

# **Driver Survey - Arbeitsbedingungen und kollektives Handeln im plattformbasierten Personenverkehrssektor und darüber hinaus**

**Abschlussbericht - deutsche Version**

Dr. Leonard Geyer  
Nicolas Prinz, MSc  
Nikko Bilitza, MSc

Wien  
Oktober 2024



EUROPEAN CENTRE FOR SOCIAL WELFARE POLICY AND RESEARCH

**Disclaimer:** Der folgende Bericht stellt die Ergebnisse des Projekts "Driver Survey -- Arbeitsbedingungen und kollektives Handeln im plattformbasierten Personenverkehrssektor und darüber hinaus" vor, das von Februar 2023 bis September 2024 vom Europäischen Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung mit Mitteln des *Digitalisierungsfonds Arbeit 4.0* der Arbeiterkammer Wien und mit Unterstützung von drei Projektkooperationspartnern, nämlich dem Fachverband für Personenbeförderung in der Wirtschaftskammer Österreich (WKO), der österreichischen Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft *vida* und dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut (EGI) durchgeführt wurde.

Wir danken der Arbeiterkammer für ihre großzügige Finanzierung und unseren Partnern für ihre wertvolle Unterstützung über die gesamte Projektlaufzeit, insbesondere für die Hilfe bei der Entwicklung und Verbreitung der Umfrage und bei der Validierung der Ergebnisse. Wir danken allen Taxifahrern, die an der Fokusgruppe und der (Pilot-)Umfrage teilgenommen haben. Schließlich danken wir unseren Kolleginnen Elif Naz Kayran und Sonila Danaj für ihre Unterstützung bei der Entwicklung des Forschungsdesigns und des Fragebogens, der Interpretation der Ergebnisse und der Durchsicht dieses Berichts sowie Daria Jadric für das Korrekturlesen und die Übersetzung. Das Europäische Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung und die Autoren des Berichts sind allein verantwortlich für die in diesem Bericht dargestellten Ergebnisse und Schlussfolgerungen, die nicht notwendigerweise die Ansichten der finanzierenden Organisation oder der anderen Projektpartner widerspiegeln.



### **Zusammenfassung:**

Im Rahmen des Projekts "Driver Survey - Arbeitsbedingungen und kollektive Maßnahmen im plattformbasierten Personenverkehrssektor und darüber hinaus" wurde mittels einer Onlinebefragung angestellte und selbstständige TaxifahrerInnen in drei von Österreichs größten Städten (Wien, Graz, Salzburg) zu ihren Einkommens- und Arbeitsbedingungen, ihrer Zusammenarbeit mit Vermittlern (Onlineplattformen, Funkzentralen), kollektivem Handeln und arbeitsbezogene Herausforderungen befragt. Die Umfrage lief von September 2023 bis Januar 2024 und wurde 241 beantwortet.

Die Ergebnisse zeigen, dass die meisten FahrerInnen, sowohl angestellte („LenkerInnen“) als auch selbstständige („UnternehmerInnen“), ihre Arbeit genießen und die damit verbundene Autonomie und Flexibilität schätzen. 37% der Befragten sind mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden und nur etwa ein Viertel der Befragten ist mit ihrem Einkommen zufrieden.

Drei Viertel der Befragten arbeiten mit mindestens einem Vermittler zusammen und geben an, dass Funkzentralen und Onlineplattformen es den Kunden erleichtern, Fahrten zu bestellen. Die meisten Befragten kritisieren jedoch auch, dass diese Vermittler, insbesondere Onlineplattformen, versuchen, die Fahrpreise zu drücken. Insgesamt sind 44% der Befragten der Meinung, dass sich Funkzentralen positiv auf ihre Arbeit auswirken. Den Einfluss von Onlineplattformen sehen hingegen nur 25% der Befragten als positiv, während 53% ihn als negativ ansehen. Selbst unter den FahrerInnen, die mit Plattformen zusammenarbeiten, sind 91% der Meinung, dass diese Organisationen versuchen, die Fahrpreise zu senken, und 45% betrachten ihre Auswirkungen insgesamt als negativ.

In Bezug auf kollektives Handeln stellen wir fest, dass viele FahrerInnen politisch engagiert sind und sich regelmäßig mit anderen FahrerInnen austauschen. Nur wenige FahrerInnen sind jedoch Mitglied einer Gewerkschaft, und mangelndes Vertrauen in die Fähigkeit der Gewerkschaften, die Einkommen und ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern, scheint ein zentraler Grund für die niedrigen Mitgliederzahlen zu sein. Gleichmaßen sehen 88% der nicht gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten die Notwendigkeit einer starken Gewerkschaft, die ihre Interessen vertritt, und 77% wünschen sich mehr gewerkschaftliche Unterstützung in politischen Angelegenheiten, was auf eine deutliche Nachfrage nach gewerkschaftlicher Interessenvertretung hinweist.

Die Befragten nannten mehrere Herausforderungen bei ihrer Arbeit, wobei finanzielle Probleme wie hohe Benzinpreise, die Höhe des Taxitarifs und Steuern an erster Stelle standen. Weitere wichtige Themen für mindestens 80% der Befragten sind die Höhe der von Vermittlern erhobenen Gebühren, Bürokratie, die politische Interessenvertretung von TaxilenkerInnen und UnternehmerInnen, Preiswettbewerb

durch Onlineplattformen, die Nichtverlängerung der Taxilizenz bei Verkehrsverstößen und die Höhe des tariflichen Mindestlohns für LenkerInnen.

Eine vergleichende Analyse der Umfrageergebnisse mit anderen Studien zu Plattformarbeit in Österreich zeigt, dass diese stark geschlechtsspezifisch geprägt ist, wobei Personentransporte (Taxi und Ride-Hailing) und Essenslieferdienste von Männern und Haushalts- und Pflegedienste von Frauen dominiert werden. Über alle Branchen hinweg schätzen die Beschäftigten die Autonomie und Flexibilität ihrer Arbeit. Zu den gemeinsamen Herausforderungen gehören unzureichende Bezahlung und Sicherheitsbedenken, insbesondere bei weiblichen Beschäftigten.

# Inhaltsübersicht

1	Einleitung .....	6
2	Die österreichische Taxi- und Ride-Hailing-Branche.....	9
2.1	Traditionelle und neue Vermittler .....	9
2.2	Taxi-Tarife und Tariflohn.....	11
2.3	Sozialpartnerorganisationen, die Taxifahrer vertreten .....	14
3	Methodik.....	15
3.1	Entwurf und Entwicklung des Fragenbogens.....	15
3.2	Pilotstudie .....	16
3.3	Verbreitung .....	16
3.4	Repräsentativität und Einschränkungen.....	17
4	Ergebnisse.....	20
4.1	Stichprobe .....	20
4.2	Einkommen und Arbeitsbedingungen .....	24
4.3	Zusammenarbeit mit Vermittlern .....	30
4.3.1	Onlineplattformen .....	30
4.3.2	Funkzentralen .....	34
4.3.3	Vergleich zwischen Onlineplattformen und Funkzentralen .....	37
4.4	Kollektives Handeln.....	39
4.5	Herausforderungen bei der Arbeit.....	45
5	Literaturübersicht und vergleichende Analyse.....	49
5.1	Überblick über Plattformarbeit in Österreich .....	50
5.1.1	Essenslieferdienste .....	51
5.1.2	Häusliche Dienstleistungen.....	56
5.1.3	Personentransport (Taxi und Ride-Hailing) .....	59
5.1.4	Click-Work.....	60
5.2	Vergleichende Analyse.....	61
6	Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen .....	65
	Literaturverzeichnis .....	71

# 1 Einleitung

Das Thema Plattform- und Online-Arbeit wird in der Forschung und auf politischer Ebene viel und kontrovers diskutiert. Ausgangspunkt sind dabei oftmals Berichte über niedrige Löhne, problematische Arbeitsbedingungen, einschließlich der Belastung durch exzessive digitale Überwachungspraktiken und algorithmisches Management, und mangelnde Möglichkeiten für ArbeitnehmerInnen, ihre Bedingungen mit den Plattformen kollektiv auszuhandeln (Stewart & Stanford, 2017; Eurofound, 2019). Trotz des großen Interesses und der zunehmenden Bedeutung von Plattformarbeit ist die Datenlage eingeschränkt. Informationen darüber, wie ArbeiterInnen ihre Bedingungen wahrnehmen und mit welchen Herausforderungen sie sich konfrontiert sehen, sind nur in begrenztem Maße verfügbar und, da sich die Branche weiterhin in rasantem Tempo entwickelt und verändert, oft schnell veraltet.

Vor diesem Hintergrund hat sich das Projekt „Driver Survey - Arbeitsbedingungen und kollektive Maßnahmen im plattformbasierten Personenverkehrssektor und darüber hinaus“ zum Ziel gesetzt, mittels einer Onlinebefragung neue Daten über die Arbeits- und Einkommensbedingungen in der österreichischen Taxi- und Ride-Hailing-Branche zu erheben. Die Ride-Hailing-Branche, oft verkörpert durch die Plattform Uber, ist eine der Plattformbranchen, die weltweit die meiste Aufmerksamkeit auf sich zieht. Die Datenlage über diese Branche in Österreich ist jedoch nach wie vor begrenzt und es gibt nur wenige empirische Untersuchungen, die die Situation in diesem Sektor mit anderen neueren Studien über Plattformarbeit in anderen Branchen in Österreich vergleichen.<sup>1</sup>

In Österreich dürfen seit 2021 nur noch Personen, die eine gültige Taxifahrerlizenz besitzen, Dienstleistungen über Online-Ride-Hailing-Plattformen anbieten, wobei nicht bekannt ist, wie viele FahrerInnen mit Onlineplattformen oder anderen Vermittlern zusammenarbeiten. Um ein möglichst umfassendes Bild zu erhalten, wurden angestellte FahrerInnen („LenkerInnen“) und selbstständige FahrerInnen („UnternehmerInnen“) befragt, sowie FahrerInnen, die mit Vermittlern wie Onlineplattformen und Funkzentralen zusammenarbeiten und solche die es nicht tun. Inhaltlich wurden die Themen Einkommen und Arbeitsbedingungen, Zusammenarbeit mit Vermittlern, kollektives Handeln und Gewerkschaftsmitgliedschaft und Herausforderungen am Arbeitsplatz abgedeckt.

---

<sup>1</sup> Eine wichtige Ausnahme ist die Arbeit von Griesser et. al., die wir in unserer vergleichenden Analyse berücksichtigen (Griesser, Gruber-Risak, Herr, Plank, & Vogel, 2023).

Die Umfrage wurde von September 2023 bis Januar 2024 online durchgeführt und in fünf Sprachen (Deutsch, Türkisch, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Arabisch und Englisch) angeboten und mit Unterstützung der Projektpartner und anderer Branchenakteure über verschiedene Kanäle verbreitet. Die Zielgruppe unserer Umfrage waren Taxifahrer in Städten, in denen die beiden größten Ride-Hailing-Plattformen in Österreich -- Uber und Bolt -- aktiv sind, nämlich Wien, Salzburg und Graz. Insgesamt füllten 241 Fahrer, hauptsächlich aus Wien (76%), den Fragebogen aus.

Die Ergebnisse zeigen, dass die meisten FahrerInnen, die durch ihre Arbeit gebotenen Autonomie und Flexibilität genießen, aber gemischte Gefühle hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen haben und mit ihrem Einkommen mehrheitlich unzufrieden ist. Hierbei zeigen sich keine relevanten Unterschiede zwischen Befragten, die mit Onlineplattformen zusammenarbeiten und dem Rest. Drei Viertel der FahrerInnen arbeiten mit Vermittlern wie Funkzentralen und Onlineplattformen zusammen, kritisieren aber, dass diese Plattformen die Fahrpreise drücken. Unter Vermittlern werden Funkzentralen positiver wahrgenommen als Onlineplattformen: 44% der FahrerInnen sehen ihren Einfluss als positiv an, bei Onlineplattformen sind es dagegen nur 25%. In Bezug auf kollektives Handeln stellen wir fest, dass sich viele Fahrer engagieren und sich mit Gleichgesinnten austauschen. Gewerkschaftsmitglieder sind jedoch nur wenige, was zumindest teilweise auf ein mangelndes Vertrauen in die Fähigkeit der Gewerkschaften zurückzuführen ist, die Arbeits- und Einkommensbedingungen von Taxifahrenden zu verbessern. Schließlich sehen sich die Fahrer mit verschiedenen Herausforderungen konfrontiert, insbesondere mit finanziellen Problemen wie hohen Benzinpreisen, als zu niedrig wahrgenommenen Taxitarifen, Steuern und Vermittlungsgebühren. Weitere Probleme sind Bürokratie, mangelnde politische Interessenvertretung, Preisdruck durch Onlineplattformen, die Probleme bei der Erneuerung von Taxilizenzen und Fragen des Mindestlohns.

Im zweiten Teil des Projekts haben wir die Ergebnisse unserer Umfrage mit neueren Forschungsergebnissen über Plattform- und Online-Arbeit in anderen Branchen -- Essenslieferung, Reinigung, Pflege und Online-Arbeit -- in Österreich entlang von vier Dimensionen verglichen: Arbeitsbedingungen, Abhängigkeit vom Einkommen aus der Plattformarbeit, kollektive Maßnahmen und Zusammensetzung der Belegschaft. Die vergleichende Analyse zeigt, dass die Plattformarbeit in Österreich stark geschlechtsspezifisch geprägt ist, wobei Fahrdienste und Essenslieferdienste von Männern und Haushalts- und Pflegedienste von Frauen dominiert werden. Über alle Branchen hinweg schätzen die Arbeitnehmer die Autonomie und Flexibilität ihrer Arbeit, aber zu den gemeinsamen Herausforderungen gehören unzureichende Bezahlung und Sicherheitsbedenken, insbesondere bei weiblichen Arbeitnehmern. Die Abhängigkeit der Arbeitnehmer von ihrem Einkommen aus der Plattformarbeit

scheint von Branche zu Branche zu variieren, ebenso wie Gewerkschaftsmitgliedschaft und Kollektivverhandlungen.

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut: Kapitel 2 gibt einen kurzen Überblick über die österreichische Taxi- und Ride-Hailing-Branche. Kapitel 3 beschreibt die Methodik der Umfrage und Kapitel 4 präsentiert die Umfrageergebnisse. Kapitel 5 beschreibt die vergleichende Analyse und skizziert deren Ergebnisse. Das letzte Kapitel enthält Schlussfolgerungen und Vorschläge für die Sozialpartner und politischen Entscheidungsträger.

## 2 Die österreichische Taxi- und Ride-Hailing-Branche

Stand 2023, dem Jahr, in dem unsere Umfrage hauptsächlich durchgeführt wurde, gab es in Österreich 6549 Taxiunternehmen, davon 2490 in Wien (WKO, 2024), welche 14001 Personen beschäftigten, 5609 davon in Wien.<sup>2</sup> Darüber hinaus gab es 5492 selbstständige TaxifahrerInnen (2022 Daten).<sup>3</sup> Uns sind keinen öffentlichen Daten zur Anzahl an Uber- oder BoltfahrerInnen bekannt. Eine repräsentative Umfrage der Wiener Bevölkerung im Alter zwischen 18-64 Jahren im Jahr 2020 ergab jedoch, dass KundInnen Uber und ähnliche Plattformen ähnlich oft nutzen, wie reguläre Taxis (Saupe & Schörpf, 2021).

Um die Auswahl der in der Befragung abgedeckten Themenbereich zu erläutern, werden in den folgenden Abschnitten zentrale Aspekte der österreichischen Taxi- und Ride-Hailing-Branche beschrieben, angefangen mit der Rolle von Vermittlern, gefolgt von einer Beschreibung der Taxitarife und des Kollektivvertrags für LenkerInnen sowie der Sozialpartnerorganisationen, die die Interessen von TaxifahrerInnen vertreten.

### 2.1 Traditionelle und neue Vermittler

Vermittler sind Unternehmen, die KundInnen an FahrerInnen vermitteln, wobei wir zwischen zwei Arten von Vermittlern unterscheiden: Funkzentralen und Onlineplattformen. Funkzentralen sind „traditionellen“ Vermittler, wie sie seit langen in österreichischen Großstädten aktiv sind, bei denen die KundInnen, in der Vergangenheit nur telefonisch, Taxis bestellen können. Zur Gruppe der Funkzentralen gehören Unternehmen wie Taxi 40100 und 31300 in Wien, Taxi 81-11 in Salzburg und 878 in Graz gehören.

Die wichtigsten Onlineplattformen in Österreich sind Uber, Bolt und FreeNow. Diese Unternehmen sind erst seit kurzem auf dem österreichischen Markt vertreten: FreeNow seit 2011, gefolgt von Uber seit 2014 und Bolt seit 2017 (bis 2018 unter dem Namen Taxify bekannt) (Bundeswettbewerbsbehörde, 2020).

Der Markteintritt von Plattformen hat den österreichischen Taximarkt erheblich in Aufruhr versetzt. Uber und Bolt arbeiteten anfänglich mit Unternehmen und Fahrern

---

<sup>2</sup> Arbeitsmarktinformationssystem (amis). "Unselbständig Beschäftigte" und "geringfügig Beschäftigte" in der ÖNACE4 Kategorie "H 49.32 - Betrieb von Taxis"

<sup>3</sup> Leistungs- und Strukturstatistik (LSE) - "Beschäftigte" und "Selbstständig Beschäftigte" in der ÖNACE-Kategorie "H 49.32 - Betrieb von Taxis"

des *Mietwagengewerbes* zusammen, die nicht denselben Preisvorschriften wie das Taxigewerbe unterlagen (Bundeswettbewerbsbehörde, 2020). Dies führte zu mehreren Großdemonstrationen der Wiener TaxifahrerInnen gegen den aus ihrer Sicht unfairen Wettbewerb durch Uber und Bolt (ORF.AT, 2018; ORF.AT, 2016) und schließlich zu der Zusammenlegung des Mietwagen- und Taxigewerbes in einem einheitlichen *Personenbeförderungsgewerbe* durch eine Reform des *Gelegenheitsverkehrsgesetzes (GelverK)* (Bundeswettbewerbsbehörde, 2020).

Infolge der Reform unterliegen Funkzentralen und Online-Ride-Hailing-Plattformen nun denselben Gesetzen, was bedeutet, dass beide Arten von Vermittlern ab Januar 2021 nur noch mit lizenzierten TaxifahrerInnen arbeiten dürfen und beide den örtlichen Taxitarifen unterliegen (siehe nächster Abschnitt).

Von ihrem Nutzen her erbringen beide Arten von Vermittlern ähnliche Dienstleistungen, nämlich die Vermittlung von Personenbeförderungsdiensten mit Taxis. Außerdem beschäftigen beide Arten von Unternehmen keine eigenen FahrerInnen, sondern arbeiten mit selbstständigen TaxifahrerInnen sowie mit Taxiunternehmen zusammen, die FahrerInnen beschäftigen. In den letzten Jahren und mit der zunehmenden Bedeutung von Online-Bestellungen über Apps haben sich beide Arten von Vermittlern in Bezug auf Technik und Preisgestaltung einander angenähert. Wie der Name schon sagt, wurden die Funkzentralen ursprünglich von den Kunden per Telefon angerufen, die dann über den Sprechfunk Kontakt zu den FahrerInnen aufnahmen und sie mit den KundInnen zusammenbrachten. Heutzutage betreiben alle großen Funkzentralen in Wien (Taxi 40100, 31300 Funk-Taxi), Graz (Taxi 878) und Salzburg (Taxi 81-11) weiterhin Callcenter, verfügen aber auch über eigene Apps, über die KundInnen Fahrten direkt bestellen und bezahlen können. Was die Preisgestaltung angeht, so arbeiteten Taxis, die über Funkzentralen gerufen wurden, traditionell mit Taxametern, um den Fahrpreis entsprechend den örtlichen Taxitarifen zu ermitteln, sofern diese anwendbar sind. Nach der GelverK-Reform bieten die beiden großen Wiener Funkzentralen und Taxi 878 in Graz heute auch die Möglichkeit, Fahrten zu einem Fixpreis zu bestellen, so wie es bei Onlineplattformen schon immer der Fall ist.

Trotz ihrer Ähnlichkeiten gibt es wichtige Unterschiede zwischen den beiden Typen von Vermittlern. Der erste ist der geografische Bereich, in dem sie tätig sind. Während Onlineplattformen wie Uber und Bolt weltweit tätig sind, bieten Funkzentralen in Österreich nur in einem geografisch begrenzten Gebiet ihre Dienste an, in der Regel in einer einzigen Stadt wie Wien, Graz oder Salzburg. Ferner bieten die Funkzentralen den Fahrern in der Regel umfassendere Dienstleistungen an als die Onlineplattformen. So bieten beispielsweise sowohl Taxi 40100 als auch 31300 Funk-Taxi-Vorbereitungskurse für die Taxikonzessionsprüfung an, und Taxi 40100 gibt einen österreichweiten Newsletter für Taxifahrer ("Hallo A-Taxi") heraus.

Des Weiteren gibt es anekdotische Hinweise darauf, dass die FahrerInnen unterschiedliche Erfahrungen mit und Ansichten über die beiden Vermittlertypen

haben. In Chatgruppen in sozialen Medien und in einer Fokusgruppe, die wir für diese Studie organisiert haben (siehe Kapitel 3), beklagten FahrerInnen, dass ihnen vor der Annahme von Fahrten bei Onlineplattformen wie Uber nicht die Route und der Fahrpreis angezeigt werden. Infolgedessen fühlten sie sich manchmal dazu verleitet, finanziell ungünstige Fahrten anzunehmen -- ein Vorwurf, der in der Regel nicht gegen Funkzentralen erhoben wird. Onlineplattformen wird zudem oft vorgeworfen, zu versuchen, die Fahrpreise systematisch zu drücken, indem sie die Möglichkeit ausnutzen, Fixpreise anzubieten, die 20% unter dem regulären Taxitarif in Wien liegen (Griesser, Gruber-Risak, Herr, Plank, & Vogel, 2023) (siehe auch nächster Abschnitt).

Überdies gibt es in der Literatur Hinweise auf den Einsatz von algorithmischem Management und digitalen Überwachungspraktiken in der Plattformindustrie (Veen, Barrat, & Goods, 2020; Wood & Lehdonvirta, 2022). Algorithmisches Management kann dabei als eine Form von automatisierten Entscheidungsfindungsprozessen verstanden werden, die auf Daten basieren, die von den Apps der Beschäftigten und aus Kundenbewertungen gesammelt werden und die für die Beschäftigten oft undurchsichtig und schwer angreifbar sind. Eine damit zusammenhängende Sorge ist, dass digitale Arbeitsplattformen durch die „Gamifizierung“ der Arbeitserfahrungen, also durch die spielerische Gestaltung von Apps und den strategischen Einsatz von Benachrichtigungen und Werbeaktionen, FahrerInnen dahingehend zu beeinflussen, mehr und länger zu arbeiten als sie beabsichtigen (Pignot, 2021).

Vor diesem Hintergrund wurden in unserer Umfrage eine Reihe von Fragen zu beiden Arten von Vermittlern inkludiert, um zu analysieren, inwieweit es messbare Unterschiede in der Zusammenarbeit mit diesen Vermittlern und in der Wahrnehmung dieser Vermittler durch die FahrerInnen gibt.

## **2.2 Taxi-Tarife und Tariflohn**

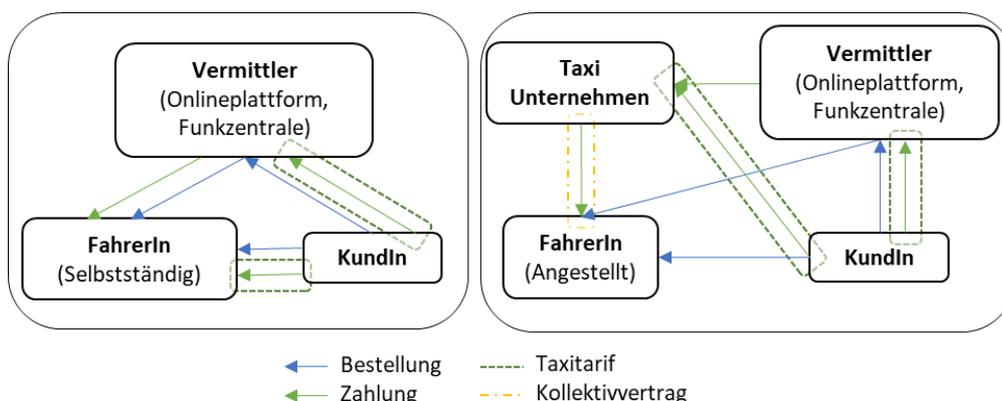
Preise und Gehälter im Taxigewerbe sind in vielen Bereichen reguliert. Die Fahrpreise für die KundInnen sind in den meisten größeren österreichischen Städten gesetzlich geregelt. Das Gelegenheitsverkehrsgesetz ermächtigt die Landeshauptmänner, verbindliche Taxitarife für die Gemeinden in ihrem Zuständigkeitsbereich zu erlassen (§14(1) GelverK). Solche Tarife wurden in den drei Städten eingeführt, auf die sich unsere Untersuchung konzentrierte: Wien, Graz und Salzburg. Die Tarife regeln den Fahrpreis, der den KundInnen in Rechnung gestellt werden kann, und bestehen in der Regel aus einem Grundbetrag, der für jede Fahrt zu entrichten ist, einer Kilometerpauschale und möglichen Zuschlägen auf den Fahrpreis, zum Beispiel für Nachtfahrten oder an Feiertage. Der Wiener Tarif erlaubt außerdem das Anbieten von Fahrten zu Festpreisen, die bis zu 20% über oder unter dem regulären Preis für

eine bestimmte Strecke liegen, wenn die Fahrt im Voraus telefonisch oder über eine App gebucht wurde.<sup>4</sup> Für nicht vorab bestellte Fahrten besteht diese Möglichkeit nicht. FahrerInnen, die direkt an einem Taxistand angesprochen oder auf der Straße angehalten werden, dürfen daher nicht vom regulären Betrag abweichen, sondern können nur Fahrten zum regulären Tarif anbieten.

Das Mindestgehalt und die Normalarbeitszeit von angestellten TaxifahrerInnen, sind in Kollektivverträgen festgelegt, die zwischen dem Österreichischen Gewerkschaftsbund und der Gewerkschaft vda sowie dem Fachverband für das Personenbeförderungsgewerbe in der Wirtschaftskammer Österreich ausgehandelt werden.<sup>5</sup> Derzeit gibt es einen *Bundeskollektivvertrag*, der die Mindestlöhne und Arbeitsbedingungen regelt, sowie die Möglichkeit von zusätzlichen *Landeskollektivverträgen*, die zusätzliche Taggelder festlegen. Das tarifliche Mindestbruttogehalt betrug 2023 1 705 € und wurde zum 1. Jänner 2024 auf 1 880 € erhöht. Die reguläre Tagesschicht beträgt 12 Stunden und die reguläre Wochenarbeitszeit 55 Stunden. Das tarifliche Mindestgehalt von angestellte FahrerInnen ist unabhängig von Fahrtpreisen und allfälligen Vermittlungsgebühren und damit unabhängig davon, ob eine Fahrt durch einen Vermittler vermittelt wurde oder anderweitig zustande kam: Angestellte müssen mindestens den tariflich ausgehandelten Mindestlohn erhalten.

Im Gegensatz Fahrtpreisen und Löhnen sind Vermittlungsgebühren nicht reguliert und können von den beteiligten Parteien frei ausgehandelt werden, was das Einkommen von selbstständigen FahrerInnen, die mit Vermittlern kooperieren, beeinflusst. Zum besseren Verständnis sind die wirtschaftlichen Beziehungen zwischen angestellten und selbstständigen FahrerInnen, KundInnen und Vermittlern und der Wirkungsbereich der Taxitarife und des Kollektivvertrags (Abbildung 1).

**Abbildung 1: Wirtschaftliche Beziehungen im österreichischen Taxigewerbe in Gebieten mit Taxitarifen**



<sup>4</sup> <https://www.wien.gv.at/wirtschaft/gewerbe/taxitarif.html#hoehe>

<sup>5</sup> Fachverband für das Beförderungsgewerbe mit Personenkraftwagen

KundInnen können die Fahrer direkt kontaktieren, z. B. über einen Taxistand, indem sie ein Taxi auf der Straße anhalten oder indem sie einen Fahrer direkt anrufen, wenn sie seine Nummer haben (blauer Pfeil). Selbstständige FahrerInnen (linke Seite der Abbildung 1), werden direkt bezahlt (grüner Pfeil), und der Fahrpreis und damit das Einkommen des Fahrers/der Fahrerin wird durch den örtlichen Taxitarif geregelt (gestrichelte Linie um den grünen Pfeil). Bei angestellten FahrerInnen wird der Fahrpreis an das Taxiunternehmen gezahlt, welches wiederum dem/der FahrerIn ihr/sein Gehalt zahlt. Der Fahrpreis ist durch den Taxitarif reguliert (grün gestrichelte Linie), das Gehalt durch den Kollektivvertrag (gelb gestrichelte Linie).

