



GIGGERS



ABOUT GIG ECONOMY



Co-funded by
the European Union

2022-1-DE-KA220-ADU-000086609

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.



Inhalt

Über dieses Dokument.....	4
Die Partner	5
ÜBER DIE GIG-ECONOMY.....	6
Was sind digitale Arbeitsplattformen?	6
Wie ist der aktuelle Stand der EU-Plattformökonomie?	6
Welche Beziehung besteht zwischen Plattformunternehmen und den Menschen, die über diese Unternehmen arbeiten?	6
Vor welchen Herausforderungen stehen die Beschäftigten auf den Plattformen?	7
POSITION DER EU ZUR GIG-ÖKONOMIE.....	8
Welches sind die wichtigsten Herausforderungen, die mit den Vorschlägen der Kommission angegangen werden sollen, und wie?	8
Wie können EU-Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie beitragen?	9
Was sind die wichtigsten Elemente der vorgeschlagenen Richtlinie?.....	9
Wie wird die "widerlegbare Vermutung" des Beschäftigungsstatus in der Praxis funktionieren?	10
Was ist algorithmisches Management und welche neuen Rechte werden in diesem Zusammenhang vorgeschlagen?	11
Werden alle Arten von Plattformen und alle Personen, die über digitale Plattformen arbeiten, von den neuen Vorschriften erfasst?	12
Was bedeutet die Richtlinie für Selbstständige, die über Plattformen arbeiten?	12
Wie wird sich der Vorschlag auf die Unternehmen auswirken?.....	13
Welche Auswirkungen wird der Vorschlag auf die Mitgliedstaaten haben?	13
Situation in den Ländern der Partner	13
Situation in Deutschland	13
Lage in Italien.....	14
Lage auf Malta	16
Lage in Schweden	18
PLANUNG DER ARBEIT IN DER GIG-ECONOMY	20
Gefragte Fähigkeiten für Gigworker	20
<i>Erfolg neu definieren</i>	20
Gig-Arbeiter und wie das Gig-Modell funktioniert.....	24



Daten aus der Forschung der Partner	25
Schlussfolgerungen.....	33
Qualifikationsraster für die vorgeschlagenen Wissensbereiche	33
Vorgeschlagene Struktur für die Ausbildung	38



Über dieses Dokument





Das vorliegende Dokument berichtet über die Entdeckungen, die die Partner bei ihren lokalen Analysen und Untersuchungen auf nationaler (Deutschland, Italien, Malta, Schweden) und auf EU-Ebene (unter Verwendung verschiedener Quellen und relevanter Materialien und Studien) gemacht haben. Das vorliegende Dokument ist eine Synthese der durchgeführten Forschung.

Das Profil der GIGGERS ist das eines unabhängigen Arbeitnehmers, der von der Freiheit und Flexibilität profitiert, die die Arbeitsbedingungen bieten. Gleichzeitig vermissen sie die Unterstützung durch traditionellere Arbeitgeber und sind besorgt über ihre sozioökonomische Situation. (<https://hbr.org/topic/managing-yourself>)

Die Digitalisierung verändert nicht nur die Art der Arbeitsplätze und der Qualifikationsentwicklung, sondern auch die Art und Weise, wie Arbeit zugewiesen wird. Digitale Arbeitsplattformen (DLP) treiben die Innovation bei der Arbeitsteilung voran. In den letzten Jahren hat die Plattformarbeit in Europa und anderswo explosionsartig zugenommen. Etwa 150 Millionen Menschen in Nordamerika und Westeuropa arbeiten heute als unabhängige Auftragnehmer, die meisten von ihnen in wissensintensiven Branchen und kreativen Berufen. Digitale Plattformarbeit soll die Produktivität steigern, die Flexibilität erhöhen und die Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern, indem sie eine Einkommensquelle für Randgruppen bietet. <https://www.ceps.eu/ceps-publications/digital-labour-platforms-in-the-eu/>

Die Europäische Kommission schlägt heute eine Reihe von Maßnahmen vor, um die Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit zu verbessern und das nachhaltige Wachstum digitaler Arbeitsplattformen in der EU zu unterstützen.

Die Partner

	<p>FRAMEWORK ist ein gemeinnütziger Kulturverein, der die kontinuierliche Verbesserung und Stärkung des Einzelnen und der Gemeinschaft durch lebenslanges Lernen und die Teilnahme an europäischen Initiativen fördert.</p>
	<p>Die Penguin Academy ist eine Bildungs- und Beratungsakademie. Sie wurde in Köln gegründet, einer Stadt in Nordrhein-Westfalen, Deutschland, die in einem der am stärksten industrialisierten Gebiete des Landes liegt. Auch der Dienstleistungssektor ist hier sehr gut entwickelt.</p>
	<p>Skills Zone Malta ist ein Schulungszentrum mit professionellen Ausbildern in den Bereichen Unternehmertum, Persönlichkeitsentwicklung und Soft Skills, die Menschen sowohl f2f als auch online schulen. Da das gesamte Team an erfahrungsbasiertes Lernen glaubt, beinhalten unsere Soft-Skills-Trainingskurse "Learning by doing" unter Verwendung modernster Infrastruktur für praktische Übungen und Simulationen der realen Welt.</p>
	<p>B-Creative ist ein Verein, der Kurse, Veranstaltungen und Workshops zu verschiedenen Themen wie Sprachenlernen, virtuelles Reisen, Bildungskonzepte und kulturelle Konzepte entwickelt. B-Creative verfügt über ein großes Netzwerk in Schweden und in Europa mit NGOs, Bildungsorganisationen und Verbänden.</p>



ÜBER DIE GIG-WIRTSCHAFT

Was sind digitale Arbeitsplattformen?

Digitale Arbeitsplattformen sind internetbasierte Unternehmen, die die von Arbeitnehmern oder Selbstständigen für Drittkunden erbrachte Arbeit vermitteln und organisieren. Die Arbeit kann entweder an einem bestimmten physischen Ort "vor Ort" (z. B. Essenslieferung, Ride-Hailing) oder online (z. B. Datenverschlüsselung, Übersetzungsdienste) erbracht werden.

Das Geschäftsmodell digitaler Arbeitsplattformen basiert auf algorithmusbasierten Technologien, um Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften oder Dienstleistungen effizient zusammenzubringen. Diese Plattformen bieten Menschen die Möglichkeit, ihren Lebensunterhalt zu verdienen oder ein zusätzliches Einkommen zu erzielen. Vor allem diejenigen, die sonst Schwierigkeiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt hätten, können davon profitieren, z. B. junge Menschen, Menschen mit Migrationshintergrund oder Menschen mit Betreuungspflichten.

Wie ist der aktuelle Stand der EU-Plattformwirtschaft?

In der EU sind mehr als 500 digitale Arbeitsplattformen aktiv. Darunter sind sowohl internationale Unternehmen als auch kleine nationale oder lokale Start-ups. Die meisten dieser Plattformen bieten "Vor-Ort"-Dienstleistungen an. Die Einnahmen aus der Plattformwirtschaft in der EU werden auf bis zu 20 Mrd. EUR geschätzt. Allerdings sehen sich die digitalen Arbeitsplattformen heute mit einem Flickenteppich unterschiedlicher Gesetze und Vorschriften in der EU konfrontiert, was es ihnen erschwert, ihr Geschäft grenzüberschreitend auszuweiten.

Mehr als 28 Millionen Menschen in der EU arbeiten über digitale Arbeitsplattformen. Bis 2025 wird ihre Zahl voraussichtlich auf 43 Millionen ansteigen. Rund 55 % der über Plattformen arbeitenden Menschen verdienen jedoch weniger als den Nettostundenmindestlohn des Landes, in dem sie tätig sind. Im Durchschnitt verbringen Menschen, die über Plattformen arbeiten, 8,9 Stunden pro Woche mit unbezahlten Aufgaben (z. B. Recherchen, Warten auf Aufträge), während sie 12,6 Stunden mit bezahlten Aufgaben verbringen.

Welches Verhältnis besteht zwischen Plattformunternehmen und den Menschen, die über diese Unternehmen arbeiten?

Plattformarbeit kann in unterschiedlichem Maße der Kontrolle durch die Plattform unterliegen. Je nach dem Grad der Kontrolle können digitale Arbeitsplattformen als Arbeitgeber von Menschen betrachtet werden, deren Arbeit sie organisieren und kontrollieren.

"Personen, die über Plattformen arbeiten" oder "Personen, die Plattformarbeit leisten", beziehen sich auf Personen, deren Arbeit über eine digitale Arbeitsplattform organisiert ist, unabhängig von ihrem rechtlichen Beschäftigungsstatus (Arbeitnehmer, Selbstständige oder ein Status der dritten Kategorie, den es auf Ebene der Mitgliedstaaten geben kann).

Bislang stufen über 90 % der digitalen Arbeitsplattformen in der EU die über sie arbeitenden Menschen als Selbstständige ein. Von den schätzungsweise 28 Millionen Menschen, die in der EU über Plattformen arbeiten, werden derzeit möglicherweise 5,5 Millionen falsch eingestuft. Die übrigen 22,5 Millionen Menschen gelten als korrekt eingestuft, entweder als Arbeitnehmer oder als Selbstständige.



Infolgedessen werden einigen Menschen, die über digitale Arbeitsplattformen arbeiten, die Arbeits- und Sozialrechte verweigert, die mit einem Beschäftigungsstatus verbunden wären. Dazu gehören das Recht auf einen Mindestlohn (sofern vorhanden), Tarifverhandlungen, Arbeitszeit- und Gesundheitsschutz, das Recht auf bezahlten Urlaub oder ein verbesserter Zugang zum Schutz vor Arbeitsunfällen, Arbeitslosigkeit, Krankheit und Altersrente.

Gleichzeitig werden die echten Selbstständigen, die über Plattformen arbeiten, mehr Klarheit über ihre Arbeitsbedingungen erhalten und die Mechanismen, die der Zuweisung und dem Angebot von Aufgaben zugrunde liegen, besser verstehen können. Dies dürfte ihre Einkommenssicherheit und Vorhersehbarkeit verbessern.

Vor welchen Herausforderungen stehen die Beschäftigten auf den Plattformen?

Die Gig-Economy verändert die Art der Arbeit in drei wesentlichen Punkten grundlegend:

- das Werk selbst
- die Person, die die Arbeit ausführt, und;
- wo die Arbeit ausgeführt wird

Plattformarbeiter werden von den Plattformen in der Regel als Selbstständige eingestuft. In den meisten Rechtssystemen in Europa bedeutet dies, dass sie keinen oder nur eingeschränkten Zugang zum Arbeitsschutz haben, wie z. B. zu Tarifverhandlungsrechten, Gesundheits- und Sicherheitsschutz und Sozialversicherungssystemen.

Darüber hinaus sind Beschäftigung und Einkommen oft unvorhersehbar und werden von Algorithmen bestimmt, die sich der Kontrolle der Arbeitnehmer entziehen. Die Arbeitsbedingungen variieren je nach Art der Plattform, der Art der Aufgaben und der für die Ausführung dieser Aufgaben erforderlichen Fähigkeiten.

Eine von SelectHub¹ durchgeführte Studie zeigt, dass ein großer Prozentsatz der Millennials und der Generation Z an der Gig-Economy interessiert ist, entweder als Vollzeit-Freelancer oder als Nebenjobber. Die Unternehmen schließen sich der Gig-Economy an, und diejenigen, die dies nicht tun, verlieren gute Ressourcen. Studien zeigen, dass 30 Prozent der Fortune-500-Unternehmen bereits über diesen Kanal einstellen.

Die Einstufung als Arbeitnehmer bedeutet, dass die Beschäftigten der Plattform Zugang haben:

- garantierte Ruhezeiten und bezahlter Urlaub;
- mindestens den nationalen oder sektoralen Mindestlohn (falls zutreffend);
- Sicherheit und Gesundheitsschutz;
- Leistungen bei Arbeitslosigkeit, Krankheit und Krankheitspflege;
- Elternurlaub;
- Rentenansprüche;

¹ <https://www.selecthub.com/hris/hr-trends/>



- Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.

Der Richtlinienvorschlag der Kommission zielt auch darauf ab, die Transparenz bei der Verwendung von Algorithmen durch Plattformen zu erhöhen und eine menschliche Überwachung sowie das Recht auf Widerspruch gegen automatisierte Entscheidungen zu gewährleisten.

