selbstständige Tätigkeit entschieden haben, im Vergleich zu Angestellten zufriedener mit ihrer Einkommenssicherheit und ihrem Maß an Selbstbestimmung sind. Mehr als zwei Drittel (67 %) geben an, dass sie sich besser darauf vorbereitet fühlen, mit den pandemiebedingten Unsicherheiten umzugehen.⁹ Während der Pandemie konnten wir

beobachten, dass kurzfristige Aufträge und flexible Arbeitsverhältnisse vielen Menschen, die entlassen wurden, deren Arbeitszeit reduziert wurde oder die von der Arbeit beurlaubt wurden, ein sicheres Einkommen boten.¹⁰

Die größere Wahlfreiheit und die Einkommenssicherung, die die Selbstständigkeit bietet, hat auch das Verhältnis zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern grundlegend verändert – in einer Weise, die sich positiv auf die Erwerbstätigen auswirkt. Die Arbeitgeber haben weniger Macht, da sie nicht mehr über das gleiche Maß an Kontrolle über ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verfügen. Immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben sich mit Nebenjobs selbstständig gemacht und sind nun nicht mehr zu 100 % von den Lohnzahlungen ihres Arbeitgebers abhängig. Sie verdienen auch außerhalb ihrer Vollzeitbeschäftigung Geld und dadurch verschieben sich die Machtverhältnisse zwischen ihnen und ihrem Arbeitgeber.

2.2 Das Potenzial für ein höheres Einkommen

Menschen arbeiten in erster Linie, um Geld zu verdienen, und ein wesentlicher Grund für die Zunahme der selbstständigen Arbeit im Bereich der Gig Economy ist die Möglichkeit, mehr Geld zu verdienen als dies im Rahmen einer Anstellung der Fall wäre. Die Mehrheit der Erwerbstätigen, die sich aus freien Stücken selbstständig gemacht hat und über nachgefragte Fähigkeiten und Berufserfahrungen verfügt, verdient mehr als ein Angestellter.¹¹

Der Personaldienstleister MBO fand heraus, dass im Jahr 2021 insgesamt 58 % der Selbstständigen mehr Geld verdient haben als zuvor in einem Angestelltenverhältnis.¹² Die besserverdienenden Selbstständigen machen in der Tat eines der am schnellsten wachsenden Segmente der freiberuflich Beschäftigten aus. Die Zahl der Spitzenverdiener hat sich innerhalb von 2011 bis 2021 fast verdoppelt. Die Anzahl der Selbstständigen mit einem Verdienst von 100.000 Dollar oder mehr ist von 3 Millionen auf 3,8 Millionen um annähernd 30 % angestiegen.¹³ Insgesamt 75 % der Selbstständigen, die ihren Vollzeitarbeitsplatz aufgegeben haben, um selbstständig zu arbeiten, gab in einer Umfrage von Upwork an, dass sie genauso viel oder mehr verdienen als in vorherigen Angestelltenverhältnissen.¹⁴

Eine europäische Studie, die Daten der EU-Statistik zu Einkommen und Lebensbedingungen verwendet, kam zu dem

⁶ „Video of CEO Firing 900 Employees over Zoom Viewed over 300K Times“, von Gerrard Kaonga, Newsweek, <https://www.newsweek.com/better-com-ceo-firing-900-employees-zoom-mortgage-viral-video-1656695> (07.12.2021)

⁷ „11th Annual State of Independence: The Great Realization“, S. 13.

⁸ Ebd., S. 12.

⁹ „Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy“, von Manyika, Lund, Bughin, Robinson, Mischke und Mahajan, S. 11

¹⁰ „I Want to Make Myself Shutdown-Proof: Federal Workers Turn to the Gig Economy“, von Aditi Shrikant, Vox, <https://www.vox.com/the-goods/2019/1/23/18194924/federal-workers-uber-government-shutdown-airbnb> (23.01.2019)

¹¹ „Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy“, von Manyika, Lund, Bughin, Robinson, Mischke und Mahajan, S. 11.

¹² „11th Annual State of Independence: The Great Realization“, S. 12.

¹³ Ebd., S. 15.

¹⁴ „Freelance Forward Economist Report“, von Adam Ozimek, Upwork, <https://www.upwork.com/research/freelance-forward-2021> (Dezember 2021)

Ergebnis, dass die Selbstständigen mehr verdienen als die abhängig Beschäftigten „an der Spitze der Einkommensverteilung“. Diese Zahlen mögen überraschen. Hinterfragt man sie, macht es jedoch Sinn, dass die Erwerbstätigen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit eigene Wege beschreiten und unabhängig arbeiten, auch am ehesten diejenigen sind, die über die Fähigkeiten, die Erfahrung und das Fachwissen verfügen, die für den Verdienst eines guten Lebensunterhaltes erforderlich sind.

Die Daten zeigen ebenfalls, dass Erwerbstätige, die aus der Not heraus in die Gig Economy gedrängt werden oder weniger qualifiziert sind und schlechter bezahlt werden, weniger wahrscheinlich das Ziel erreichen, besser vergütet zu werden als in der Zeit als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer. In den USA sind die Erwerbstätigen, die in die Selbstständigkeit gezwungen werden, weniger zufrieden mit ihrem Einkommensniveau und ihrer Einkommenssicherheit als die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In Europa verdienen Selbstständige, die unter dem Medianeinkommen liegen, weniger als ihre vollbeschäftigten Kollegen.

2.3 Die Lebensqualität der Selbstständigen

Die Pandemie hat die Art und Weise, wie wir über die Auswirkungen der Arbeit auf die Lebensqualität denken, tiefgreifend verändert. Als Geringverdiener aufgrund von Betriebsschließungen und Entlassungen ihren Arbeitsplatz verlassen mussten und Fachkräfte nach Hause geschickt wurden, bekamen diese zu spüren, wie es ist, aus der normalen Arbeitsroutine aussteigen zu müssen.