Bei über Vermittler bestellten Fahrten wickeln die meisten Vermittler, die Apps nutzen, auch die Zahlungen ab, wobei KundInnen den Vermittler bezahlen, der den Fahrpreis abzüglich einer Vermittlungsgebühr an FahrerIn (selbstständig) oder Taxiunternehmen (angestellte) weiterleitet.<sup>6</sup> Der von KundInnen zu zahlende Fahrpreis wird auch hier durch den Taxitarif geregelt, und wie bereits erwähnt, muss das Gehalt angestellter FahrerInnen immer mindestens dem tariflichen Mindestlohn entsprechen. Die Vermittlungsgebühren sind jedoch nicht geregelt. Der Betrag, den selbstständige FahrerInnen oder Taxiunternehmen an einer Fahrt verdienen, die ihnen von einem Vermittler vermittelt wurde, hängt also von den Bedingungen ab, die diese mit dem Vermittler aushandeln können.

Die beschriebene Regelung ist aus zwei Gründen kritisiert worden. Erstens beklagten einige Taxifahrer in einer für dieses Projekt durchgeführten Fokusgruppe (siehe Kapitel 3), dass die Möglichkeit, Tarife 20% unter dem regulären Mindesttarif anzubieten, Vermittlern einen unfairen Wettbewerbsvorteil gegenüber FahrerInnen schafft, die an Taxiständen auf Kundschaft warten. Diese Aussage deckt sich auch mit einer repräsentativen Umfrage unter WienerInnen aus dem Jahr 2020, in der 61% der Befragten der Aussage zustimmten, dass Uber und ähnliche Plattformen es den Anbieter\*innen regulärer Taxidienste erschweren, genug Kund\*innen anzuziehen (Saupe & Schörpf, 2021).

Zweitens besteht die, unter anderem von der Vizepräsidentin der Europäischen Kommission Margrethe Vestager, geäußerte Sorge, dass digitale Arbeitsplattformen eine dominante Verhandlungsposition gegenüber (Solo-)Selbstständigen, die über die Plattform Dienstleistungen anbieten, erlangen und dadurch in der Lage sind, letzteren Bedingungen zu diktieren. Aus diesem Grund hat die Kommission 2022 neue Leitlinien für die Anwendung des EU-Wettbewerbsrechts verabschiedet, die es Solo-Selbstständigen unter bestimmten Bedingungen erlauben, mit Plattformen kollektive Bedingungen auszuhandeln (European Commission, 2022).

---

<sup>6</sup> Wenn Vermittler die Zahlung nicht abwickeln, wie es bei der telefonischen Bestellung über Funkzentralen meist der Fall ist, zahlen KundInnen Fahrer/das Taxiunternehmen, der/das eine Gebühr an den Vermittler für die Vermittlung zahlt (nicht abgebildet).

Um ein Stimmungsbild zu den bestehenden Regeln zu erhalten, wurden in der Befragung Fragen zum Taxitarif, der Höhe der Vermittlungsgebühren und der Sinnhaftigkeit, Vermittlungsgebühren gesetzlich oder durch Kollektivverhandlungen zu regulieren, inkludiert.

## 2.3 Sozialpartnerorganisationen, die Taxifahrer vertreten

Alle selbstständigen Taxifahrer und Taxiunternehmen sind Mitglieder der Wirtschaftskammer Österreich, in der sie im *Fachbereich Beförderungsgewerbe mit Personenkraftwagen* organisiert sind. Online-Ride-Hailing-Plattformen und Funkzentralen sind in derselben Fachgruppe organisiert. Dieser Fachverband verhandelt auch den Kollektivvertrag für LenkerInnen.

Angestellte TaxifahrerInnen, Solo-Selbstständige und Selbstständige mit bis zu vier Beschäftigten können der Gewerkschaft *vida* beitreten, die ArbeitnehmerInnen im Straßen- und Transportgewerbe organisiert. Die österreichischen Gewerkschaften haben seit den 2000er Jahren bewusst versucht, über ihre traditionelle Klientel der Angestellten hinaus auch abhängige Selbstständige zu rekrutieren und ihre Dienstleistungen für diese Zielgruppe zu erweitern (Pernicka, 2006). Vida schloss sich diesen Bemühungen an und gründete die Initiative *vidaflex*<sup>7</sup> mit dem erklärten Ziel, die Interessen von Solo-Selbstständigen zu vertreten und ihnen Dienstleistungen anzubieten. Trotz dieser Bemühungen und der erfolgreichen Aushandlung eines Tarifvertrags für Taxifahrer ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad in der Branche jedoch sehr gering. Vida zählt nur 126 TaxifahrerInnen zu ihren Mitgliedern,<sup>8</sup> was einem gewerkschaftlichen Organisationsgrad unter den angestellten TaxifahrerInnen von nur 0,98% entspricht -- viel weniger als der durchschnittliche gewerkschaftliche Organisationsgrad in Österreich von 26,3% (2019) (OECD and AIAS, 2023).

Um Gründen für die geringen Mitgliederzahlen zu ermitteln, wurden Gewerkschaftsmitglieder zu ihren Beitrittsgründen und Nicht-Mitglieder zu Gründen, die aus ihrer Sicht gegen einen Beitritt sprechen, befragt.

---

<sup>7</sup> <https://www.vidaflex.at/>

<sup>8</sup> Zahlen, die vida im März 2023 in einem privaten Schriftwechsel mitgeteilt hat.

## 3 Methodik

In diesem Kapitel werden das Design und die Entwicklung des Fragebogens, die Durchführung einer Pilotstudie, die Befragungsverteilung sowie die Repräsentativität der Stichprobe beschrieben.

### 3.1 Entwurf und Entwicklung des Fragebogens

Der Fragebogen umfasste 82 Fragen zu den Themen Einkommen und Arbeitsbedingungen, Zusammenarbeit mit Vermittlern (Onlineplattformen und Funkzentralen), kollektives Handeln, arbeitsbezogene Herausforderungen, die Reform des Gelegenheitsverkehrsgesetzes, nicht angemeldete Erwerbstätigkeit und soziodemografische Merkmale der Befragten.

Der Fragebogen wurde in Zusammenarbeit mit Kurt Vandaele vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut (EGI), dem Fachverband Personenbeförderungsgewerbe der Wirtschaftskammer Österreich<sup>9</sup> und der Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida entwickelt.<sup>10</sup> Darüber hinaus flossen die Ergebnisse einer im März 2023 durchgeführten Fokusgruppe mit acht angestellten und selbstständigen TaxifahrerInnen in die Gestaltung des Fragebogens ein.

Um Vergleiche mit bestehenden Studien zu ermöglichen, haben wir Frageformulierungen aus internationalen Umfragen wie der Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) und dem European Social Survey (ESS) übernommen. Einige Fragen zu kollektiven Maßnahmen unter angestellten und selbstständigen TaxifahrerInnen wurden aus bestehenden Studien zur Plattformarbeit übernommen (Vandaele, Piasna, & Drahoukoupil, 2019a; Vandaele, Piasna, & Drahoukoupil, 2019b; Geyer & Prinz, 2022).

Die Umfrage war in Deutsch, Englisch, Türkisch, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch und Arabisch verfügbar, wobei die Übersetzungen von professionellen Übersetzern angefertigt wurden. Die Umfrage wurde mit LimeSurvey durchgeführt, mit einer mobilfreundlichen Version, um das Ausfüllen auf Smartphones zu erleichtern. Die Befragten wurden zu Beginn nach ihrem Geschlecht (männlich/weiblich/keine Angabe) und ihrem Beschäftigungsstatus (angestellt/selbstständig) gefragt und anschließend entsprechend angesprochen. Das bedeutet, dass Angestellte nach ihrer

---

<sup>9</sup> Fachverband Beförderungsgewerbe mit Personenkraftwagen

<sup>10</sup> Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida

Tätigkeit als angestellte Fahrer bzw. Fahrerin (*Taxilenker/Taxilenkerin*) und Selbstständige nach ihrer Tätigkeit als *selbstfahrender Taxiunternehmer* bzw. *selbstfahrende Taxiunternehmerin* befragt wurden. Eine Kopie des vollständigen englischen und deutschen Fragebogens ist auf unserer Website verfügbar.<sup>11</sup>

## 3.2 Pilotstudie

Um die Verständlichkeit und Klarheit der Fragen sowie die allgemeine Benutzerfreundlichkeit der Online-Umfrage auf verschiedenen Geräten zu testen, wurde eine Pilotstudie in kleinem Maßstab durchgeführt. Zwölf Personen nahmen an dem Testlauf teil, darunter angestellte und selbstständige Taxifahrer, ein Vertreter der Wirtschaftskammer Österreich und Forscher des Europäischen Zentrums für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung, die nicht an dieser Studie beteiligt waren.

## 3.3 Verbreitung

Die Zielgruppe der Umfrage waren angestellte oder selbstständige TaxifahrerInnen in Städten, in denen die beiden größten Ride-Hailing-Plattformen in Österreich -- Uber und Bolt -- aktiv sind, nämlich Wien, Salzburg und Graz. Taxi-UnternehmerInnen, die nicht selbst fahren, waren von der Zielgruppe ausgeschlossen. Die Umfrage lief von Anfang September 2023 bis Ende Jänner 2024. Um eine große und vielfältige Gruppe von Teilnehmern zu erreichen, haben wir mehrere Verbreitungskanäle genutzt.

Unsere primären Kanäle waren Newsletter der Wirtschaftskammern Wien, Steiermark und Salzburg, Briefe an Mitglieder der Gewerkschaft vida und Posts in verschiedenen Facebook-Gruppen, sowohl Fahrern, die uns bei der Verteilung unterstützt haben, als auch von ForscherInnen des Europäischen Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung. Zusätzlich haben wir auch gezielte Werbung auf Facebook eingesetzt. Etwa ein Drittel der Befragten wurde durch Facebook-Posts/Werbung bzw. Newsletter der Wirtschaftskammern rekrutiert.

Wir Funkzentralen (31-300, 40-100, 81-11), Interessenvertretungen türkischer Taxifahrer in Wien<sup>12</sup> und die Onlineplattformen Uber und Bolt wurden gebeten, die Umfrage zu verbreiten. Wir wissen jedoch nicht, inwieweit die Bemühungen dieser Akteure erfolgreich waren. Darüber hinaus haben Mitarbeitenden des Europäischen Zentrums an Taxiständen in Wien Flyer, die es den Fahrern ermöglichten, über einen QR-Code auf die Umfrage zuzugreifen verteilt. FahrerInnen, mit denen wir in Kontakt

---

<sup>11</sup> <https://www.euro.centre.org/projects/detail/4545>

<sup>12</sup> Wiener Taxi-Gemeinschaft (<https://www.wienertaxi-gemeinschaft.at/>), Wiener Taxiverein

kamen, wurden gebeten, die Umfrage weiterzuleiten. Die *Österreichische Taxizeitung (ÖTZ)* hat auf ihrer Website auf die Umfrage hingewiesen.

Als Anreiz für die Teilnahme an der vollständigen Umfrage hatten die Teilnehmer die Chance, am Ende der Umfrage einen von drei 50€-Gutscheinen zu gewinnen.

### **3.4 Repräsentativität und Einschränkungen**

Wie beschrieben wurden bei der Verteilung der Umfrage Anstrengungen unternommen, um eine vielfältige Gruppe von angestellten und selbstständigen TaxifahrerInnen über eine Reihe von Kommunikationskanälen und -methoden zu erreichen. Trotz dieser Bemühungen erkennen wir an, dass die Teilnahme an der Umfrage nicht zufällig war, was bedeutet, dass die erhobene Stichprobe nicht probabilistisch ist und es eindeutige Bereiche der Über- und Unterrepräsentation gibt.

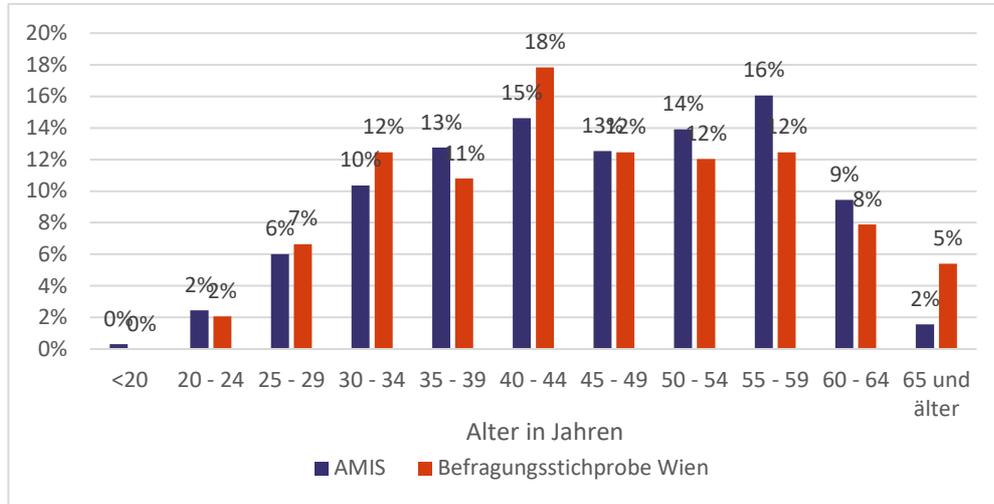
Erstens: Da wir nur drei Großstädte -- Wien, Graz und Salzburg -- ausgewählt haben, in denen Plattformen und Funkzentralen aktiv sind, wird die Stichprobe von Antworten aus diesen Regionen dominiert. Dieser geographische Fokus war eine bewusste Entscheidung und zielte darauf ab, nur Regionen abzudecken, in denen Onlineplattformen aktiv sind. Es ist dennoch wichtig hervorzuheben, dass die Ergebnisse nicht repräsentativ für ganz Österreich sind. Zweitens haben selbstständige TaxifahrerInnen in höherem Maße an der Umfrage teilgenommen, was zu einer Unterrepräsentation der angestellten TaxifahrerInnen führt. Während Selbstständige etwa 30% und Angestellte etwa 70% aller Beschäftigten im österreichischen Taxigewerbe ausmachen, ist es in unserer Stichprobe genau umgekehrt: 70% der Befragten sind Selbstständige und nur 30% Angestellte. Drittens sind auch die Gewerkschaftsmitglieder überrepräsentiert. Dies ist wahrscheinlich auf die Verteilungsmethode zurückzuführen, wodurch Gewerkschaftsmitglieder direkt über die Gewerkschaften kontaktiert wurden.

Um diesen Verzerrungen entgegenzuwirken, haben wir die Antworten auf Fragen, bei denen plausiblerweise unterschiedliche Antworten zu erwarten waren, z. B. in Bezug auf Herausforderungen am Arbeitsplatz, für die jeweiligen Teilstichproben getrennt analysiert und in Kapitel 4 über etwaige signifikante Unterschiede zwischen ihnen berichtet.

Im Gegensatz zu den genannten Verzerrungen zeigt ein Vergleich der wichtigsten soziodemografischen Merkmale unserer Stichprobe mit Daten der Arbeitskräftestatistik jedoch, dass unsere Stichprobe in Bezug auf mehrere demografische Merkmale, nämlich Alter, Staatsbürgerschaft, Geschlecht und

Unternehmensgröße, weitgehend repräsentativ ist für die FahrerInnen in Wien, jener Stadt aus der wir die meisten Teilnahmen verzeichnen konnten.<sup>13</sup>

**Abbildung 1: Repräsentativität der Erhebungsstichprobe in Bezug auf das Alter**

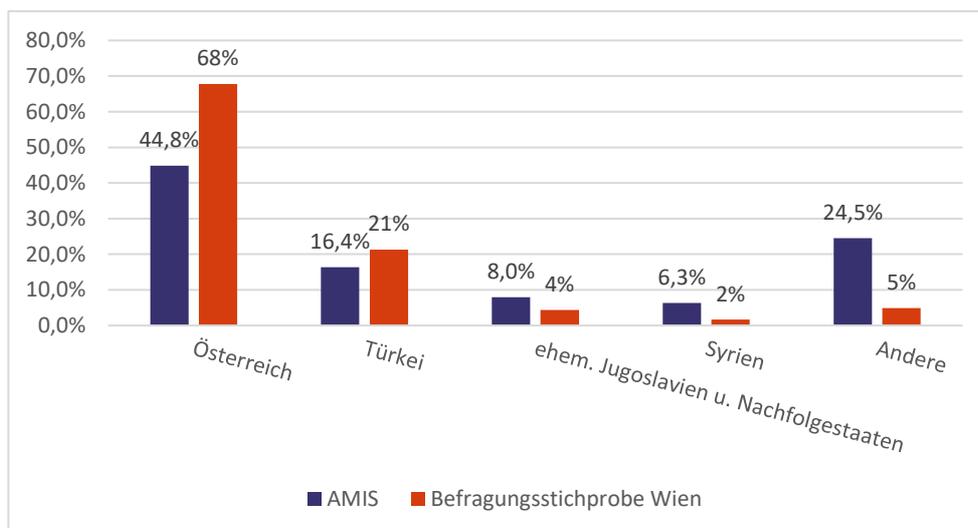


Anmerkung: Daten des Arbeitsmarktinformationssystems (AMIS) zum Alter unselbstständiger Beschäftigter im Taxigewerbe in Wien

Die Altersverteilung unserer Umfrageteilnehmenden spiegelt die Alterszusammensetzung der erwerbstätigen TaxilenkerInnen in Wien weitgehend wider, wie in Abbildung 2 dargestellt. Was die Staatsbürgerschaft betrifft, so ist der Anteil der Befragten mit österreichischer Staatsbürgerschaft in unserer Stichprobe höher als in den Daten des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft (68% gegenüber 44,8%), aber wie in der amtlichen Erwerbsstatistik sind die meisten nicht-Österreicher in unserer Stichprobe Staatsbürger der Türkei (ca. 17%), Jugoslawien-Nachfolgestaaten (Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Montenegro, Nordmazedonien, Serbien, Slowenien) und Syriens (siehe Abbildung 3). Die Geschlechterverteilung in unserer Stichprobe beträgt etwa 10% Frauen und 90% Männer, was der Geschlechterverteilung angestellter TaxilenkerInnen in Wien entspricht (siehe amis).

<sup>13</sup> Wir führen den Vergleich nur für Wien durch, auf das 75% der Antworten entfallen, da für Graz und Salzburg keine Daten auf Stadtebene vorliegen und wir nur eine begrenzte Anzahl von Antworten aus diesen Städten erhalten. Wir haben jedoch auch in der Stichprobe für diese Städte keine Hinweise auf zusätzliche Verzerrungen gefunden. Im Gegenteil, die gesamte Stichprobe ist in Bezug auf Alter, Geschlecht, Staatsbürgerschaft und Landesgröße für die Beschäftigung im österreichischen Taxigewerbe insgesamt recht repräsentativ.

**Abbildung 3: Repräsentativität der Stichprobe in Bezug auf die Staatsbürgerschaft**



Anmerkung: amis = unselbständig Beschäftigte im Taxigewerbe in Wien

**Tabelle 1: Repräsentativität der Stichprobe in Bezug auf die Unternehmensgröße**

	WKO- Branchendaten	Befragungs- stichprobe
<b>0 - 9 Mitarbeiter</b>	96%	95%
<b>10 - 49 Mitarbeiter</b>	4%	5%
<b>50 - 249 Mitarbeiter</b>	0%	0%
<b>250+ Mitarbeiter</b>	0%	0%

\*QUELLE: WKO-Branchendaten, Unternehmen 2023 nach Unternehmensgrößenklassen

Auch hinsichtlich Unternehmensgrößen erscheint unsere Stichprobe weitgehend repräsentativ (siehe Tabelle 1). Leider sind uns keine Statistiken über die Zusammenarbeit von Taxifahrern mit Vermittlern bekannt, sodass wir die Repräsentativität unserer Stichprobe in dieser Hinsicht nicht beurteilen können. Es gibt jedoch weder Anhaltspunkte dafür, dass Nutzer bestimmter Plattformen oder Funker in unserer Stichprobe über- oder unterrepräsentiert sind, noch dafür, dass die Stichprobe gegenüber Personen mit besonders positiven oder negativen Erfahrungen mit bestimmten Vermittlern verzerrt ist.

Um die Validität der Ergebnisse zu gewährleisten, haben wir unsere Ergebnisse und vorläufigen Schlussfolgerungen VertreterInnen der Wirtschaftskammer, der Arbeiterkammer, einem selbstständigen Taxifahrer und der Gewerkschaft vida, vorgestellt, wobei einige als unplausibel erachtete Antworten entfernt wurden. Dieser Schritt war entscheidend für die Überprüfung der Gültigkeit unserer Interpretationen.

## 4 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Umfrageergebnisse vorgestellt. Die Umfrage wurde 640 beantwortet. Nach der Entfernung unvollständiger und doppelter Antworten<sup>14</sup> blieb ein Datensatz von 241 Antworten. Im Folgenden geben wir zunächst einen detaillierten Überblick über die Stichprobe. Dann präsentieren und diskutieren wir die Ergebnisse der jeweiligen Themenbereiche: Einkommen und Arbeitsbedingungen, Zusammenarbeit mit Vermittlern, kollektives Handeln und Gewerkschaften und Herausforderungen bei der Arbeit.

### 4.1 Stichprobe

Der Fragebogen enthielt Fragen zum Geschlecht, Beschäftigungsstatus, Arbeitsort, zur bisherigen Dauer der Beschäftigung und dem zukünftigen Verbleib im Taxigewerbe, Bildungsabschluss, derzeitigem (Aus)Bildungsstatus, Staatsangehörigkeit, Geburtsland und Alter. Selbstständige wurden auch nach der Anzahl ihrer Mitarbeitenden gefragt.

Die Ergebnisse sind zusammengefasst in Tabelle 2 und zeigen, dass die meisten Befragten in unserer Stichprobe männlich sind, nur etwa 10% sind weiblich. 183 der Befragten (76%) arbeiten in Wien, 22 (9%) in Graz, 9 (4%) in Salzburg und 27 (11%) in anderen Städten. Die meisten, 70%, arbeiten als Selbstständige, die restlichen 30% sind Angestellte. Mehr als die Hälfte der selbstständigen FahrerInnen sind Solo-selbstständig. Bei den Selbstständigen reicht die Zahl der Beschäftigten von null (54%) bis 42, wobei die meisten nur eine kleine Zahl von Personen beschäftigen. Nur 10,8% der befragten Selbstständigen gaben an, mehr als 5 Mitarbeiter zu beschäftigen.

In Bezug auf ihre Karriereerwartungen gaben die meisten Befragten an, dass sie langfristig in ihrem Beruf bleiben werden. Mehr als zwei Drittel der Befragten gaben an, bis ihrer Pensionierung als TaxifahrerInnen arbeiten zu wollen. Von den 30%, die nicht vorhaben, bis zu ihrer Pensionierung in diesem Beruf zu arbeiten, gehen nur 12% davon aus, dass sie ihren Beruf in weniger als einem Jahr aufgeben werden, während 57% davon ausgehen, dass sie noch mindestens vier Jahre lang arbeiten werden.

---

.....  
.....  
14 Da die Teilnehmer die Chance hatten, Gutscheine zu gewinnen, gab es möglicherweise einen Anreiz, die Umfrage mehrmals auszufüllen. Daher wurden Antworten mit identischen IP-Adressen und ähnlichen Antworten ausgeschlossen.

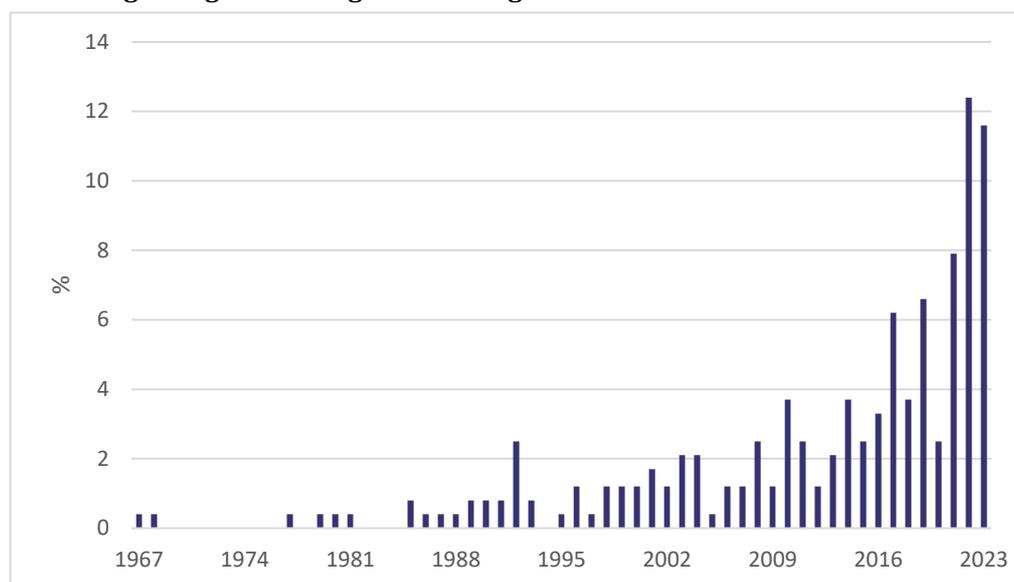
**Tabelle 2: Demografische Daten der Stichprobe der Fahrerumfrage**

<b>Stichprobenmerkmale</b>	<b>N = 241</b>
<b>Geschlecht</b>	
Männlich	217 (90%)
Weiblich	23 (10%)
<b>Arbeitsort</b>	
Wien	183 (76%)
Graz	22 (9.1%)
Salzburg	9 (3.7%)
Andere	27 (11.4%)
<b>Erwerbsstatus</b>	
Selbstständig	170 (71%)
Angestellt	71 (29%)
<b>Anzahl der Beschäftigten (nur Selbstständige)</b>	
Min- Max, Median	0- 42; 3
<b>Geplante Weiterbeschäftigung als TaxifahrerIn oder TaxiunternehmerIn bis zum Pensionseintritt</b>	
Ja	167 (70%)
Nein	71 (30%)
<b>Höchster Bildungsabschluss</b>	
Universitäts-/Hochschulabschluss	41 (17%)
Anderer Abschluss nach der Matura	5 (2.1%)
Technische/gewerbliche Schule	34 (14%)
Lehrstelle mit Berufsausbildung	67 (28%)
Matura	60 (25%)
Obligatorische Schule	26 (11%)
Andere	8 (3.3%)
<b>Derzeit in (Aus)Bildung</b>	
Ja, an der Universität/Hochschule	3 (1.2%)
Ja, andere Bildung/Ausbildung	10 (4.1%)
Nein	228 (95%)

Der Bildungshintergrund der Befragten ist recht unterschiedlich, wie Tabelle 2 zeigt: 17% der Befragten verfügen über einen Hochschulabschluss oder einen gleichwertigen Abschluss, 25% haben Matura, 28% haben eine Lehre absolviert, 14% haben eine Fach- oder Berufsschule abgeschlossen, 11% der Befragten haben eine Pflichtschule als höchste Bildungsstufe abgeschlossen, 5% der Befragten befinden sich derzeit in einer Ausbildung, und 1% ist in einem Hochschulstudium eingeschrieben.

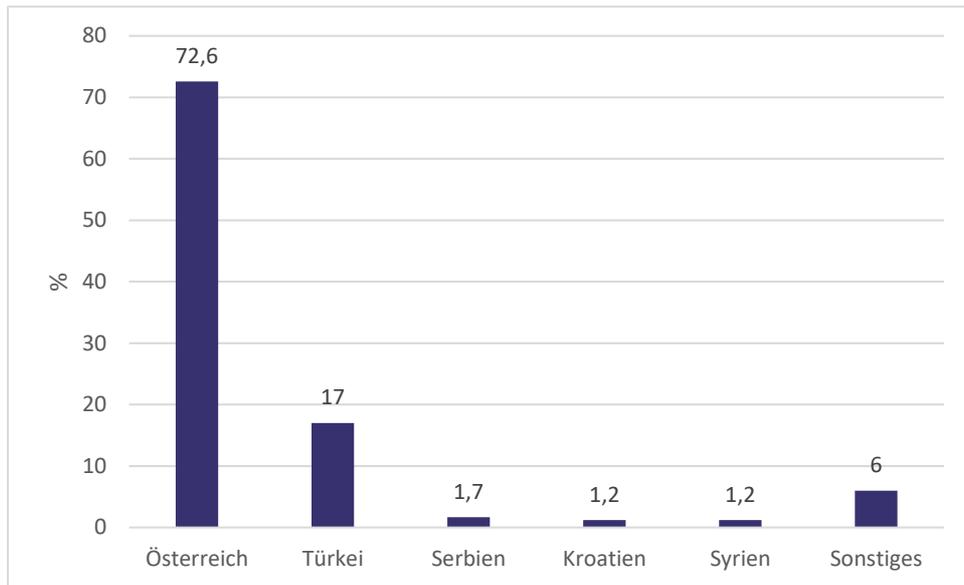
37% der Befragten arbeiten seit mehr als 10 Jahren in der Taxibranche (siehe Abbildung 4) und 55% seit mehr als 5 Jahren. Etwa ein Drittel der Befragten ist in den letzten drei Jahren in den Beruf eingestiegen.