Die nationalen Behörden haben oft Schwierigkeiten, an Daten über Plattformen und die dort arbeitenden Personen heranzukommen. Der Vorschlag der Kommission will für mehr Transparenz im Zusammenhang mit Plattformen sorgen, indem er die bestehenden Verpflichtungen zur Meldung von Tätigkeiten an nationale Behörden präzisiert. Die neuen Regeln werden Plattformen dazu verpflichten, den nationalen Behörden einige Informationen über ihre Aktivitäten und die Personen, die über sie arbeiten, zur Verfügung zu stellen.

EU-POSITION ZUR GIG-ÖKONOMIE

Welches sind die wichtigsten Herausforderungen, die mit den Vorschlägen der Kommission angegangen werden sollen, und wie?

Ziel ist es, die Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit zu verbessern und gleichzeitig die Chancen, die Innovation und die Flexibilität zu unterstützen, die die Plattformwirtschaft bietet.

Die Probleme reichen von der falschen Einstufung des Beschäftigungsstatus über mangelnde Transparenz und Vorhersehbarkeit der vertraglichen Vereinbarungen bis hin zu Gesundheits- und Sicherheitsrisiken und einem unzureichenden Zugang zum Sozialschutz.

Die Vorschläge der Kommission zielen darauf ab:

- Korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Plattformbeschäftigten anhand einer Reihe klarer Kriterien, die ihnen Zugang zu bestehenden Arbeits- und Sozialrechten verschaffen, einschließlich des Rechts auf einen Mindestlohn (sofern vorhanden), Tarifverhandlungen, Arbeitszeit und Gesundheitsschutz, das Recht auf bezahlten Urlaub oder verbesserten Zugang zum Schutz vor Arbeitsunfällen, Arbeitslosen- und Krankengeld sowie Altersrenten. Dies wird auch zu mehr Rechtssicherheit für digitale Arbeitsplattformen führen, die mit geringeren Prozesskosten und weniger Verwaltungsaufwand konfrontiert sein werden, da sie einzelne Gerichtsverfahren vermeiden können;
- Für mehr Transparenz, Rechte und Rechenschaftspflicht in Bezug auf die **algorithmische Verwaltung** auf digitalen Arbeitsplattformen sorgen, indem den Menschen geholfen wird, besser zu verstehen, wie Aufgaben zugewiesen und Preise festgelegt werden, und sie in die Lage versetzt werden, Entscheidungen, die sich auf die Arbeitsbedingungen auswirken, bei Bedarf anzufechten;
- Verbesserung der **Durchsetzung und Rückverfolgbarkeit** von Plattformarbeit, auch in grenzüberschreitenden Situationen, indem die Plattformen aufgefordert werden, die Arbeit in dem Land, in dem sie ausgeführt wird, anzumelden und den nationalen Behörden bestimmte Informationen über die Personen, die über sie arbeiten, und ihre Arbeitsbedingungen zur Verfügung zu stellen;
- Stärkung der **Tarifverhandlungen und des sozialen Dialogs**. Die vorgeschlagene Richtlinie führt die Notwendigkeit ein, Plattformbeschäftigte und ihre Vertreter über algorithmische Managemententscheidungen zu informieren und anzuhören. Sie fordert digitale Arbeitsplattformen auf, Kommunikationskanäle zu schaffen, über die sich die dort arbeitenden Menschen selbst organisieren



können und die von Arbeitnehmervertretern kontaktiert werden können. Der Richtlinienentwurf befähigt Solo-Selbstständige - einschließlich derer, die über digitale Arbeitsplattformen arbeiten -, ihre Arbeitsbedingungen durch Tarifverhandlungen und einen verstärkten sozialen Dialog zu beeinflussen und zu verbessern.

Wie können EU-Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie beitragen?

Bislang haben nur sehr wenige EU-Mitgliedstaaten nationale Rechtsvorschriften erlassen, die speziell auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und/oder den Zugang zum Sozialschutz bei Plattformarbeit abzielen. In den meisten Fällen befassen sich die nationalen Rechtsvorschriften nur indirekt mit den Herausforderungen der Plattformarbeit. Darüber hinaus konzentrieren sich die nationalen Rechtsvorschriften zur Plattformarbeit, sofern sie eingeführt wurden, nur auf bestimmte Sektoren, insbesondere Ride-Hailing und Lieferdienste.

Andererseits nimmt die Zahl der Rechtsstreitigkeiten zu. Bislang gibt es in der EU mehr als 100 Gerichtsentscheidungen und 15 Verwaltungsentscheidungen, die sich mit dem Beschäftigungsstatus von Personen befassen, die über Plattformen arbeiten. In den meisten Fällen haben die Richter entschieden, dass unabhängige Auftragnehmer als Arbeitnehmer und Plattformen als Arbeitgeber einzustufen sind. In einigen wenigen Fällen wurde der Status der Selbstständigen bestätigt. Viele weitere Gerichtsentscheidungen stehen noch aus.

Ein gemeinsamer EU-Rechtsrahmen wird Plattformen und Selbstständigen die Rechtsklarheit verschaffen, die sie für die Ausübung ihrer Tätigkeit benötigen, und ihnen helfen, ihre Tätigkeit leichter auf den gesamten Binnenmarkt auszudehnen und die dortigen Geschäftsmöglichkeiten optimal zu nutzen. Er wird auch die Wettbewerbsbedingungen für Plattformunternehmen und für traditionelle Unternehmen, die Arbeitnehmer beschäftigen, angleichen. Ein EU-Rechtsrahmen legt auch Mindestrechte für alle Menschen fest, die über Plattformen in der EU arbeiten, was ihre Arbeitsbedingungen verbessern wird.

Was sind die wichtigsten Elemente der vorgeschlagenen Richtlinie?

Die von der Kommission heute vorgeschlagene Richtlinie:

- Stellt **eine Liste von Kriterien** zur Verfügung, anhand derer festgestellt werden kann, ob eine digitale Arbeitsplattform die Kontrolle über eine Person ausübt und daher davon ausgegangen werden sollte, dass diese Person ein Arbeitnehmer ist. Wenn mindestens zwei der Kriterien erfüllt sind, gilt die Plattform als Arbeitgeber.
- fordert die Mitgliedstaaten auf, dafür zu sorgen, dass die **Vermutung des Beschäftigungsstatus** wirksam ist und sowohl durchgesetzt als auch widerlegt werden kann. Dazu gehört die Schaffung eines Rahmens, der sicherstellt, dass die Rechtsvermutung in allen einschlägigen Verwaltungs- und Gerichtsverfahren gilt und dass sich die Vollzugsbehörden, wie Arbeitsaufsichtsbehörden oder Sozialschutzeinrichtungen, auf diese Vermutung berufen können. Die Mitgliedstaaten sollten auch unterstützende Maßnahmen ergreifen, um die wirksame Umsetzung der Rechtsvermutung zu gewährleisten, z. B. durch die Entwicklung einschlägiger Leitlinien für digitale Arbeitsplattformen, Personen, die über Plattformen arbeiten, Sozialpartner und Durchsetzungsbehörden. Die Mitgliedstaaten sollten auch die Kontrollen und Inspektionen vor Ort verstärken.
- Einführung einer neuen **Reihe von Rechten für Personen, die dem algorithmischen Management** bei der Plattformarbeit unterliegen. Diese Rechte werden den Arbeitnehmern und ihren Vertretern die



notwendigen Informationen darüber geben, wie ihre Arbeit und Aufgaben zugewiesen, Konten bewertet oder gekündigt werden. Die neuen Rechte werden auch eine menschliche Überwachung und Überprüfung von Entscheidungen gewährleisten, die sich erheblich auf die Arbeitsbedingungen auswirken.

- fordert digitale Arbeitsplattformen auf, die Arbeit in dem Land anzumelden, in dem sie ausgeführt wird, und **den nationalen Behörden Informationen über die über sie arbeitenden Personen und ihre Arbeitsbedingungen zu übermitteln**. Dies wird zu einer besseren Überwachung und Durchsetzung führen.

Wie wird die "widerlegbare Vermutung" des Beschäftigungsstatus in der Praxis funktionieren?

Die von der Kommission heute vorgeschlagenen Regeln beziehen sich auf die Plattform und nicht auf den einzelnen Arbeitnehmer. Wenn eine Plattform ein gewisses Maß an Kontrolle über die Personen ausübt, die über sie Arbeit verrichten, wird die Plattform als Arbeitgeber "vermutet". Das bedeutet, dass die Personen, die über die Plattform unter den gleichen Bedingungen arbeiten, als Arbeitnehmer gelten.

Die vorgeschlagene Richtlinie stellt klar, dass die korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus auf dem Grundsatz des Vorrangs der Tatsachen beruhen sollte, d. h. in erster Linie auf den Tatsachen in Bezug auf die tatsächliche Arbeitsleistung und die Vergütung, unter Berücksichtigung der Verwendung von Algorithmen bei der Plattformarbeit, und nicht darauf, wie das Verhältnis im Vertrag definiert ist.

Der Vorschlag enthält eine Liste von Kriterien, von denen mindestens zwei erfüllt sein müssen, damit Plattformen als Arbeitgeber angesehen werden können. Die Kriterien des Richtlinienentwurfs werden dazu beitragen, den Grad der Kontrolle zu bestimmen, z. B. im Hinblick auf etwaige Beschränkungen der Freiheit der Menschen, ihre Arbeit zu organisieren. Die Kriterien sind:

- die Höhe der Vergütung zu bestimmen oder Obergrenzen festzulegen;
- die Überwachung der Ausführung von Arbeiten mit elektronischen Mitteln;
- die Einschränkung der Freiheit, die Arbeitszeit oder die Abwesenheitszeiten selbst zu wählen, Aufgaben anzunehmen oder abzulehnen oder Subunternehmer oder Ersatzkräfte einzusetzen;
- Festlegung bestimmter verbindlicher Regeln für das Erscheinungsbild, das Verhalten gegenüber dem Dienstleistungsempfänger oder die Ausführung der Arbeit;
- Einschränkung der Möglichkeit, einen Kundenstamm aufzubauen oder Arbeiten für Dritte auszuführen.

In der Praxis bedeutet dies, dass alle nationalen Behörden, einschließlich der Sozialversicherungsträger, digitale Arbeitsplattformen, die mindestens zwei der Kriterien erfüllen, als Arbeitgeber betrachten und behandeln werden. Diese Plattformen werden daher ihren Verpflichtungen als Arbeitgeber nach nationalem und EU-Recht gegenüber ihren mutmaßlichen Arbeitnehmern nachkommen müssen, z. B. in Bezug auf die Zahlung von Mindestlöhnen (sofern vorhanden) oder die Einhaltung von Arbeitszeiten sowie von Jahres- und familienbedingtem Urlaub. Einige Plattformen könnten sich dafür entscheiden, ihre Geschäftsbedingungen anzupassen, um sicherzustellen, dass sie mit Selbstständigen zusammenarbeiten können.

Es wird jedoch immer möglich sein, die Vermutung des Beschäftigungsverhältnisses zu widerlegen und damit ihre rechtlichen Auswirkungen rückgängig zu machen. Dazu muss die Plattform oder die betroffene Person nachweisen, dass es sich bei der Beziehung nicht um ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne der nationalen Definitionen handelt und dass die Person oder eine bestimmte Kategorie von Personen daher als Selbstständige/r betrachtet werden sollte. Macht die digitale Arbeitsplattform geltend, dass es sich bei dem fraglichen



Vertragsverhältnis nicht um ein Arbeitsverhältnis handelt, so liegt die Beweislast bei der Plattform. Macht die Person, die die Plattformarbeit verrichtet, geltend, dass es sich bei dem fraglichen Vertragsverhältnis nicht um ein Arbeitsverhältnis handelt, wäre die Plattform verpflichtet, zur ordnungsgemäßen Beilegung des Verfahrens beizutragen, insbesondere durch Bereitstellung aller relevanten Informationen.

Bei der Umsetzung der Richtlinie sollten die Mitgliedstaaten nicht nur die Vermutung und die Widerlegung in ihren nationalen Rechts- und Verwaltungsverfahren umsetzen, sondern auch Maßnahmen ergreifen, die die Umsetzung der Richtlinie erleichtern. Sie sollten Informationen über die Vermutung des Beschäftigungsstatus öffentlich zugänglich machen, Leitlinien für die digitalen Arbeitsplattformen und die Personen, die Plattformarbeit leisten, entwickeln und die Kontrollen und Inspektionen durch die Arbeitsaufsichtsbehörden und andere Stellen verstärken.