Viele Erwerbstätige stiegen nicht wieder ein. Sie streben stattdessen nach besseren Arbeitsbedingungen – nach höheren Löhnen, kürzeren Arbeitswegen, mehr Flexibilität und Autonomie sowie nach einer größeren Kontrolle darüber, wann, wo, wie viel und wie sie arbeiten. Gemäß Angaben des Bureau of Labor Statistics ist der Anteil der Personen, die ihren Arbeitsplatz freiwillig verlassen haben, in den USA von 1,6 % im April 2020 auf 6,4 % im August 2021 angestiegen. Das ist die höchste „Kündigungsrate“ seit zwei Jahrzehnten.¹⁵ Die Stellen, die gekündigt werden, werden nicht neu besetzt. Im Juli 2021 gab es in den USA eine Rekordzahl von 11 Millionen offenen Stellen.¹⁶

Gleichzeitig stieg während der Pandemie die Zahl der Unternehmensgründungen und der Gründungen von Limited Liability Companys rapide an, was ebenfalls ein Anzeichen für einen Anstieg der selbständigen Arbeit ist. Die jüngste Umfrage von Upwork ergab, dass der Anteil der in Vollzeit erwerbstätigen Selbstständigen seit 2019 um 8 % auf 36 % aller Selbstständigen angestiegen ist.¹⁷

¹⁵ „Quits Rate of 2.9 Percent in August 2021 an All-Time High“, U.S. Bureau of Labor Statistics, <https://www.bls.gov/opub/ted/2021/quits-rate-of-2-9-percent-in-august-2021-an-all-time-high.htm> (18.10.2021)

¹⁶ „Job openings reach high of 10.9 million in July 2021“, U.S. Bureau of Labor Statistics, <https://www.bls.gov/opub/ted/2021/job-openings-reach-high-of-10-9-million-in-july-2021.htm> (14.09.2021)

¹⁷ Ozimek: „Freelance Forward Economist Report.“

2.4 Die steigende Akzeptanz von nicht-traditionellen Formen der Erwerbstätigkeit

Als ich vor acht Jahren mit meinen Recherchen zur Gig Economy begann, berichteten die von mir befragten Selbstständigen häufig, dass sich ihre Freunde und Familienangehörigen fragen, ob eine selbstständige Tätigkeit als Beraterin bzw. Berater oder Freiberuflerin bzw. Freiberufler eigentlich bedeute, dass sie arbeitslos seien oder keine Vollzeitstelle finden könnten. Sie fanden es aufregend, Teil der Gig Economy und damit Teil eines großen Trends zu sein und einer neuen und wachsenden Gruppe von Selbstständigen anzugehören. Sie fanden es großartig, dass sie eine Möglichkeit hatten, ihrem nicht konventionellen Arbeitsleben einen Namen zu geben.

Seither hat sich die Wahrnehmung von den Selbstständigen grundlegend verändert. Selbstständigkeit, Nebenjobs und der Verzicht auf eine Vollzeitbeschäftigung werden immer mehr zu von der Allgemeinheit akzeptierten und respektierten Alternativen. MBO stellte in seiner jüngsten Befragung von Selbstständigen fest, dass mehr als 40 % der selbstständig Beschäftigten angeben, dass mehr von ihren Freunden selbstständig arbeiten. Von den herkömmlich Vollzeitbeschäftigten geben 38 % an, dass mehr Freunde von ihnen selbstständig arbeiten.¹⁸ Die Studie von Upwork kam zu einem ähnlichen Ergebnis: 71 % der Befragten gaben an, dass die Wahrnehmung von selbstständiger Arbeit und Freelancing als Karriereoption positiver geworden ist. Diese veränderte Wahrnehmung und Akzeptanz macht es für viele leichter, eine selbstständige Tätigkeit in Betracht zu ziehen.

2.5 Das Ende der klassischen Bürojobs

Der bedeutendste Trend innerhalb der Gig Economy und der herkömmlichen Erwerbstätigkeit ist eine Verlagerung hin zur Fernarbeit. Die Unternehmen dürfen generell nicht verlangen, dass die selbstständig Beschäftigten in ihre Büros kommen, da sie nicht kontrollieren dürfen, wo diese Personen arbeiten. Vor der Pandemie war es manchmal schwierig, Unternehmen zu einer Zusammenarbeit mit jemandem zu bewegen, der räumlich entfernt ist. Da die Bindung zwischen Arbeit und Büro während der Pandemie unterbrochen wurde, haben sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Unternehmen an die Fernarbeit sowie an die Arbeit mit räumlich verteilten Teams und Kollegen gewöhnt. Dies hatte einen direkten Einfluss auf die Gig Economy. Da die Fernarbeit zunehmend an Normalität gewinnt, verliert der physische Standort bei allen Erwerbstätigen an Bedeutung, wodurch für die Selbstständigen wiederum mehr Möglichkeiten zur Kundenakquise entstehen.

Die Auswirkungen dieser massiven Verlagerung hin zur Fernarbeit sind aktuell jedoch noch nicht in vollem Umfang spürbar. Nach zwei Jahren erfolgreicher Fernarbeit befinden sich die Unternehmen nun in einer Situation, in der sie eine Begründung für die Rückkehr in die Vollzeitzeit bzw. für die Rückkehr ins Büro liefern müssen. In Anbetracht der guten Ergebnisse für 2020 und 2021 dürfte es schwierig sein, überzeugende Ar-

¹⁸ „11th Annual State of Independence: The Great Realization“, S. 13.

gumente zu finden. In der Tat werfen die Ergebnisse der meisten Unternehmen und ihre Aktienkurse während der Pandemie die Frage auf, warum eine Rückkehr ins Büro überhaupt notwendig ist. Bislang gibt es darauf keine überzeugende Antwort.

Die Begründungen drehen sich meist um die Notwendigkeit, die Unternehmenskultur zu erhalten. Die Argumentation lautet, dass die Unternehmen hart daran gearbeitet haben, eine positive bzw. produktive Unternehmenskultur zu schaffen. Eine Rückkehr zu Bürozeiten mit persönlicher Anwesenheit sei erforderlich, um diese zu pflegen. Dieses Argument beinhaltet die Annahme, dass die Unternehmenskultur verfällt bzw. verschwindet, wenn es keine Interaktionen von Angesicht zu Angesicht gibt.