**Abbildung 4: Begin der Tätigkeit im Taxigewerbe**



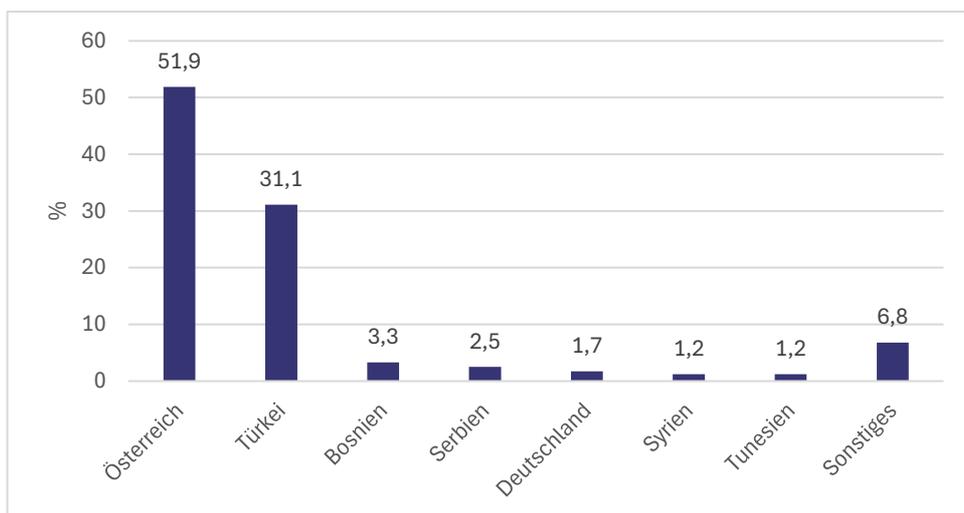
Über 70% der Befragten haben die österreichische Staatsbürgerschaft (siehe Abbildung 5). Unter den TaxifahrerInnen mit ausländischer Staatsbürgerschaft sind die häufigsten Nationalitäten türkisch (17%), serbisch (1,7%), kroatisch (1,2%) und syrisch (1,2%). Der Anteil der Befragten, die im Ausland geboren wurden, ist höher als der Anteil der Befragten mit ausländischer Staatsangehörigkeit, was auf den Umfang der Befragten mit Migrationshintergrund hinweist (siehe Abbildung 6). Fast 50% der Befragten sind außerhalb Österreichs geboren, wobei die häufigsten Geburtsländer die Türkei, Bosnien, Serbien, Deutschland, Syrien und Tunesien sind.

**Abbildung 5: Staatsangehörigkeit der Befragten**



Hinsichtlich der Geburtsländer der Eltern der Befragten (nicht dargestellt) zeigt sich, dass mehr Eltern im Ausland als in Österreich geboren wurden, wobei die Türkei bei beiden Geschlechtern das häufigste Herkunftsland war (40% der Mütter und 43% der Väter). Dieses Ergebnis deutet auf einen hohen Anteil an österreichischen Staatsbürgern mit Migrationshintergrund der zweiten Generation in unserer Stichprobe hin. Weitere häufige Geburtsländer der Eltern sind Bosnien, Serbien und Deutschland.

**Abbildung 6: Geburtsland der Befragten**

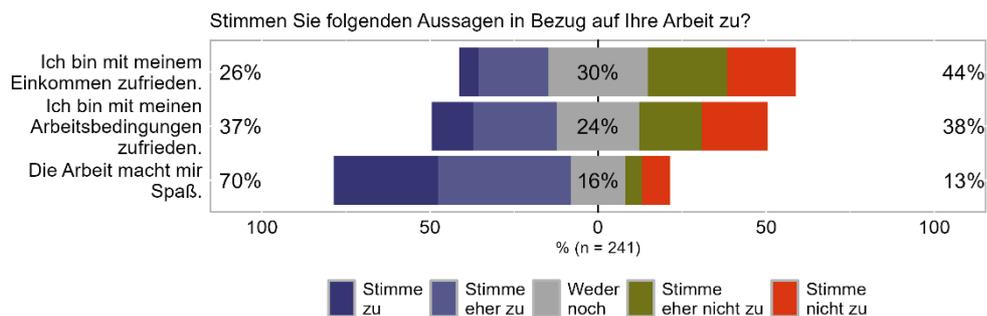


## 4.2 Einkommen und Arbeitsbedingungen

In diesem Kapitel werden das Einkommen und die Arbeitsbedingungen angestellter und selbstständiger TaxifahrerInnen sowie ihre Beweggründe für die Ausübung dieser Tätigkeit untersucht. Im Hinblick auf die Arbeitsplatzqualität folgen wir der Arbeit von Goods, Veen und Barratt (2019) und erfassen neben dem Einkommen und den traditionellen Aspekten der Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeiten und Sicherheit am Arbeitsplatz auch die Themen Freude an der Arbeit und die Autonomie am Arbeitsplatz.

Befragt zu ihren Arbeitsbedingungen im Allgemeinen, stimmten 70% der Befragten der Aussage zu, dass ihnen die Arbeit als TaxifahrerIn Spaß macht (siehe Abbildung 7). Dagegen stimmt weniger als die Hälfte der Aussage zu, dass sie mit den Arbeitsbedingungen zufrieden sind (37%). Weniger als ein Drittel ist mit der Bezahlung zufrieden (26%), und fast die Hälfte der Befragten gibt an, mit ihrem Einkommen unzufrieden zu sein.

**Abbildung 7: Allgemeine Zufriedenheit mit der Arbeit und dem Einkommen**



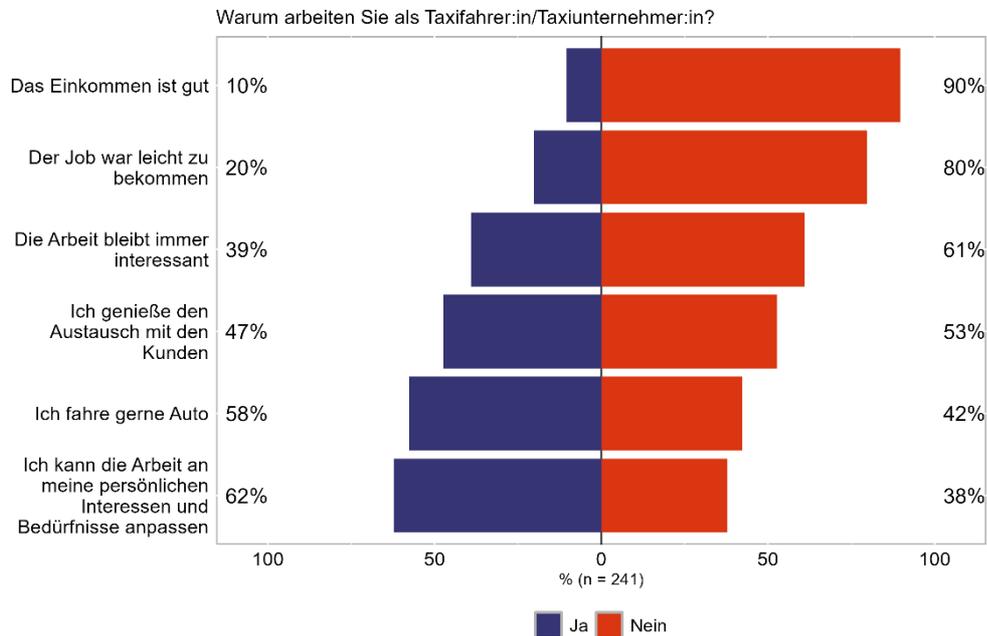
*Anmerkung: Die Prozentsätze auf der linken Seite stellen die Befragten dar, die "stark zustimmen" oder "eher zustimmen", während die Prozentsätze auf der rechten Seite die Befragten darstellen, die "eher nicht zustimmen" oder "stark nicht zustimmen". Der mittlere Prozentsatz spiegelt diejenigen wider, die "weder zustimmen noch ablehnen" geantwortet haben.*

Die Unterschiede zwischen den verschiedenen Gruppen sind begrenzt. Selbstständige sind im Durchschnitt etwas zufriedener mit ihrem Einkommen (32%) und ihren Arbeitsbedingungen (44%) und haben mehr Freude an ihrer Arbeit (73%) als die Gesamtstichprobe, während FahrerInnen, die mit Onlineplattformen zusammenarbeiten, geringfügig unzufriedener mit ihrer Bezahlung (22%) und ihren Arbeitsbedingungen (32%) sind und etwas weniger Freude an ihrer Arbeit haben (66%). Diese Unterschiede liegen jedoch im Bereich von einzelnen Prozentpunkten.

Als Gründe für ihre Arbeit als TaxifahrerIn nannten Viele die in dem Beruf gebotene Flexibilität, insbesondere die Möglichkeit, die Arbeit an ihre persönlichen Interessen und Bedürfnisse anzupassen. Freude am Fahren und am Umgang mit den Kunden wurden als weitere Gründe für die Ausübung dieses Berufs genannt (siehe Abbildung 8). Im Gegensatz dazu gaben nur 10% an, dass sie sich zu diesem Beruf hingezogen

fühlen, weil das Einkommen gut ist, und nur 20% gaben an, dass sie den Beruf ausüben, weil er leicht zu bekommen ist.

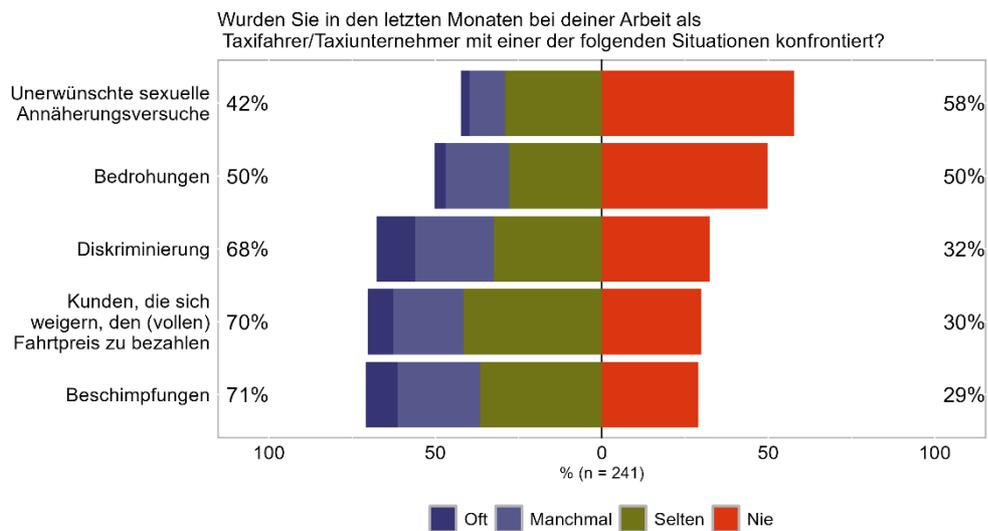
**Abbildung 8: Gründe für die Arbeit als Taxifahrer/Unternehmer**



Trotz ihrer Freude an der Arbeit sehen sich TaxifahrerInnen immer wieder mit unwürdigen und gefährlichen Situationen bei der Arbeit konfrontiert (Abbildung 9). Etwa 70% gaben an, in den letzten Monaten mindestens einmal beschimpft und diskriminiert worden zu sein, wobei etwa ein Drittel regelmäßig (manchmal oder oft) mit diesen Problemen konfrontiert ist. Ferner haben FahrerInnen häufig mit KundInnen zu tun, die sich weigern, den (vollen) Fahrpreis zu zahlen, und 50% wurden bei der Arbeit in irgendeiner Form bedroht. Unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche erlebten etwa 11% der Befragten manchmal und 3% häufig.

Befragte, die nicht in Österreich geboren wurden, berichteten häufiger von Drohungen (+6 Prozentpunkte), Zahlungsverweigerung (+8), Beschimpfungen (+10), unerwünschten sexuellen Annäherungsversuchen (+15) und Diskriminierung (+16). Eine begrenzte Zahl an Fahrerinnen gab an, seltener gefährlichen oder unwürdigen Situationen ausgesetzt zu sein als ihre männlichen Kollegen. Das letztgenannte Ergebnis ist insofern überraschend, als andere Untersuchungen zur Arbeit in der Plattformindustrie in Österreich, z. B. im Bereich der Essenslieferungen, ergaben, dass Frauen stärker von Beschimpfungen und unerwünschten sexuellen Annäherungsversuchen betroffen sind als Männer (Geyer & Prinz, 2022). Dieses Ergebnis mag sich jedoch dadurch erklären lassen, dass nur 25% der Fahrerinnen in unserer Stichprobe nachts fahren, wenn Fahrgäste am ehesten alkoholisiert sind, wohingegen die Hälfte der Männer (auch) nachts fährt (siehe unten). Es ist also möglich, dass Fahrerinnen ihre Arbeitszeiten bewusst wählen, um unangenehme und potenziell gefährliche Begegnungen zu vermeiden.

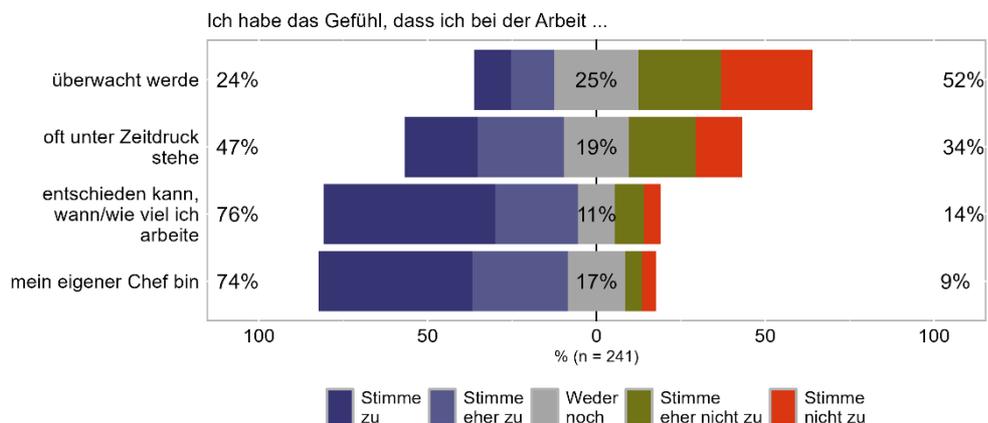
**Abbildung 9: Gefährliche und unwürdige Arbeitssituationen**



Anmerkung: Die Prozentsätze auf der linken Seite geben den Anteil der Befragten an, die "oft", "manchmal" oder "selten" geantwortet haben. Die Prozentsätze auf der rechten Seite zeigen den Anteil der Befragten, die mit "nie" geantwortet haben.

Selbstständigkeit und flexible Arbeitszeiten werden häufig als positive Aspekte der Plattformarbeit hervorgehoben und auch unsere Ergebnisse in Abbildung 10 zeigen, dass die meisten TaxifahrerInnen das Gefühl haben, ihr eigener Chef zu sein (75%) und frei entscheiden zu können, wann und wie viel sie arbeiten (76%). Rund 50% der Befragten fühlen sich jedoch bei der Arbeit oft unter Zeitdruck. Wir fragten auch, ob sich FahrerInnen bei ihrer Arbeit überwacht fühlen, da eine Überwachung, z.B. durch Arbeitgeber oder die Apps von Vermittlern, ihrem Autonomiegefühl entgegenwirken könnte, aber nur etwa ein Viertel fühlte sich bei der Arbeit in gewissem Maße überwacht, während die Mehrheit (52%) dies nicht tat.

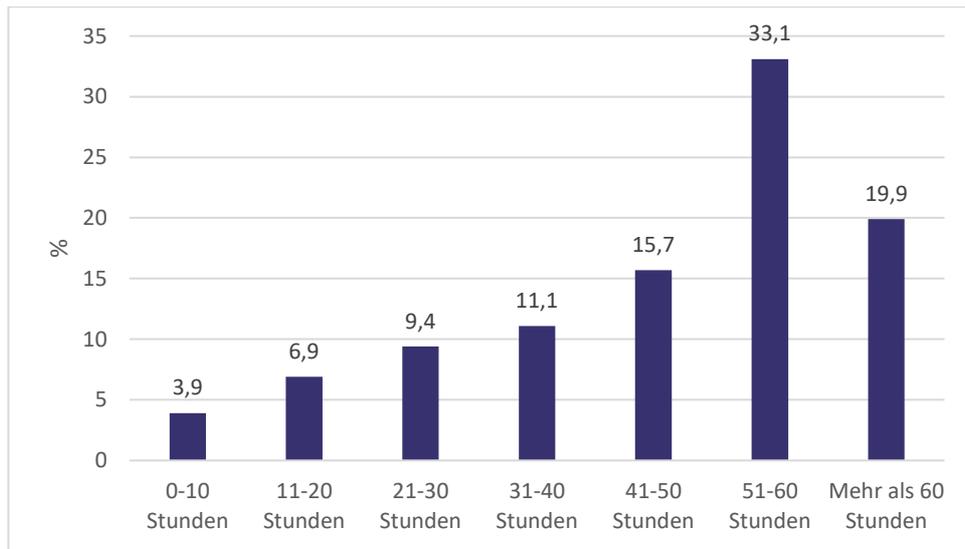
**Abbildung 10: Autonomie bei der Arbeit**



Anmerkung: Die Prozentsätze auf der linken Seite stellen die Befragten dar, die "stark zustimmen" oder "eher zustimmen", während die Prozentsätze auf der rechten Seite die Befragten darstellen, die "eher nicht zustimmen" oder "stark nicht zustimmen". Der mittlere Prozentsatz spiegelt diejenigen wider, die "weder zustimmen noch ablehnen" geantwortet haben.

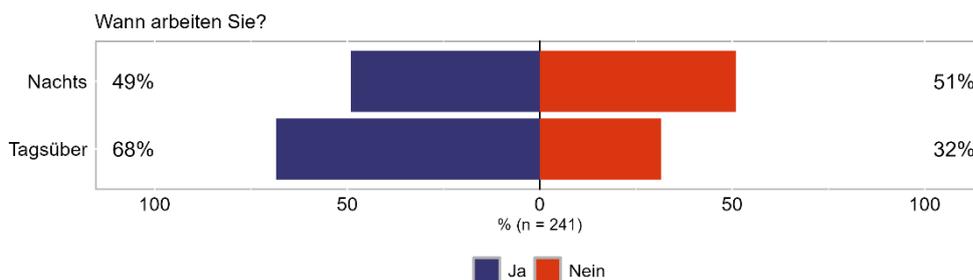
Die Ergebnisse zur wöchentlichen Arbeitszeit zeigen, dass die meisten Umfrageteilnehmenden in Vollzeit als TaxifahrerInnen arbeiten. Wie in Abbildung 11 dargestellt, gaben 70% der Befragten an, mehr als 40 Stunden pro Woche ihrer Arbeit als angestellte oder selbstständige TaxifahrerIn nachzugehen, und 53% mehr als 50 Stunden. Diese Zahlen sind hoch, stehen aber im Einklang mit der tarifvertraglich festgelegten Wochenarbeitszeit von 60 Stunden. Nur 20% arbeiten bis zu 30 Stunden pro Woche, während etwa 11% bis zu 20 Stunden pro Woche arbeiten.

**Abbildung 11: Wöchentliche Arbeitszeit, inklusive Wartezeiten (N=235)**



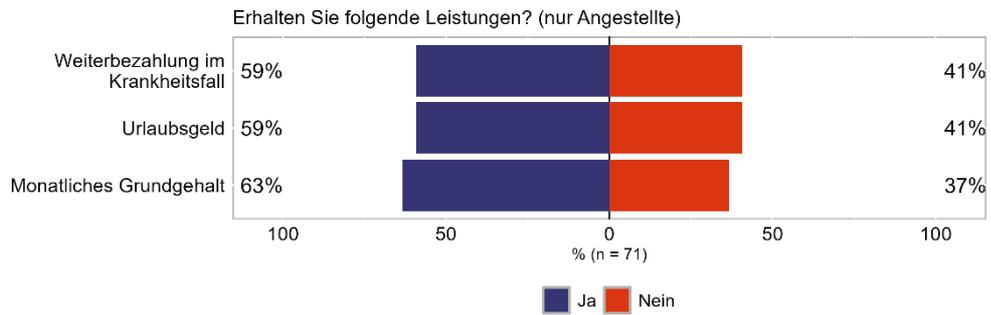
Ein Blick auf die Arbeitszeiten der angestellten und selbstständigen Taxifahrer zeigt, dass mehr Taxifahrer tagsüber als nachts arbeiten (siehe Abbildung 12). Allerdings gab die Hälfte der Befragten an, dass sie auch nachts arbeiten.

**Abbildung 12: Arbeitszeiten**



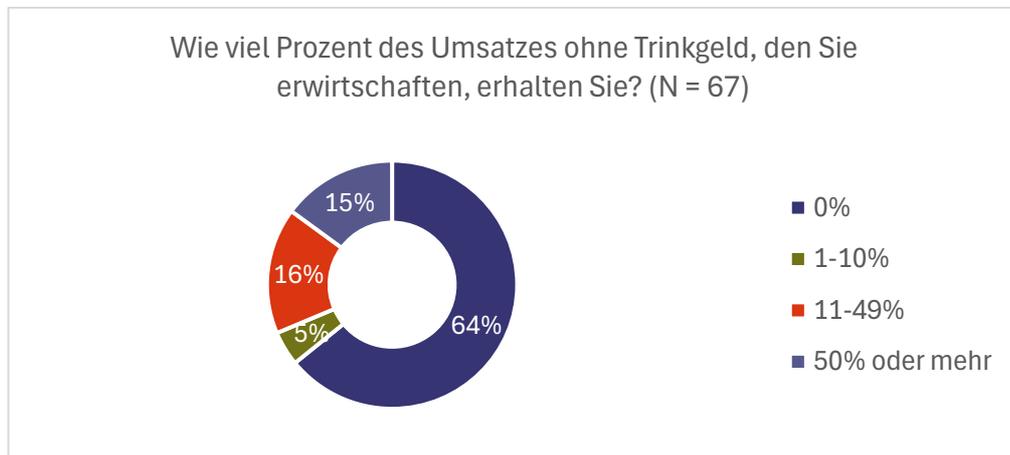
Was die Einkommens- und Leistungsansprüche angeht, so ist fast allen Befragten (98%) der Tarifvertrag für angestellte TaxifahrerInnen bekannt. Allerdings gaben nur zwei Drittel der angestellten Taxifahrer an, dass sie Krankengeld, Urlaubsgeld und einen festen monatlichen Mindestlohn erhalten -- Leistungen, auf die sie nach dem Tarifvertrag und nach österreichischem Recht Anspruch haben (Abbildung 13).

**Abbildung 13: Bezahlungen und Leistungen angestellter TaxifahrerInnen (N=71)**



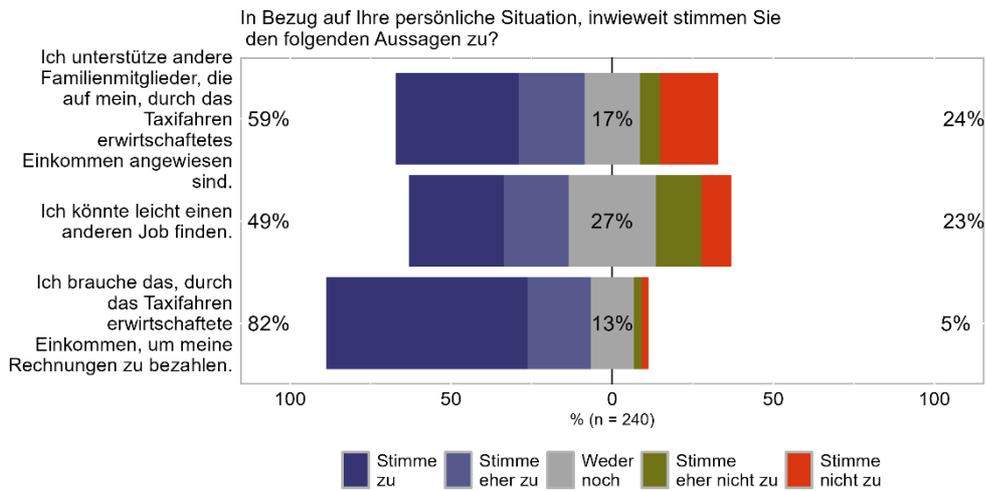
Wir stellen außerdem fest, dass etwa ein Drittel der angestellten FahrerInnen am Umsatz beteiligt ist, also einen Anteil an den von ihnen erwirtschafteten Einnahmen erhält (siehe Abbildung 14).

**Abbildung 14: Umsatzbeteiligung angestellter FahrerInnen (N = 67)**



Schließlich haben wir nach FahrerInnen nach der Abhängigkeit von ihrem Einkommen aus dem Taxifahren befragt, da eine solche Einkommensabhängigkeit von der Arbeit die wahrgenommene Arbeitsplatzqualität bei Plattformarbeitern beeinflussen kann (Schor, Attwood-Charles, Cansoy, Ladegaard, & Wengronowitz, 2020). Die Ergebnisse zeigen, dass die Mehrheit der TaxifahrerInnen (82%) auf ihr Einkommen aus dem Taxifahren angewiesen ist, um ihre Rechnungen zu bezahlen (siehe Abbildung 15) und dieses Einkommen für etwas mehr als die Hälfte der Befragten die einzige Einkommensquelle ist (Abbildung 16). Nur 2% erhalten staatliche Unterstützung wie z. B. Arbeitslosengeld, 19% erhalten Unterstützung von Familienmitgliedern und 22% von einem anderen Arbeitsplatz. Darüber hinaus geben fast 60% an, dass sie mit ihrem Einkommen aus dem Taxifahren andere Familienmitglieder unterstützen, während nur 23% dieser Aussage nicht zustimmen.

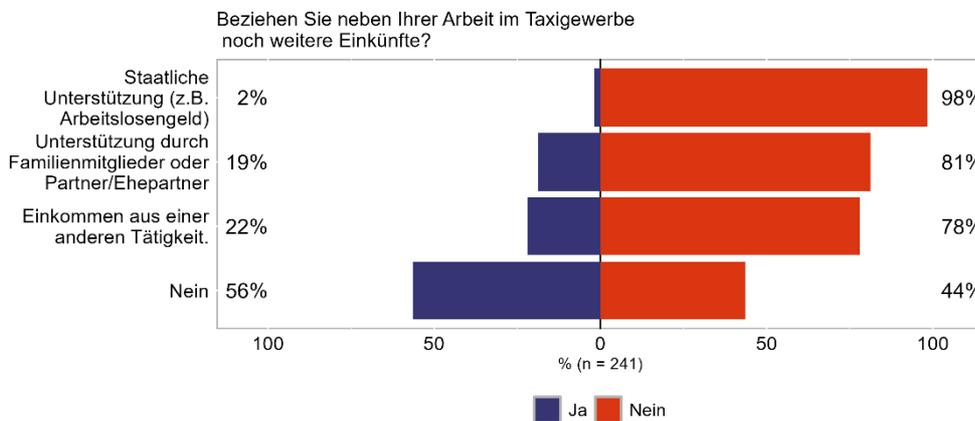
**Abbildung 15: Abhängigkeit vom Einkommen aus dem Taxigewerbe (N=240)**



Anmerkung: Die Prozentsätze auf der linken Seite stellen die Befragten dar, die "stark zustimmen" oder "eher zustimmen", während die Prozentsätze auf der rechten Seite die Befragten darstellen, die "eher nicht zustimmen" oder "stark nicht zustimmen". Der mittlere Prozentsatz spiegelt diejenigen wider, die "weder zustimmen noch ablehnen" geantwortet haben.

Diese Ergebnisse zeigen, dass das Taxifahren für die meisten Befragten die Hauptbeschäftigung und Einkommensquelle ist, von der sie und in vielen Fällen auch ihre Familienmitglieder leben. Die Hälfte aller Befragten stimmte jedoch auch der Aussage zu, dass sie leicht eine andere Arbeit finden könnten.

**Abbildung 16: Andere Einkommensquellen**

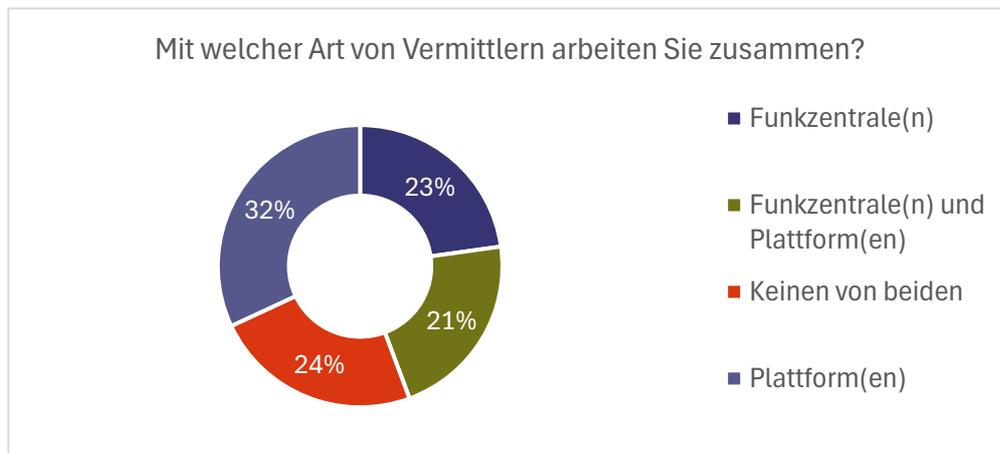


## 4.3 Zusammenarbeit mit Vermittlern

In diesem Kapitel untersuchen wir die Ergebnisse hinsichtlich der Zusammenarbeit der Befragten mit Vermittlern. Wie in Kapitel 2 erörtert, unterliegen Onlineplattformen und Funkzentralen demselben rechtlichen Rahmen, aber es ist dennoch plausibel zu erwarten, dass es Unterschiede in der Art und Weise gibt, wie sie von FahrerInnen wahrgenommen werden. Daher wurden FahrerInnen zu ihren Erfahrungen mit und Meinungen zu einerseits „Vermittlern, die ausschließlich online vermitteln (Onlineplattformen wie UBER und Bolt“ und andererseits „Traditionellen Vermittlern („Funkzentralen“), die telefonisch oder telefonisch und online vermitteln, wie Taxi 40100, 31300, 81-11, 2801, 878 oder 5311“ befragt.