Was ist algorithmisches Management und welche neuen Rechte werden in diesem Zusammenhang vorgeschlagen?

Algorithmisches Management bezieht sich auf von der Informationstechnologie angetriebene automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme, die zunehmend die Funktionen von Managern in Unternehmen ersetzen, z. B. die Zuweisung von Aufgaben, die Überwachung und Bewertung der geleisteten Arbeit, die Schaffung von Anreizen oder die Verhängung von Sanktionen.

Digitale Arbeitsplattformen nutzen algorithmische Systeme, um die Menschen zu organisieren und zu verwalten, die über ihre Anwendungen oder Websites Plattformarbeit leisten. Den Menschen, die über Plattformen arbeiten, fehlen oft Informationen darüber, wie die Algorithmen funktionieren und wie Entscheidungen getroffen werden. Dazu gehört auch ein Mangel an Informationen darüber, wie persönliche Daten verwendet werden.

Die vorgeschlagene Richtlinie zielt darauf ab:

- **Mehr Transparenz:** Menschen, die auf Plattformen arbeiten, haben das Recht, von digitalen Arbeitsplattformen über die eingesetzten automatisierten Überwachungs- und Entscheidungsfindungssysteme informiert zu werden und darüber, wie diese ihre Arbeitsbedingungen beeinflussen. Sie werden beispielsweise Informationen darüber erhalten, wie sie überwacht, beaufsichtigt und bewertet werden, auch von Kunden. Sie werden auch Informationen über die Elemente erhalten, die zu wichtigen Entscheidungen führen oder diese unterstützen, wie z. B. die Zuweisung von Aufgaben, das Vorschlagen von Gebühren und die Gewährung von Prämien. Auch Arbeitnehmervertreter und Arbeitsbehörden werden Zugang zu diesen Informationen erhalten.
- **Schutz personenbezogener Daten:** Digitale Arbeitsplattformen dürfen keine personenbezogenen Daten sammeln oder verarbeiten, die nicht direkt mit der geleisteten Arbeit zusammenhängen. Sie dürfen auch keine Daten sammeln, wenn die Person nicht in der entsprechenden App oder auf der Website angemeldet ist.
- **Menschliche Überwachung sicherstellen:** Digitale Arbeitsplattformen müssen die Auswirkungen einzelner Entscheidungen, die von automatisierten Überwachungs- und Entscheidungsfindungssystemen getroffen oder unterstützt werden, auf die Arbeitsbedingungen, wie z. B. Arbeitsentgelt oder Arbeitszeiten, überwachen und bewerten.
- **Es soll möglich sein, automatisierte Entscheidungen anzufechten:** Menschen, die Plattformarbeit leisten, werden das Recht erhalten, Erklärungen für wichtige automatisierte Entscheidungen zu erhalten, die ihre Arbeitsbedingungen betreffen, und diese anzufechten. Digitale Arbeitsplattformen müssen



sicherstellen, dass Menschen, die Plattformarbeit leisten, Zugang zu einem menschlichen Ansprechpartner bei der digitalen Arbeitsplattform haben, um Entscheidungen zu besprechen, die sich erheblich auf sie auswirken. Wenn die Plattform um eine Überprüfung ihrer Entscheidung gebeten wird, muss sie innerhalb einer Woche antworten. Verletzt die Entscheidung die Rechte der Person, muss die digitale Arbeitsplattform die Entscheidung korrigieren oder eine Entschädigung leisten.

Werden alle Arten von Plattformen und alle Personen, die über digitale Plattformen arbeiten, von den neuen Vorschriften erfasst?

Die vorgeschlagene Richtlinie wird für digitale Arbeitsplattformen im Sinne des Vorschlags gelten, d. h. für Plattformen, die von Einzelpersonen ausgeführte Arbeiten organisieren. Sie wird nicht für Online-Plattformen gelten, die lediglich Angebote oder Gesuche für Dienstleistungen veröffentlichen oder verfügbare Dienstleister in einem bestimmten Bereich anzeigen. Sie gilt auch nicht für Anbieter von Dienstleistungen, deren Hauptzweck die Nutzung oder gemeinsame Nutzung von Vermögenswerten ist (z. B. die kurzfristige Vermietung von Unterkünften).

Die vorgeschlagene Richtlinie wird für alle so definierten digitalen Arbeitsplattformen gelten, die Dienstleistungen in der EU erbringen, unabhängig von ihrem Herkunftsort, sofern die über diese Plattform organisierte Arbeit in der EU erbracht wird.

Die widerlegbare Vermutung eines Arbeitsverhältnisses wird nur für eine Untergruppe von digitalen Arbeitsplattformen gelten, nämlich für solche, die ein gewisses Maß an Kontrolle über die Personen ausüben, die über sie arbeiten. Der Vorschlag enthält eine Liste von Kriterien, von denen mindestens zwei erfüllt sein müssen, damit die Plattformen als Arbeitgeber gelten können.

Alle Menschen, die über digitale Arbeitsplattformen arbeiten, werden neue Rechte in Bezug auf die algorithmische Verwaltung erhalten - unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus. Das bedeutet auch, dass alle digitalen Arbeitsplattformen die neuen Verpflichtungen zum algorithmischen Management gegenüber den Menschen, die über sie arbeiten, einhalten müssen. Diejenigen Plattformen, die als Arbeitgeber eingestuft werden, werden mehr Pflichten als sonst haben, insbesondere in Bezug auf die Verpflichtungen zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit und die Rechte auf Unterrichtung und Anhörung.

Schließlich müssen alle digitalen Arbeitsplattformen neue Transparenzverpflichtungen erfüllen, d. h. sie müssen angeben, wo die Arbeit ausgeführt wird, und Informationen über die Personen, die über sie arbeiten, sowie über ihre Arbeitsbedingungen bereitstellen.

Was wird die Richtlinie für Selbständige bedeuten, die über Plattformen arbeiten?

Über 90 % der in der EU aktiven digitalen Arbeitsplattformen stufen die dort arbeitenden Menschen als Selbständige ein. Die meisten dieser Menschen sind in ihrer Arbeit wirklich autonom und können die Plattformarbeit als Möglichkeit nutzen, ihre unternehmerischen Aktivitäten auszubauen. Diese echte Selbstständigkeit leistet einen positiven Beitrag zur Schaffung von Arbeitsplätzen, zur Unternehmensentwicklung, zur Innovation, zur Zugänglichkeit von Dienstleistungen und zur Digitalisierung in der EU.

Einige der digitalen Arbeitsplattformen, die derzeit eine gewisse Kontrolle über die Menschen ausüben, die über sie arbeiten, müssen möglicherweise ihre Geschäftsbedingungen anpassen, um sicherzustellen, dass sie wirklich mit echter Selbstständigkeit arbeiten. Dies könnte dazu führen, dass die Arbeitsbedingungen von Selbständigen



überarbeitet werden, um sicherzustellen, dass sie die volle Autonomie erhalten, die Selbstständigkeit mit sich bringt. Dies wird die Fähigkeit der Selbstständigen weiter stärken, ihre unternehmerischen Möglichkeiten zu nutzen, indem sie beispielsweise ihre eigenen Tarife festlegen oder ihren eigenen Kundenstamm aufbauen. Für diejenigen, die bereits wirklich selbständig sind, wird sich nichts ändern. Sie werden ihre Vorteile behalten.

Alle Selbstständigen, die über Plattformen arbeiten, werden in Bezug auf das algorithmische Management ähnliche Rechte wie Arbeitnehmer erhalten. Dies umfasst insbesondere das Recht auf eine größere Transparenz der eingesetzten automatisierten Werkzeuge und auf Mechanismen zur Behebung und Überprüfung algorithmengesteuerter Entscheidungen.

Wie wird sich der Vorschlag auf die Unternehmen auswirken?

Die neuen Vorschriften werden digitalen Arbeitsplattformen zugute kommen, indem sie Rechtssicherheit für ihre Tätigkeit in der gesamten EU schaffen und ihr nachhaltiges Wachstum unterstützen. Sie werden dafür sorgen, dass die neue Wirtschaft keinen Wettbewerbsvorteil gegenüber Unternehmen aus dem stationären Sektor hat, indem sie durch die falsche Einstufung von Plattformbeschäftigten als Selbstständige Kosten sparen kann, indem sie die ihnen zustehenden Sozialleistungen nicht zahlt. Während einer Anpassungsphase könnten einige Plattformunternehmen beschließen, ihre Praktiken anzupassen, um das Risiko einer Neueinstufung zu vermeiden.

Welche Auswirkungen wird der Vorschlag auf die Mitgliedstaaten haben?

Die vorgeschlagenen Regeln werden Klarheit darüber schaffen, wo und von wem Plattformarbeit geleistet wird und welche Mitgliedstaaten für die Durchsetzung der einschlägigen Steuer- und Sozialschutzgesetze zuständig sind. Die Klarheit über den Beschäftigungsstatus und die damit verbundenen Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge wird die Nachhaltigkeit der Sozialschutzsysteme und der öffentlichen Haushalte unterstützen. Schätzungen zufolge werden die Mitgliedstaaten zwischen 1,6 und 4 Mrd. EUR pro Jahr an Beiträgen einnehmen, wenn Scheinselbstständige korrekt als Arbeitnehmer eingestuft werden, je nachdem, wie viele Personen neu eingestuft werden.²

Situation in den Partnerländern

Situation in Deutschland

Gesetzgebung

Der Arbeitsvertrag ist in §611a des Bürgerlichen Gesetzbuches geregelt. Der Dienstvertrag für Freiberufler ist in §611 BGB geregelt. Einige Regelungen, wie die außerordentliche Kündigung nach §626 BGB, gelten für beide Vertragstypen. Andere Bestimmungen, wie das Kündigungsschutzgesetz, gelten nur für Arbeitnehmer. Spezielle Regelungen für die Gig-Economy gibt es nicht.

Bei der Beurteilung der Einstufung wird eine Vielzahl von Kriterien herangezogen, z.B. das Weisungsrecht über Inhalt, Durchführung, Ort und Zeit der Tätigkeit, persönliche Abhängigkeit, Art der Tätigkeit, Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers sowie eine Gesamtbewertung aller Kriterien.

² https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_21_6606



Berufliches und steuerliches Profil

Es gibt das Rundschreiben der Spitzenverbände (Deutsche Rentenversicherung Bund, Bundesagentur für Arbeit, GVK-Spitzenverband) vom 13. April 2010, das u.a. in Anlage 5 einen Katalog bestimmter Berufsgruppen zur Abgrenzung von abhängiger Beschäftigung und Selbstständigkeit enthält.

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts darüber, ob der Arbeitnehmer Arbeitnehmer oder Freiberufler ist, hat keine bindende Wirkung, z. B. für das Sozialgericht oder für die Besteuerung. Es gibt auch Fälle, in denen die betreffende Person nicht im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses arbeitet, aber dennoch Sozialversicherungsbeiträge zahlen muss.

In Deutschland würden Arbeitnehmer lieber als Selbstständige eingestuft werden, aber es ist oft schwer, sie von Arbeitnehmern zu unterscheiden. Dies ist ein großes rechtliches Problem in Deutschland. Es gibt keine speziellen Regelungen für die Gig-Economy. Es gelten die Abgrenzungskriterien, die von Gesetz, Rechtsprechung und Sozialversicherungsträgern entwickelt worden sind.

Der Arbeitnehmer kann seinen Status vor dem Arbeitsgericht klären lassen. Darüber hinaus kann der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (Clearingstelle) prüfen lassen, ob er Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen hat. Die Träger der Deutschen Rentenversicherung Bund können diese Frage auch im Rahmen einer Betriebsprüfung prüfen. Auch die Krankenkassen entscheiden, ob es sich um ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis handelt.

Lage in Italien

Länderspezifische Rechtsvorschriften

In Italien ist die Gig Economy ein Wirtschaftsmodell, das auf "Abruf", "Gelegenheitsarbeit" und "Zeitarbeit" basiert. Dabei können Unternehmen neben festangestellten Vollzeitkräften auch **unabhängige Auftragnehmer** und **Freiberufler** einstellen.³

Die italienischen Gesetze sehen eine breite Palette von Schutzmaßnahmen zugunsten von untergeordneten Arbeitnehmern und nicht zugunsten von Selbstständigen vor. In der jüngsten italienischen Rechtsprechung wurde festgestellt, dass Gig-Economy-Arbeitnehmer nicht als Arbeitnehmer eingestuft werden können. Insbesondere haben sie die Wahl, ob sie den Auftrag annehmen oder nicht, und können daher nicht als Arbeitnehmer angesehen werden. Eigentlich gibt es in der italienischen Gesetzgebung keine besondere Maßnahme. Dennoch gehen wir davon aus, dass das Phänomen der Gig-Economy im Wesentlichen wirtschaftliche Gründe hat: Die Arbeitnehmer befinden sich in einer prekären Situation aufgrund ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit entweder vom Markt oder von der Plattform, für die sie arbeiten.