Aus der Untersuchung von Remote-First-Unternehmen wissen wir jedoch, dass die physische Anwesenheit im Büro weder notwendig noch ausreichend ist, um eine starke, erfolgreiche und produktive Unternehmenskultur zu schaffen. Es gibt viele Beispiele für präsenzorientierte Unternehmen mit sehr störanfälligen oder gar toxischen Unternehmenskulturen. Büros können leicht zum Schauplatz von Mikromanagement, Sabotage und Machtspielen werden, die sich auch in den persönlichen Interaktionen fortsetzen. Warum? Weil die Unternehmenskultur verhaltensorientiert ist. Vertrauen und effektive Teams entstehen nachweislich in erster Linie auf der

Basis von zwischenmenschlichem Verhalten und Kommunikation und nicht auf der Basis von der ständigen Nähe, die durch die tägliche Arbeit in demselben Büroraum entsteht.^{19,20} Diese Verhaltensweisen sind wesentlich und sie beeinflussen die Unternehmenskultur unabhängig davon, ob sie physisch oder digital stattfinden.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind zunehmend der Überzeugung, dass der Widerstand gegen die Fernarbeit eher auf die Kontrolle, das Vertrauen und das Ego des Managements zurückzuführen ist, als auf die Performance des Unternehmens.²¹ Sie beginnen allmählich zu zeigen, dass sie nicht bereit sind, diese Managementprobleme durch eine Rückkehr ins Büro zu lösen. Es zeigt sich ein allgemeiner Unwille, auf die Kontrollmöglichkeiten, die Bequemlichkeit und die Flexibilität des Homeoffice zu verzichten, die die Machtdynamik am Arbeitsplatz verschiebt und die Normen sowohl der herkömmlichen als auch der selbstständigen Arbeit dauerhaft stört.

¹⁹ „Proven Ways to Earn Your Employees’ Trust“, von Carolyn O’Hara, Harvard Business Review, <https://hbr.org/2014/06/proven-ways-to-earn-your-employees-trust> (27.06.2014)
²⁰ „The Secrets of Great Teamwork“, von Martine Haas und Mark Mortensen, Harvard Business Review, <https://hbr.org/2016/06/the-secrets-of-great-teamwork> (Juni 2016)
²¹ „Women in the Gig Economy: Krystal Hicks on Why Companies Don’t Trust Their Employees“, von Diane Mulcahy, Forbes, <https://www.forbes.com/sites/dianemulcahy/2019/11/27/women-in-the-gig-economy-krystal-hicks-on-why-companies-dont-trust-their-employees/?sh=672223f87c73> (27.11.2019)

3. Die Vorteile der Gig Economy

Wir haben oben bereits erläutert, dass das Wachstum der Gig Economy in erster Linie von Menschen getragen wird, die auf freiwilliger Basis selbstständig arbeiten. Im besten Fall kann das Gig-Working sowohl für die Selbstständigen als auch für die Unternehmen, die sie beauftragen, eine Win-Win-Situation darstellen. In diesem Abschnitt werden wir die Vorteile der Arbeit in der Gig Economy sowohl für Erwerbstätige als auch für Unternehmen erörtern und im darauf folgenden Abschnitt beschäftigen wir uns mit ihren Herausforderungen.

3.1 Die Vorteile für die Selbstständigen

Befragungen von Selbstständigen zeigen, dass ihr Arbeitsleben in vielen wesentlichen Belangen besser ist als das von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Laut MBO gibt die Mehrzahl der Selbstständigen an, dass sie sich für diese Arbeitsform entschieden haben (63 %). Annähernd neun von zehn (87 %) erklären, dass sie mit ihrer Arbeit zufriedener sind, und 77 % berichten, dass sie mit ihrer Arbeit sehr zufrieden sind. Dass die Selbstständigkeit besser für ihre Gesundheit ist, sagen 78 %, und fast ebenso viele (76 %) sind optimistisch mit Blick auf ihre künftige berufliche Laufbahn.²² Die Befragten der Studie von Upwork stimmen dem zu: 73 % gaben an, dass sie durch die selbstständige Arbeit produktiver geworden sind, und 86 % sind der Meinung, dass die besten

Zeiten für ihre selbstständige Tätigkeit noch vor ihnen liegen. Besonders bemerkenswert ist jedoch die Tatsache, dass 60 % der Selbstständigen sagen, dass sie „kein Geldbetrag“ davon überzeugen könnte, in die Vollzeitbeschäftigung eines herkömmlichen Jobs zurückzukehren.

Die von McKinsey in den USA und der EU durchgeführte Befragung von Selbstständigen bestätigt diese Ergebnisse. Personen, die sich für eine selbstständige Tätigkeit entscheiden, berichten über eine höhere Zufriedenheit hinsichtlich ihrer Möglichkeiten, ihrer Selbstbestimmung, ihrer Kreativität, ihrer Anerkennung, ihren flexiblen Arbeitszeiten, ihren flexiblen Arbeitsorten, ihren Arbeitsstunden und ihrem Arbeitsleben insgesamt als die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.²³ Ähnliche Studien des ADP Research Institute, von Thimble und FlexJobs gelangen zu den gleichen Schlussfolgerungen: Selbstständige sind im Durchschnitt zufriedener, engagierter und produktiver als Angestellte.

Bemerkenswert ist, dass zu den größten Profiteuren der zunehmenden Selbstständigkeit die Erwerbstätigen gehören, die seit Langem zu den Ausgegrenzten unserer traditionellen Erwerbswirtschaft zählen. Menschen mit Behinderungen, chronisch Kranke, Frauen und Männer, die zur Kinderziehung zu Hause bleiben und Personen, die Angehörige pflegen,

²² „11th Annual State of Independence: The Great Realization“, S. 11-12

²³ „Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy“, von Manyika, Lund, Bughin, Robinson, Mischke und Mahajan, S. 11.