Die meisten angestellten und selbstständigen TaxifahrerInnen arbeiten mit mindestens einem oder mehreren Vermittlern zusammen (siehe Abbildung 17) und nur 24% der Befragten in unserer Stichprobe arbeiten mit keinem zusammen. Von denjenigen, die Vermittler nutzen, arbeiten 23% ausschließlich mit Funkzentralen, 32% mit einer oder mehreren Onlineplattformen und 21% der Befragten arbeiten sowohl mit Funkzentralen als auch mit Onlineplattformen.

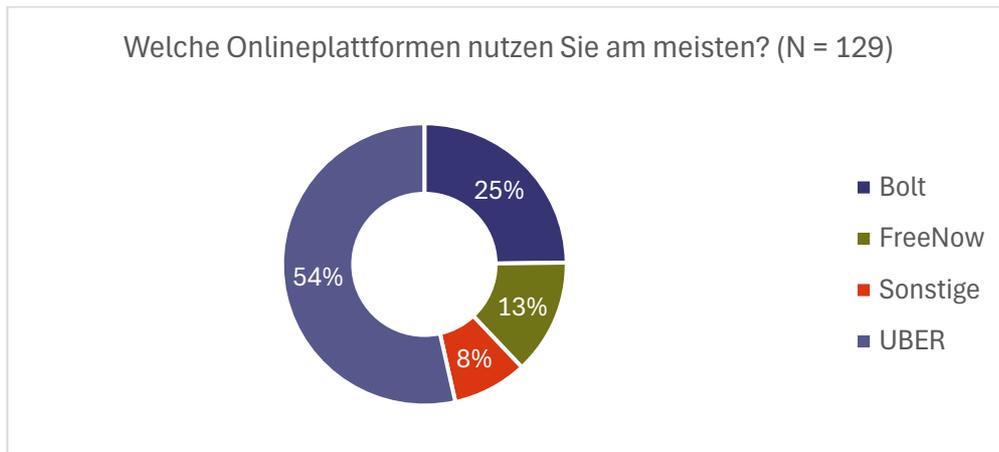
**Abbildung 17: Zusammenarbeit mit Vermittlern (N=241)**



### 4.3.1 Onlineplattformen

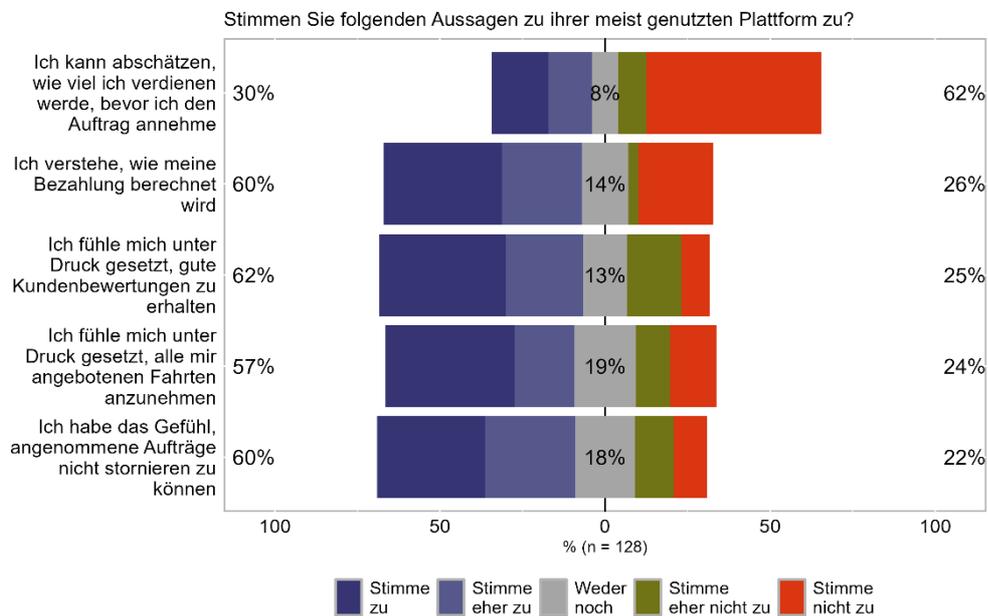
Unter den 129 Befragten in unserer Stichprobe, die Onlineplattformen nutzen, ist für 54% die meistgenutzte Plattform Uber. Bolt ist die meistgenutzte Plattform für etwa 25% derjenigen, die mit Onlineplattformen zusammenarbeiten, und FreeNow von 13%. Möglicherweise werden auch andere Plattformen genutzt, diese Informationen wurden in unserer Umfrage jedoch nicht erfasst.

**Abbildung 18: Meistgenutzte Onlineplattformen (N=129)**



Mit Blick auf die Plattform, die sie am häufigsten nutzen, wurden Teilnehmenden zur (In-)Transparenz des Zahlungsmodells, die Bedeutung von Kundenbewertungen und die wahrgenommene Autonomie bei der Annahme und Ablehnung von Aufträgen befragt (Abbildung 19). 62% der Befragten gaben an, bei der Plattform, die sie am meisten nutzen, nicht abschätzen zu können, wie viel sie an einer vermittelten Fahrt verdienen werden, bevor sie diese annehmen. Allerdings verstehen 60% der Befragten, wie ihre Bezahlung durch die Plattform berechnet wird.

**Abbildung 19: Aussagen zu Onlineplattformen**



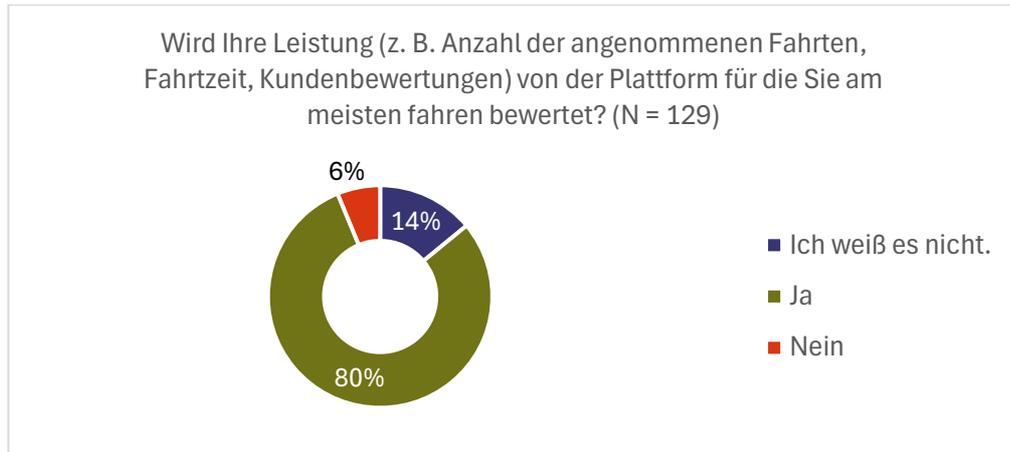
*Anmerkung: Die Prozentsätze auf der linken Seite stellen die Befragten dar, die "stark zustimmen" oder "eher zustimmen", während die Prozentsätze auf der rechten Seite die Befragten darstellen, die "eher nicht zustimmen" oder "stark nicht zustimmen". Der mittlere Prozentsatz spiegelt diejenigen wider, die "weder zustimmen noch ablehnen" geantwortet haben.*

Die Mehrheit der Befragten, die Plattformen nutzen, gaben an, dass sie sich unter Druck gesetzt fühlen, gute Kundenbewertungen zu erhalten oder alle Fahrtanfragen von Onlineplattformen anzunehmen. Ebenso haben 60% das Gefühl, dass sie einen

einmal angenommenen Auftrag von einer Onlineplattform nicht mehr stornieren können.

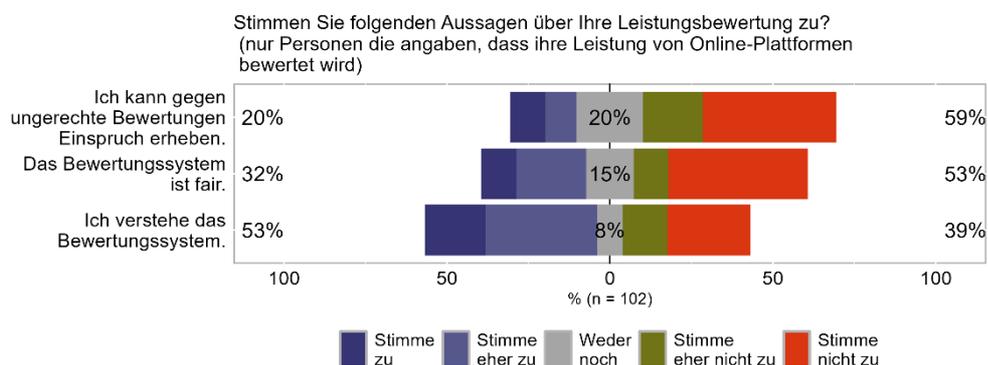
Wie in Kapitel 2 erörtert, sind Leistungsbewertungen ein weiteres umstrittenes Thema in Diskussionen über die Arbeit auf Plattformen. In unserer Stichprobe gaben 80% der Befragten, die Onlineplattformen nutzen, an, dass ihre Leistung von ihrer meistgenutzten Online-Plattform bewertet wird, und nur 6% sagten, dass dies nicht der Fall ist (Abbildung 20).

**Abbildung 20: Leistungsbewertung durch Onlineplattformen (N=129)**



Von denjenigen, die wissen, dass ihre Leistung bewertet wird, sind fast 60% der Meinung, dass sie keine Möglichkeit haben, gegen ungerechte Bewertungen auf diesen Plattformen Einspruch zu erheben, und mehr als die Hälfte hält das Bewertungssystem für eher ungerecht. Die Mehrheit der Befragten gab jedoch an das Bewertungssystem zu verstehen, was für die Transparenz der eingesetzten Systeme spricht.

**Abbildung 21: Bewertungssystem von Onlineplattformen (N=102)**

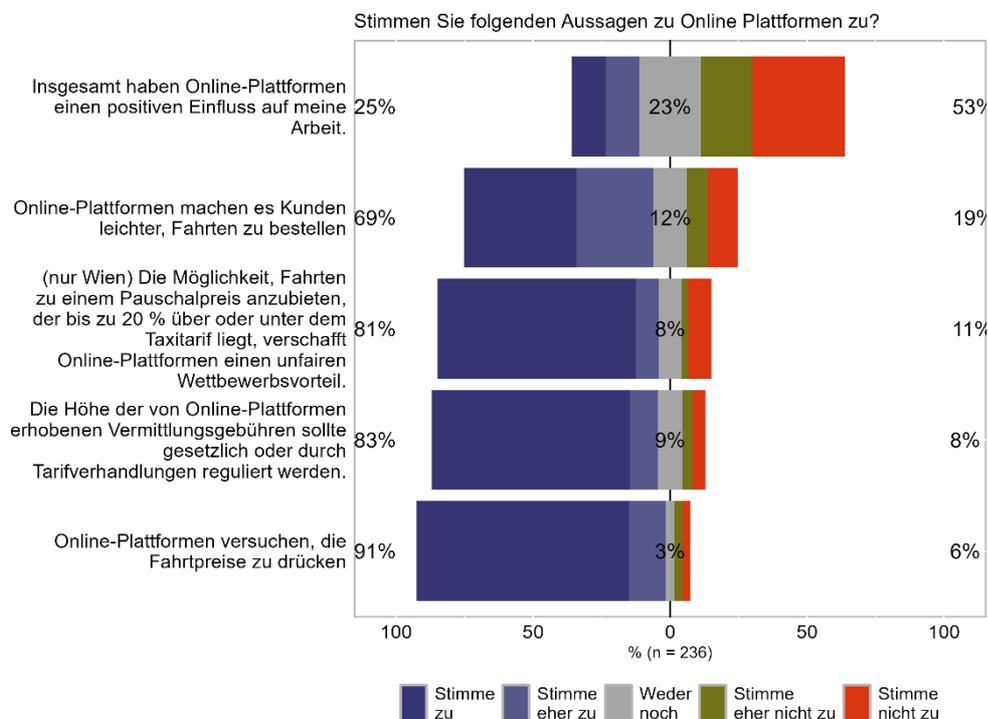


*Anmerkung: Die Prozentsätze auf der linken Seite stellen die Befragten dar, die "stark zustimmen" oder "eher zustimmen", während die Prozentsätze auf der rechten Seite die Befragten darstellen, die "eher nicht zustimmen" oder "stark nicht zustimmen". Der mittlere Prozentsatz spiegelt diejenigen wider, die "weder zustimmen noch ablehnen" geantwortet haben.*

Schließlich wurden alle Teilnehmenden -- nicht nur diejenigen, die persönlich mit Onlineplattformen arbeiten -- nach ihrer allgemeinen Wahrnehmung von

Onlineplattformen befragt (Abbildung 22). Die Ergebnisse zeigen, dass mehr als die Hälfte der Befragten der Meinung ist, dass Onlineplattformen einen negativen Einfluss auf ihre Arbeit als TaxifahrerIn haben. Dennoch räumt eine deutliche Mehrheit (69%) ein, dass Onlineplattformen den Kunden die Bestellung von Fahrten erleichtern. Diese Meinung ist in Wien mit 74% noch ausgeprägter als im restlichen Österreich (54%). Darüber hinaus ist eine große Mehrheit der TaxifahrerInnen (83%) der Meinung, dass die Höhe der von Onlineplattformen erhobenen Vermittlungsgebühren gesetzlich geregelt werden sollte. Über 90% sowohl der angestellten als auch der selbstständigen TaxifahrerInnen geben an, dass Onlineplattformen aktiv versuchen, die Fahrpreise zu drücken.

**Abbildung 22: Allgemeine Einstellung zu Onlineplattformen (N=236)**



Anmerkung: Die Prozentsätze auf der linken Seite stellen die Befragten dar, die "stark zustimmen" oder "eher zustimmen", während die Prozentsätze auf der rechten Seite die Befragten darstellen, die "eher nicht zustimmen" oder "stark nicht zustimmen". Der mittlere Prozentsatz spiegelt diejenigen wider, die "weder zustimmen noch ablehnen" geantwortet haben.

Schließlich wurden die in Wien tätigen Fahrer auch zum lokalen „Preisband“ befragt, wobei 81% der folgenden Aussage zustimmten: „Die Möglichkeit, Fahrten zu einem Pauschalpreis von bis zu 20% über oder unter dem Taxitarif anzubieten, verschafft Onlineplattformen einen unfairen Wettbewerbsvorteil.“

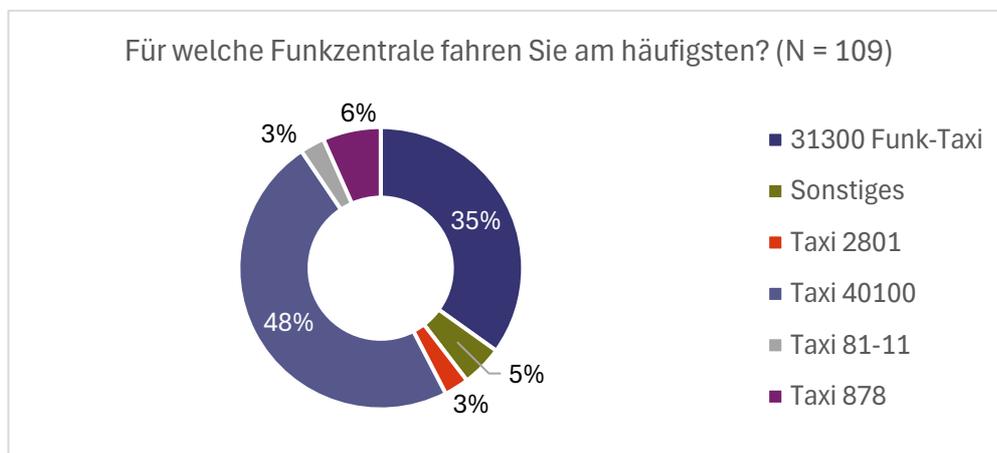
Interessanterweise sind die allgemeinen Einstellungen gegenüber Onlineplattformen (wie in Abbildung 22 dargestellt) ähnlich, wenn nur die Antworten der 126 derjenigen betrachtet werden, die Onlineplattformen nutzen. In dieser Gruppe wird die Wirkung

von Onlineplattformen insgesamt positiver eingeschätzt: 34% stimmen zu, dass sie sich positiv auf ihre Arbeit auswirken, während eine etwas kleinere Gruppe als in der Gesamtstichprobe, nämlich 45%, dieser Aussage nicht zustimmt. FahrerInnen, die Plattformen nutzen, stimmen auch eher der Aussage zu, dass Onlineplattformen es für Kunden einfacher machen, Fahrten zu bestellen (84% stimmen zu). In Bezug auf die anderen drei Aussagen – Onlineplattformen versuchen Preise zu drücken, haben einen unfairen Wettbewerbsvorteil und Vermittlungsgebühren sollten reguliert werden – sind die Antworten der PlattformnutzerInnen fast identisch mit denen der Gesamtstichprobe.

### 4.3.2 Funkzentralen

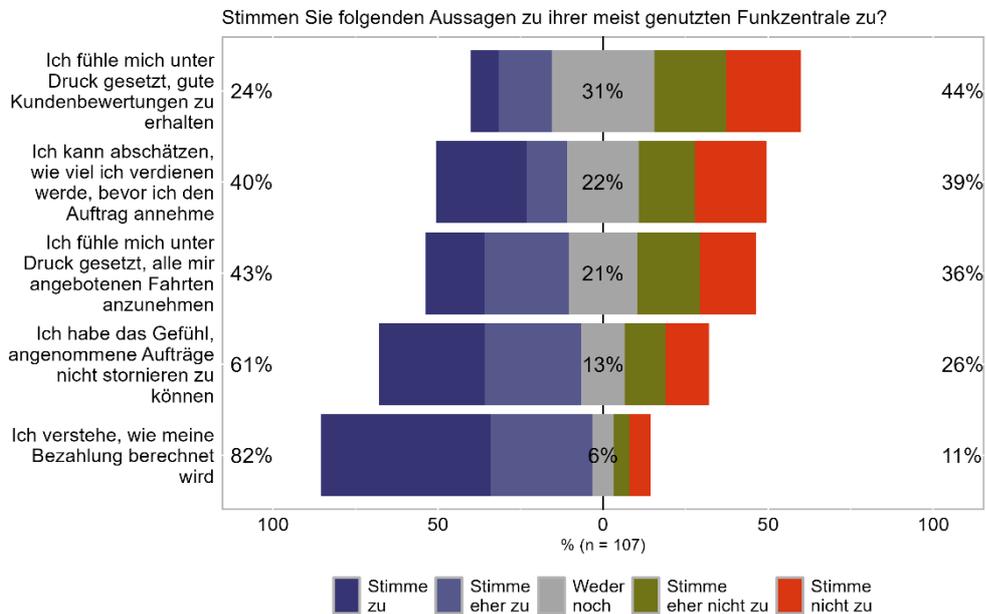
Taxi 40100 und 31300 Funk-Taxi wurden am häufigsten als meistgenutzte Funkzentrale von Befragten, die mit einem Funkzentralen arbeiten, genannt, gefolgt von Taxi 878 (6%), Taxi 2801 und Taxi 81-11 (jeweils 3%) in Bezug auf die Beliebtheit der Nutzung (siehe Abbildung 23). Obwohl uns hierzu keine Daten vorliegen, ist davon auszugehen, dass die TaxifahrerInnen nur mit einer Funkzentralen zusammenarbeiten, da diese Unternehmen in der Regel Exklusivitätsklauseln vorschreiben und weil Funkzentralen in der Regel einen monatlichen Festpreis für ihre Dienste berechnen (Kluge, Kocher, Müller, & Zenz, 2020), was es für FahrerInnen finanziell unattraktiv macht, Verträge mit mehreren Funkzentralen abzuschließen.

**Abbildung 23: Meistgenutzte Funkzentralen (N=109)**



Auf die Frage nach Bewertungen und Preistransparenz widersprechen fast 40% der Befragten, die Funkanbieter nutzen, der Vorstellung, dass sie ihren Verdienst vor der Annahme einer Fahrt vorhersagen können (siehe Abbildung 24). Allerdings verstehen 82%, wie ihre Bezahlung durch die Funkzentrale, mit der sie am meisten zusammenarbeiten, berechnet wird. Weniger als 25% der Befragten fühlen sich unter Druck gesetzt, positive Kundenrezensionen zu erhalten, aber viele FahrerInnen fühlen sich unter Druck gesetzt, alle angebotenen Fahrten anzunehmen (43%) und haben das Gefühl, einmal akzeptierte Fahrten nicht stornieren zu können (61%).

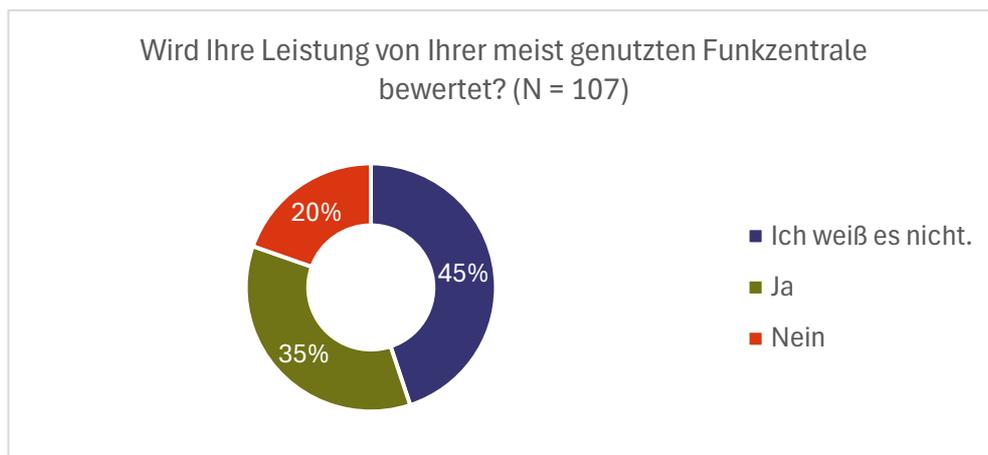
**Abbildung 24: Aussagen über Funkzentralen (nur Nutzer, N = 107)**



Anmerkung: Die Prozentsätze auf der linken Seite stellen die Befragten dar, die "stark zustimmen" oder "eher zustimmen", während die Prozentsätze auf der rechten Seite die Befragten darstellen, die "eher nicht zustimmen" oder "stark nicht zustimmen". Der mittlere Prozentsatz spiegelt diejenigen wider, die "weder zustimmen noch ablehnen" geantwortet haben.

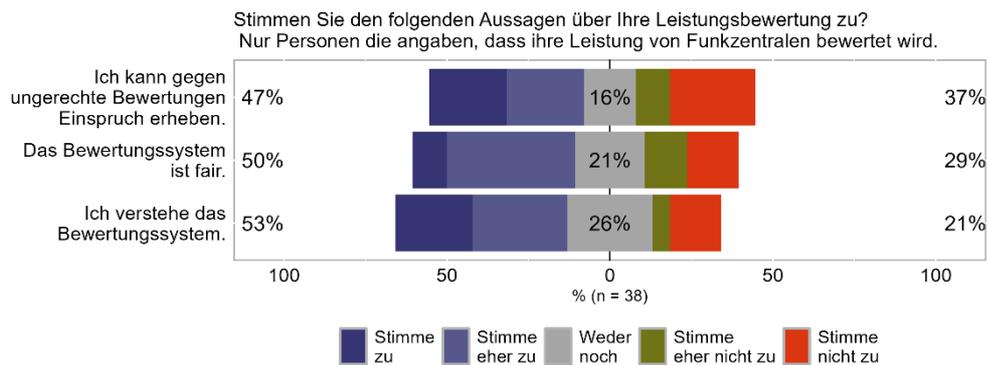
Was die Leistungsbewertung angeht, so wissen fast die Hälfte der Befragten nicht, ob ihre Leistung von der Funkzentrale, mit der sie am meisten zusammenarbeiten, bewertet wird oder nicht (Abbildung 25). 35% bejahten die Frage, und die restlichen 20% waren sich sicher, dass keine Leistungsbewertung stattfindet.

**Abbildung 25: Leistungsbewertung durch Funkzentralen (N=107)**



Von der kleinen Gruppe der FahrerInnen (N=38), die angaben, dass eine Leistungsbeurteilung durch die Funkzentrale stattfindet, empfand die Mehrheit das Bewertungssystem als fair und nachvollziehbar und 47% gaben an, dass sie gegen ungerechte Bewertungen Einspruch erheben können (Abbildung 26).

**Abbildung 26: Leistungsbewertung durch Funkzentralen (N=38)**

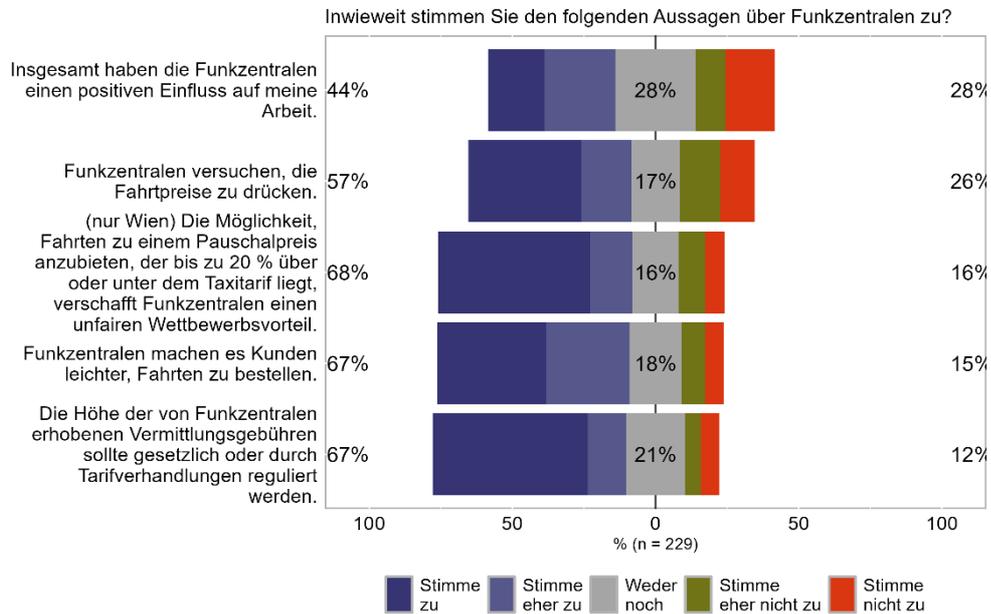


*Anmerkung: Die Prozentsätze auf der linken Seite stellen die Befragten dar, die "stark zustimmen" oder "eher zustimmen", während die Prozentsätze auf der rechten Seite die Befragten darstellen, die "eher nicht zustimmen" oder "stark nicht zustimmen". Der mittlere Prozentsatz spiegelt diejenigen wider, die "weder zustimmen noch ablehnen" geantwortet haben.*

Die Meinungen aller Befragten über Funkzentralen, unabhängig davon, ob sie diese nutzen oder nicht (siehe Abbildung 27), zeigen, dass 44% der Meinung sind, dass Funkzentralen ihre Arbeit positiv beeinflussen, und 67% erkennen an, dass diese Vermittler es KundInnen erleichtern, Fahrten zu bestellen. Gleichzeitig finden 67% der Befragten, dass die von Funkzentralen erhobenen Vermittlungsgebühren gesetzlich oder durch Tarifverhandlungen reguliert werden sollten, und mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, dass die Funkzentralen versuchen, die Fahrpreise zu senken. Diese Meinung ist in Wien mit 64% stärker ausgeprägt als im restlichen Österreich (33%).

Schließlich stimmten 68% der in Wien arbeitenden Befragten der Aussage zu, dass die Möglichkeit, Fahrten zu einem Pauschalpreis von bis zu 20% über oder unter dem Taxitarif anzubieten, Funkzentralen einen unfairen Wettbewerbsvorteil verschafft.

**Abbildung 27: Aussagen über Funkzentralen II (N = 229)**



Anmerkung: Die Prozentsätze auf der linken Seite stellen die Befragten dar, die "stark zustimmen" oder "eher zustimmen", während die Prozentsätze auf der rechten Seite die Befragten darstellen, die "eher nicht zustimmen" oder "stark nicht zustimmen". Der mittlere Prozentsatz spiegelt diejenigen wider, die "weder zustimmen noch ablehnen" geantwortet haben.