Die derzeitige Gesetzgebung bietet keinen ausreichenden Schutz für diese (neue) Materie. Es wäre wünschenswert, dass der Gesetzgeber diesbezüglich die notwendigen Vorkehrungen trifft und die Gewerkschaften einbezieht, vielleicht sogar **eine neue Form des Kooperativismus ins Auge fasst**.

Zunächst einmal haben die italienischen Arbeitnehmer Anspruch auf den in den nationalen Tarifverträgen festgelegten Mindestlohn. Darüber hinaus sieht das italienische Recht Vorschriften zum Schutz der Rechte des Arbeitnehmers in Bezug auf Arbeitszeit und Urlaub, Krankheit und Verletzung, Schwangerschaft und

³ <https://www.adecco.it/servizi-per-le-aziende/gig-economy#>

Mutterschaft/Vaterschaft usw. vor. Was die Beendigung des Arbeitsverhältnisses anbelangt, so muss die Entlassung des Arbeitnehmers auf objektiven oder subjektiven Gründen beruhen (andernfalls hat der Arbeitnehmer im Allgemeinen Anspruch auf Wiedereinstellung und/oder Schadensersatz).

Nach italienischem Recht kann der Einzelne seinen Beschäftigungsstatus immer selbst anfechten: Der Selbstständige hat das Recht, vor einem Gericht auf die Neueinstufung seines Verhältnisses in eine geringfügige Beschäftigung zu klagen. In jedem Fall kann die Arbeitsaufsichtsbehörde ihre Inspektions- und Überwachungsbefugnisse ausüben, um "scheinselbstständige" Beschäftigungsverhältnisse aufzudecken und Verstöße seitens des Arbeitgebers zu ahnden. Auch das italienische Institut für Sozialversicherungsbeiträge (INPS) hat Kontrollbefugnisse und ist berechtigt, die Zahlung der Differenzbeträge zu den Sozialversicherungsbeiträgen im Falle der Neueinstufung eines selbständigen Beschäftigungsverhältnisses in eine geringfügige Beschäftigung zu fordern und den Arbeitgeber wegen Nichtabführung der Beiträge zu bestrafen.

Berufliches und steuerliches Profil

Nach italienischem Recht können Arbeitnehmer in der Gig- oder Sharing Economy entweder (i) als untergeordnete Arbeitnehmer oder (ii) als Selbstständige oder vielleicht (iii) als dritte Kategorie eingestuft werden, nämlich als sogenannte "Mitarbeiter/para-untergeordnete/halb-untergeordnete" Arbeitnehmer (in Italien "co.co.co."). Die meisten der auf co.co.co. anwendbaren Regeln sind jedoch diejenigen, die sich auf die Selbstständigkeit beziehen, so dass sie im Wesentlichen als Selbstständige betrachtet werden können. Darüber hinaus werden Gig- oder Sharing-Economy-Beschäftigte in Italien fast immer über einen Selbstständigenvertrag angestellt: Sie führen ihre Tätigkeit mit ihren eigenen Fahrzeugen und Werkzeugen aus und können vor allem frei entscheiden, ob sie den Auftrag/die Tätigkeit für den Kunden, für den sie arbeiten (in der Regel eine Webplattform), ausführen oder nicht.

Nach italienischem Recht ist das wichtigste Kriterium für die Bestimmung des Beschäftigungsverhältnisses das Vorliegen einer Unterordnung, d. h., der Arbeitnehmer unterliegt der Exekutivgewalt, der Kontrolle und der Disziplin des Arbeitgebers, was eine Einschränkung seiner Autonomie zur Folge hat. Andere Elemente sind lediglich subsidiär, d. h. sie sind nützlich, um das Arbeitsverhältnis mit größerer Sicherheit als untergeordnet zu definieren, wenn das Vorliegen einer Unterordnung nicht leicht zu erkennen ist. Beispiele: Der Arbeitnehmer ist nicht für die Organisation des Unternehmens oder dessen finanzielle Risiken verantwortlich; der Arbeitnehmer hält sich an einen vereinbarten Zeitplan; die Vergütung richtet sich nur nach den geleisteten Arbeitsstunden; das Arbeitsverhältnis hat Kontinuität und Dauer; der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber über seine Abwesenheit informieren; der Arbeitnehmer benutzt nur Fahrzeuge, Ausrüstungen und/oder Werkzeuge, die der Arbeitgeber zur Verfügung stellt. Bitte beachten Sie, dass nach italienischem Recht die wirtschaftliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers nicht als Kriterium für den Beschäftigungsstatus herangezogen werden kann.

Die wichtigste Konsequenz für Unternehmen im Zusammenhang mit einer falschen Einstufung als Selbstständige ist das Risiko, dass der Arbeitnehmer den Status eines untergeordneten Beschäftigungsverhältnisses geltend macht, was bedeutet, dass die einschlägige Regelung seit Beginn des Beschäftigungsverhältnisses rückwirkend anwendbar wäre. Folglich hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Lohndifferenzen - auf der Grundlage der anwendbaren Bestimmungen des NKLG - sowie auf die Zahlung der anteiligen Sozialversicherungsbeiträge. Die Anwendung der arbeitsrechtlichen Vorschriften hat zudem zur Folge, dass auch die Regeln und der Schutz für die Beendigung des untergeordneten Arbeitsverhältnisses durchgesetzt werden (d.h. die Entlassung unterliegt, wie bereits erwähnt, der Begründungspflicht).



Liste der Plattformen, die diese Arbeit nur auf nationaler Ebene erleichtern

Die meisten der Plattformen, die wir finden konnten, sind international.

<https://www.upwork.com/> - Spezialisierungen: Grafik & Design, Digitales Marketing, Übersetzungen, Video & Animation, Musik & Audio, Programmierung und Technologie, Business, IA Services.

<https://it.fiverr.com> - Spezialisierungen: Entwicklung & IT; Design & Kreativität; Vertrieb & Marketing; Schreiben & Übersetzung; Verwaltung & Kundenbetreuung; Finanzen & Buchhaltung; Recht; HR & Ausbildung; Technik & Architektur

<https://www.peopleperhour.com/> - Spezialisierungen: Technologie & Programmierung; Schreiben & Übersetzung; Design; Digitales Marketing; Video, Foto & Image; Business; Musik & Audio; Marketing, Branding & Vertrieb; Social Media

Lage auf Malta

Länderspezifische Rechtsvorschriften

In den letzten Jahren sind mehrere Geschäftsmodelle der "GIG-Economy" entstanden; die Definition der Gig-Economy befindet sich jedoch noch in der Entwicklung, und es ist schwierig zu sagen, wie groß der Sektor auf dem Arbeitsmarkt in Malta heute ist.

Angesichts der komplizierten Herangehensweise an die Gig-Economy kann man sagen, dass es sich in Malta um einen Arbeitsmarkt handelt, der sich mühsam auf befristete und Teilzeitstellen stützt, die von unabhängigen Auftragnehmern und Freiberuflern besetzt werden, anstatt von fest angestellten Vollzeitkräften. Gig-Worker gewinnen an Flexibilität und Unabhängigkeit, brauchen aber mehr Arbeitsplatzsicherheit, da es einen massiven Mangel an geeigneten Rechtsvorschriften gibt, die Gig-Workern Sicherheit bieten würden.

In Malta führen spezifische Gesetzeslücken zu ernsthaften Bedenken hinsichtlich des Schutzes von Gigworkern. Während Gig-Flexibilität ein Verkaufsargument für Arbeitnehmer sein mag, die höher qualifizierte oder technische Arbeiten verrichten, beschwerten sich gering qualifizierte Arbeitnehmer, dass sie nach Abzug ihrer Ausgaben weniger als den gesetzlichen Mindestlohn verdienen.

Kürzlich wurde jedoch angekündigt, dass Malta neue Vorschriften zur Regulierung von Plattform-/Gig-Arbeit erlassen wird, die vorrangig Mindestbedingungen für die Beschäftigung und Ansprüche von Gig-Arbeitern vorsehen.

Nach maltesischem Recht werden Arbeitnehmer formell von ihrem Arbeitgeber angestellt, und ihr Arbeitsverhältnis wird durch einen Arbeitsvertrag geregelt. Selbstständige hingegen sind Personen, deren Haupteinkommensquelle die Arbeit ist, die sie auf eigene Rechnung und nicht auf der Grundlage einer Vereinbarung mit einem Arbeitgeber verrichten.

Die Nationale Standardverordnung über den Beschäftigungsstatus (Subsidiar Legislation 452.108) legt mehrere Faktoren und Kriterien fest, die dazu führen können, dass ein Beschäftigungsverhältnis als Arbeitsverhältnis und nicht als selbständiges Vertragsverhältnis eingestuft wird. Dennoch sind die genannten gesetzlichen Kriterien nur manchmal hilfreich für eine klare Auslegung und Bestimmung des Beschäftigungsstatus und erfordern oft eine sorgfältige rechtliche Analyse und sogar eine Beratung durch das Department for Industrial and Employment Relations (DIER).



Wie wichtig ein verstärktes gesetzgeberisches Eingreifen in diesem Bereich ist, wird auch durch die schwerwiegenden Folgen deutlich, die eine falsche Bestimmung des Status eines bestimmten Engagements hat - nicht nur aus rechtlicher Sicht, sondern auch im Hinblick auf die entsprechenden steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Verpflichtungen, die sich aus solchen Beziehungen ergeben.

Registrierung als Freiberufler in Malta

Auch wenn es viele Gesetzeslücken in Bezug auf die Gig-Economy gibt, ist die Registrierung als Freiberufler in Malta schnell und einfach. Die Anmeldung kann bei der örtlichen Arbeitsagentur JobPlus erfolgen. Dort erhält eine Person, die sich für Gig-Work interessiert, die richtigen Steuererklärungsformulare für Teilzeit- oder Vollzeitselbstständigkeit. Sobald eine Person eine Sozialversicherungsnummer (EP) hat, kann sie auch Mitarbeiter einstellen, wenn ihr Geschäft mit der Zeit expandiert. Eine solche Regelung ist hilfreich, wenn jemand glaubt, dass seine Geschäftsidee das Potenzial hat, sich zu entwickeln.

Eine weitere Möglichkeit, eine Sozialversicherungsnummer für eine freiberufliche Tätigkeit in Malta zu erhalten, ist das Formular auf der Website des Commissioner for Revenue für kleine Unternehmen. Das Formular für Einzelunternehmer ist unter dem Abschnitt über Einkommenssteuern aufgeführt. Man muss das Formular herunterladen und die Anweisungen befolgen.⁴

Nationale Gesetzgebung und steuerliches Profil eines Giggers

Malta mag ein kleines Land sein, aber es ist die Heimat mehrerer Gig-Plattformen wie Wolt, Bolt, Uber und anderen. Im Juli 2022 traten Hunderte von Gigworkern in den Streik und verglichen ihre Arbeitsbedingungen mit Sklaverei. Einige behaupteten sogar, sie arbeiteten 80-Stunden-Wochen und bekämen trotzdem nicht den Mindestlohn⁵. Außerdem wurden in den Medien mehrere Berichte über schlechte Arbeitsbedingungen veröffentlicht. Dies hat die Regierung dazu veranlasst, ihre Gesetzgebung zu überdenken und ein EU-Gesetz über Arbeitsbedingungen zu übernehmen.

Im Oktober 2022 stellte die maltesische Regierung daher Gesetzespläne zur Umgestaltung der Gig-Economy vor. Lebensmittelkuriere und andere Gigworker sollen einen festen Lohn erhalten. Nach den neuen Gesetzesvorschlägen sollen sie auch gesetzliche Zuschläge erhalten und für Überstunden und Krankheitsurlaub bezahlt werden. Die neuen Vorschriften zielen darauf ab, klare Regeln für digitale Plattformen und Personalvermittlungsagenturen festzulegen, an die sie sich bei der Einstellung von Gigworkern halten müssen. Leider befindet sich diese Arbeit derzeit noch in einer rechtlichen Grauzone. Man darf jedoch nicht vergessen, dass die Vorschläge der Regierung in einer Zeit kommen, in der die Europäische Kommission an der Einführung einer EU-weiten Richtlinie arbeitet, die Mitgliedsstaaten wie Malta dazu zwingen würde, solche Rechte für Plattformarbeiter einzuführen. Dies würde Plattformarbeitern das Recht auf einen Mindestlohn, bezahlten Urlaub, Gesundheitsschutz und Zugang zu Altersrenten geben.