Rentnerinnen und Rentner und Studentinnen und Studenten haben jetzt mehr Möglichkeiten, zu arbeiten, wann, wo und wie viel sie wollen (oder können), um ein Einkommen zu erzielen, um Fähigkeiten weiterzuentwickeln, um sich stärker für andere zu engagieren oder um einer Leidenschaft nachzugehen. Da es heute so viel einfacher ist, von zu Hause aus, in Teilzeit und nach einem flexiblen Zeitplan zu arbeiten und ein Einkommen zu erzielen, kann die Gig Economy jenen Erwerbstätigen Wahlmöglichkeiten und ein gewisses Maß an finanzieller Kontrolle und Chancen bieten, die zuvor von beidem zu wenig hatten.

3.2 Die Vorteile für die Unternehmen

Die Beauftragung von Selbstständigen kann den Unternehmen mehr Flexibilität und Widerstandsfähigkeit sowie eine schnelle Anpassung an sich ändernde Wirtschafts- und Marktbedingungen ermöglichen.

Die Selbstständigen verleihen den Unternehmen die nötige Flexibilität, sich schnell an ein verändertes Geschäftsumfeld anzupassen. Sie sind schneller eingearbeitet als Angestellte und sie sind auf Abruf verfügbar. Sie können kurzfristige Aufgaben und Projekte übernehmen und so auch gezielt spezifischen, dringenden Bedarf erfüllen. Das Ergebnis ist eine flexiblere und widerstandsfähigere Belegschaft, die in der Lage ist, auf Marktveränderungen, wie zum Beispiel eine Pandemie oder einen Wirtschaftsabschwung, zu reagieren (WEF 2020).

Die Selbstständigen geben den Unternehmen, insbesondere in Branchen mit saisonalen Nachfragespitzen, wie dem Vertrieb, der Logistik und dem Einzelhandel mehr Flexibilität, da sie sich besser an Nachfrageschwankungen anpassen können. Die direkte Aufnahme von Selbstständigen in die Belegschaft oder ihre indirekte Integration über die Nutzung von Arbeitsvermittlungsplattformen macht es möglich, die richtigen Qualifikationen zum richtigen Zeitpunkt anzuheuern und so die variierende Nachfrage der Unternehmen zu decken. Die Unternehmen können sich den Schwankungen bedarfsgerecht anpassen und die Mitarbeiteranzahl entsprechend den Veränderungen der Geschäfts- und Marktzyklen vergrößern bzw. verkleinern.

Darüber hinaus können Unternehmen, die sich in einem schwierigen Umfeld und auf einem wettbewerbsintensiven Talentmarkt befinden, ihren Talentpool erweitern, indem sie Selbstständige in Betracht ziehen. Daraus ergeben sich zwei Vorteile: Erstens können Selbstständige für die Unternehmen geeignete Kandidaten sein, um schwer zu besetzende Stellen oder besonders wichtige offene Stellen zu besetzen oder wenn sie Fähigkeiten und Fachwissen anbieten, die bei den regional verfügbaren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht vorhanden sind. Zweitens können Unternehmen, die nicht mehr nur auf regional verfügbare Mitarbeiter beschränkt sind, auf nationaler und globaler Ebene aus einem breiteren Bewerberspektrum auswählen. Dies wiederum führt im Ergebnis zu einer vielfältigeren Belegschaft.

Jede Erörterung der Vorteile, die Unternehmen aus der Beschäftigung von Selbstständigen ziehen können, wäre unvollständig, wenn man nicht auf die weithin verbreitete Ansicht einginge, dass der wichtigste Vorteil für die Unternehmen in der Einsparung von Arbeitskosten besteht. Da die Unternehmen nicht verpflichtet sind, für Selbstständige Sozialleistungen und Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen, können sie diese Gemeinkosten einsparen. Dies wiederum führt zu geringeren Arbeitskosten. Dies mag in einigen Fällen, insbesondere bei geringer qualifizierten und bezahlten Positionen, zutreffen. In solchen Fällen kann es dazu kommen, dass sich das Unternehmen dazu entschließt, Selbstständige anstelle von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einzustellen oder dass es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer falsch als unabhängige Auftragnehmerinnen bzw. Auftragnehmer einstuft.

Wie bereits im Abschnitt über das Arbeitseinkommen erörtert, ist die Reduzierung der Arbeitskosten jedoch eine eher weniger erfolgreiche Strategie für Erwerbstätige, die über gefragte Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen und in der Lage sind, hohe Vergütungen und Tarife auszuhandeln. Aus politischer Sicht sollten Regierungen, die sich Sorgen darüber machen, dass die Unternehmen die Unterschiede bei den Arbeitskosten ausnutzen oder Beschäftigte falsch einstufen, ihre Schutz- und Durchsetzungsmaßnahmen auf geringer bezahlte und weniger qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer konzentrieren.

4. Die Herausforderungen der Gig Economy

Die Gig Economy bringt trotz all der oben beschriebenen Vorteile auch eine Reihe von Herausforderungen mit sich. Für die Selbstständigen liegt die größte Herausforderung in dem eingeschränkten Zugang zu Sozialleistungen, Rechten und zu dem Schutz, die nur herkömmlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewährt werden. In den USA bedeutet dies, dass man keinen Zugang zu betrieblichen Leistungen wie subventionierten Kranken-, Invaliditäts-, Lebens- und Arbeitslosenversicherungen und keinen Krankenurlaub erhält und dass es keinen Schutz vor Diskriminierung und Belästigungen gibt. In Europa verliert man als Selbstständiger den Zugang zu betrieblichen Sozialleistungen, einschließlich Arbeitslosen- und Rentenversicherung, und man verliert ebenso den Schutz vor Diskriminierung und Belästigungen.

Für die Unternehmen besteht die bei weitem größte Herausforderung im Zusammenhang mit der Einstellung von Selbstständigen in der Einhaltung der geltenden Klassifizierungssysteme für die Beschäftigten. Dies ist sowohl in den USA als auch in der EU ein Streitpunkt. In diesem Abschnitt werden diese Herausforderungen einzeln, nacheinander betrachtet und es werden mögliche politische Änderungen vorgeschlagen, mit denen man diesen Herausforderungen begegnen kann.