FahrerInnen, die mit Funkzentralen zusammenarbeiten, sehen diese positiver: 79% stimmen zu, dass Funkzentralen es den KundInnen erleichtern, Fahrten zu bestellen (+13 Prozentpunkte im Vergleich zur Gesamtstichprobe), und 72% stimmen zu, dass der Einfluss der Funkzentralen auf ihre Arbeit insgesamt positiv ist. Bei den anderen drei Aussagen gibt es jedoch keine großen Unterschiede zwischen jenen, die mit Funkzentralen zusammenarbeiten, und jenen, die dies nicht tun: 55% stimmen zu, dass die Funkzentralen versuchen, die Fahrpreise zu drücken, 67% stimmen zu, dass das Wiener Preisband den Funkzentralen einen unfairen Vorteil verschafft, und 67% stimmen zu, dass die Vermittlungsgebühren reguliert werden sollten.

### 4.3.3 Vergleich zwischen Onlineplattformen und Funkzentralen

Die obigen Ergebnisse in Bezug auf die Einstellung zu beiden Arten von Vermittlern zeigen einige Ähnlichkeiten, aber auch Unterschiede in der Wahrnehmung der Befragten, und dort, wo Unterschiede bestehen, werden Onlineplattformen von den FahrerInnen ausnahmslos negativer wahrgenommen. Beispielsweise zeigen, dass die Mehrheit der Befragten verstehen, wie ihr Bezahlung berechnet wird, aber der Anteil ist bei Befragten, die mit Funkzentralen zusammenarbeiten, um 22 Prozentpunkte

höher (82% stimmten zu) als bei Nutzern von Onlineplattformen (62% stimmten zu). Ebenso gaben 39% an, dass sie nicht abschätzen können, wie viel sie mit einem Auftrag verdienen werden, der ihnen von einer Funkzentrale vermittelt wird, während 62% dies für Aufträge von Onlineplattformen sagten.

Der Vergleich der Abbildungen 19 und 24 zeigt außerdem, dass rund 60% der FahrerInnen angaben, dass sie das Gefühl haben, von Funkzentralen und Onlineplattformen vermittelte Aufträge nicht mehr stornieren zu können, sobald diese angenommen wurden. PlattformnutzerInnen fühlen sich jedoch stärker unter Druck gesetzt, alle ihnen angebotenen Fahrten anzunehmen (57% gegenüber 43%) und gute Kundenbewertungen zu erhalten (62% gegenüber 24%). Ein Vergleich der Ergebnisse in den Abbildungen 20-21 und 25-26 zeigt, dass mehr FahrerInnen, die Onlineplattformen nutzen, glauben, dass ihre Leistung bewertet wird (80% gegenüber 35%), und die Plattformnutzer unter denjenigen, die einer Leistungsbewertung unterzogen werden, das Bewertungssystem seltener als fair empfinden (32% gegenüber 50%) und ein geringerer Anteil das Gefühl hat, dass sie gegen ungerechte Bewertungen Einspruch erheben können (20% gegenüber 47%).

Hinsichtlich allgemeiner Aussagen über die Rolle und Funktion der beiden Vermittlungstypen (Abbildung 19 und Abbildung 27), stimmten etwa zwei Drittel der Befragten zu, dass Plattformen und Funkzentralen es den Kunden erleichtern, Fahrten zu bestellen. Weiters stimmte die Mehrheit der Befragten zu, dass sowohl Onlineplattformen als auch Funkzentralen versuchen, die Fahrpreise zu drücken (57% Funkzentralen, 91% Plattformen), und dass die Möglichkeit, Fahrten um 20% über oder unter dem regulären Fahrpreis in Wien anzubieten, den Vermittlern einen unfairen Wettbewerbsvorteil verschafft (68% Funkzentralen, 81% Plattformen), und die Höhe der Vermittlungsgebühren, die diese Vermittler verlangen, reguliert werden sollte (67% Funkzentralen, 81% Plattformen). Allerdings werden Onlineplattformen insbesondere in Bezug auf die Aussage, dass Vermittler die Preise drücken, negativer beurteilt als Funkzentralen. Die oben beschriebene wahrgenommene Intransparenz bei der Preisgestaltung und die Bemühungen der Plattformen, die Preise zu drücken, können zu zusätzlichen Problemen für die Fahrer führen. Wie ein Fahrer in einer Antwort zu einer offenen Frage erläuterte, setzt ihn die Unkenntnis des Fahrpreises der Gefahr von Geldstrafen wegen Unterschreitung des Taxitarifs aus, da er als Fahrer und nicht der Vermittler, der den Fahrpreis festgesetzt hat, dafür verantwortlich gemacht wird:

„Sie [*die Onlineplattformen*] betreiben Sklaverei. Sie zeigen den Preis nicht an und wenn das Marktamt kontrolliert, kommt die Strafe auf mich zu.“

Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass Onlineplattformen und Funkzentralen von FahrerInnen nicht als grundlegend unterschiedliche Akteure wahrgenommen werden. Erstere werden jedoch allgemein als anfälliger für unfaire Leistungsbewertungen, weniger transparent in Bezug auf die Fahrpreise und eher für wettbewerbsfeindliche Preisstrategien angesehen. Vor diesem Hintergrund

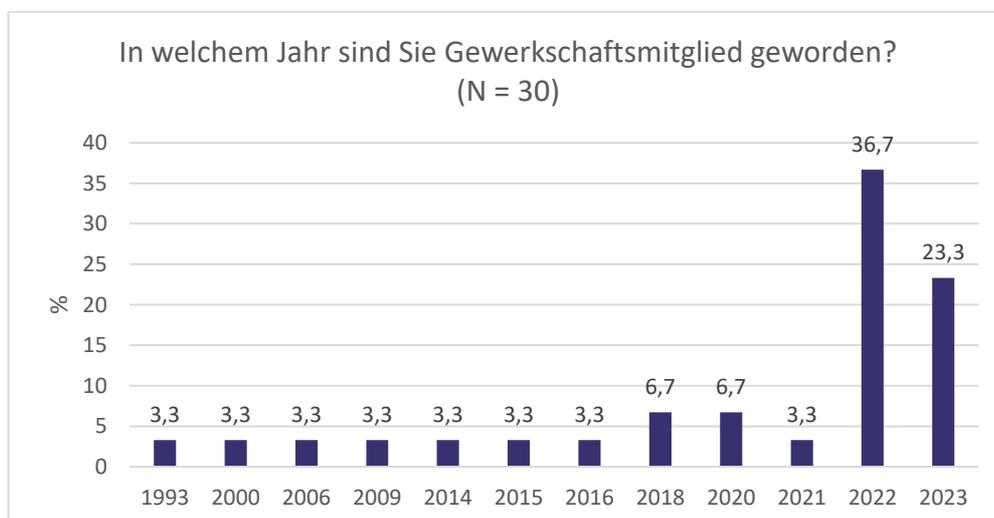
überrascht es nicht, dass die Auswirkungen von Onlineplattformen insgesamt von einem größeren Anteil der FahrerInnen (53%) als von den Funkzentralen als negativ angesehen werden. In diesem Zusammenhang ist es besonders bemerkenswert, dass FahrerInnen, die mit Funkzentralen zusammenarbeiten, diese positiver wahrnehmen als diejenigen, die nicht mit ihnen zusammenarbeiten, während dies bei den NutzerInnen von Onlineplattformen nicht der Fall ist. Im Gegenteil sehen sie den Einfluss von Onlineplattformen auf ihre Arbeit ähnlich kritisch wie andere FahrerInnen. Dies deutet darauf hin, dass zumindest einige TaxifahrerInnen mit Onlineplattformen arbeiten, dies aber nur aus Notwendigkeit tun. Diese Interpretation steht im Einklang mit der Antwort eines Befragten auf eine offene Frage:

„[Wir nutzen Onlineplattformen], weil wir müssen. Es wäre besser, wenn wir das nicht müssten. Funkzentralen sind für uns besser. Die Preise von Uber und Bolt entsprechen überhaupt nicht dem Wiener Taxitarif, und sie sind sehr niedrig, fast die Hälfte. Da funklose Autos [Fahrer, die nicht mit einer Funkzentrale zusammenarbeiten] mit Uber und Bolt arbeiten, [haben wir weniger Kunden]. Also, auch die, die Funk haben, müssen Uber und Bolt fahren.“

## 4.4 Kollektives Handeln

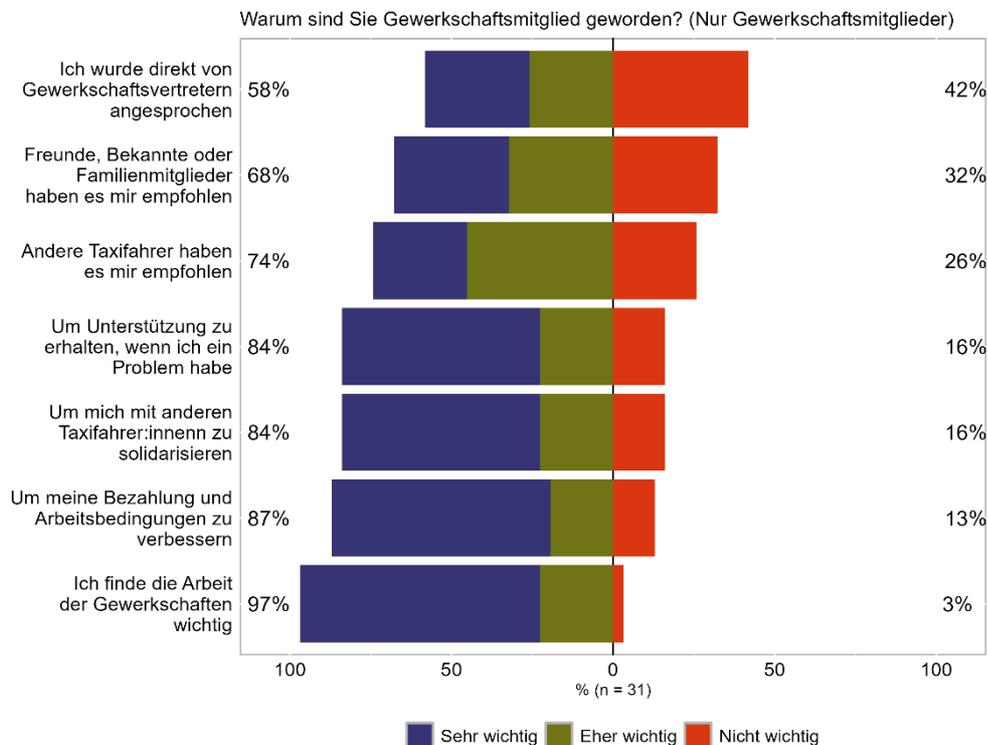
In diesem Kapitel werden die Ergebnisse im Themenbereich „kollektives Handeln“ dargestellt, wobei der Fokus auf Gründen für und gegen eine Gewerkschaftsmitgliedschaft liegt. Von den befragten Taxifahrern gaben 14% an, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein, was, wie in Abschnitt 3.4 erwähnt, eine starke Überrepräsentation von Gewerkschaftsmitgliedern in der Branche insgesamt darstellt. Von den derzeitigen Gewerkschaftsmitgliedern sind 60% innerhalb der letzten zwei Jahre, 2022 oder 2023, beigetreten (siehe Abbildung 28).

**Abbildung 28: Beitrittsjahr Gewerkschaft (N=30)**



Um ihre Beitrittsgründe zu ergründen, haben wir die derzeitigen Gewerkschaftsmitglieder gebeten, die Bedeutung von sieben möglichen Gründen für ihre Entscheidung zu bewerten (Abbildung 29). Fast alle (97%) gaben an, dass der Glaube an die Bedeutung der Arbeit der Gewerkschaften ein sehr oder eher wichtiger Beitrittsgrund war. Der Wunsch, die Lohn- und Arbeitsbedingungen von TaxifahrerInnen zu verbessern, Solidarität mit anderen TaxifahrerInnen zu zeigen und Unterstützung bei Problemen mit dem Arbeitgeber zu erhalten (Abbildung 29) wurde von mehr als 80% der Befragten als weitere wichtige Gründe genannt. Empfehlungen zum Gewerkschaftsbeitritt durch andere FahrerInnen oder Verwandte oder Anwerbungsbemühungen durch Gewerkschaftsfunktionäre wurden als weniger wichtig angesehen. Interessant ist dabei, dass Empfehlungen anderer Taxifahrer, einer Gewerkschaft beizutreten, für wichtiger gehalten wurden als die Ansprache durch einen Gewerkschaftsvertreter.

**Abbildung 29: Gründe für den Gewerkschaftsbeitritt (N=31)**



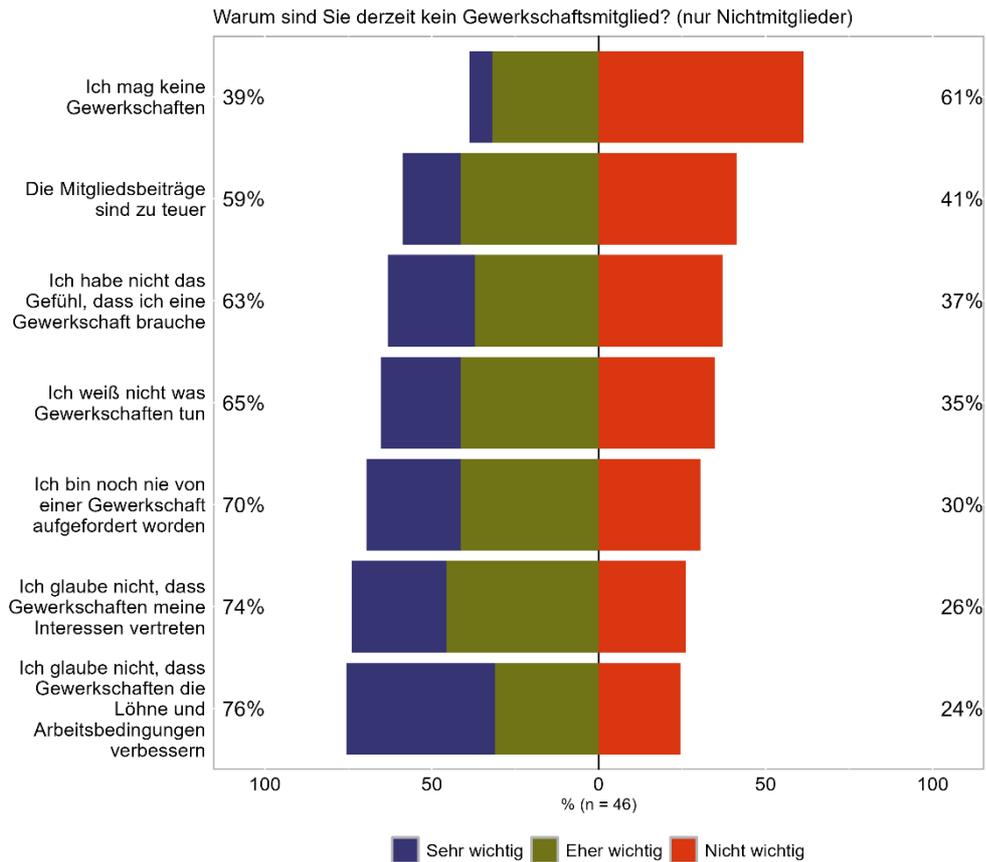
Anmerkung: Die Prozentsätze auf der linken Seite stellen die Befragten dar, die die Aussagen für "sehr wichtig" oder "eher wichtig" halten, während die Prozentsätze auf der rechten Seite die Befragten darstellen, die sie für "nicht wichtig" halten.

Angestellte TaxifahrerInnen, die nicht Mitglied einer Gewerkschaft sind, wurden außerdem nach den Gründen, die aus ihrer Sicht gegen einen Beitritt sprechen, befragt (siehe Abbildung 30).<sup>15</sup> Als Hauptgründe wurden die Überzeugung, dass die

<sup>15</sup> Auch Selbstständige können den Gewerkschaften beitreten. Zu diesem Zweck hat die Gewerkschaft vida die Initiative *vidaflex* gestartet, die sich speziell an Solo-selbstständige und Arbeitgeber mit bis zu

Gewerkschaften die Löhne und Arbeitsbedingungen von TaxifahrerInnen nicht verbessern können (76%), die Auffassung, dass die Gewerkschaften die Interessen von TaxifahrerInnen nicht vertreten (74%), und keine Gewerkschaft an sie herantritt (70%) genannt. Zu den am wenigsten verbreiteten Gründen gegen einen Beitritt gehören eine allgemeine Abneigung gegen Gewerkschaften (39%) und die Auffassung, dass die Mitgliedsbeiträge zu hoch sind (59%).

**Abbildung 30: Gründe gegen einen Gewerkschaftsbeitritt (N=46)**



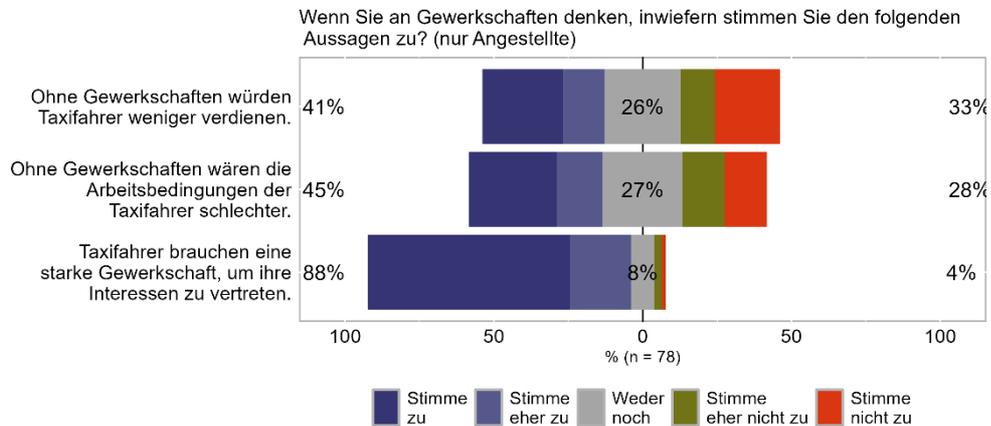
Anmerkung: Die Prozentsätze auf der linken Seite stellen die Befragten dar, die die Aussagen für "sehr wichtig" oder "eher wichtig" halten, während die Prozentsätze auf der rechten Seite die Befragten darstellen, die sie für "nicht wichtig" halten.

Ähnliche Ergebnisse zeigen sich auch bei den Antworten auf allgemeine Aussagen über Gewerkschaften. Wie in Abbildung 31 dargestellt, wurden angestellte FahrerInnen -- Gewerkschaftsmitglieder und Nichtmitglieder gleichermaßen -- gebeten, drei Aussagen zu bewerten. Insgesamt stimmte nur eine kleine Mehrheit (41%) zu, dass TaxifahrerInnen ohne Gewerkschaften weniger verdienen würden, und eine etwas größere Zahl (45%) stimmte zu, dass die Arbeitsbedingungen der

.....  
.....  
vier Beschäftigten richtet. Auch im Taxigewerbe. Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist jedoch nach wie vor eher unter Arbeitnehmern verbreitet, weshalb wir nur letztere gefragt haben, warum sie keiner Gewerkschaft beigetreten sind.

Fahrer ohne Gewerkschaften schlechter wären. Interessanterweise ist eine große Mehrheit aller angestellten Fahrer (88%) der Meinung, dass die Gewerkschaften notwendig sind, um die Interessen der angestellten Taxifahrer zu vertreten.

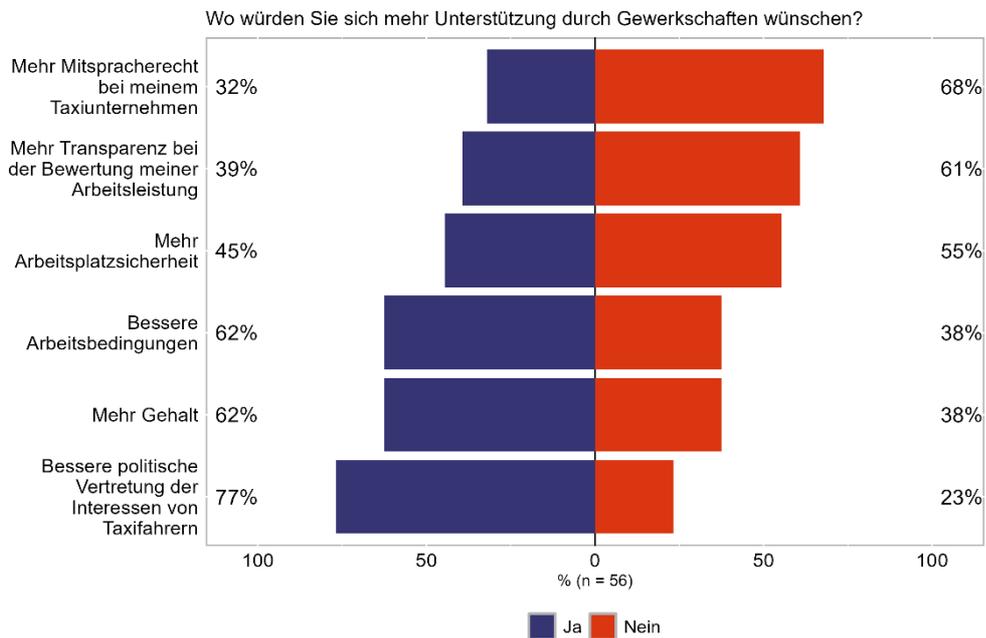
**Abbildung 31: Aussagen über Gewerkschaften (N=78)**



*Anmerkung: Die Prozentsätze auf der linken Seite stellen die Befragten dar, die "stark zustimmen" oder "eher zustimmen", während die Prozentsätze auf der rechten Seite die Befragten darstellen, die "eher nicht zustimmen" oder "stark nicht zustimmen". Der mittlere Prozentsatz spiegelt diejenigen wider, die "weder zustimmen noch ablehnen" geantwortet haben.*

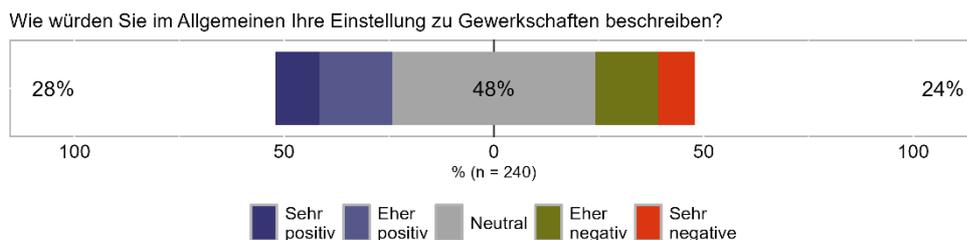
Auf die Frage, in welchen Bereichen sie sich mehr Unterstützung durch die Gewerkschaften wünschen, nannte der größte Anteil der angestellten Befragten, die nicht Mitglied einer Gewerkschaft sind, eine bessere politische Vertretung ihrer Interessen, gefolgt von höheren Gehältern und besseren Arbeitsbedingungen (Abbildung 32). Weniger häufig genannte Gründe waren der Wunsch nach größerem Einfluss innerhalb ihres Unternehmens, mehr Transparenz bei der Leistungsbewertung und mehr Arbeitsplatzsicherheit.

**Abbildung 32: Bereiche, in denen mehr Unterstützung durch Gewerkschaften erwünscht wäre (N = 56)**



Schließlich wurden alle Umfrageteilnehmer gebeten, ihre allgemeine Einstellung zu Gewerkschaften zu beschreiben. Die Mehrheit der Befragten hat eine neutrale Einstellung gegenüber der Arbeit der Gewerkschaften (rund 50%). Ein geringfügig größerer Anteil der Befragten hat eine eher positive Einstellung zu Gewerkschaften (28%) als eine eher negative (24%).

**Abbildung 33: Grundsätzliche Einstellung gegenüber Gewerkschaften (N=240)**

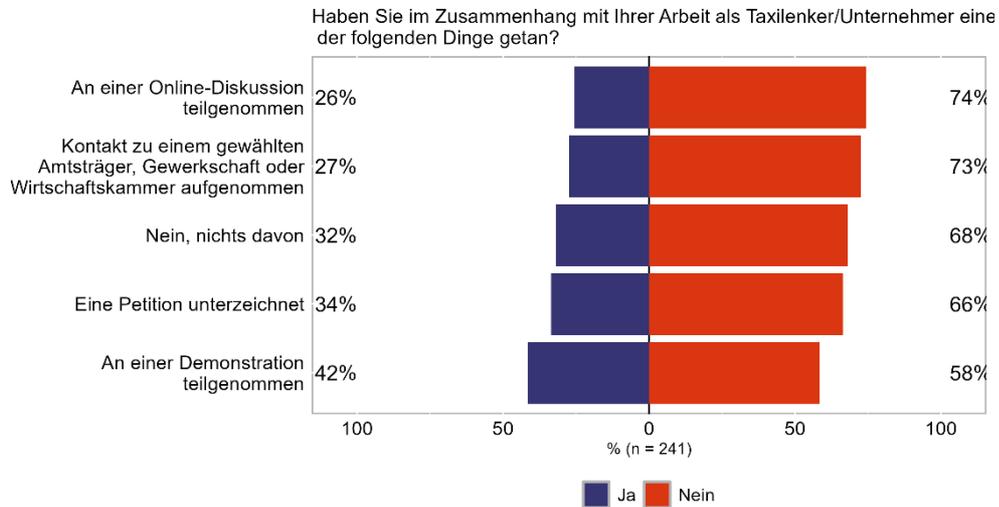


*Anmerkung: Die Prozentsätze auf der linken Seite stellen die Befragten dar, die "stark zustimmen" oder "eher zustimmen", während die Prozentsätze auf der rechten Seite die Befragten darstellen, die "eher nicht zustimmen" oder "stark nicht zustimmen". Der mittlere Prozentsatz spiegelt diejenigen wider, die "weder zustimmen noch ablehnen" geantwortet haben.*

Neben der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft haben wir uns auch nach anderen Formen politischen und kollektiven Handelns gefragt. Wie in Abbildung 34 dargestellt, haben 34% der Befragten im Zusammenhang mit ihrer Arbeit bereits eine Petition unterzeichnet und 42% haben an einer Demonstration teilgenommen. Online-Diskussionen sind weniger verbreitet, nur 26% der Fahrer haben sich daran beteiligt, 74% dagegen nicht. Ein Viertel der Befragten gab an, dass sie sich an einen

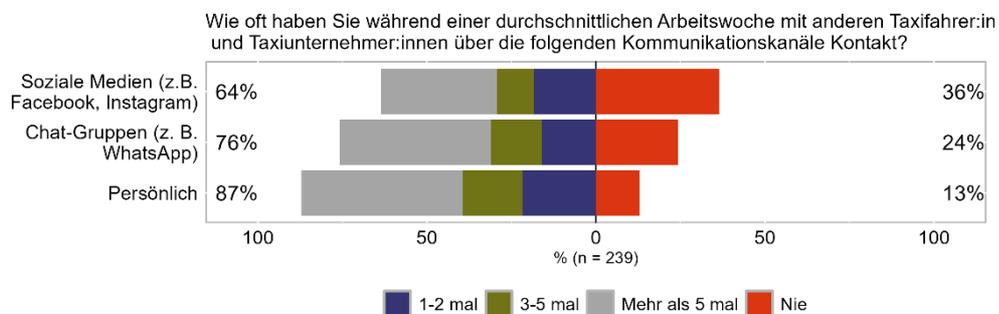
gewählten Beamten, eine Gewerkschaft oder die Handelskammer gewandt haben. 32% der Fahrer haben sich an keiner dieser Aktivitäten beteiligt.

**Abbildung 34: (Politisches) Engagement**



Schließlich fragten wir nach den Kontakten zwischen den Fahrern, und es zeigte sich, dass fast alle FahrerInnen (87%), sich mindestens einmal pro Woche persönlich mit anderen FahrerInnen auszutauschen, während 76% den wöchentlichen Kontakt über Chatgruppen pflegen. Darüber hinaus nutzen 64% mindestens ein- bis zweimal pro Woche Social-Media-Plattformen, um mit anderen FahrerInnen zu kommunizieren.

**Abbildung 35: Kommunikation mit anderen FahrerInnen und UnternehmerInnen**



*Anmerkung: Die Prozentsätze auf der linken Seite stellen die Befragten dar, die im Durchschnitt mehr als einmal pro Woche mit anderen Fahrern über die jeweiligen Kanäle sprechen, während die Prozentsätze auf der rechten Seite die Befragten darstellen, die dies "nie" tun.*

Zu Beginn dieses Abschnitts wurde der sehr niedrige gewerkschaftliche Organisationsgrad im österreichischen Taxigewerbe erwähnt, und die im Folgenden vorgestellten Ergebnisse liefern mehrere Hinweise darauf, warum dies der Fall ist. Einerseits zeigen unsere Ergebnisse, dass die österreichischen TaxifahrerInnen im Großen und Ganzen eine politisch engagierte Gruppe sind, die häufig miteinander interagieren und tendenziell eine neutrale bis positive Einstellung zu Gewerkschaften haben -- Eigenschaften, die einen fruchtbaren Boden für eine gewerkschaftliche Organisation darstellen könnten. Außerdem stimmen fast alle angestellten

FahrerInnen (88%) der Notwendigkeit einer starken Gewerkschaft zu, die ihre Interessen vertritt.