Abela sagte, die neuen Regeln würden sicherstellen, dass die Arbeitnehmer nicht weniger als den Mindestlohn verdienen können und dass sie Anspruch auf andere Leistungen haben, die Arbeitnehmern zustehen, einschließlich Urlaub und Überstundenvergütung.⁶

⁴ <https://timesofmalta.com/articles/view/payslips-bonuses-sick-pay-new-laws-platform-workers-unveiled.989426>

<https://guides.xolo.io/start-working-as-a-freelancer-in-malta-the-complete-guide>

<https://emploio.com.mi/employment-rights-and-the-gig-economy/>

⁵ https://www.euractiv.com/section/all-short_news/maltese-platform-workers-to-receive-minimum-wage/

⁶ <https://timesofmalta.com/articles/view/payslips-bonuses-sick-pay-new-laws-platform-workers-unveiled.989426>



Ressourcen:

Liste der Plattformen, die diese Arbeit erleichtern

Die folgenden Plattformen erleichtern diese Art von Arbeit auf nationaler Ebene:

- <https://mt.gigexchange.com/gigs/expert/gig-jobs/malta>
- <https://www.fiverr.com>
- <https://jobsplus.gov.mt/>
- <https://www.guru.com/m/hire/freelancers-in/malta/>
- <https://tminta.com/>

Die Gig-Economy befindet sich in Malta in ständiger Entwicklung, weshalb die Zahl der Plattformen weiter zunimmt.

Lage in Schweden

Länderspezifische Rechtsvorschriften

Für die Gig-Economy gibt es keine allgemeingültige Definition, und daher ist es schwierig zu sagen, wie groß dieser Sektor auf dem schwedischen Arbeitsmarkt heute ist.

Die Regeln in Kürze: Sie müssen Steuern zahlen, wenn Sie im Jahr 2022 insgesamt mehr als 20.430 SEK verdient haben.

- Wenn Sie von Zeit zu Zeit Aufträge annehmen, müssen Sie Ihre Einkünfte als Dienstleistung deklarieren.
- Dokumentieren Sie Ihre Einnahmen und Ausgaben und bewahren Sie Verträge und Quittungen auf.
- Sie können Kosten absetzen, die mit den Verkäufen zusammenhängen, z. B. Reisen und Werkzeuge.
- Private Kosten wie Internetabonnements und Mobiltelefonie können Sie nicht absetzen.
- Wenn Sie regelmäßig und über einen längeren Zeitraum hinweg Aufträge annehmen, sollten Sie Ihre Tätigkeit stattdessen als Gewerbe anmelden.

Wenn Sie Aufträge mit einer gewissen Regelmäßigkeit und in einem gewissen Umfang übernehmen, also nicht nur von Zeit zu Zeit, sondern professionell und mit dem Ziel der Gewinnerzielung, kann dies als gewerbliche Tätigkeit gelten. Dann müssen Sie Ihr Unternehmen mit dem Formular NE - Einkünfte aus Gewerbebetrieb - Einzelunternehmer (SKV 2161) melden.

Steuerliches Profil eines Giggers

Freiberufler müssen im Jahr 2022 eine Selbständigensteuer von 15,3 % entrichten. Bei dieser Steuer handelt es sich um die Sozialversicherungs- und Medicare-Steuern, die Unternehmen zahlen und die Arbeitnehmer automatisch von ihren Gehaltsschecks abgezogen bekommen. Als selbständiger Freiberufler gelten Sie sowohl als Arbeitnehmer als auch als Arbeitgeber. Wenn Sie angestellt sind, sehen Sie auf Ihrer Gehaltsabrechnung vielleicht eine Zeile für Sozialversicherung, FICA oder OASDI. Diese Posten beziehen sich alle auf die gleiche Sozialversicherungssteuer, die Sie zahlen müssen, und sind von Ihrer Bundeseinkommenssteuer getrennt. Die Regierung zieht dieses Geld ein, um die Leistungen zu finanzieren, die Sie später im Ruhestand erhalten, und um Menschen zu unterstützen, die arbeitsunfähig sind.



Für die meisten Menschen besteht das oberste Ziel bei der Steuererklärung darin, ihre Steuerschuld auf den niedrigsten zulässigen Betrag zu reduzieren. Als Freiberufler haben Sie wahrscheinlich mehr Geschäftsausgaben als ein typischer Angestellter, und Sie können eine Reihe von Steuerabzügen geltend machen, die als regulärer Angestellter in der Regel nicht zulässig sind. Allerdings dürfen Sie nur Abzüge vornehmen, die für den Betrieb Ihres Unternehmens üblich und notwendig sind.⁷

Beispiel für Plattformen aus Schweden

Gigstr ist eine Plattform, die sichere und effiziente Unternehmen mit Freiberuflern, Teams und Talenten in den Bereichen Marketing, Design und digitales Wachstum zusammenbringt.

Yepstr ist eine Plattform für junge Menschen, um Nebenjobs zu finden, ihren Lebenslauf zu verbessern, ihr Selbstwertgefühl zu steigern und mehr darüber zu erfahren, was es bedeutet, den Schritt ins Berufsleben zu wagen, der viel Arbeit erfordert. Yepstr will eine Gemeinschaft für junge Menschen sein, in der sie ihre Fragen, Träume, Tipps und Erfahrungen austauschen können, aber auch eine Plattform, auf der Haushalte Hilfe finden, die ihnen den Alltag erleichtert.

Giggler.se ist auch eine App, bei der Sie sich registrieren und arbeiten können, wann und wie viel Sie wollen, und nach 15 Minuten nach Beendigung der Arbeit bezahlt werden. Sie erhalten die Möglichkeit, Ihren Lebenslauf zu stärken und aufzubauen. Und sie haben einen Tarifvertrag und sichere Arbeitsplätze.

⁷ Leitfaden für Freiberufler zum Thema Steuern - TurboTax Steuertipps und Videos ([intuit.com](https://www.intuit.com))

DIE PLANEN, IN DER GIG-ECONOMY ZU ARBEITEN

Gefragte Fähigkeiten für Gigworker

Um Ihnen eine Vorstellung davon zu geben, welche Fähigkeiten bei Gigworkern am meisten gefragt sind, haben wir im Folgenden einige der beliebtesten aufgelistet.

- Software-Entwicklung (4-10 J.)
 - Full-Stack-Entwickler und UI/UX-Design
 - Datenwissenschaftler
 - Softwareentwickler und Datenbankentwickler
 - Automatisierungstester und technische Illustratoren
- HR (4-10 J.)
 - Vergütung und Sozialleistungen und HR-Operationen
 - Fachleute für Talentakquisition
- Vertrieb und Marketing (4-10 J.)
- Jurist (4-10 J.)
- Kundendienst und Verwaltungsunterstützung (4-10 J.)
- Finanzen und Buchhaltung (4-10 J.)
- Cybersicherheit (5-15+ J.)
- Blockchain (5+Jahre)
- Grafikdesign und Branding
- Schreiben von Inhalten

Woher nehmen die Unternehmen diese Leute?

- Die meisten Unternehmen (ca. 30 %) sind bei der Einstellung von Gigworkern auf externe Agenturen angewiesen.
- Rund 25 % der Arbeitgeber nutzen Online-Gig-Plattformen wie Upwork, Fiverr, Nobel House, LinkedIn, Behance.net usw.

Welche Länder stellen die meisten Gigworker ein?

In den letzten Jahren hat die Gig-Economy insgesamt einen stetigen Aufschwung erlebt. Aktuelle Trends zeigen, dass die USA, Kanada, Frankreich, Japan, die Niederlande und Deutschland die Länder sind, die die meisten Gigworker einstellen. Dies hat sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer zu größerer Flexibilität geführt, was wiederum einen stetigen Rückgang der Arbeitszeiten von 9 bis 5 zur Folge hatte.

Erfolg neu definieren

In populären Management-Märchen geht beruflicher Erfolg meist mit Sicherheit und Gelassenheit einher. Für Selbständige ist jedoch beides letztlich schwer zu erreichen. Und doch sagten uns die meisten der von uns untersuchten Personen, dass sie sich erfolgreich fühlen.

Unsere Schlussfolgerung ist, dass die Menschen in der Gig-Economy eine andere Art von Erfolg anstreben müssen - eine, die aus der Suche nach einem Gleichgewicht zwischen Vorhersehbarkeit und Möglichkeit, zwischen Lebensfähigkeit (dem Versprechen einer kontinuierlichen Arbeit) und Vitalität (dem Gefühl, bei der Arbeit präsent, authentisch und lebendig zu sein) entsteht. Die von uns befragten Personen tun dies, indem sie



sich ein Umfeld schaffen, das ihnen hilft, ihre Produktivität aufrechtzuerhalten, ihre Ängste zu ertragen und diese Gefühle sogar in Quellen der Kreativität und des Wachstums zu verwandeln, indem sie Orte, Routinen, Ziele und Menschen einbeziehen. "Es gibt ein Gefühl der Zuversicht, das sich aus einer Karriere als Selbständiger ergibt", sagte uns ein Berater. "Man spürt: Egal wie schlimm es wird, ich kann es schaffen. Ich kann es ändern. Ich kann mehr aus einer Position der Wahl heraus agieren, als aus einer Position der Not.

Viele, mit denen wir gesprochen haben, sind der Meinung, dass sie an einem traditionellen Arbeitsplatz nicht den gleichen geistigen Freiraum oder die gleiche Stärke finden würden. Martha, die Beraterin, die sich selbst mit einer Trapezkünstlerin verglich, erinnerte sich daran, dass sie "beruflich viel erfolgreicher" und "persönlich viel wohler in meiner Identität" wurde, als eine vertrauenswürdige Beraterin ihr half, ihren Kampf neu zu formulieren - und zu akzeptieren - anstatt nach Wegen zu suchen, ihm auszuweichen. "Sie half mir zu verstehen, dass ich mich als Pionierin betrachten kann, was ich jetzt auch tue. Ich passe in keine der Kategorien, die es in Organisationen gibt, und es ist effektiver für mich, unabhängig zu sein." So gesehen waren Unbehagen und Unsicherheit nicht nur erträglich, sondern bestätigend - Zeichen dafür, dass sie genau da war, wo sie sein musste.

Die Frage nach den Fähigkeiten und Kompetenzen, die Gigger in dem in Abbildung 1 dargestellten Modell benötigen, beginnt mit dem Fehlen eines organisatorischen Rahmens, der die Arbeit und die Arbeitsidentität der Teilnehmer prekär macht und gleichzeitig die Möglichkeit schafft, beide zu personalisieren. Da die Arbeit, und nicht die Zugehörigkeit, für die Teilnehmer zur wichtigsten Möglichkeit wurde, sich selbst zu definieren, wurde die Produktivität zum Fundament, auf dem ihre Identität beruhte. Produktiv zu sein wurde auch zu einer Art Blitzableiter für emotionale Spannungen. Es war ein Ziel und im besten Fall ein Kanal für intensive und oft widersprüchliche Gefühle. Die von uns untersuchten Selbständigen kultivierten Verbindungen zu Routinen, Orten, Menschen und Zielen, die ihnen halfen, diese Spannungen zu bewältigen und ihre Produktivität aufrechtzuerhalten. Diese Verbindungen, so unsere Theorie, dienten als persönlicher Halt, der den Menschen half, "bei der Arbeit" zu bleiben und "bei der Arbeit" zu sein. Wenn es ihnen gelang, die Produktivität zu steigern und Emotionen einzudämmen und neu zu formulieren, trugen die Halt gebenden Umgebungen dazu bei, dass die Arbeitsidentitäten der Teilnehmer lebensfähig blieben und sie sich selbst als vital erlebten. Lebensfähige Identitäten wiederum machten Prekarität erträglich. Lebendige Persönlichkeiten machten sie generativ.