Die politischen Diskussionen über die sich verändernden Belegschaften und über die Art und Weise, wie wir heute arbeiten, befinden sich noch in einem sehr frühen Stadium und die häufigsten Empfehlungen für Veränderungen sind eher marginaler Natur. Sie beinhalten nur geringfügige Anpassungen der derzeitigen Arbeitsmarktstruktur und -politik. Aus diesem Grund konzentriere ich mich in diesem Artikel auf die Beschreibung von umfassenderen und disruptiveren politischen Empfehlungen zur Umstrukturierung unserer Arbeitsmärkte.

4.1 Eine Herausforderung für die Selbstständigen: Zugang zu Arbeitgeberleistungen

Würden wir heute einen Arbeitsmarkt von Grund auf neu entwerfen, so würde sich dieser sehr wahrscheinlich nicht nur an Vollzeitbeschäftigten ausrichten. Angesichts der zunehmenden Anzahl von Selbstständigen in den Unternehmen und auf den Arbeitsvermittlungsplattformen sowie der steigenden Zahl von Erwerbstätigen, die nicht im Rahmen einer herkömmlichen Vollzeitbeschäftigung tätig sind, wäre dies nicht sinnvoll. Würden wir heute einen Arbeitsmarkt neugestalten, so würden wir sicherlich eher ein System erschaffen, das jeden und jede unterstützt, der bzw. die arbeitet.

In den USA und weitestgehend auch in der EU (wobei manche Länder und Leistungen Ausnahmen bilden) belohnt unsere Arbeitspolitik jedoch Vollzeitbeschäftigte in Vollzeitstellen und sie benachteiligt gemeinhin alle anderen Erwerbstätigen, indem sie deren Zugang zu Sozialleistungen, Rechten und Vorsorgemaßnahmen einschränkt, die nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewährt werden.

Die Gestaltung eines Arbeitsmarktes, der alle Erwerbstätigen unterstützt, setzt voraus, dass die Sozialleistungen und Schutzmaßnahmen, die den Vollzeitbeschäftigten gewährt werden, auf alle Erwerbstätigen ausgedehnt werden. Das ist ein gewaltiges, jedoch notwendiges Unterfangen, wenn wir einen gerechten Arbeitsmarkt erschaffen und das langfristige Funktionieren und die Nachhaltigkeit unserer sozialen Sicherheitsnetze gewährleisten wollen. Eine Beschreibung einer umfassenden Neugestaltung unseres gesamten Arbeitsmarktes würde den Rahmen dieses Aufsatzes sprengen. Zur Veranschaulichung werden jedoch im Folgenden drei Beispiele für wichtige Sozialleistungen und Schutzmaßnahmen beschrieben, die auf die selbstständig Beschäftigten ausgedehnt werden könnten.

Krankenurlaub

Die Unternehmen übernehmen und zahlen als Teil der „allumfassenden“ Arbeitnehmervergütung die Kosten für krankheitsbedingten Arbeitsausfall. Derzeit treffen die Unternehmen keinerlei Vorkehrungen für den krankheitsbedingten Arbeitsausfall von Selbstständigen. Eine Möglichkeit, dies zu ändern, wäre die Zahlung der gleichen Gemeinkostenpauschale, die sie auch für die Angestellten zahlen – jedoch anteilig für die Selbstständigen. Dies würde es den Selbstständigen ermöglichen, basierend auf ihrer Gesamtarbeitszeit Krankheitszeiten anzusparen. Diese Zahlungen könnten direkt an die Erwerbstätigen gehen, damit sie von ihnen angespart und entsprechend zugewiesen werden können. Sie könnten aber auch über eine dritte Instanz, z. B. über eine Vorsorgeplattform für Selbstständige (wie z. B. Stride Health), ausgezahlt werden.

Einkommensversicherung

Die Arbeitslosenversicherung schützt das Einkommen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn sie ihren Arbeitsplatz verlieren. Während der Pandemie konnten wir sehen, dass die Arbeitslosenversicherung funktioniert, wenn jeder einen herkömmlichen Arbeitsplatz bei einem einzigen Arbeitgeber hat. Sie versagt jedoch in einer Wirtschaft, in der sich die „Beschäftigung“ aus einer Vielzahl unterschiedlicher Aufträge und Projekte zusammensetzt, die für mehrere Kunden erledigt werden. Selbstständige brauchen keine Arbeitslosenversicherung, wenn sie ihren Arbeitsplatz verlieren, weil sie keinen herkömmlichen Arbeitsplatz haben. Sie benötigen vielmehr eine Einkommensversicherung, wenn sie einen erheblichen Teil ihrer Arbeit verlieren.

Der Grundgedanke der Einkommensversicherung ist der gleiche wie bei der Arbeitslosenversicherung: Sie soll ein Mindestmaß an finanzieller Stabilität gewährleisten, ohne jedoch Anreize zu schaffen, die Arbeit aufzugeben. Entlässt ein Arbeitgeber eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer ohne deren bzw. dessen Verschulden (z. B. aufgrund von Stellenstreichungen, Fusionen oder Personalabbau) wird die finanzielle Stabilität des Arbeitnehmers traditionell durch die

Arbeitslosenversicherung geschützt, die den Arbeitnehmern für einen bestimmten Zeitraum (in der Regel etwa sechs Monate) einen Prozentsatz des letzten Einkommens zahlt. Der Arbeitgeber trägt die Kosten der Arbeitslosenversicherung durch regelmäßige Zahlungen an den Fonds der Arbeitslosenversicherung seines Staates.

Während der Pandemie schritten die Regierungen ein und gewährten den Selbstständigen eine Einkommenssicherung. Das beweist, dass ein solcher Politikwechsel schnell und effektiv beschlossen und umgesetzt werden kann. Ein Ansatz, der noch einen Schritt weitergeht, besteht darin, die Unternehmen zu verpflichten, nicht nur für ihre Angestellten, sondern für alle ihre Beschäftigten anteilige Zahlungen zur Einkommenssicherung zu leisten, anstatt diese Kosten dem Staat aufzubürden. In vielen Bundesstaaten der USA zahlen die Arbeitgeber bereits anteilig in eine Arbeitslosenversicherung für Teilzeitbeschäftigte ein. Bei dieser Option wären sie verpflichtet, ihre anteiligen Zahlungen auszuweiten, damit all ihre Beschäftigten abgedeckt werden.