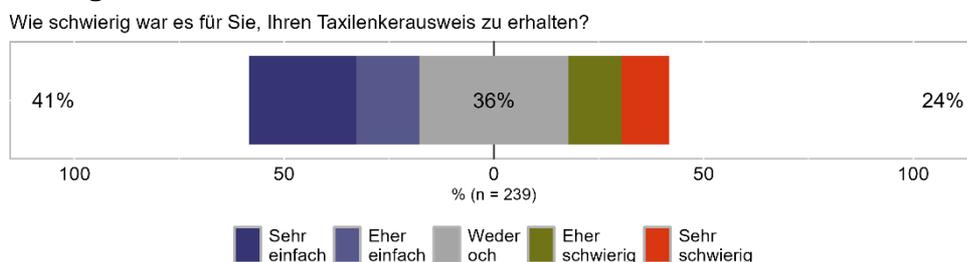
Andererseits zeigen die Ergebnisse aber auch, dass viele FahrerInnen die Gewerkschaften in Österreich als unwillig oder unfähig ansehen, ihre Situation zum Besseren zu verändern. Mit anderen Worten, die Ergebnisse deuten auf eine geringe wahrgenommene „gewerkschaftliche Wirksamkeit“ hin, die oft mit einer geringen Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft verbunden ist (Givan & Hipp, 2012). In diesem Zusammenhang ist auch bemerkenswert, dass der Hauptbereich, in dem angestellte TaxifahrerInnen sich mehr Unterstützung durch die Gewerkschaften wünschen, nicht mit den traditionellen Kämpfen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammenhängt, auch wenn höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen an zweiter Stelle stehen, sondern eher mit einer besseren politischen Vertretung der Interessen der TaxifahrerInnen. Dies deutet darauf hin, dass selbst TaxifahrerInnen, die in einem regulären Arbeitsverhältnis stehen, politische Entscheidungen als den stärksten Faktor ansehen, der ihr Arbeitsleben beeinflusst. Vor diesem Hintergrund wird im nächsten Abschnitt untersucht, mit welchen Herausforderungen sich die FahrerInnen konfrontiert sehen.

## 4.5 Herausforderungen bei der Arbeit

Um zu verstehen, welche Themen die angestellte und selbstständige FahrerInnen als die größten Herausforderungen bei der Arbeit ansehen, haben wir sie zum Erhalt einer Taxikonzession, der Relevanz bestimmter Herausforderungen und ihren Meinungen zur Reform des Gelegenheitsverkehrsgesetzes (*Gelverk*) befragt.

Hinsichtlich der ersten Frage zeigt sich, dass 41% der Befragten es als einfach oder sehr einfach empfanden, ihren Taxilenkerausweis zu erhalten, wohingegen 24% diese Erfahrung als (eher) schwierig bezeichnete (Abbildung 36).

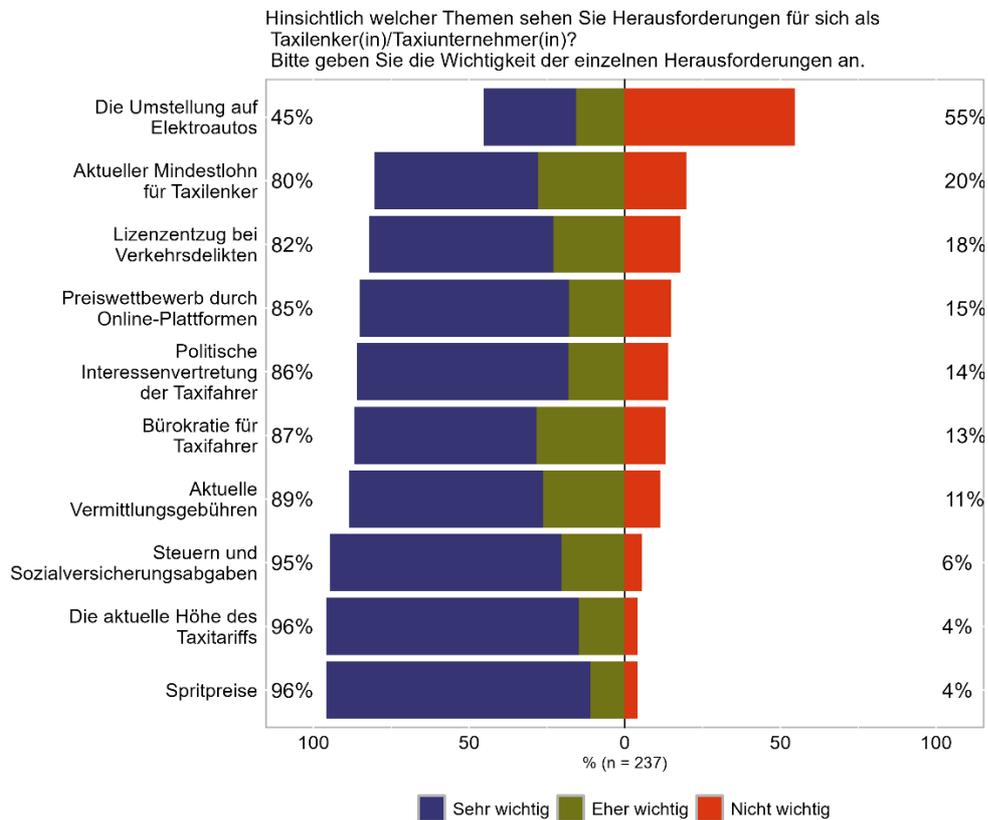
**Abbildung 36: Taxi-Lizenz**



*Anmerkung: Die Prozentsätze auf der linken Seite stellen die Befragten dar, die meinen, dass es "sehr einfach" oder "eher einfach" war, ihren Führerschein zu machen, während die Prozentsätze auf der rechten Seite die Befragten darstellen, für die es "eher schwierig" oder "sehr schwierig" war. Der mittlere Prozentsatz spiegelt diejenigen wider, für die es "weder einfach noch schwierig" war.*

Hinsichtlich der Herausforderungen bei der Arbeit wurden die Befragten gebeten, 10 Herausforderungen als „nicht“, „eher“ oder „sehr“ wichtig zu bewerten. Wie in Abbildung 37 beschrieben, bewerteten die meisten Befragten fast alle Herausforderungen als „entweder“ oder „eher“ wichtig.

**Abbildung 37: Herausforderungen bei der Arbeit**



*Anmerkung: Die Prozentsätze auf der linken Seite stellen die Befragten dar, die die Aussagen für "sehr wichtig" oder "eher wichtig" halten, während die Prozentsätze auf der rechten Seite die Befragten darstellen, die sie für "nicht wichtig" halten.*

Hohe Spritpreise, die Höhe des örtlichen Taxitarifs sowie Steuern und Sozialversicherungsbeiträge sind die wichtigsten Probleme, wenn man die gesamte Stichprobe betrachtet. Mehrere andere Herausforderungen -- die Höhe der Vermittlungsgebühren von Vermittlern, Bürokratie, die politische Vertretung der TaxifahrerInnen, Preiswettbewerb durch Plattformen, die Nichtverlängerung von Taxilizenzen bei Verkehrsverstößen und der kollektivvertragliche Mindestlohn für FahrerInnen -- wurden von 80% bis 89% der Befragten als sehr oder eher wichtig bezeichnet. Nur die Umstellung auf Elektroautos wurde von den meisten Befragten als keine Herausforderung angesehen. Dies ist interessant, wenn man bedenkt, dass die Stadt Wien im Dezember 2023 beschlossen hat, dass ab Januar 2025 nur noch Elektroautos als neue Taxis in Betrieb genommen werden dürfen (Autos mit Verbrennungsmotoren, die vor diesem Datum als Taxis zugelassen wurden, dürfen

weiter betrieben werden).<sup>16</sup> Es ist jedoch auch möglich, dass die Befragten, selbst in Wien, diese Änderung der Vorschriften nicht als Herausforderung wahrgenommen haben, weil sie bisher noch nichts darüber gehört haben.

Die Bedeutung der Herausforderungen variiert leicht, je nach Standort und Beschäftigungsstatus. TaxifahrerInnen in Wien sehen Herausforderungen im Zusammenhang mit Vermittlern als wichtiger an als Befragte aus anderen Teilen des Landes, insbesondere die Höhe der Vermittlungsgebühren (95% in Wien, 69% im übrigen Österreich) und den Preiswettbewerb durch Onlineplattformen (90% Wien, 71% übriges Österreich). Das bedeutet, dass in Wien die Höhe der Vermittlungsgebühren zu den wichtigsten Anliegen gehört. Auch die politische Vertretung wird von einem höheren Anteil der Wiener FahrerInnen als sehr oder eher wichtige Herausforderung angesehen (89%), als bei den FahrerInnen, die außerhalb der Hauptstadt tätig sind (76%). Hinsichtlich des Beschäftigungsstatus stellen wir fest, dass 87% der Angestellten den Mindestlohn für LenkerInnen als sehr oder eher wichtige Herausforderung ansehen, verglichen mit 78% der Selbstständigen. Bei allen anderen Herausforderungen gibt es nur sehr geringe Unterschiede zwischen den Gruppen.

Auf die Frage nach anderen Herausforderungen als den zehn von uns genannten beklagten sich mehrere Befragte (13) über eine hohe Anzahl von „illegalen“ FahrerInnen, die ohne Taxilizenz fahren, und forderten wirksamere Kontrollmaßnahmen. Einige brachten den wahrgenommenen Anstieg der Zahl illegaler FahrerInnen mit Uber und Bolt in Verbindung, während andere sich über Taxis aus anderen Regionen beschwerten, die illegal Transportdienstleistungen auf dem Wiener Markt anbieten. Neun Befragte beklagten sich über eine mangelnde politische Vertretung, unter anderem durch die Wirtschaftskammer, die von einigen als nicht ansprechbar für die Anliegen der Fahrer beschrieben wurde. Acht Befragte brachten ihre Frustration darüber zum Ausdruck, dass Uber und Bolt ihrer Meinung nach Fahrten unterhalb der nach dem Wiener Taxitarif zulässigen Abweichung von 20% anbieten. Ein Fahrer beklagte sich auch darüber, dass er mit Geldstrafen rechnen muss, wenn er Uber- oder Bolt-Kunden zu einem Preis unterhalb des Tarifs fährt, obwohl er das Ziel und den Fahrpreis nicht sieht, bevor er den Auftrag annimmt. In seinen Worten:

*"Uber und Bolt verschicken weiterhin Aufträge ohne Angabe des Preises und der Zieladresse. Niemand prüft die Aufträge, die außerhalb der Tarifgrenzen erteilt werden, und wenn sie es tun, zahlen wir als Chef eine Strafe für die*

---

<sup>16</sup> Änderungen der Wiener Landesbetriebsordnung für das Personenbeförderungsgewerbe mit PKW. LGB. Nr. 49/2023. Verfügbar unter: [https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/LgblAuth/LGBLA\\_WI\\_20231221\\_49/LGBLA\\_WI\\_20231221\\_49.html](https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/LgblAuth/LGBLA_WI_20231221_49/LGBLA_WI_20231221_49.html)

*Arbeit, die wir erhalten haben, ohne den Preis und die Adresse zu sehen, die außerhalb der Tarifgrenze liegt (-20)".*

Andere Themen, die angesprochen wurden, waren die empfundene Notwendigkeit, die Anzahl der Taxis zu begrenzen (7), Probleme (zuverlässige) Fahrer zu finden (6), Opposition zum Wiener Preisband und die Möglichkeit Fahrten zu Festpreise 20% über oder unter dem regulären Tarif anzubieten (6), allgemeine verkehrspolitische Maßnahmen, einschließlich ausreichender Plätze, an denen Fahrer und Fahrerinnen legal parken können, um Fahrgäste aufzunehmen und abzusetzen (5), sowie Geldstrafen, die als ungerecht und unvermeidlich angesehen werden, weil es keine gesetzlich zulässigen Plätze gibt, um Fahrgäste aussteigen zu lassen. Konkret wurden die fehlenden Parkmöglichkeiten in den Wiener Touristenhochburgen *Schönbrunn* und *Museumsquartier* genannt.

Auf die Frage nach der Reform des Gelegenheitsverkehrsgesetzes, die zwischen 2019 und 2021 umgesetzt wird, antworteten 76%, dass sie davon Kenntnis haben. Von denjenigen, die von der Reform wussten, gaben 43% an, dass sich ihre persönliche Situation seit der Reform ein wenig bis sehr verbessert hat. 34% sahen keine Veränderung und 23% gaben an, dass sich ihre Situation ein wenig bis sehr verschlechtert habe. FahrerInnen, die vor der Reform als Uber- oder Bolt-FahrerIn tätig waren und eine Taxifahrerlizenz erwerben mussten, um weiter als Fahrer arbeiten zu können, waren in Bezug auf die Auswirkungen der Reform gleichmäßig aufgeteilt: Jeweils ein Drittel der Befragten gab an, dass sich die Situation verbessert, verschlechtert oder etwa gleichgeblieben sei.

## 5 Literaturübersicht und vergleichende Analyse

Nach der Diskussion der Umfrageergebnisse widmen wir uns nun der vergleichenden Analyse neuerer, empirischer Studien zu Plattformarbeit in unterschiedlichen Wirtschaftssektoren in Österreich, wobei wir uns auf die folgenden vier Bereiche konzentrieren:

- **Demographische Merkmale der Plattformarbeitenden**, wie die Alters- und Geschlechtsverteilung, Staatsangehörigkeit und den Beschäftigungsstatus der Plattformarbeitenden.
- Die **Arbeits- und Einkommensbedingungen** der Plattformarbeitenden, gemessen an Faktoren wie Zufriedenheit mit der Bezahlung und den Arbeitsbedingungen, Autonomie bei der Arbeit sowie Arbeitsplatzrisiken.
- Den Grad der **Abhängigkeit** Plattformarbeitender von ihrem **Einkommen** aus der Plattformarbeit, gemessen daran, ob Plattformarbeit die Hauptbeschäftigung und die wichtigste Einkommensquelle der ArbeiterInnen ist oder ob es sich um eine Nebenbeschäftigung handelt, die ein zusätzliches Einkommen bietet.
- Im Bereich **kollektives Handeln** untersuchen wir, inwiefern die Plattformarbeitende gewerkschaftlich oder anderweitig organisiert sind und kollektiv mit Onlineplattformen über ihre Einkommen und ihre Arbeitsbedingungen verhandeln.

Für die Literaturübersicht wurden deutsch und englischsprachige Studien der letzten fünf Jahre berücksichtigt. Als Ausgangspunkt wurden Publikationen, von durch den Digitalisierungsfond Arbeit 4.0 der AK Wien geförderten Forschungsprojekten, sowie andere wissenschaftliche Arbeiten, die am „Tag der Plattformarbeit“<sup>17</sup> im September 2023 vorgestellt wurden, in Betracht gezogen. Des Weiteren wurde eine Stichwortsuche mit den Suchbegriffen „Click work Austria“, „Cloud work Austria“, „Digital labour platforms Austria“, „Gig economy Austria“, „Platform work Austria“, „On-demand work Austria“ und „Sharing economy Austria“ mit Google Scholar durchgeführt. Die Quellenangaben der identifizierten Studien wurden auf weitere, relevanten Publikationen untersucht (Rückwärtssuche).

Durch diese Schritte wurden 12 Publikationen zum Thema Plattformarbeit in Österreich identifiziert, darunter Berichte, Arbeitspapiere und Artikel aus

---

<sup>17</sup> <https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeidigital/events/Tag-der-Plattformarbeit--Rueckblick.html>

Fachzeitschriften mit Peer-Review-Verfahren, aus denen sieben ausgewählt wurden, die für die für die vier oben genannten Themenbereiche relevanten empirische Informationen enthalten.<sup>18</sup> Die ausgewählten Arbeiten geben einen Überblick über den aktuelle Forschungsstand zu Plattformarbeit in Österreich in den Wirtschaftsbereichen Click-Work, Essenslieferungen, häusliche Dienstleistungen (Reinigung und Pflege) und Personenbeförderung.

## 5.1 Überblick über Plattformarbeit in Österreich

Plattformarbeit kommt in verschiedenen Wirtschaftsbereichen in Österreich vor. Unsere Literaturrecherche fand Studien zu ortsgebundener Plattformarbeit in den Bereichen Essenslieferungen, Ride-Hailing und häusliche Dienstleistungen sowie eine Studie zu ortsunabhängige (online) Plattformarbeit. Aufgrund mangelnder Daten ist es jedoch schwierig, sich ein genaues Bild von Umfang der österreichischen Plattformwirtschaft und der Anzahl der in diesem Bereich tätigen Personen zu machen.

Die wohl besten und aktuellsten Daten liefert eine vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut durchgeführte, repräsentative Umfrage zur Internet- und Plattformarbeit in 14 EU-Ländern aus dem Jahr 2021 (Piasna, Zwysen, & Drahoukoupil, 2022). Die Umfrage ergab, dass 3,1% der ÖsterreicherInnen im erwerbsfähigen Alter zumindest einmal im Monat Plattformarbeit leisten, 1,1% sogar wöchentlich; 3,1% der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter leisten online-Arbeit über Plattformen, 1,4% sind in Transport- und Zustelldiensten tätig und 1% arbeitet in anderen Bereichen ortsgebundener Plattformarbeit, wie zum Beispiel häuslichen Dienstleistungen. Ein großer Anteil der Plattformarbeitenden sind laut der Umfrage Migranten. In Österreich liegt der Anteil der im Ausland geborenen Plattformarbeitenden laut dieser Erhebung bei 35% (Piasna, Zwysen, & Drahoukoupil, 2022). Des Weiteren deuten mehrere Studien darauf hin, dass Frauen im Bereich

---

<sup>18</sup> Auf Österreich fokussierte Studien, die keine neuen empirischen Ergebnisse beinhalten, wurden von unserer Analyse ausgeschlossen. Dazu gehören die juristischen Analysen von Loschnigg (2019) und Brameshuber (2019) sowie die vergleichende politische Analyse von Pernicka und Johnston (2021). Darüber hinaus haben wir einige ausgeschlossen, da sie sich auf Nicht-Plattform-Branchen oder auf einen nicht-österreichischen Kontext konzentrieren. Zum Beispiel wurde eine Studie von Klaus, Haas und Lamura (2023) nicht berücksichtigt, da die darin enthaltenen Ergebnisse hauptsächlich auf Forschung über in Deutschland ansässige Arbeit:innen beruht. Der Fairwork-Bericht für Österreich (Griesser, et al., 2022) wird nicht diskutiert, da seine Ergebnisse in der umfangreicheren Studie „*Faire Arbeit in der österreichischen Plattformarbeit?*“ (Griesser, Gruber-Risak, Herr, Plank, & Vogel, 2023) enthalten sind. Saupe und Schörpf (2021) haben in einer städteübergreifenden Onlinebefragung auch Plattformarbeitende in Wien zu ihren Erfahrungen befragt, präsentieren ihre Ergebnisse aufgrund kleiner Stichproben jedoch nicht getrennt für alle erfassten Städte, was sie für unsere Zwecke nicht nutzbar macht.

häusliche Dienstleistungen überrepräsentiert sind, während Plattformarbeitenden bei Essensliefer- und Personentransport-Plattform meist männlich sind (Griesser, Gruber-Risak, Herr, Plank, & Vogel, 2023; Wiesböck, Radlherr, & Vo, 2023; Vogel & Köszegi, 2023).

Im folgenden Abschnitt werden wir die einzelnen Studien und deren Ergebnisse entlang der vier beschriebene Bereiche für jeden Plattformsektor diskutieren, bevor wir die Ergebnisse am Ende des Kapitels vergleichen.

### 5.1.1 Essenslieferdienste

Die wichtigsten Essenslieferplattformen in Österreich sind Foodora (ehemals Mjam), Lieferando und Wolt. Im Jahr 2023 beschäftigten Foodora und Lieferando rund 1000 bzw. 2500 Kuriere. Daten über die Mitarbeiterzahl von Wolt sind hingegen nicht verfügbar (Kainrath, 2023; Lieferando, 2023). Lieferando stellt alle seine Kuriere als Festangestellte ein, im Gegensatz zu Foodora, wo 90% der ZustellerInnen als freie DienstnehmerInnen arbeiten und nur 10% regulär beschäftigt sind. Darüber hinaus arbeitet Foodora mit externen Logistikpartnern zusammen, also mit Subunternehmern, die in bestimmten Gebieten die Lieferungen für Foodora übernehmen (Kainrath, 2023; Griesser, Gruber-Risak, Herr, Plank, & Vogel, 2023). Wolt arbeitet ausschließlich mit freien DienstnehmerInnen. Neben den drei genannten großen Plattformen gibt es mit Alfies, Velofood und Ninja.Jetzt weitere Unternehmen, die Essens- und Lebensmittellieferungen anbieten.

Innerhalb der untersuchten Literatur weist der Bereich Essenslieferungen im Vergleich zu den anderen Sektoren die meisten empirischen Studien auf. Unsere Suche ergab vier Studien, von denen jeweils zwei auf quantitativen und qualitativen Erhebungen basierten.

#### Arbeitnehmervertretung in der Gig-Economy: Erfahrungen von Fahrradzusteller\*innen Österreich (Geyer & Prinz, 2022)

Die Studie beruht auf einer nicht probabilistischen Online-Befragung von 303 EssenzustellerInnen in Österreich, die zwischen 2021 und 2022 durchgeführt wurden und untersucht deren Arbeits- und Einkommensbedingungen und Einstellung gegenüber Gewerkschaften. Die Studie wurde vom Digitalisierungsfonds Arbeit 4.0 der Arbeiterkammer Wien finanziert.

Die Studienergebnisse zeigen ein gemischtes Bild hinsichtlich der **Arbeits- und Einkommensbedingungen** von EssenzustellerInnen. Die meisten der befragten ZustellerInnen (74%) gaben an, dass ihnen ihre Arbeit Spaß macht, wobei die Freude am Radfahren und die Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeiten als positiv hervorgehoben wurden. Trotz der Freude an ihrer Arbeit war jedoch weniger als die Hälfte der Befragten mit den Arbeitsbedingungen oder der Bezahlung zufrieden. Mehr als 80% der befragten gaben zudem an, bei der Arbeit gefährlichen Situationen

im Straßenverkehr ausgesetzt zu sein und ein erheblicher Anteil der ZustellerInnen berichtete von verschiedenen Formen der Belästigung am Arbeitsplatz, wobei weibliche Zustellerinnen überproportional von Belästigung und unerwünschten sexuellen Annäherungsversuchen betroffen sind. Mehr als die Hälfte der Befragten ist sich bewusst, dass ihre Leistung von den Plattformen bewertet wird, wobei 29,5% der Befragten die Bewertungen für ungerecht hielten. Darüber hinaus fühlte sich etwas mehr als die Hälfte der Befragten bei der Arbeit überwacht.

Ein Vergleich zwischen angestellten ZustellerInnen und freien DienstnehmerInnen zeigt, dass letzter etwas zufriedener mit ihren Arbeitsbedingungen sind, und das Gefühl haben ihre Arbeit autonomer gestalten zu können. Die Studienautoren vermuten, dass Plattformen freien DienstnehmerInnen bessere Bedingungen bieten, um den fehlenden Anspruch auf Urlaubs- und Krankengeld zu kompensieren. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass EssenzustellerInnen ihre Arbeit aufgrund von Faktoren wie der gebotenen Flexibilität und Autonomie und ihrer Freude am Fahrradfahren im Allgemeinen genießen, dass aber nach wie vor erhebliche Bedenken hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, der Bezahlung, der Arbeitssicherheit bestehen.

Hinsichtlich der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, die Aufschluss auf die **Einkommensabhängigkeit** der ZustellerInnen gibt, zeigt sich in der Studie von Geyer und Prinz eine gewisse Varianz: 36,3% der Befragten arbeiteten weniger als 15 Stunden, über 60% arbeiteten mehr als 20 Stunden und nur 7,2% arbeiteten mehr als 40 Stunden (Vollzeitäquivalent) pro Woche. Darüber hinaus stellten Geyer und Prinz fest, dass 80% der Befragten auf das Plattformeinkommen angewiesen sind, um ihre Rechnungen zu bezahlen, und ein Viertel dieses Einkommen zur Unterstützung von Familienmitgliedern verwendet. Schließlich glaubte etwa die Hälfte der befragten EssenzustellerInnen nicht, dass sie leicht einen anderen Job finden könnten. Drittstaatenangehörige arbeiten im Vergleich zu EU-BürgerInnen und ÖsterreicherInnen länger und unterstützen häufiger Familienmitglieder.

Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass ungefähr ein Drittel der befragten ZustellerInnen diese Beschäftigung als Nebentätigkeit betreibt und nur in geringerem Maß von ihrem Einkommen aus dieser Tätigkeit abhängig ist. Gleichzeitig ist ein nicht zu vernachlässigender Anteil der ZustellerInnen, insbesondere unter Drittstaatenangehörigen, aufgrund familiärer Verpflichtungen und mangelnder alternativer Verdienstmöglichkeiten in hohem Maße auf den Job als ZustellerIn angewiesen.

Hinsichtlich **kollektiven Handels** ist zu erwähnen, dass es seit 2020 einen Kollektivvertrag für FahrradbotInnen in Österreich gibt und das sowohl bei Foodora (Mjam) als auch bei Lieferando ein Betriebsrat gegründet wurde. Zudem gibt es seit 2021 eine lose organisierte Gruppe an AktivistInnen, das Riders Collective, die sich mit Unterstützung der Gewerkschaften und der Arbeiterkammer für die Interessen von ZustellerInnen engagieren. Vor diesem Hintergrund fand die Umfrage von Geyer

und Prinz, dass die Beschäftigten der Zustellplattformen **Gewerkschaften** im Allgemeinen positiv gegenüberstehen und in den meisten Fällen offen für eine Mitgliedschaft sind. Die meisten Befragten hielten Gewerkschaften und Betriebsräte zudem für notwendig, um ihre Interessen zu vertreten und Arbeitsbedingungen und Einkommen zu verbessern. Als Hindernisse für einen Beitritt nannten die meisten Befragten mangelnde Kenntnisse über Gewerkschaften und die Tatsache, dass sie bisher noch nicht gebeten wurden, einer Gewerkschaft beizutreten. Einige freie DienstnehmerInnen fühlten ihre Interessen außerdem nicht durch die Gewerkschaften vertreten.

Die von Geyer und Prinz erhobene Stichprobe wurde nicht zufällig ausgewählt und kann daher nicht als vollständig repräsentativ angesehen werden. So heben die Autoren hervor, dass aufgrund der gewählten Verteilungsstrategie ZustellerInnen für Mjam (Foodora) über und für Lieferando unterrepräsentiert sind. Überrepräsentiert sind auch Gewerkschaftsmitglieder und Personen mit Hochschulabschlüssen. Dennoch lassen sich aus den Daten einige Rückschlüsse hinsichtlich anderer **demographischen Merkmale der Plattformarbeitenden** bei Essenslieferdiensten ziehen. Das Durchschnittsalter der Befragten liegt bei 30,2 Jahren, wobei 11% 40 Jahre oder älter sind und eine kleine Zahl über 50. 84,5% der ZustellerInnen sind männlich. Etwa ein Drittel stammt aus Österreich, ein weiteres Drittel aus anderen, meist benachbarten EU-Ländern und das restliche Drittel aus Nicht-EU-Ländern (vor allem Syrien, Afghanistan, Türkei und Jemen). Nur etwa ein Drittel der ZustellerInnen studieren, die Mehrheit befand sich zum Befragungszeitpunkt nicht in (Aus)Bildung.

Riding together? Why app-mediated food delivery couriers join trade unions in Austria (Geyer, Vandaele, & Prinz, 2023)

Unter Verwendung der gleichen Umfragedaten wie in der vorherigen Studie (Geyer & Prinz, 2022) verwenden die Autoren Regressionsanalysen, um eingehend zu untersuchen, **warum EssenzustellerInnen Gewerkschaften beitreten**. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass EssenzustellerInnen hinsichtlich der Bestimmungsfaktoren für eine Gewerkschaftsbeitritt ArbeitnehmerInnen in traditionellen Branchen nicht unähnlich sind und sich aus einer Kombination aus zweckrationalen und wertrationalen Gründen für oder gegen einen Beitritt entscheiden (Geyer, Vandaele, & Prinz, 2023, p. 16). Zweckrationale Gründe im Sinne von Max Weber beschreiben dabei das Ziel, durch den Gewerkschaftsbeitritt die persönliche Situation, z.B. das eigene Einkommen oder die eigenen Arbeitsbedingungen, zu verbessern, wohingegen wertrationales Handeln ein Handeln aufgrund von Überzeugungen beschreibt, z.B. der Glaube, dass Gewerkschaften eine wichtige Arbeit leisten, welche durch die eigene Mitgliedschaft unterstützt werden soll.

Die Autoren kommen außerdem zu dem Schluss, dass zentrale Merkmale der Plattformwirtschaft es Gewerkschaften erschweren, ZustellerInnen zu organisieren. Zu erwähnen sind insbesondere die Beschäftigung von ZustellerInnen als freie

DienstnehmerInnen, die oft geringe Beschäftigungsdauer in der Branche und mangelnde persönliche Kontakte zwischen ZustellerInnen. Aus der Beschäftigung von ZustellerInnen als freien DienstnehmerInnen ergibt sich für Gewerkschaften ein Dilemma, da Betriebsräte nicht die Interessen von freien DienstnehmerInnen vertreten dürfen und Kollektivverträge nicht für sie gelten, die Gewerkschaften also nur bedingt in der Lage sind, die Arbeits- und Einkommensbedingungen dieser Gruppe zu verbessern. Andererseits zeigen die Studienergebnisse, dass Teilnahmen an Veranstaltungen des Riders Collectives die Wahrscheinlichkeit eines Gewerkschaftsbeitritts, auch unter freien DienstnehmerInnen, stark erhöhen. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass Gewerkschaften durch die Unterstützung von AktivistInnen die gewerkschaftliche Organisation von Plattformarbeitenden maßgeblich unterstützen können.