Als wir begannen, selbständige Berater und Künstler zu befragen, wurde uns als Erstes klar, dass bei der selbständigen Arbeit enorm viel auf dem Spiel steht - nicht nur in finanzieller, sondern auch in existenzieller Hinsicht. Losgelöst von Managern und Unternehmensnormen können die Menschen Aufgaben wählen, die ihre Talente am besten zur Geltung bringen und ihren wahren Interessen entsprechen. Sie fühlen sich verantwortlich für das, was sie produzieren, und für ihr gesamtes Berufsleben. Ein Studienteilnehmer sagte uns: "Ich kann in jedem Job so gut sein, wie ich es noch nie war.

Der Preis für diese Freiheit ist jedoch eine Unsicherheit, die im Laufe der Zeit nicht zu verschwinden scheint. Selbst die erfolgreichsten und etabliertesten Personen, die wir befragt haben, sorgen sich immer noch um Geld und Ansehen und haben manchmal das Gefühl, dass ihre Identität auf dem Spiel steht. Man kann sich zum Beispiel nicht mehr Berater nennen, wenn die Kunden nicht mehr nachfragen. Ein erfolgreicher Schriftsteller sagte uns,

Die Produktivität ist für alle Befragten ein wichtiges Thema. Sie dient der Selbstdarstellung und ist ein Gegenmittel zur Unsicherheit. Interessanterweise geht es den Menschen, mit denen wir gesprochen haben, jedoch nicht nur darum, Dinge zu erledigen und zu verkaufen. Ihnen geht es sowohl darum, *bei der Arbeit* zu sein - *die* Disziplin zu haben, regelmäßig Produkte oder Dienstleistungen zu erzeugen, die einen Markt finden -



als auch *in ihrer Arbeit* zu sein: *den* Mut zu haben, sich voll und ganz in den Prozess und das Ergebnis dieser Arbeit zu investieren.

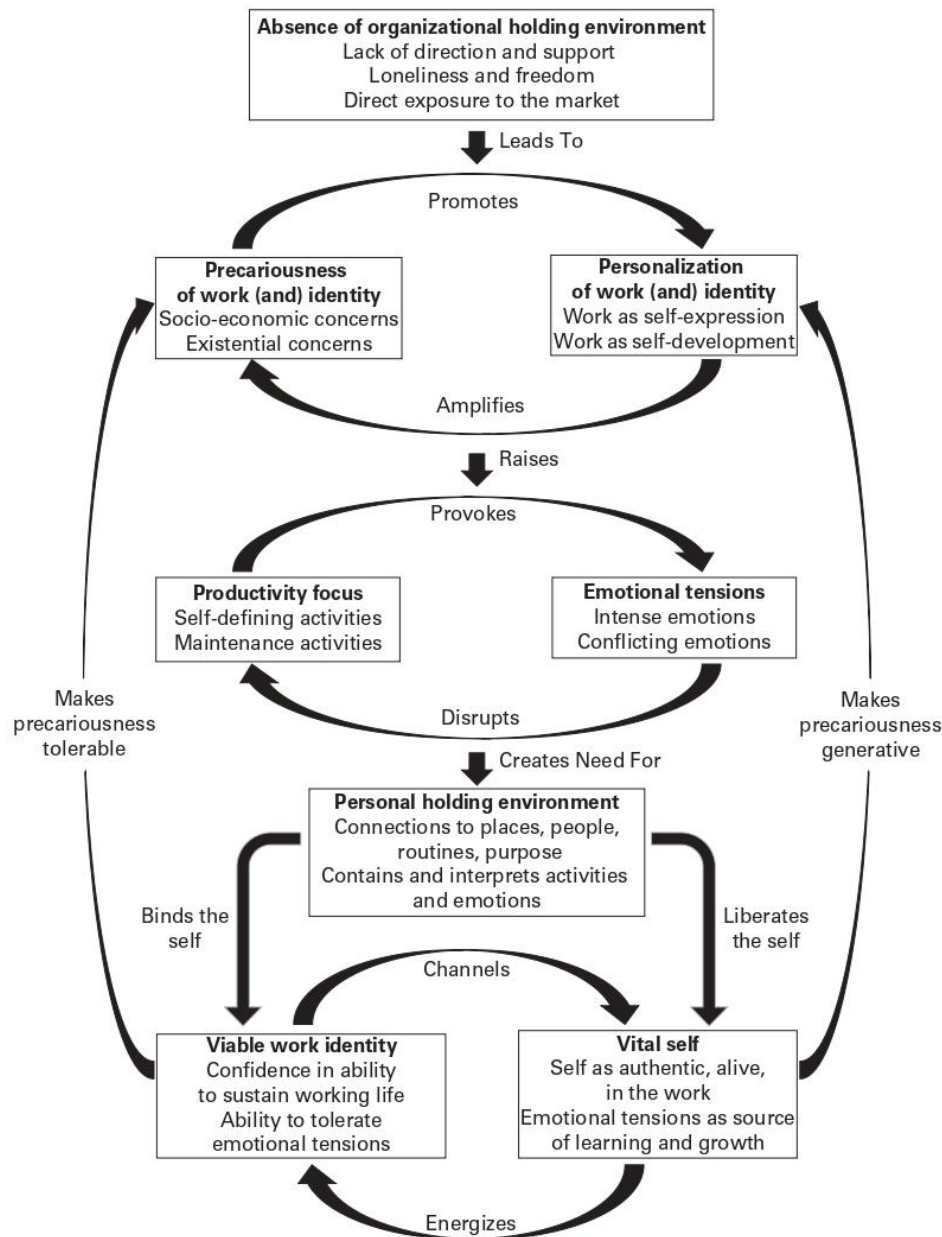
Die Aufrechterhaltung der Produktivität ist ein ständiger Kampf. Stress und Ablenkungen können sie untergraben, und beide Hindernisse sind im Arbeitsleben der Menschen weit verbreitet. Ein Executive Coach hat einen unproduktiven Tag treffend beschrieben: "Es gibt so viel zu tun, dass ich unorganisiert bin und mich nicht aufrufen kann. [Am Abend] sind die gleichen E-Mails, die ich am Morgen geöffnet habe, immer noch offen. Die Dokumente, die ich erledigen wollte, sind nicht fertig. Ich habe mich ablenken lassen und das Gefühl, Zeit verschwendet zu haben. Ein solcher Tag, sagt er, lässt ihn voller Selbstzweifel zurück.

Als wir die Befragten nach dem Geheimnis fragten, wie sie solche Tage überstehen und letztlich ihre Produktivität, wie sie sie definieren, aufrechterhalten können, entdeckten wir ein Paradoxon im Herzen ihrer Antworten. Sie alle wollen ihre Unabhängigkeit und in vielen Fällen sogar ihre Unruhe bewahren (die ein Berater als Schlüssel zum kontinuierlichen Lernen und zum "Beibehalten meines Vorteils" beschrieb), aber sie verbringen auch viel Zeit damit, eine "Halteumgebung" zu entwickeln - einen physischen, sozialen und psychologischen Raum für ihre Arbeit.

Dieser Begriff wurde erstmals von dem britischen Psychoanalytiker Donald Winnicott verwendet, um zu beschreiben, wie aufmerksame Bezugspersonen die Entwicklung von Kindern fördern, indem sie sie vor Belastungen schützen und Raum für Experimente schaffen. Unternehmensmitarbeiter können diese Bedingungen natürlich bei einem guten Chef in einer soliden Organisation vorfinden. Aber für Selbstständige ist ein stabiles Umfeld weniger ein Geschenk als eine Errungenschaft; es muss kultiviert werden, und es kann verloren gehen.

Sie schaffen sich also diese Umgebungen, indem sie "befreiende Verbindungen" herstellen und aufrechterhalten - denn sie *geben* den Menschen einerseits die Freiheit, individuell kreativ zu sein, und *binden* sie andererseits an die Arbeit, damit ihre Leistung nicht nachlässt.

Figure 1. A process model of the management of precarious and personalized work identities.



Der Harvard-Forschung⁸ zufolge haben viele dieser Arbeitnehmer für sich selbst ein "Halteumfeld" geschaffen, indem sie vier Verbindungen aufgebaut haben: (1) einen *Ort* in Form von idiosynkratischen, speziellen Arbeitsbereichen, die einen einfachen Zugang zu den Werkzeugen ihrer Besitzer ermöglichen; (2) *Routinen*, die den Arbeitsablauf rationalisieren und persönliche Fürsorge einschließen; (3) einen *Zweck*, um eine Brücke

⁸ *Verwalten Sie sich selbst*, <https://hbr.org/topic/managing-yourself>



zwischen persönlichen Interessen und Motivationen und einem Bedürfnis in der Welt zu schlagen; und (4) *Menschen*, an die sie sich wenden, um Bestätigung und Ermutigung zu erhalten. Diese Verbindungen helfen Selbstständigen, ihre Produktivität aufrechtzuerhalten, ihre Ängste zu ertragen und sogar diese Gefühle in Quellen der Kreativität und des Wachstums zu verwandeln.

Die Untersuchung ergab bemerkenswert ähnliche Gefühle über alle Generationen und Berufe hinweg: Alle von uns untersuchten Personen räumten ein, dass sie ohne den Schutz und die Unterstützung eines traditionellen Arbeitgebers eine Vielzahl persönlicher, sozialer und wirtschaftlicher Ängste verspürten - aber sie behaupteten auch, dass ihre Unabhängigkeit eine Entscheidung war und dass sie die damit verbundenen Vorteile nicht aufgeben würden. Obwohl sie sich über unvorhersehbare Zeitpläne und Finanzen Sorgen machten, hatten sie auch das Gefühl, mehr Mut aufgebracht zu haben und ein reicheres Leben zu führen als ihre Kollegen in den Unternehmen.

Wir haben herausgefunden, dass die erfolgreichsten Selbstständigen diese Spannung mit gemeinsamen Strategien bewältigen. Sie kultivieren vier Arten von Verbindungen - zu *Orten, Routinen, Zielen* und *Menschen* -, die ihnen helfen, die emotionalen Höhen und Tiefen ihrer Arbeit zu ertragen und Energie und Inspiration aus ihrer Freiheit zu schöpfen. Da die Gig-Economy weltweit wächst, werden diese Strategien immer wichtiger. Wir sind der Meinung, dass sie auch für Unternehmensmitarbeiter hilfreich sein können, die autonomer arbeiten, von zu Hause aus oder von einem entfernten Büro aus, oder die das Gefühl haben, dass sie eines Tages in eine freiberufliche Karriere einsteigen wollen - oder müssen.

Die von uns befragten Personen sind sich jedoch der Gefahren der sozialen Isolation durchaus bewusst und bemühen sich, diese zu vermeiden. Obwohl viele von ihnen formellen Peer-Groups, die sie oft als fadenscheinigen Ersatz für Kollegialität betrachten, zwiespältig gegenüberstehen, gaben alle an, dass sie Menschen haben, an die sie sich wenden, um sich zu beruhigen und zu ermutigen. Manchmal handelt es sich dabei um direkte Vorbilder oder unterstützende Mitarbeiter; in anderen Fällen sind es Familienmitglieder, Freunde oder Kontakte in ähnlichen Bereichen, die zwar nicht immer konkrete Ratschläge für die Arbeit geben können, unseren Studienteilnehmern aber dennoch helfen, schwierige Zeiten zu überstehen, und sie ermutigen, die mit ihrer Arbeit verbundenen Risiken einzugehen.

Gig-Arbeiter und wie das Gig-Modell funktioniert

Gigworker sind unabhängige Auftragnehmer, Mitarbeiter von Online-Plattformen, Vertragsfirmen, Mitarbeiter auf Abruf und Zeitarbeiter, die formale Vereinbarungen mit (On-Demand-)Unternehmen eingehen, um ihnen Dienstleistungen zu erbringen. Zusammen bilden sie die abhängigen Arbeitskräfte eines Unternehmens.

Für Gigworker ist Zeit das A und O, weshalb Einstellungsentscheidungen schnell getroffen werden müssen. Um an diesem System festzuhalten, wird das Top-Down-Modell, dem viele Unternehmen folgen, nutzlos werden. Aktive Netzwerke in den sozialen Medien ersetzen die traditionellen Formen der Rekrutierung und der Arbeit, und diese neue Form der "gemischten Zusammenarbeit" und der Gegenseitigkeit unter Gleichgesinnten wird sicherlich die alten hierarchischen Strukturen in Frage stellen.