Schutz vor Diskriminierung und Belästigungen

Die sowohl in den USA als auch in der EU geltenden Arbeitsgesetze schützen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Belästigungen und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Dieses Recht auf ein Arbeitsumfeld, das frei von Belästigungen und Diskriminierung ist, erstreckt sich gegenwärtig nicht auf Selbstständige. Es ist vergleichsweise unkompliziert, die Gesetzgebung zu ändern, wenn man den Schutz vor Diskriminierung und Belästigungen auf alle Erwerbstätigen ausweiten möchte. In einem ersten vielversprechenden Schritt auf dem Weg zum Schutz aller Erwerbstätigen hat die Kongressabgeordnete Eleanor Holmes Norton (Demokratische Partei für den Bundesstaat Washington D.C.), die Vorsitzende der U.S. Equal Employment Opportunity Commission (Kommission für Chancengleichheit am Arbeitsplatz), einen Gesetzentwurf eingebracht, mit dem der bundesweite Schutz vor Diskriminierung auch auf unabhängige Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer angewendet werden soll. Eine solche oder eine ähnliche Gesetzgebung ist sowohl in den USA als auch in der EU erforderlich, um den grundlegenden Arbeitnehmerschutz auf alle Erwerbstätigen auszuweiten.

Wie in diesem Abschnitt erörtert, machen arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Vorschriften, die nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in herkömmlichen Arbeitsverhältnissen unterstützen, immer weniger Sinn für Belegschaften, die sich zunehmend aus unabhängigen und alternativen Beschäftigten zusammensetzen. Die Gestaltung eines Arbeitsmarktes, der alle Erwerbstätigen unterstützt, setzt voraus, dass die Sozialleistungen und Schutzmaßnahmen, die den Vollzeitbeschäftigten gewährt werden, auf alle Erwerbstätigen ausgedehnt werden. Es handelt sich hierbei um ein sehr ambitioniertes Unterfangen, das die Grundstruktur unseres Arbeitsmarktes aufbricht. Es ist jedoch eine notwendige Aufgabe, wenn wir die Integrität des staatlichen Sozialschutzes und der Sicherheitsnetze erhalten und das Potenzial unserer zunehmend selbstständig tätigen Belegschaft maximieren wollen.

4.2 Eine Herausforderung für die Unternehmen: Die Klassifizierung der Beschäftigten

Da die Gig Economy an Größe und Bedeutung zugenommen hat, haben sowohl die Start-ups als auch die traditionellen Unternehmen im Zusammenhang mit dem aktuellen System zur Arbeiterklassifizierung mit unterschiedlichen Problemen zu kämpfen. Unser Arbeitsmarkt basiert auf einem System, das sich aus zwei Kategorien zusammensetzt. Es stuft die Erwerbstätigen entweder als Angestellte oder als unabhängige Auftragnehmerinnen bzw. Auftragnehmer ein. Aus den in diesem Abschnitt erörterten Gründen ist dieses System jedoch undurchsichtig, subjektiv und weder für die Erwerbstätigen noch für die Unternehmen sinnvoll. Es gibt sowohl in den USA als auch in der EU zahlreiche Beispiele für Klagen, die sich in unterschiedlichen Prozessstadien befinden und mit denen versucht wird, das derzeitige Klassifizierungssystem zu entschlüsseln und durchzusetzen – mit wenig Erfolg. Diese Klagen und das ihnen zugrundeliegende unpraktikable Klassifizierungssystem sind ein anhaltendes Problem, das seit über einem Jahrzehnt besteht. Im Folgenden werden die zentralen Probleme beschrieben, die das Zwei-Kategorien-Klassifizierungssystem mit sich bringt:

Das Klassifizierungssystem ist veraltet und spiegelt die Arbeitsrealität der Menschen nicht wider:

Das größte Problem bei der Klassifizierung der Beschäftigten besteht in dem Versuch, einen eckigen Pflock (die heutige vielfältige und sich wandelnde Belegschaft) in ein rundes Loch (die zwei Kategorien) zu pressen. Viele Erwerbstätige sind heute sowohl Angestellte als auch selbständige Unternehmer oder sie arbeiten auf eine Art und Weise, die sich anhand der herkömmlichen Kriterien und Definitionen nur schwer eindeutig klassifizieren lässt (in Fernarbeit, unter Verwendung von Technologieplattformen, auf Projektbasis). Deshalb muss das System modernisiert werden.

Das aktuelle System ist undurchsichtig, subjektiv und unpräzise:

Die Kriterien zur Einstufung der Arbeitskräfte als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer oder als Auftragnehmerin/Auftragnehmer beinhalten keine eindeutigen und quantifizierbaren Definitionen, Regeln und Prüfkriterien, anhand derer festgestellt werden kann, ob eine Person eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer oder eine unabhängige Auftragnehmerin/ein unabhängiger Auftragnehmer ist.²⁴ Hierin liegt die eigentliche Ursache für die zahlreichen Rechtsstreitigkeiten über die Arbeiterklassifizierung. Der in den USA am häufigsten verwendete ABC-Test oder die von der EU-Kommission vorgeschlagenen fünf Kriterien sind qualitativer Natur und nicht klar definiert. Daher sind sie subjektiv und sie lassen Spielraum für unterschiedliche Interpretationen (außerdem scheint die EU-Entscheidung nur für Personen zu gelten, die ihre Aufträge über Plattformen erhalten, was zu einer weiteren Aufspaltung der Erwerbstätigen führt).²⁵ Im Rahmen des ABC-Tests sind beispielsweise Schlüsselbegriffe und -kriterien wie „Kontrol-

²⁴ „How Can We Stop Companies From Misclassifying Employees As Independent Contractors?“, von Diane Mulcahy, Forbes, <https://www.forbes.com/sites/dianemulcahy/2019/06/25/how-can-we-stop-companies-from-misclassifying-employees-as-independent-contractors/?sh=15b40f8f544c> (25.06.2019)