#### Nur ein kleines Rädchen im Getriebe? Die Arbeitsbedingungen von Fahrradkurieren in Salzburg (Aschauer, Obenholzer, Steibler, & Stadler, 2023)

Diese qualitative Studie wurde im Auftrag der Arbeiterkammer Salzburg durchgeführt und untersuchte, basierend auf Daten aus zwei zwischen 2022 und 2023 durchgeführten Gruppendiskussionen und 26 vertieften Einzelinterviews, die Arbeitsbedingungen von EssenzustellerInnen in Salzburg.

Die Ergebnisse von Aschauer et. al. hinsichtlich der **Arbeitsbedingungen** von EssenzustellerInnen spiegeln in großen Teilen die oben besprochenen Umfrageergebnisse von Geyer und Prinz (2022) wider. So heben EssenzustellerInnen in Salzburg die Möglichkeit sportlicher Betätigung, die mit der Tätigkeit verbundene Unabhängigkeit hinsichtlich Arbeitszeiten und Freiheit, insbesondere die Abwesenheit eines direkten Vorgesetzten, als positive Aspekte ihrer Arbeit hervor. Als problematisch empfunden werden Zeitdruck und Gefahren im Straßenverkehr, welche durch schlechtes Wetter in den Wintermonaten verstärkt werden. Unfall- und krankheitsbedingte Ausfälle sind aufgrund des damit verbundenen Einkommensausfalls, insbesondere für freie DienstnehmerInnen, problematisch. Arbeitsausfälle können bei einem der analysierten Plattformunternehmen für freie DienstnehmerInnen auch zu einer Abstufung im internen Ranking und damit verbunden zu weniger Aufträgen führen, weshalb die AutorInnen davon ausgehen, dass manche der betroffenen freien DienstnehmerInnen auch im Krankheitsfall weiterarbeiten, um eine Abstufung zu vermeiden. Weibliche ZustellerInnen berichten zudem von sexuellen Belästigungen in Form von sexistischen Kommentaren bis zu ungewünschten Kontaktaufnahmen über soziale Medien durch Passanten, andere Kuriere, Kundschaft und RestaurantbesitzerInnen und MitarbeiterInnen. Als wenig problematisch empfanden die meisten ZustellerInnen hingegen das von Plattformen zur Ortung von ZustellerInnen und Zuweisung von Aufträgen eingesetzte GPS-Tracking. Obwohl sich die meisten ZustellerInnen bewusst waren, dass ihre Bewegungen durch die GPS-Technologie verfolgt werden, wurde der

Einsatz dieser Technologie mehrheitlich als normales Arbeitsmittel gesehen und akzeptiert.

Hinsichtlich **kollektiven Handelns** und **gewerkschaftlicher Organisation** fanden Aschauer et. al. nur begrenzte Motivation unter den interviewten ZustellerInnen, sich gemeinsam für die Behebung bestehender Probleme einzusetzen und eine gewisse Gleichgültigkeit gegenüber gewerkschaftlichen Initiativen. Viele KurierInnen bewältigen Probleme allein oder diskutieren diese in Chatgruppen mit KollegInnen. Die Sichtbarkeit der Arbeiterkammer, Betriebsräten oder Gewerkschaften unter EssenzustellerInnen in Salzburg schätzen die StudienautorInnen als gering ein.

Hinsichtlich der **demographischen Merkmale der Plattformarbeitenden** finden die AutorInnen eine große Anzahl an Studierenden und Personen mit Migrationshintergrund unter EssenzustellerInnen in Salzburg, wobei weibliche KurierInnen deutlich unterrepräsentiert sind. Für Personen mit Migrationshintergrund ist die Tatsache, dass der Job leicht zu bekommen ist, ein wichtiger Faktor. Darüber hinaus vergleichen sie ihr Einkommen oft mit den Löhnen in ihrem Heimatland, die oft deutlich niedriger sind, und beurteilen das Einkommen als ZustellerInnen daher tendenziell positiver als Österreicher.

#### Faire Arbeit in der österreichischen Plattformökonomie?

(Griesser, Gruber-Risak, Herr, Plank, & Vogel, 2023)

Die Arbeit von Griesser et. al. aus dem Jahr 2023 ist die bisher umfassendste, branchenübergreifende qualitative Studie über die Arbeitsbedingungen in der österreichischen Plattformökonomie. Die Studie beruht auf im Jahr 2021 durchgeführten Interviews mit Plattformarbeitenden, darunter 12 Beschäftigten von Essenslieferdiensten (Foodora und Lieferando) und 6 Beschäftigten in der Lebensmittellieferung (Alfies).

Hinsichtlich der **Arbeitsbedingungen** bei den untersuchten Lieferplattformen äußerten sich die befragten ZustellerInnen teilweise unzufrieden über negative Kundenkontakte, Probleme mit der Ausrüstung, Bedenken hinsichtlich der Gefahren im Straßenverkehr und unzureichende Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie. Von negativen Kontakten mit KundInnen berichteten hauptsächlich Frauen und ZustellerInnen mit Migrationshintergrund, wobei interviewte ZustellerInnen auch angaben, Nachtschichten zu meiden, um möglichen Übergriffen durch KundInnen aus dem Weg zu gehen.

Freie DienstnehmerInnen, die nach Lieferungen und nicht wie regulär Beschäftigte nach Arbeitszeit bezahlt werden, leisten unbezahlte Arbeitszeit beim Warten auf Aufträge, sowie bei Wartezeiten bei Restaurants und KundInnen. Manche freien DienstnehmerInnen würden gerne in ein reguläres Anstellungsverhältnis wechseln, aber berichten davon, dass ihr Antrag abgelehnt wurde. Andere hingegen äußerten sich positiv über die ihnen gebotene Flexibilität und streben, wie auch die Ergebnisse von Geyer und Prinz (2022) zeigen, keine Wechsel in ein „normales“ Dienstverhältnis

an. Die Erfassung von GPS-Daten und die damit verbundene Möglichkeit des Plattformunternehmens jederzeit während der Arbeitszeiten festzustellen, wo sich FahrerInnen befinden, wurde von manchen ZustellerInnen kritisch gesehen, andere hingegen sahen die Nutzung dieser Technologie als unproblematisch, was sich mit den Ergebnissen von Aschauer et al. (2023) deckt und die Annahme untermauert, dass sich viele ZustellerInnen zwar bewusst sind, dass ihre Bewegungen nachverfolgt werden, sie sich aber keine allzu großen Sorgen darüber machen.

Im Themenbereich **kollektive Maßnahmen** haben Griesser et. al. die Einstellung von KurierInnen zu (betrieblicher) Mitbestimmung untersucht, mit sehr unterschiedlichen Ergebnissen. Die AutorInnen berichten, dass sich die ZustellerInnen bei Alfies im Allgemeinen isoliert fühlen und sich kaum an kollektiven Maßnahmen beteiligen, was sich in ihren begrenzten Interaktionen und dem Fehlen einer formellen Vertretung widerspiegelt. Im Gegensatz dazu zeigen die ZustellerInnen von Lieferando eine gemischte, aber engagiertere Haltung und haben einen funktionierenden Betriebsrat, den einige FahrerInnen schätzen und mit dem sie interagieren. Während sich einige ZustellerInnen in der Organisation engagieren und die Rolle der Gewerkschaften zu schätzen wissen, sind die meisten mit der Rolle der Gewerkschaften, der Arbeiterkammer und der Initiative „Riders Collective“ kaum vertraut. Auch bei Foodora gibt es einen Betriebsrat, welcher rechtlich jedoch nur die Interessen der angestellten ZustellerInnen vertreten darf, die nur ungefähr 10 % der Foodora-FahrerInnen ausmachen. Die für die Studie interviewten Foodora-FahrerInnen sehen die Arbeiterkammer und das Riders Collective als Unterstützung bietende Organisationen, die Gewerkschaften jedoch weniger. Dennoch nannten einige ZustellerInnen in Interviews von sich aus den Kollektivvertrag für FahrradbotInnen als einen Erfolg der Gewerkschaft. Die meisten ZustellerInnen erwarten auch nicht, dass eine Gewerkschaftsmitgliedschaft für sie zu negativen Konsequenzen seitens des Unternehmens führen würde. Somit spiegelt die Studie in gewisser Weise das in früheren Studien beschriebene gemischte Bild von gewissem Engagement, aber immer noch erheblichem Nicht-Engagement und mangelndem Bewusstsein wider.

Die Stichproben von Griesser et. al. ist zu klein, um Rückschlüsse auf die Gesamtpopulation zu ziehen. Wie in den anderen Studien über Essenslieferplattformen zeigt sich jedoch hier, dass die meisten ZustellerInnen männlich sind.

### **5.1.2 Häusliche Dienstleistungen**

Im Bereich der häuslichen Dienstleistungen sind in Österreich mehrere Plattformunternehmen tätig, die eine breite Palette von Dienstleistungen anbieten. Mehrere Plattformen wurden untersucht oder in den Medien diskutiert, darunter Reinigungsdienste wie ExtraSauber, Helpling.at und Haushaltshilfe24, die

Pflegedienstleistungsplattform Betreut.at und die Heimwerkerdienstleistungsplattform MyHammer (Kapeller, 2023; Wiesböck, Radlherr, & Vo, 2023; Vogel & Köszegi, 2023; Griesser, Gruber-Risak, Herr, Plank, & Vogel, 2023). Die Plattformen variieren in ihrer Größe, von 60.000 registrierten DienstleisterInnen bei Haushaltshilfe24 bis zu knapp 6.000 bei MyHammer (Greß, 2023; MyHammer, n.d.). Plattformarbeitenden in diesem Bereich sind entweder selbstständig oder arbeiten für Unternehmen, die Dienstleistungen über diese Plattformen anbieten (Vogel & Köszegi, 2023; Greß, 2023; Griesser, Gruber-Risak, Herr, Plank, & Vogel, 2023).

Wir untersuchen drei im Jahr 2023 veröffentlichte Studien, die sich mit Plattformarbeit in den Bereichen Gebäudereinigung und häusliche Pflege auseinandersetzen.

Haushaltsreinigerinnen auf dem informellen Arbeitsmarkt: Neue Arbeitsrealitäten, geprägt von der Gig Economy? (Wiesböck, Radlherr, & Vo, 2023)

Für diese Studie, die ebenfalls von der Arbeiterkammer Wien finanziert wurde, befragten die Autorinnen 15 weibliche Plattformreinigungskräfte in Wien zu ihren Arbeitserfahrungen. Die Befragten wurden gezielt rekrutiert, um eine vielfältige Stichprobe in Bezug auf Alter, Staatsbürgerschaft, Art der Plattform und Beschäftigungsstatus (informelle Arbeit, formelle Beschäftigung, Selbstständigkeit) zu erhalten.

Die Befragten schilderten mehrere Probleme hinsichtlich ihrer **Arbeitsbedingungen**, darunter Preisdruck durch intensiven Preiswettbewerb auf der Plattform, unbezahlte Wartezeiten und die Notwendigkeit, viel unbezahlte Zeit in die Kundenakquise zu investieren. Sie erwähnten auch die Unmöglichkeit, sich krankzuschreiben zu lassen, und den Druck, positive Bewertungen zu erhalten, um den Zugang zur Plattform zu behalten. Sexuelle Belästigungen durch Kunden und Plattformnutzer wurden als ein erhebliches Problem beschrieben. Die Befragten schilderten Belästigungen sowohl in direkten Nachrichten auf der Plattform als auch im persönlichen Gespräch mit Kunden, die z.B. das Aussehen der Reinigungskräfte kommentierten und eine höhere Bezahlung für sexuelle Dienstleistungen vorschlugen. Diese Art von Verhalten wurde nach Ansicht der Autorinnen durch die Funktionsweise der Plattform begünstigt, da Dienstleisterinnen die Notwendigkeit verspüren durch Fotos auf ihre Profile aufmerksam zu machen und es nur einen einseitigen Bewertungsmechanismus gibt, der KundInnen erlaubt DienstleisterInnen zu bewerten, aber nicht andersherum.

Die Autorinnen stellen fest, dass informelle Beschäftigung die Vulnerabilität der befragten Arbeitnehmerinnen hinsichtlich Objektivierung und Belästigung durch Kunden weiter verstärkt. Trotz der schlechten Arbeitsbedingungen stellten Wiesböck, Radlherr und Vo fest, dass es für die Gewerkschaften schwierig war, Reinigungskräfte zu organisieren. Dies läge vor allem daran, dass DienstleisterInnen eine „räumlich und sprachlich fragmentierte Gruppe“ bilden (2023, p. 265).

### Faire Arbeit in der plattformvermittelten Care-Arbeit in Österreich?

(Vogel & Köszegi, 2023)

Vogel und Köszegi untersuchten plattformvermittelte häusliche Pflegearbeit und kamen zu ähnlichen Ergebnissen hinsichtlich Informalität, Prekarität und geschlechtsspezifischer Risiken wie die vorherige Studie. Die Studie verwendet die Plattform Betreut.at, den österreichischen Ableger von Care.com, als Fallstudie einer sogenannten „schlanken“ Plattform, die als Marktplatz eingerichtet wurde, ausschließlich um potenzielle Kunden und Pflegekräfte zusammenzubringen, ohne KundInnen oder DienstleisterInnen weitere Services zu bieten. Die Plattform wird durch Mitgliedsbeiträge finanziert, die von den Kunden erhoben werden. Die Studie fußt auf Interviews mit 10 Pflegekräften, die über die Plattform Dienstleistungen anbieten.

Hinsichtlich der **Arbeitsbedingungen** von PflegerInnen fanden die AutorInnen Hinweise auf Probleme einschließlich niedriger Stundensätze, unbezahlter Arbeit im Zusammenhang mit der Kundenakquise, unvorhersehbarer Arbeitszeiten und Furcht vor Gewalt und sexueller Belästigung durch Kunden. Was die **Einkommensabhängigkeit** betrifft, so nutzten die meisten Pflegekräfte in der Stichprobe das über die Plattform erzielte Einkommen als Zusatzeinkommen, nur wenige verließen sich darauf als Haupteinkommensquelle. Hinweise auf **kollektives Handeln** gibt es wenige. Die befragten Pflegekräfte wussten wenig über die verschiedenen Institutionen der kollektiven Vertretung, wie Interessenvertretungen, Betriebsräte oder Gewerkschaften, und hatten kaum Kontakt zu ihnen. Eine Pflegerin erzählte jedoch, dass sie mithilfe der Arbeiterkammer erfolgreich gegen eine ungerechtfertigte Entlassung vorgegangen sei.

### Faire Arbeit in der österreichischen Plattformökonomie?

(Griesser, Gruber-Risak, Herr, Plank, & Vogel, 2023)

Die sektorübergreifende Studie von Griesser, Risak, Herr, Plank und Vogel inkludiert eine Fallstudie über das Reinigungsunternehmen ExtraSauber auf der Grundlage von Interviews mit sieben DienstleisterInnen. DienstleisterInnen auf der Plattform sind entweder selbstständig oder arbeiten für Reinigungsfirmen, die Plattform selbst beschäftigt keine Reinigungskräfte direkt.

In Bezug auf die **Arbeitsbedingungen** nannten die befragten DienstleisterInnen Sorge vor Konflikten mit KundInnen. Eine Reinigungskraft berichtete von einem körperlichen Angriff durch einen Kunden, eine andere äußerte sich besorgt über den Mangel an Präventivmaßnahmen für Unfälle. Die meisten interviewten DienstleisterInnen gaben jedoch an, keine Erfahrungen mit Unfällen gemacht zu haben. Wenig Bedenken zeigten die Befragten hinsichtlich der Nutzung ihrer persönlichen Daten durch die Plattform oder der Weitergabe ihrer privaten Nummern an KundInnen.

In Bezug auf die **Einkommensabhängigkeit** gaben die DienstleisterInnen an, 20-30 Stunden pro Woche über ExtraSauber zu arbeiten, obwohl sie auch angaben, dass die Anzahl der Arbeitsstunden schwankt. Diese Stundenzahl scheint auf ein höheres Maß an Abhängigkeit von ihrem Einkommen aus der Plattformarbeit hinzudeuten. Ähnlich wie in der Studie von Vogel und Köszegi (2023) waren die befragten DienstleisterInnen nicht mit den Institutionen der **kollektiven Vertretung** in ihrem Sektor vertraut.

### 5.1.3 Personentransport (Taxi und Ride-Hailing)

Wie in Kapitel 2 beschrieben, sind Bolt und Uber die wichtigsten in Österreich tätigen Ride-Hailing-Plattformen. Beide Unternehmen beschäftigen selbst keine FahrerInnen sondern arbeiten ausschließlich mit Subunternehmer zusammen, die als „Flottenpartner“ bezeichnet werden – entweder selbständige Taxiunternehmer, die die Fahrten selbst durchführen, oder Taxiunternehmen, deren angestellte FahrerInnen die Fahrten durchführen. Wie bereits erwähnt benötigen sowohl selbständige als auch bei Taxiunternehmen angestellte FahrerInnen einen Taxilenkerausweis („Taxischein“) (Griesser, Gruber-Risak, Herr, Plank, & Vogel, 2023). Wie in Kapitel 2 erwähnt, sind keine Daten zur Anzahl der mit Uber oder Bolt zusammenarbeitenden FahrerInnen bekannt. Eine Umfrage der Wiener Bevölkerung im Jahr 2020 ergab jedoch, dass diese Uber und ähnliche Plattformen ungefähr so oft nutzen, wie reguläre Taxis (Saupe & Schörpf, 2021).

#### Faire Arbeit in der österreichischen Plattformökonomie?

(Griesser, Gruber-Risak, Herr, Plank, & Vogel, 2023)

Neben der in den vorangegangenen Kapiteln beschriebenen Erhebung ist die einzig relevante Studie der letzten Jahre, die sich mit der Online-Ride-Hailing-Branche in Österreich befasst hat, die vergleichende Studie von Griesser et. al., die auf 12 Interviews mit Bolt und Uber FahrerInnen beruht.<sup>19</sup>

Die Ergebnisse der Studie stimmen weitgehend mit den Ergebnissen unserer Umfrage überein. Hinsichtlich der **Arbeitsbedingungen** stellen die AutorInnen mehrere Probleme fest, darunter hohe Vermittlungs- bzw. Servicegebühren von 18% des Fahrpreises, die das Einkommen der Fahrer schmälern, aggressive Fahrgäste, Schwierigkeiten mit dem Fahrerbewertungssystem und Strafen für die Stornierung

---

<sup>19</sup> Die Erhebung von Saupe und Schörpf (2021) deckt auch FahrerInnen für Uber und ähnliche Plattformen in Wien ab. Aufgrund kleiner Stichprobengrößen stellen die Autoren die Ergebnisse zu Einkommens- und Arbeitsbedingungen von FahrerInnen aber nur für acht Europäische Städte gemeinsam und nicht für Wien gesonderte dar. Zudem wurden die Umfragedaten im Jahr 2020, also vor der Einführung der Taxischeinplicht für Uber und Bolt FahrerInnen durchgeführt, was die Vergleichbarkeit mit der aktuellen Situation stark einschränkt.

von Aufträgen. Angestellte FahrerInnen arbeiteten laut dieser Studie fünf Tage pro Woche 11 Stunden pro Tag, Selbständige arbeiteten oft mehr als sechs oder sieben Tage pro Woche, häufig mehr als 60 Stunden pro Woche. Die langen Arbeitszeiten weisen auf einen hohen Abhängigkeitsgrad hin. Es ist jedoch unklar, ob die befragten FahrerInnen ausschließlich über Onlineplattformen vermittelte KundInnen fahren auch traditionelle Taxifahrten anbieten, also ob sie nur von ihrem Beruf als Taxifahrende oder auch von Plattformen abhängig sind. Griesser et al. fanden auch, dass Uber- und Bolt-FahrerInnen an Basisprotesten, Demonstrationen und Autokonvois beteiligt waren, aber trotz dieser aktiven Beteiligung an sporadischen **kollektiven Aktionen** hatten diese FahrerInnen wenig Kontakt oder Engagement mit traditionellen Gewerkschaften.

### 5.1.4 Click-Work

Click-Work ist ortsunabhängige Plattformarbeit, die online ausgeführt wird und ein breites Spektrum an Aufgaben für Kunden auf der ganzen Welt umfasst. Plattformen wie Fiverr, Clickworker und Upwork bieten eine Reihe von Aufgaben für unterschiedliche Qualifikationsniveaus an. Laut Daten des Online-Arbeitsindex von 2023 arbeiten 36% der in Österreich über Click-Work-Plattformen tätigen Personen im Bereich Softwareentwicklung und Technologie (Stephany, Kässi, Rani, & Lehdonvirta, 2021). Insgesamt scheint Selbstständigkeit das dominierende Beschäftigungsmodell zu sein (Lutz, 2017; De Groen, Kilhoffer, Lenaerts, & Mandl, 2018; Maric & Schüßler, 2024).

Clickwork ist im Vergleich zu ortsabhängiger Plattformarbeit relativ wenig erforscht. In unserem Review haben wir nur eine relevante Studie aus Österreich gefunden.

Digitalisierung und Arbeitsorganisation: Narrative, Praxis und Gestaltungsoptionen (Maric & Schüßler, 2024)

Die Autorinnen untersuchten anhand von 25 Interviews mit in Österreich ansässigen ClickworkerInnen sowie Interviews mit Gewerkschafts- und ArbeitgebervertreterInnen, wie sich die Erzählungen über Flexibilität mit den Bedingungen der Plattformarbeit in Österreich vergleichen lassen. Die befragten ClickworkerInnen waren meist hochqualifiziert und arbeiteten auf großen Plattformen wie Fiverr oder kleineren Nischenplattformen für spezialisierte Dienstleistungen wie Nachhilfe oder Psychotherapie.

Hinsichtlich **Arbeitsbedingungen** kommt die Studie zu dem Ergebnis, dass Click-WorkerInnen ähnliche Vorteile in ihrer Tätigkeit sehen wie Plattformarbeitende in anderen Sektoren, nämlich Flexibilität, Autonomie und Zugänglichkeit der Arbeit. Die Studie zeigt jedoch auch erhebliche Probleme auf, die mit Click-Work verbunden sind. Ähnlich wie in anderen Plattformsektoren tragen Click-WorkerInnen als Solo-UnternehmerInnen alle Risiken der Geschäftstätigkeit. Eine weitere

Herausforderung, die speziell für Click-Work gilt, ist der Druck auf die Löhne, der durch den intensiven globalen Wettbewerb entsteht, einschließlich des Wettbewerbs mit Personen aus Niedriglohnländern. Was die **Abhängigkeit** der Clickworker von ihrem Einkommen betrifft, so erwähnte eine befragte Person, dass 90% ihres Einkommens aus Clickwork stammt, und äußerte erhebliche Bedenken hinsichtlich der Möglichkeit einer Kündigung ihres Plattformkontos. Zum Thema **kollektives Handeln** berichteten die befragten Click-Worker, dass sie sich machtlos fühlten und kaum Kontakt zu anderen auf der Plattform Arbeitenden hatten. Die Forscherinnen stellten fest, dass der intensive Wettbewerb um Klickarbeit kollektives Handeln untergräbt, da sich die Arbeitnehmer mehr auf die Sicherung von Arbeitsplätzen als auf die Organisierung konzentrieren. Eine befragte Person sagte dazu: *“Eigentlich habe ich kein Interesse, weil es läuft alles schnell. Wenn jemand eine Anzeige aufgibt, dann melden sich viele Leute sehr schnell und falls man mit jemanden chatten möchte, dann ist es Zeitverlust. Ich denke für chatten gibt es andere Plattformen wie (lacht).”* (Maric & Schüßler, 2024, p. 91).

Obwohl die Daten in der Studie begrenzt sind und aus einem kleinen Pool von hochqualifizierten Klickarbeitern stammen, geben sie einen gewissen Einblick in die Dynamik der Arbeitsbedingungen, der Einkommensabhängigkeit und des kollektiven Handelns in diesem Sektor. Gleichzeitig zeigt der Mangel an empirischen Studien über ClickworkerInnen in Österreich den Bedarf an weiteren Untersuchungen auf.

## 5.2 Vergleichende Analyse

### *Demographische Merkmale der Plattformarbeitenden*

Plattformarbeit in Österreich scheint stark geschlechtsspezifisch und oftmals migrantisch geprägt. Hinsichtlich Alter und Beschäftigungsstatus zeigen sich branchenspezifische Unterschiede. EssenszustellerInnen sind überwiegend jünger und männlich, Frauen machen nur einen kleinen Teil aus, was möglicherweise auf das höhere Risiko von Belästigung und Sicherheitsbedenken zurückzuführen ist. Die Tätigkeit als EssenszustellerInnen setzt wenig Sprachkenntnisse oder formelle Qualifikationen voraus, weswegen es wenig überrascht, dass ein Großteil der ZustellerInnen nicht die österreichische Staatsangehörigkeit haben. Der Beschäftigungsstatus variiert: Unternehmen wie Lieferando stellen Kurier\*innen als Festangestellte ein, während andere, wie Foodora und Wolt, in erster Linie freie Dienstnehmer Verträge anbieten. Auch die Taxi- und Ride-Hailing-Branche ist männlich dominiert. Etwa 70% der FahrerInnen in unserer Umfrage haben die österreichische Staatsbürgerschaft, die meisten sind MigrantInnen der ersten oder zweiten Generation. TaxifahrerInnen sind in der Regel in den Vierzigern und Fünfzigern und die meisten gehen davon aus, dass sie diesen Beruf bis zu ihrer Pensionierung ausüben werden. Im Gegensatz zu EssenszustellerInnen sind

TaxifahrerInnen nie direkt bei den Plattformen angestellt, sondern arbeiten als Selbstständige oder als Angestellte eines mit der Plattform kooperierenden Taxiunternehmens.

Im Gegensatz dazu sind Frauen bei über Plattformen vermittelten Reinigungs- und Pflegediensten überrepräsentiert, was den traditionellen Geschlechterrollen in diesen Berufen entspricht. Auch in diesem Sektor gibt es auch einen hohen Anteil an migrantischen ArbeiterInnen. Die Plattformarbeitenden in diesem Bereich arbeiten oft informell als EinzelunternehmerIn oder als Angestellte von Subunternehmern. Für den Clickwork-Sektor liegen zwar keine detaillierten demografischen Daten vor, doch scheint es sich überwiegend um Selbstständige zu handeln, die ein breites Spektrum an Aufgaben von gering bis hoch qualifiziert ausführen.

#### *Arbeits- und Einkommensbedingungen*

Die Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Plattformsektoren in Österreich weisen unterschiedliche Herausforderungen und Nuancen auf. In Bezug auf Essenslieferdienste ergaben die drei besprochenen Studien, dass FahrradzustellerInnen die ihnen gebotene Flexibilität und das Fahrradfahren an sich schätzen, aber oft unzufrieden mit der Bezahlung sind und erheblichen Gefahren ausgesetzt sind, einschließlich Verkehrsrisiken und Belästigungen, insbesondere für weibliche Zustellerinnen. PflegerInnen und Reinigungskräfte berichten von niedrige Stundensätze, unbezahlter Kundenakquise und, ähnlich wie Beschäftigte im Zustellungssektor, Sicherheitsbedenken, einschließlich Gewalt und sexueller Belästigung durch Kunden. Click-WorkerInnen, wie auch andere Plattformarbeitende, schätzen die ihnen gebotene Flexibilität und Autonomie, müssen sich aber in einzigartiger Weise dem globalen Wettbewerb stellen, der ihre Löhne unter Druck setzt. Plattformarbeitenden im Taxibereich haben mit hohen Vermittlungsgebühren und Preisdruck zu kämpfen, die ihr Einkommen schmälern, und müssen sich teilweise mit aggressiven Fahrgästen auseinandersetzen.

Über die meisten Branchen hinweg zeigen sich ähnliche Probleme hinsichtlich unzureichender Bezahlung sowie Sicherheitsbedenken im Straßenverkehr und im Umgang mit KundInnen, insbesondere für Frauen. Interessanterweise scheinen über alle Branchen hinweg nur wenige Plattformarbeitenden Bedenken hinsichtlich des Schutzes ihrer persönlichen Daten und des Einsatzes von GPS-Tracking Software durch Plattformen zu machen.

#### *Einkommensabhängigkeit*

Eine Analyse der Einkommensabhängigkeit von Plattformarbeitenden ist aufgrund der mangelhaften Datenlage nur begrenzt möglich. Im Taxibereich sind die meisten FahrerInnen in hohem Maße von ihrem Job als Taxifahrende abhängig, da sie keine anderen Einkommensquellen haben und oft ihre Familie finanziell unterstützen. Diese Abhängigkeit bezieht sich jedoch auf ihr Einkommen aus allen von ihnen getätigten Fahrten, nicht nur solchen, die von Onlineplattformen vermittelt wurden.