Entschädigung und Leistungen

Gigworker gelten als professionelle Arbeitskräfte, und die Beziehung zum Unternehmen wird durch den Vertrag geregelt, der von beiden Parteien unterzeichnet wird. Einige Gig-Verträge beinhalten je nach Branche eine Kranken- oder Unfallversicherung, und diese Bedingungen werden durch den Wettbewerb bestimmt. Da die Vergütung in Form einer Konsolidierung gezahlt wird, gibt es für Gigworker keine Unterelemente. Wir können eine zeitliche Vergütung oder eine Ergebnisvergütung haben. Wir können mit einer festen Vergütung beginnen und eine variable Vergütung in Abhängigkeit von der Leistung vorsehen. Eine Bonusvergütung für Gigworker/Freiberufler ist in der Regel nicht anwendbar, kann aber je nach Ergebnis in Betracht gezogen werden.

(Online-)Teambildung

Da Gigworker ohne Autorität und sozialen Kontext und oft von einem anderen Standort aus arbeiten als der Rest der Belegschaft, führt dies bei ihnen zu einem größeren Gefühl der Unsicherheit und Unverbundenheit. Um eine reibungslose Koordination zwischen den Vollzeitmitarbeitern und den Gigworkern zu gewährleisten, sollte sich die Personalabteilung daher unter anderem auf den Aufbau einer robusten Online-Kultur konzentrieren.

Unternehmen können eine Online-Kultur auf verschiedene Weise aufbauen. Zum Beispiel:

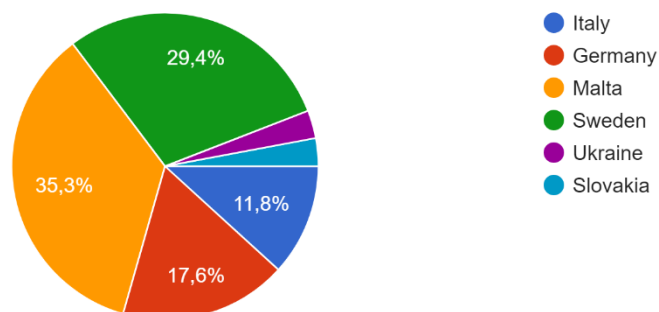
- Virtuelle Instrumente der Zusammenarbeit für den Austausch von Ideen, aber auch für informelle Diskussionen,
- Ein Gleichgewicht mit Videokonferenzen schaffen und sich nicht nur auf E-Mails verlassen,

Erläuterung der Unternehmenskultur für Gigworker, damit sie sich als Teil des Projekts fühlen, usw.

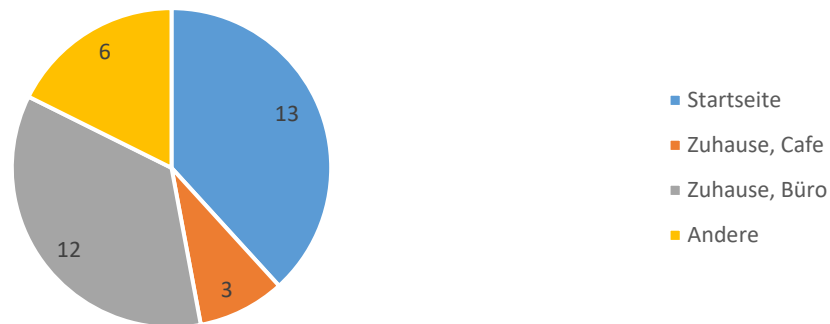
Daten aus der Forschung der Partner

Die Partner sammelten 34 Interviews in verschiedenen Ländern

I am from
34 risposte



GEHEN SIE ZU EINEM ARBEITSPLATZ ODER BLEIBEN SIE ZU HAUSE?



Nur die **Hälfte von ihnen** kann als "Gigger" eingestuft werden, d. h. sie suchen und erhalten Angebote über spezialisierte Plattformen. Die andere Hälfte findet ihre Arbeit auf traditionelle Weise (Empfehlungen, Netzwerke, soziale Medien). Auch vom **Profil** her sind einige echte Gigger, die anderen sind Freiberufler, die online auf sich aufmerksam machen und dann ihre Dienste auf lokaler Ebene, persönlich, anbieten.

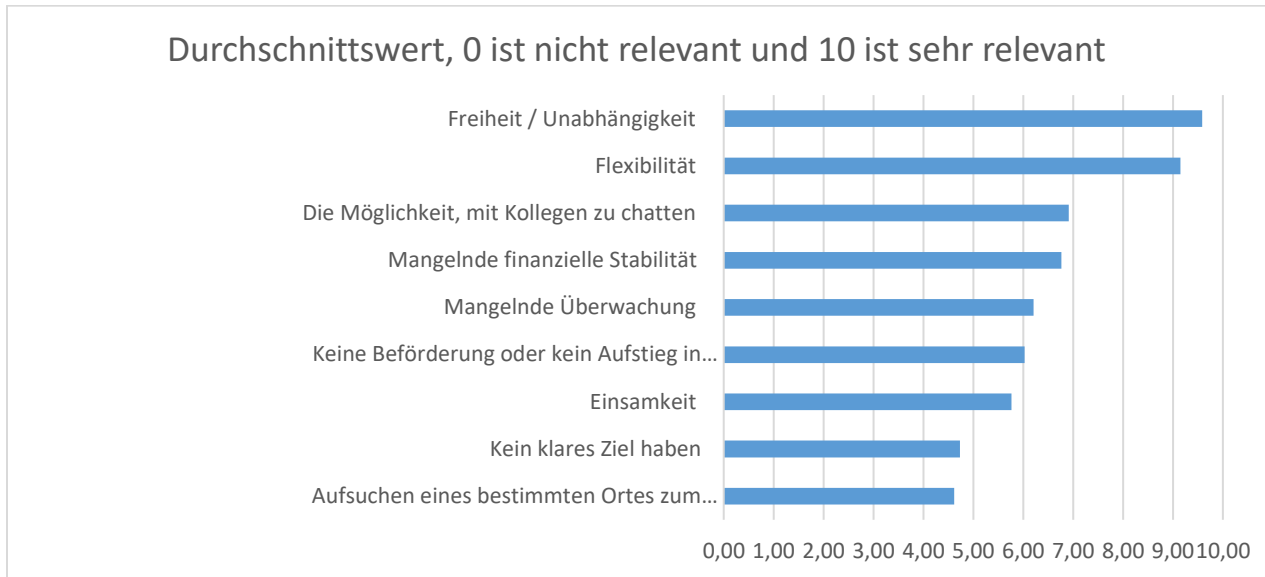
Die Informationen, die für den **Einstellungsprozess** angeboten werden, sind typisch für Selbstständige und Unterauftragnehmer. Auf jeden Fall gaben 2 von ihnen an, dass sie auf einer Plattform registriert sind. Die Kunden bitten sie, einige Tests durchzuführen und dann gibt es ein Angebot. Der Gigger muss das Angebot annehmen. Wenn sie das Angebot annehmen, führen sie ihre Aufgaben aus, schicken die Ergebnisse per E-Mail und werden bezahlt. Nach dem ersten Kontakt über die Plattform wird die Kommunikation in der Regel per E-Mail oder ähnlichem fortgesetzt, um die Dinge zu beschleunigen.

Die meisten von ihnen haben einige Regeln aufgestellt. Sie legen ihre Arbeitszeiten fest, planen Pausen und ziehen Grenzen zwischen Arbeit und "ihrem Leben". Einige bitten eine externe Person (einen Mentor, einen Experten) um Unterstützung, und sie erstellen Checklisten und schreiben ihre Arbeitsabläufe auf.

Spezifische Elemente

Wir haben die Gigger gebeten, ihre Meinung zu einer Reihe von Elementen abzugeben, um zu verstehen, welche Art von Unterstützung wir in unserem Programm anbieten könnten.

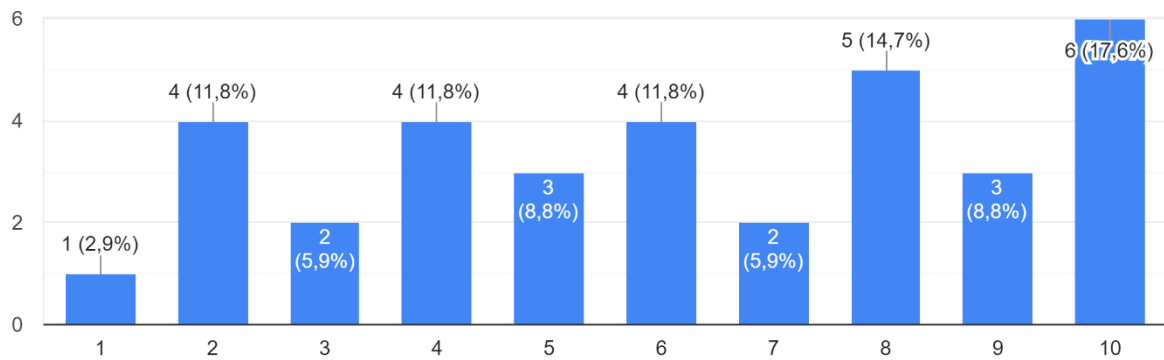
Flexibilität und Unabhängigkeit sind die wichtigsten Eigenschaften des Jobs, während Karriere, finanzielle Stabilität oder ein fehlender Arbeitsplatz die Gigger nicht stören. Sinnhaftigkeit und der Weg zum Arbeitsplatz sind weniger wichtig als eine Beförderung und eine Karriere.



Vollständiger Datensatz - 1 -nicht relevant- bis 10 -sehr relevant-

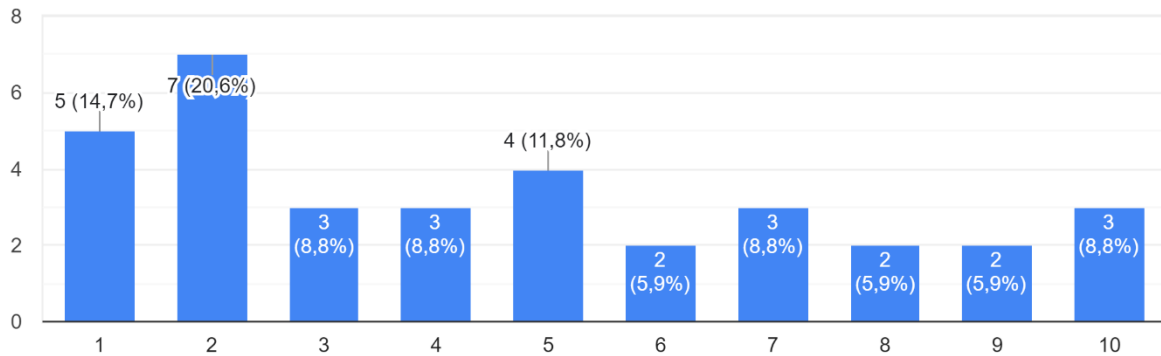
LACK OF GUIDANCE BY A SUPERVISOR

34 risposte



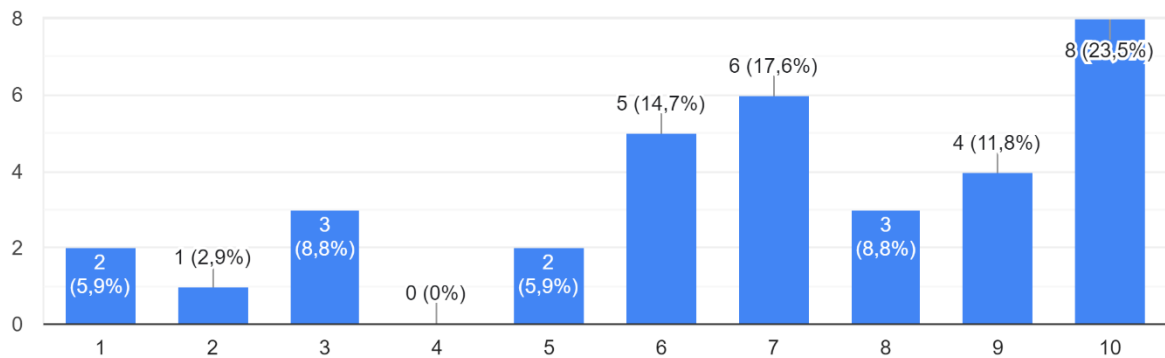
GOING TO A SPECIFIC PLACE TO WORK (OFFICE, OR A BUILDING DIFFERENT FROM HOME)