²⁵ „Europe Lays Out a Plan to Flip the Odds on Gig Economy Exploitation“, von Natasha Lomas, TechCrunch, <https://techcrunch.com/2021/12/09/eu-gig-economy-proposal/> (09.12.2021)

le“, „übliche Vorgehensweise“ und „üblicherweise beschäftigt“ nicht definiert und sie unterliegen unterschiedlichen rechtlichen Auslegungen. Bis dato waren die Regierungen nicht bereit, ein Paket mit eindeutigen und objektiven Kriterien einzuführen bzw. zu verabschieden.²⁶

Das gegenwärtige Klassifizierungssystem beruht auf einer rechtlichen Überprüfung und Umsetzung: Dies bedeutet, dass die Umsetzung langsam und mit Unsicherheiten verbunden ist. Es kann Jahre dauern, bis sich die Klagen ihren Weg durch die Gerichte hindurch gebahnt haben. In den vergangenen zehn Jahren waren zum Beispiel Arbeitsvermittlungsplattform wie Uber und Deliveroo in unterschiedlichen Gerichtsbarkeiten Gegenstand zahlreicher Klagen. Der kalifornische Rechtsstreit um das Gesetz AB5 dauerte ein Jahrzehnt und er ist noch immer nicht ausgefochten. Damit werden sowohl die Unternehmen als auch die Erwerbstätigen hinsichtlich ihres Beschäftigungsstatus im Unklaren gelassen und es setzt die Unternehmen dem Risiko aus, aufgrund falscher Einstufungen von Beschäftigten Strafen zahlen zu müssen.

Die Arbeiterklassifizierung spiegelt nicht die Realität der Gig Economy wider: Das gegenwärtige System versucht in der Regel, die auf eigenen Wunsch selbstständig und unabhängig Beschäftigten, dazu zu zwingen, sich als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer einzustufen zu lassen. Die über die Selbstständigen verfügbaren Daten zeigen durchweg, dass über 75 % auf eigenen Wunsch hin selbstständig sind.²⁷ Aus den Daten über Beschäftigte, die über Plattformen arbeiten, und aus den Daten der Plattform-Unternehmen selbst geht hervor, dass die meisten Selbstständigen in Teilzeit oder im Nebenerwerb arbeiten, um ihre regelmäßige Arbeit und ihr reguläres Einkommen zu ergänzen.²⁸

Sie verzerrt den Arbeitsmarkt, indem sie einen Klassifizierungsknick schafft: Das Klassifizierungssystem verzerrt das Verhalten der Unternehmen und der Beschäftigten, weil es zu einem „Knick“ auf dem Arbeitsmarkt führt, wie Ökonomen es nennen.²⁹ Man kann sich diesen Knick als einen wirtschaftlichen Wendepunkt vorstellen, der durch die Politik geschaffen wurde. Das Hauptproblem bei einem Knickpunkt ist, dass die Menschen versuchen, ihn auszunutzen. Verhaltensökonom haben herausgefunden, dass sich Menschen an den Knickstellen zusammenschließen, um ihren wirtschaftlichen Nutzen zu maximieren.³⁰ Das bekannteste Beispiel für Knickpunkte sind die Einkommensklassen. Die Knicke befinden sich an den Punkten, an den eine Steuerklasse endet und die nächste beginnt. Personen, die frei über ihr Einkommen (oder über die Meldung ihres Einkommens) entscheiden können, werden sich an der Obergrenze einer niedrigeren Steuerklasse ansiedeln, um zu vermeiden, dass sie in die nächsthöhere Klasse aufsteigen.

²⁶ „California's New Gig Economy Law Is All Bark, No Bite“, von Diane Mulcahy, Forbes, <https://www.forbes.com/sites/dianemulcahy/2019/09/20/californias-new-gig-economy-law-is-all-bark-no-bite/?sh=76166fa5baef> (20.09.2019)

²⁷ „Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy“, von Manyika, Choice, Necessity, and the Gig Economy“, S. 7

²⁸ „State of Independence Report: 2019“, von MBO Partners, <https://s29814.pcdn.co/wp-content/uploads/2019/06/MBO-SOI-2019.pdf> (2019), S. 9

²⁹ „Do Taxpayers Bunch at Kink Points?“, von Emmanuel Saez, American Economic Journal: Economic Policy 2 (August 2010), <http://www.aeaweb.org/articles.php?doi=10.1257/pol.2.3.180> (August 2010), S. 180

³⁰ „Bunching to Maximize Tax Credits: Evidence from Kinks in the U.S. Tax Schedule“, von Jacob A. Mortenson und Andrew Whitten, American Economic Journal: Economic Policy, 12 (3): 402, DOI: 10.1257/pol.20180054

Unsere Klassifizierungspolitik für Erwerbstätige erzeugt einen Knick innerhalb des Arbeitsmarktes. Dieser Knick führt dazu, dass sich sowohl die Unternehmen als auch die Erwerbstätigen um ihn herum drängen, um ihre Wirtschaftlichkeit zu maximieren. Ein Politikwechsel, der diesen künstlichen Knick beseitigt, würde die Ineffizienzen und Verzerrungen beseitigen, die er auf unserem Arbeitsmarkt verursacht.

Das Klassifizierungssystem erzeugt eine zweigeteilte Beschäftigungsstruktur: Sie führt zu einem Nachfrageüberhang und einem geringeren Angebot an Vollzeitarbeitsplätzen.³¹ Auch Erwerbstätige, die es vorziehen selbstständig zu arbeiten, werden von dem Klassifizierungssystem dazu ermutigt, nach einem herkömmlichen Arbeitsplatz zu suchen oder wegen einer falschen Einstufung zu klagen, damit sie in den Genuss der niedrigeren Steuern, der subventionierten Leistungen und des Arbeitsschutzes zu kommen, die nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Verfügung stehen.