Aus unseren Daten ist daher nicht ersichtlich, wie groß die Abhängigkeit von ihrer über Plattformen vermittelten Arbeit ist. Bei EssenszustellerInnen zeigt sich, dass 80% auf ihr Einkommen aus dieser Tätigkeit angewiesen, um ihre Rechnungen zu bezahlen und ein Viertel um Familienmitglieder zu unterstützen. Laut Vogel und Köszegei (2023) nutzen die meisten Pflegekräfte das Plattformeinkommen als Ergänzung zu anderen Einkünften. Über die Plattform ExtraSauber tätige Reinigungskräfte hingegen arbeiten laut Griesser et. al. (2023) 20-30 Stunden wöchentlich über die Plattform, was auf einen erhöhten Grad an Abhängigkeit hinweist. Die Studie von Schüßler und Maric basiert zwar nur auf 25 Interviews mit hochqualifizierten Clickworkern, lässt aber vermuten, dass diese Arbeitnehmer in höherem Maße abhängig sind. Einige Teilnehmer äußerten sich besorgt über die Stabilität ihrer Einkünfte, insbesondere aufgrund des Risikos von Kontokündigungen (Maric & Schüßler, 2024). Insgesamt besteht ein Bedarf an mehr Daten und Forschung, um die Abhängigkeit zwischen den Sektoren zu vergleichen.

### *Kollektives Handeln*

Die kollektiven Maßnahmen der Arbeitnehmer sind in den untersuchten Sektoren sehr unterschiedlich. Im Ride-Hailing-Sektor waren Aktivisten und Gewerkschaften erfolgreich bei der Einrichtung von Betriebsräten bei den beiden größten Plattformen, Lieferando und Foodora, sowie bei der Aushandlung eines Kollektivvertrags. Die Aktivisten arbeiten eng mit den Gewerkschaften zusammen, die von den meisten Kurieren positiv bewertet werden (Geyer & Prinz, 2022; Geyer, Vandaele, & Prinz, 2023). Ein großes Problem bleibt jedoch, dass Freie DienstnehmerInnen, die die Mehrheit der Kuriere ausmachen, nicht unter den Tarifvertrag fallen und nicht von Betriebsräten vertreten werden.

Auch im Taxigewerbe gibt es einen Kollektivvertrag und vielfach engagierte FahrerInnen. Allerdings werden die Gewerkschaften weniger positiv wahrgenommen als von EssenszustellerInnen, und die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder ist im österreichischen Vergleich sehr niedrig. Wie in Kapitel 4 erörtert, scheint ein wichtiger Faktor die wahrgenommene Unfähigkeit der Gewerkschaften zu sein, das Arbeitsleben der Fahrer zu verbessern. Erwähnenswert ist auch, wie in Kapitel 2 dargelegt, dass der Kollektivvertrag nur auf angestellte FahrerInnen Anwendung findet. Für selbständige FahrerInnen, die mit Onlineplattformen zusammenarbeiten, hat er keine Relevanz.

Im Bereich häuslicher Dienstleistungen ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad deutlich geringer. Vogel und Köszegei (2023) fanden heraus, dass plattformvermittelte Pflegekräfte nur wenig über Gewerkschaften und kollektive Vertretungen wissen, und ihr fragmentiertes und isoliertes Arbeitsumfeld stellt die gewerkschaftliche Organisation vor erhebliche Herausforderungen. Ähnlich äußerten sich Wiesböck, Radlherr und Vo (2023) betonen, dass der nicht angemeldete Status und die räumliche und sprachliche Fragmentierung von Reinigungskräften kollektive Maßnahmen behindern. Click-Worker stehen vor besonderen Herausforderungen

bei kollektiven Maßnahmen, da ihre Arbeit stark individualisiert ist und ein intensiver globaler Wettbewerb herrscht, der die kollektive Organisation untergräbt, da die Beschäftigten die Sicherung des Arbeitsplatzes über die Zusammenarbeit stellen.

## 6 Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

### Taxigewerbe

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass den meisten (70%) angestellten und selbstständigen FahrerInnen ihre Arbeit Spaß macht und sie die Autonomie und Flexibilität schätzen, die mit dem Taxifahren einhergehen. Drei Viertel der Befragten gaben an, dass sie sich wie ihr eigener Chef fühlen und selbst entscheiden können, wann und wie viel sie arbeiten. 58% bzw. 47% gaben die Freude am Fahren und den Umgang mit den KundInnen als Entscheidungsgründe für diesen Beruf an. Der Anteil der Befragten, die mit ihren Arbeitsbedingungen (eher) zufrieden oder (eher) unzufrieden ist, ist mit 37% bzw. 38% gleich groß. Nur ein Viertel der Befragten ist jedoch mit ihrem Einkommen zufrieden. Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen ist zudem zu erwähnen, dass ein Großteil der Befragten zumindest gelegentlich unwürdige oder gefährliche Situationen bei der Arbeit ausgesetzt ist. Nur ein Drittel gab an, dass sie in den letzten Monaten nie mit Drohungen, Diskriminierung oder Kunden, die sich weigern, den vollen Fahrpreis zu zahlen, konfrontiert waren.

Drei Viertel der Befragten arbeiten mit Vermittlern zusammen: 23% mit Funkzentralen, 32% mit Plattformen und weitere 21% mit beiden Arten von Vermittlern. Die Mehrheit der Befragten gab an, dass Funkzentralen und Onlineplattformen es KundInnen erleichtern, Fahrten zu bestellen. Allerdings sehen die befragten FahrerInnen Vermittler in mehrere Hinsichten auch kritisch: Eine deutliche Mehrheit ist der Meinung, dass beide Arten von Vermittlern, vor allem aber die Onlineplattformen, versuchen, die Fahrpreise zu drücken, dass das im Wiener Taxitarif enthaltene „Preisband“ Vermittlern einen unfairen Wettbewerbsvorteil verschafft und die Höhe der Vermittlungsgebühren gesetzlich oder tarifvertraglich geregelt werden sollte. Darüber hinaus gaben 62% der FahrerInnen an, die Onlineplattformen nutzen, dass sie nicht abschätzen können, wie viel sie mit einer von einer Onlineplattform vermittelten Fahrt verdienen werden, bevor sie diese annehmen, da ihnen die Strecke und der Fahrpreis vorab nicht angezeigt werden.

In Bezug auf algorithmisches Management und (automatisierte) Leistungsbewertung gaben 80% der FahrerInnen, die Onlineplattformen nutzen an, dass ihre Leistung bewertet wird, ein Drittel betrachtet das Bewertungssystem als fair und nur 20% gaben an, dass sie gegen ungerechte Bewertungen Einspruch erheben können. Von den FahrerInnen, die mit Funkzentralen zusammenarbeiten, gibt ein weit geringerer Anteil (35%) an, dass ihre Leistung bewertet wird, und von denjenigen, bei denen dies der Fall ist, empfindet ein höherer Anteil (50%) das Bewertungssystem als fair und

ungefähr die Hälfte (47%) gab an, Einspruch gegen unfaire Bewertungen erheben zu können.

Trotz vieler Ähnlichkeiten zwischen diesen beiden Vermittlertypen stellen wir fest, dass Onlineplattformen von FahrerInnen im Allgemeinen negativer gesehen werden als Funkzentralen. Die aufschlussreichste Statistik in diesem Zusammenhang ist, dass die meisten FahrerInnen (44%) den Gesamteffekt von Funkzentralen auf ihre Arbeit als positiv und nur ungefähr ein Viertel (28%) als negativ ansehen. Bei Onlineplattformen ist das Gegenteil der Fall: nur 25% sehen ihren Einfluss als positiv, 53% sagen, dass er negativ ist. Am wichtigsten scheint jedoch, dass selbst unter den FahrerInnen, die Plattformen nutzen, 91% sagen, dass diese versuchen, die Fahrpreise zu drücken, und eine Mehrheit (45%) ihre Auswirkungen insgesamt als negativ ansieht. Trotz dieser Kritikpunkte ist es wichtig hervorzuheben, dass FahrerInnen, die mit Onlineplattformen zusammenarbeiten ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen nur marginal schlechter bewerten als diejenigen, die nie für Plattformunternehmen fahren.

Hinsichtlich kollektivem Handeln zeigen die Ergebnisse, dass ungefähr ein Drittel der Befragten im Zusammenhang mit ihrer Arbeit bereits an einer Demonstration teilgenommen, eine Petition unterschrieben oder eine bzw. einen AmtsträgerIn, Gewerkschafts- oder WirtschaftskammerfunktionärIn kontaktiert hat, was auf einen hohen Grad an (politischem) Engagement schließen lässt. Die meisten Befragten stehen außerdem in regelmäßigen Kontakt mit anderen FahrerInnen, persönlich und über Chat-Gruppen und soziale Medien.

Trotz des hohen Grades an Engagement und Vernetzung untereinander sind nur sehr wenige FahrerInnen Gewerkschaftsmitglieder. Ein wichtiger Grund dafür scheint zu sein, dass die meisten (76%) nicht gewerkschaftlich organisierten FahrerInnen wenig Vertrauen darin haben, dass die österreichischen Gewerkschaften ihre Löhne und Arbeitsbedingungen verbessern können, und viele (74%) nicht das Gefühl haben, dass Gewerkschaften ihre Interessen vertreten. Gleichzeitig stimmen 88% der angestellten FahrerInnen zu, dass eine starke Gewerkschaft zur Vertretung ihrer Interessen notwendig ist und 77% wünschen sich mehr Unterstützung durch die Gewerkschaften zur Durchsetzung der politischen Ziele der TaxifahrerInnen. Diese Ergebnisse zeigen, dass es eine klare Nachfrage nach einer Gewerkschaft – oder einem anderen politischen Akteur – gibt, der sich für die (politischen) Interessen der FahrerInnen einsetzt.

In Bezug auf Herausforderungen bei der Arbeit wurden finanzielle Themen am häufigsten genannt, wobei hohe Spritpreise, die Höhe des Taxitarifs sowie Steuern und Sozialversicherungsbeiträge ganz oben auf der Liste standen. Interessanterweise waren diese drei Themen auch die am häufigsten genannten Sorgen der angestellten FahrerInnen, gefolgt vom Preiswettbewerb durch Onlineplattformen und der Höhe der Vermittlungsgebühren, die von Vermittlern erhoben werden. Der Mindestlohn für FahrerInnen wurden nur als sechsthäufigste Herausforderung genannt, jedoch

immer noch von 87% der angestellten FahrerInnen. Dies deutet darauf hin, dass angestellte FahrerInnen ihre größten Herausforderungen eher im politischen Bereich sehen. Unter FahrerInnen in Wien gehörten auch die Höhe der von Vermittlern erhobenen Gebühren und der gefühlte Preiswettbewerb durch Onlineplattformen zu den an meisten genannten Herausforderungen.

### **Vergleichende Analyse**

Die vergleichende Analyse zeigt die Vielfalt der Plattformarbeit und der Plattformbeschäftigten in Österreich. In den vier untersuchten Sektoren – Essenslieferdienste, Personentransport, häusliche Dienstleistungen und Click-Work – scheint die Belegschaft stark geschlechtsspezifisch und oftmals migrantisch zu sein, wobei in den ersten beiden Sektoren überwiegend Männer beschäftigt sind und im Bereich häusliche Dienstleistungen – Gebäudereinigung und Pflege – überwiegend Frauen. Click-Work, also ortsunabhängige Arbeit über Onlineplattformen, ist nach wie vor wenig erforscht und es liegen nur wenige Informationen über die in diesem Bereich Arbeitenden vor.

Was die Arbeitsbedingungen betrifft, so schätzen Plattformarbeitende die Autonomie und Flexibilität, die ihnen ihre Arbeit bietet. Wie TaxifahrerInnen berichten EssenszustellerInnen größtenteils, dass ihnen die Arbeit Spaß macht. Gleichzeitig zeigt unsere Analyse einige gemeinsame Herausforderungen auf, darunter unzureichende Bezahlung und Sicherheitsbedenken, insbesondere für weibliche Plattformarbeitende. Eine Analyse der Einkommensabhängigkeit ist aufgrund der Datenlagen nur bedingt möglich. Die vorhandenen Daten zeigen, dass mindestens ein Viertel der EssenszustellerInnen in hohem Maße von ihrem Einkommen aus dieser Tätigkeit abhängig sind. Rückschlüsse auf die Einkommensabhängigkeit von Plattformarbeitenden im Bereich Pflege, Reinigung und Click-Work sind nur begrenzt möglich.

Hinsichtlich der gewerkschaftlichen Organisation von Plattformarbeitenden und anderen Formen kollektiven Handels zeigen sich große Unterschiede zwischen den Branchen. In der Essenszustellungsbranche gibt es einen Kollektivvertrag für angestellte ZustellerInnen und Betriebsräte bei zwei der größten Plattformen. Die Organisation von ZustellerInnen wird von einem mit den Gewerkschaften und der Arbeiterkammer kooperierenden Riders Collective unterstützt und die meisten ZustellerInnen haben eine positive Sicht auf Gewerkschaften und eine grundsätzliche Beitrittsbereitschaft. Auch in der Taxibranche gibt es einen Kollektivvertrag für angestellte FahrerInnen, aber nur wenige FahrerInnen sind gewerkschaftlich organisiert und die Gewerkschaften werden oftmals als ineffektiv und als nicht die Interessen der FahrerInnen vertretend wahrgenommen. In den Bereichen über Plattformen vermittelte Reinigungs- und Pflegeleistungen sowie Click-Work zeigen die untersuchten Studien keine Anzeichen für gewerkschaftliche Organisation oder

andere Formen kollektiven Handels, was laut dieser Studien auf mangelnde Kontakte zwischen Plattformarbeitenden untereinander, Sprachbarrieren sowie begrenztes Wissen über und Kontakte mit Institutionen der österreichischen Sozialpartnerschaft zurückgeführt werden kann.

### **Handlungsempfehlungen für Politik und Sozialpartner**

Das primäre Ziel des Forschungsprojekts Driver Survey war es, neue Daten über das Arbeitsleben von Taxifahrern in Österreich zu sammeln und die Ergebnisse mit der Forschung über Plattformarbeit in anderen Sektoren zu vergleichen. Es ging bei dem Projekt daher vorrangig darum, ein besseres Verständnis für die Arbeitsbedingungen und Herausforderungen im Taxigewerbe und anderen Branchen, in denen Arbeitsvermittlungsplattformen aktiv sind, zu erhalten und weniger um die Entwicklung konkreter politischer Lösungen für die während der Untersuchung aufgedeckten Probleme. Die Ergebnisse zeigen jedoch einige Herausforderungen auf, hinsichtlich derer Handlungsbedarf zu bestehen scheint.

**Preistransparenz für FahrerInnen:** Viele FahrerInnen, die mit Onlineplattformen zusammenarbeiten, beklagen, dass ihnen der Fahrpreis und die Strecke nicht angezeigt werden, bevor sie den Auftrag annehmen. Da einmal angenommen Aufträge nicht problemlos wieder storniert werden können und von Plattformen vermittelte Fahrten in der Regel einen Festpreis haben, führt dies dazu, dass FahrerInnen teilweise unwissentlich Aufträge annehmen, die für sie finanziell nicht rentabel sind, beispielsweise, weil die Entfernung zu groß ist oder der Verkehr auf der Strecke zu Verspätungen führt, die sie aber dennoch ausführen müssen. Besonders problematisch ist es, wenn der von ihnen unwissentlich akzeptierte Fahrpreis unter dem gesetzlichen Tarif liegt, sodass sie, wie einige FahrerInnen in unserer Umfrage berichteten, Gefahr laufen, wegen Verstoßes gegen den Taxitarif mit einer Geldstrafe belegt zu werden.

Einige Befragte forderten, das Preisband und die Möglichkeit, feste Fahrpreise anzubieten, abzuschaffen und die Fahrpreise ausschließlich durch Taxameter festzulegen. Diese Option würde das Transparenzproblem lösen, da bei Fahrpreisen mit Taxameter das Risiko von Verspätungen vom Kunden und nicht vom Fahrer getragen wird. Festpreise sind jedoch bei den KundInnen beliebt, da diese für sie Preistransparenz schaffen (Bundeswettbewerbsbehörde, 2020). Eine weniger einschneidende Lösung als die Abschaffung von Fixpreisen oder dem Preisband könnte darin bestehen, alle Vermittler zu verpflichten, FahrerInnen dieselben Informationen wie den KundInnen – Strecke und Fahrpreis – anzuzeigen, wenn sie eine Festpreisbestellung anbieten.

**Der Wiener Taxitarif und Vermittlungsgebühren:** Obwohl die Höhe des Wiener Taxitarifs zuletzt im Juni 2023, also kurz vor der Befragung, angehoben wurde, war die aktuelle Höhe des lokalen Taxitarifs die am zweithäufigsten genannte von 10 Herausforderungen unter FahrerInnen in Wien: 96% bezeichneten die Tarifhöhe als sehr wichtige oder eher wichtige Herausforderung. In Beantwortung offener Fragen

und während einer Fokusgruppe erklärten FahrerInnen, dass vor allem der Umstand, dass Onlineplattformen das Preisband tendenziell nach unten hin ausreizen, in Kombination mit Vermittlungsgebühren von rund 18%, die von einigen Vermittlern erhoben werden, Probleme verursacht. Mit den Worten eines Fahrers:

*"Minus 20% plus minus 18% = -38%. Und das als Festpreis. Das ist wirklich Sklaverei."*

Wir können aus unseren Daten nicht erkennen, welche Vermittlungsgebühren erhoben werden und wie oft Vermittler Fahrpreise am unteren Ende der Preisspanne anbieten. Die Tatsache, dass 91% der FahrerInnen in ganz Österreich der Meinung sind, dass Onlineplattformen absichtlich versuchen, die Fahrpreise zu drücken, und 83% der Meinung sind, dass Vermittlungsgebühren reguliert werden sollten, deutet jedoch darauf hin, dass Plattformen den regulären Tarif häufig unterbieten und dass eine starke Nachfrage nach irgendeiner Art von Intervention bei den Vermittlungsgebühren gibt.

Weitere Untersuchungen und Konsultationen zwischen den beteiligten Parteien sind erforderlich, um rechtlich mögliche und wirtschaftliche sinnvolle Lösungen zu erarbeiten, die die Interessen aller Beteiligten – TaxifahrerInnen und -UnternehmerInnen, Vermittler und VerbraucherInnen – berücksichtigen. Mögliche Ideen, die in Betracht gezogen werden könnten, wären eine Verschmälerung des Preisbands (z. B. auf +/-10%) oder die Festlegung eines gesetzlichen oder tariflichen Mindestpreises, den FahrerInnen und Taxiunternehmen nach Abzug aller Gebühren erhalten müssen.

**Gewerkschaften – Kampf um Relevanz im politischen Bereich:** Damit die Gewerkschaften die Einkommens- und Arbeitsbedingungen von TaxifahrerInnen verbessern können und von diesen als effektive Interessenvertretung wahrgenommen werden, ist es nach unseren Erkenntnissen wichtig, sich für die politischen Interessen der FahrerInnen einzusetzen. Die Erhöhung des Taxitarifs, die Senkung der Spritpreise sowie der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge, Bürokratieabbau oder die Änderung der Verkehrsvorschriften zur Erleichterung des Ein- und Aussteigens von Fahrgästen sind alle Themen, die FahrerInnen am Herzen liegen.

**Zwischen Problemen der „Plattformökonomie“ und branchenspezifischen Herausforderungen unterscheiden und beide adressieren:** Die vergleichende Analyse hat gezeigt, dass es Plattformarbeitenden sich teilweise mit ähnliche, aber auch teilweise mit sehr unterschiedlichen Herausforderungen konfrontiert sehen. Ein Thema in nahezu allen analysierten Bereichen ist die Einkommensunzufriedenheit von Plattformarbeitenden, welche teilweise auf das Verhalten von Plattformen zurückgeführt werden kann, beispielsweise wenn Plattformen Fahrpreise drücken oder als zu hoch empfundene Gebühren erheben. Ein anderes Thema, welches insbesondere Frauen in den Bereichen Essenzustellungen, Pflege und Reinigung

betrifft, sind sexuelle Belästigungen. Die Architektur und Funktionsweise von Plattformen können, wie die Studie von Wiesböck, Radlherr und Vo zeigt, das Risiko von Belästigungen, denen Frauen ausgesetzt sind, beeinflussen, beispielsweise wenn von Dienstleisterinnen erwartet wird, ihre Inserate mit einem Foto zu versehen. Andere Herausforderungen sind branchenspezifisch und hängen eher mit dem jeweiligen Beruf als mit der verwendeten Technologie. Eindeutige Beispiele hierfür sind Bedenken vieler TaxifahrerInnen hinsichtlich der Verkehrs- und Parkvorschriften oder den Benzinpreisen.

Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, sich mit neuartigen Herausforderungen zu befassen, die sich aufgrund neuer Technologien und Marktstrukturen entwickelt haben bzw. weiter entwickeln werden. Gleichzeitig ist es wichtig, branchenspezifische Herausforderungen nicht zu vergessen, die schon vor dem Aufkommen von Plattformen bestanden haben, und auch diese anzugehen.

# Literaturverzeichnis

- Aschauer, W., Obenholzer, K., Steibler, K., & Stadler, A. (2023). *Nur ein kleines Rad im Getriebe? Die Arbeitsbedingungen von Fahrradkurrier:innen in Salzburg*. Salzburg: Paris Lodron-Universität Salzburg.
- Brameshuber, E. (2019). The 'personal work relationship' in Austria. *European Labour Law Journal*, 10(3), 187-197.
- Bundeswettbewerbsbehörde. (2020). *Branchenuntersuchung Taxi- und Mietwagenmarkt*. Wien: Bundeswettbewerbsbehörde.
- De Groen, W. P., Kilhoffer, Z., Lenaerts, K., & Mandl, I. (2018). *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Dublin: Eurofound.
- European Commission. (2022). *Antitrust: Commission adopts Guidelines on collective agreements by solo self-employed people*. IP/22/5796. Brussels.
- European Commission. (29. 09 2022). *ec.europa.eu*. Von Antitrust: Commission adopts Guidelines on collective agreements by solo self-employed people: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_22\\_5796](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_5796) abgerufen
- Geyer, L., & Prinz, N. (2022). *Arbeitnehmer\*innen-Vertretung in der Gig-Economy: Erfahrungen von Fahrradzu-steller\*innen in Österreich*. . Vienna: European Centre for Social Welfare Policy and Research.
- Geyer, L., Vandaele, K., & Prinz, N. (2023). Riding together? Why app-mediated food delivery couriers join trade unions in Austria. *New Technology, Work and Employment*.
- Givan, R. K., & Hipp, L. (2012). Public Perceptions of Union Efficacy: A Twenty-Four Country Study. *Labor Studies Journal*, 37(1), 7-32.
- Goods, C., Veen, A., & Barratt, T. (2019). "Is your gig any good?" Analysing job quality in the Australian platform-based food-delivery sector. *Journal of Industrial Relations*. 61.4, 502-527.
- Greß, J. (2. October 2023). *Das dreckige Geschäft mit der Reinigung*. Abgerufen am 2. October 2023 von Wiener Zeitung: <https://www.wienerzeitung.at/a/das-dreckige-geschaeft-mit-der-reinigung>
- Griesser, M., Gruber-Risak, M., Herr, B., Plank, L., & Vogel, L. (2023). Faire Arbeit in der österreichischen Plattformarbeit? *Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft*(242).
- Griesser, M., Plank, L., Vogel, L., Gruber-Risak, M., Herr, B., Steward, S., . . . Graham, M. (2022). *Fairwork Austria Ratings 2022: Labour Standards in the Platform Economy*. Fairwork Project.
- Kainrath, V. (11. March 2023). *Essen bis vor die Haustüre: Wolt hat Appetit auf Wien*. Abgerufen am 1. August 2024 von Der Standard: <https://www.derstandard.at/story/2000144387780/essen-bis-vor-die-haustuere-wolt-hat-appetit-auf-wien>

- Kapeller, L. (29. November 2023). *Reinigungskräfte: Auch bei Onlineplattformen ist nicht alles sauber*. Abgerufen am 1. August 2024 von Der Standard: <https://www.derstandard.at/story/3000000197469/reinigungskraefte-auch-bei-onlineplattformen-ist-nicht-alles-sauber>
- Klaus, D., Haas, B., & Lamura, M. (2023). Dependency and social recognition of online platform workers: Evidence from a mixed-methods study. *Social Inclusion*, 11(4), 251-261.
- Kluge, J., Kocher, M. G., Müller, W., & Zenz, H. (2020). *Empfehlungen für die Gestaltung eines Tarifs für die neue Konzessionsart "Personenbeförderungsgewerbe mit PKW - Taxi" im Bundesland Wien*. Wien: Institut für Höhere Studien (IHS).
- Lieferando. (2023). *Lieferando Report 2023*. Lieferando. Abgerufen am 1. August 2024 von Lieferando : <https://www.lieferando.de/food-trends/>
- Loschnigg, G. (2019). Platform Work in Austria. *Comparative Labor Law & Policy Journal (Comp. Lab. L. & Pol'y J.)*, 41, 395.
- Lutz, D. (2017). Virtuelles Crowdwork: Clickworker. In D. Lutz, & M. Gruber-Risak, *Arbeit in der Gig-Economy: Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in Crowd und Cloud* (S. 62-105). Vienna: ÖGB Verlag.
- Maric, S., & Schüßler, E. (2024). Cloud-Arbeit in Österreich: Narrative, Praxis und Gestaltungsoptionen. In S. Maric, & E. Schüßler, *Digitalisierung und Arbeitsorganisation: Narrative, Praxis und Gestaltungsoptionen* (S. 80-95). Arbeiterkammer Wien: Vienna.
- MyHammer. (kein Datum). Abgerufen am 2024 von MyHammer Website: <https://www.my-hammer.at/>
- MyHammer. (kein Datum). *Wie funktioniert MyHammer?* Abgerufen am 1. August 2024 von MyHammer.at: <https://www.my-hammer.at/auftraggeber-info/so-funktioniert>
- OECD and AIAS. (2023). *Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS) database*. Von <https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm> abgerufen
- ORF.AT. (01. 04 2016). *wien.orf.at*. Von 400 Taxler demonstrierten gegen Uber: <https://wien.orf.at/v2/news/stories/2765887/index.html> abgerufen
- ORF.AT. (16. 04 2018). *wien.orf.at*. Von Rund 1.000 Taxler protestierten gegen Uber: <https://wien.orf.at/v2/news/stories/2907064/> abgerufen
- Pernicka, S. (2006). Organizing the self-employed: theoretical considerations and empirical findings. *European Journal of Industrial Relations*, 12(2), 125-142.
- Pernicka, S., & Johnston, H. (2021). The contested constitution of platform work in passenger transportation: Why landscapes and power matter. *Social Policies*, 8(1), 119-142.
- Piasna, A., Zwysen, W., & Drahokoupil, J. (2022). The Platform Economy in Europe. Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey. *ETUI Working Paper*(5).
- Pignot, E. (2021). Who is pulling the strings in the platform economy? Accounting for the dark and unexpected sides of algorithmic control. *Organization*, 1-28.
- Prinz, N., & Geyer, L. (2023). Happy meals, happy riders? *European Centre Research Note*(1).
- Profil. (10. 11 2015). <https://www.profil.at/>. Von Schwarzfahrer: Die schmutzigen Steuertricks der Taxibranche: <https://www.profil.at/wirtschaft/steuertricks-taxi-branche-6024637> abgerufen

- Saupe, B., & Schörpf, P. (2021). *Plattformökonomie in Wien im europäischen Städtevergleich - Ergebnisse einer Onlinebefragung*. Wien: Forba (Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt).
- Schor, J. B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M., Ladegaard, I., & Wengronowitz, R. (2020). Dependence and precarity in the platform economy. *Theory and Society*(49), 833-861.
- Stephany, F., Kässi, O., Rani, U., & Lehdonvirta, V. (2021). Online Labour Index 2020: New ways to measure the world's remote freelancing market. *Big Data & Society*, 8(2). doi:<https://doi.org/10.1177/205395172111043240>
- Vandaele, K., Piasna, A., & Drahoukoupil, J. (2019a). 'Algorithm breakers' are not a different 'species': attitudes towards trade unions of Deliveroo riders in Belgium. *ETUI Working Paper (06)*.
- Vandaele, K., Piasna, A., & Drahoukoupil, J. (2019b). Unwilful Ignorance: attitudes to trade unions among Deliveroo riders in Belgium. *ETUI Policy Briefs (6)*.
- Veen, A., Barrat, T., & Goods, C. (2020). Platform-Capital's 'App-etite' for Control: A Labour Process Analysis of Food-Delivery Work in Australia. *Work, Employment and Society*, 34(3), 388-406.
- Vogel, L., & Köszegi, S. T. (2023). Faire Arbeit bei plattformvermittelter Sorgearbeit in Österreich? *Wirtschaft und Gesellschaft - WuG*, 49(4), 67-87.
- Wiesböck, L., Radlherr, J., & Vo, M. L. (2023). Domestic Cleaners in the Informal Labour Market: New Working Realities Shaped by the Gig Economy? *Social Inclusion*, 11(4), 262-273.
- WKO. (2024). *Beförderungsgewerbe mit Personenkraftwagen: Branchendaten*. Wien: Wirtschaftskammer Österreich - Abteilung für Statistik.
- Wood, A. J., & Lehdonvirta, V. (2022). Platforms Disrupting Reputation: Precarity and Recognition Struggles in the Remote Gig Economy. *Sociology*, 1-18.
- Woodcock, J., & Graham, M. (2020). *The Gig Economy: A critical introduction*. Cambridge: Polity.