Darüber hinaus bietet sie den Arbeitgebern Anreize, sowohl das Angebot an Vollzeitarbeitsplätzen als auch die Nachfrage nach Vollzeitbeschäftigten zu verringern. Beschäftigte, die als Angestellte eingestuft werden, kosten 30 bis 40 Prozent mehr als Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer, da die Unternehmen für jede Angestellte und jeden Angestellten die Bundeseinkommenssteuer, die Sozialversicherungs- und die Medicare-Abgaben zahlen sowie die Arbeitslosenversicherung und die Kosten für Leistungen, wie die Krankenversicherung, übernehmen müssen. Es überrascht nicht, dass viele Arbeitgeber die Kostenunterschiede zwischen den beiden Arten von Beschäftigten aktiv ausgleichen, indem sie die Zahl ihrer Angestellten reduzieren und stattdessen vermehrt unabhängige Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer einstellen. Selbst wenn es die Unternehmen vorziehen würden, mehr Vollzeitmitarbeiterinnen und Vollzeitmitarbeiter einzustellen, schafft das Klassifizierungssystem Anreize, mehr kurzfristige, weniger teure Auftragnehmer einzustellen, als sie es andernfalls tun würden. Dieses Phänomen ist in Unternehmen zu beobachten, in denen der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Gesamtbelegschaft abnimmt.³²

Es besteht kein Zweifel daran, dass das System, mit dem wir die Erwerbstätigen entweder als Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer oder als unabhängige Auftragnehmerin und Auftragnehmer einstufen, undurchsichtig, veraltet und reformbedürftig ist. Eine Reform der Arbeitnehmerklassifizierung ist zweifellos ein sehr ambitioniertes Unterfangen. Dennoch ist sie notwendig, wenn ein wirtschaftlich effizienterer Arbeitsmarkt geschaffen und die Ungerechtigkeiten und Unklarheiten unseres derzeitigen Zwei-Stufen-Systems beseitigt werden sollen. Die Zunahme der selbstständigen Arbeit innerhalb der Gig Economy führt zu einer grundlegenden Veränderung unserer Arbeitskultur. Wir brauchen ein Klassifizierungssystem und einen Arbeitsmarkt, der diese Veränderungen widerspiegelt und unterstützt.

³¹ „Inside Google's Shadow Workforce“, von Bergen und Eidelson

³² „Inside Google's Shadow Workforce“, von Bergen und Eidelson

12 5. ZUSAMMENFASSUNG

Der häufigste Vorschlag zur Verbesserung des Systems zur Klassifizierung der Beschäftigten sieht die Einführung einer dritten Kategorie von Erwerbstätigen vor, die als „unabhängig Beschäftigte/unabhängig Beschäftigter“ oder als „abhängige Auftragnehmerin/abhängiger Auftragnehmer“ bezeichnet wird.³³ Diese neue Beschäftigten-Kategorie würde mehr Leistungen erhalten als die unabhängigen Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer, jedoch weniger als die der herkömmlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Bei dieser Option handelt es sich um eine schrittweise Änderung, die eine komplexere dreistufige Arbeitnehmerschaft entstehen lassen würde. Ferner würde sie in dem Arbeitsmarkt zu einem weiteren Knick führen und das Verhalten von Unternehmen und Beschäftigten weiter verzerren. Es würden die gleichen Probleme fortbestehen: die unklaren Einstufungskriterien und die Abhängigkeit von Gerichtsverfahren zur Durchsetzung.

Eine umfassendere (und zugleich tiefgreifende) Möglichkeit zur Beseitigung der durch die Kategorien entstehenden In-

³³ „What if There Were a New Type of Worker? Dependent Contractor“, von Lauren Weber, Wall Street Journal, <https://www.wsj.com/articles/what-if-there-were-a-new-type-of-worker-dependent-contractor-1422405831> (28.01.2015)

effizienzen und Ungerechtigkeiten wäre eine vollständige Abschaffung der Klassifizierung und die Einführung einer einzigen Kategorie, die alle Erwerbstätigen einschließt. Der Grundgedanke eines solchen Systems ist, dass die Beschäftigten gleich behandelt werden – unabhängig davon, für welche Art der Beschäftigung sie sich entscheiden.

Dieser Lösung liegt die tiefe Überzeugung zugrunde, dass unser Arbeitsmarkt nicht nur die herkömmlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterstützen sollte, sondern jeden, der bzw. die arbeitet. Dies würde voraussetzen, dass die Leistungen, Zuschüsse und Schutzmaßnahmen, die derzeit nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten, auf alle Erwerbstätigen ausgedehnt werden.³⁴ In diesem System würden die Unternehmen und die Regierungen allen Erwerbstätigen einen Zugang zu sozialen Schutzmaßnahmen und sozialen Sicherheitsnetzen ermöglichen und die Unternehmen würden auf anteiliger Basis für alle Erwerbstätigen zahlen, die für sie arbeiten – und zwar unabhängig von deren Status.

³⁴ „What If We Extend Employee Benefits To All Workers?“, von Diane Mulcahy, Forbes, <https://www.forbes.com/sites/dianemulcahy/2019/06/16/what-if-we-extend-employee-benefits-to-all-workers/?sh=50b9cd7036d5> (16.06.2019)

5. Zusammenfassung

Die Veränderungen, die unsere Arbeitswelt in den vergangenen zwei Jahren erfahren hat, waren sehr abrupt, dringlich und unerwartet. Sowohl die Pandemie als auch das Wachstum der Gig Economy haben zu einem tiefgreifenden Wandel der Art und Weise geführt, wann und wo Menschen arbeiten. Wir stehen an der Schwelle zu einer Arbeitswelt, die vielfältig, mobil, flexibel, standortunabhängig und räumlich verstreut ist. Das Bild der „Arbeit“ zeigt heute nicht mehr ein physisches Büro voller Vollzeitbeschäftigter, sondern vielmehr für eine vielschichtige und aufgelockerte „Arbeitswolke“, die den Unternehmen Effizienz und Flexibilität bieten und gleichzeitig den Erwerbstätigen mehr Autonomie und Kontrolle verleihen könnte. Die kreative Zerstörung, die notwendig ist, um einen Arbeitsmarkt zu schaffen, der der Zukunft der Arbeit gerecht wird, ist sowohl schmerzhaft als auch voller Möglichkeiten. Die potenzielle Belohnung ist jedoch sehr groß: eine Arbeitspolitik, die alle Erwerbstätigen unterstützt, unabhängig davon, für welche Art der Arbeit sie sich entscheiden. Stellen Sie sich das einmal vor.