34 risposte



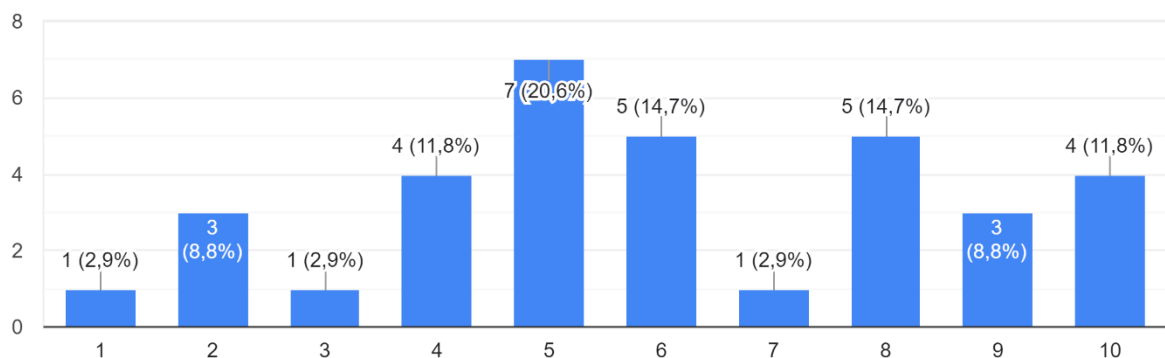
THE POSSIBILITY TO CHAT WITH COLLEGUES

34 risposte



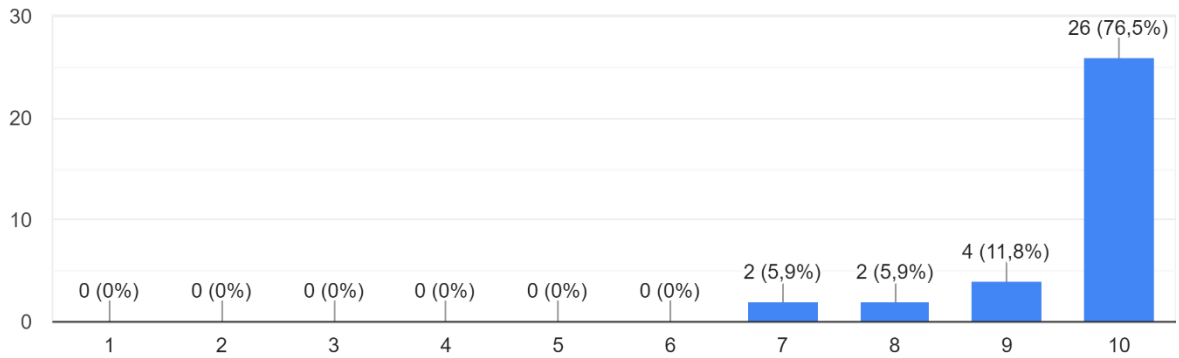
NOT HAVING PROMOTIONS OR UPGRADE IN CARRER

34 risposte



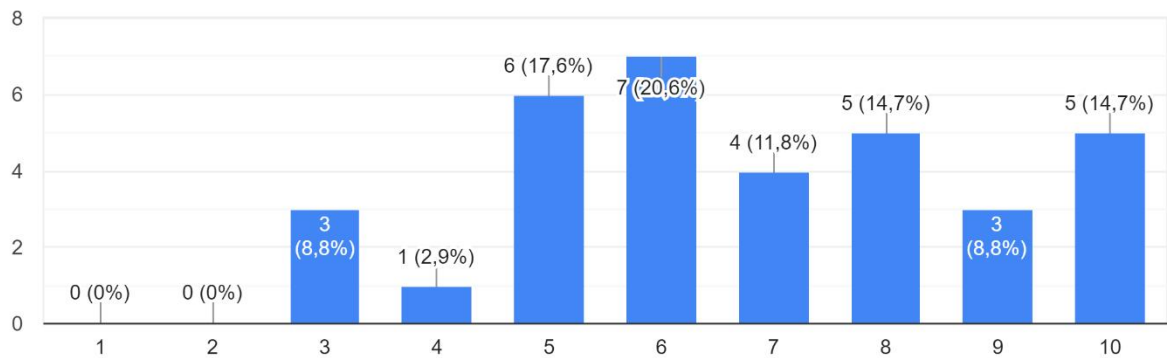
FREEDOM / INDIPENDENCE

34 risposte



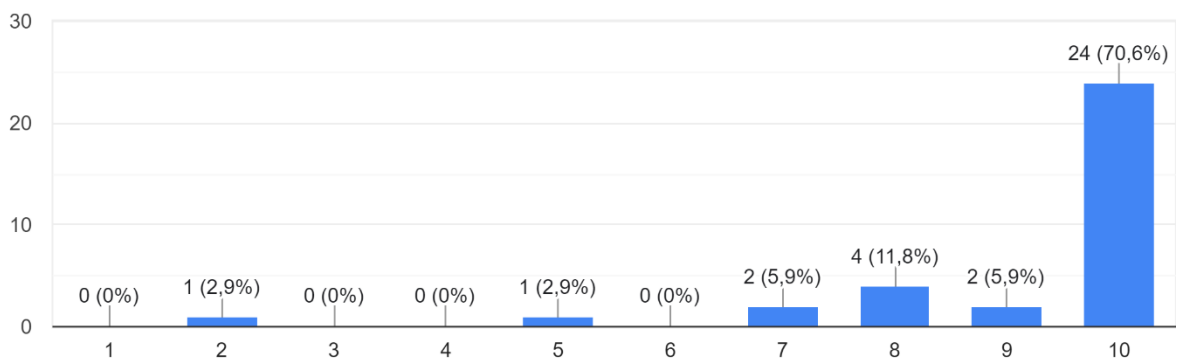
LACK OF FINANCIAL STABILITY

34 risposte



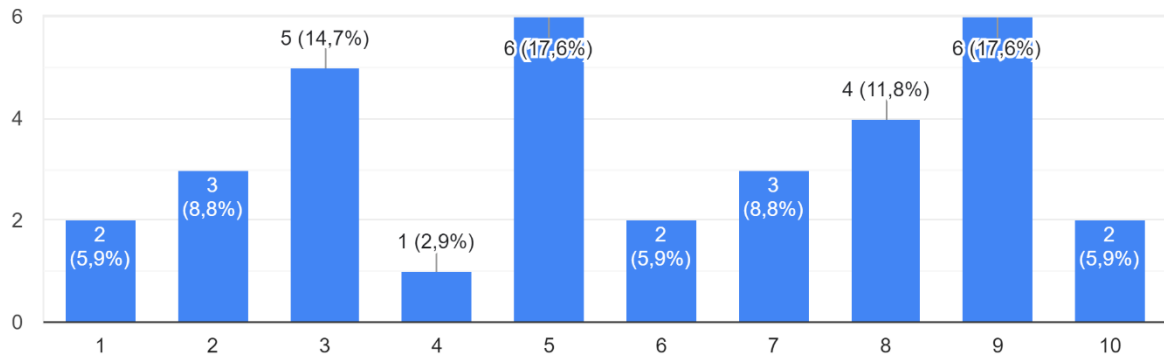
FLEXIBILITY

34 risposte



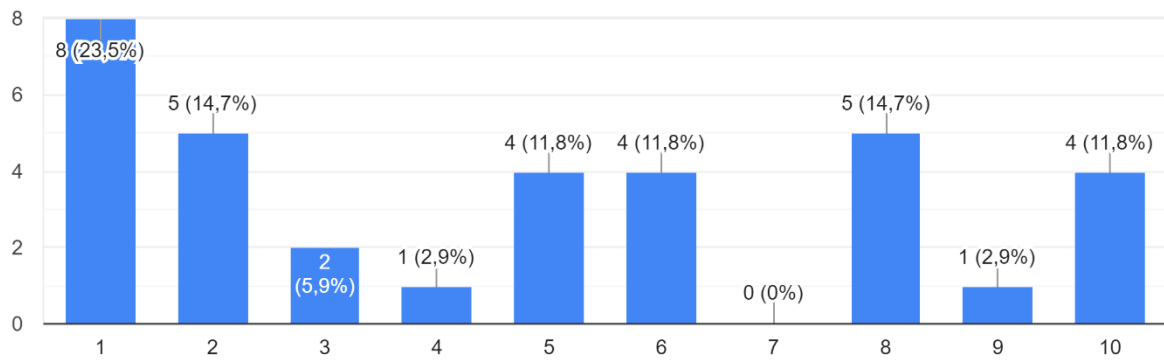
LONELISNESS

34 risposte



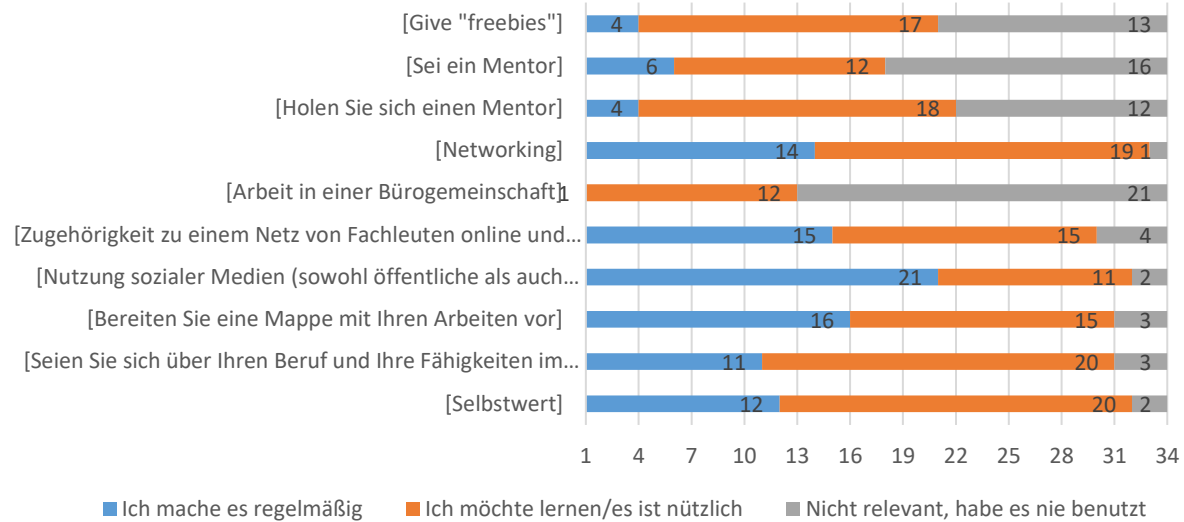
NOT HAVING A CLEAR PURPOSE

34 risposte

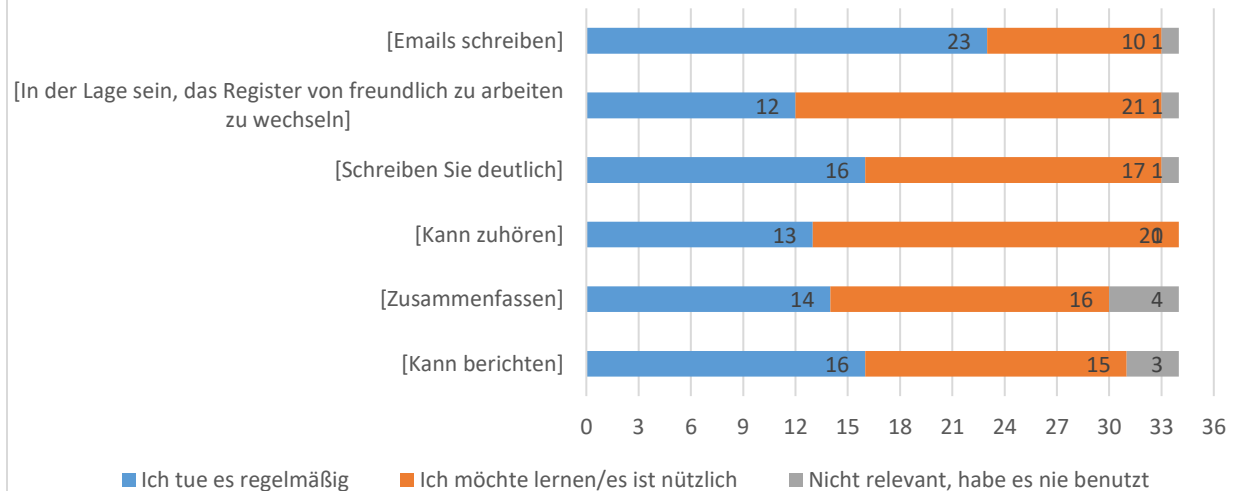


Wir haben sie nach bestimmten Elementen ihrer Arbeit gefragt

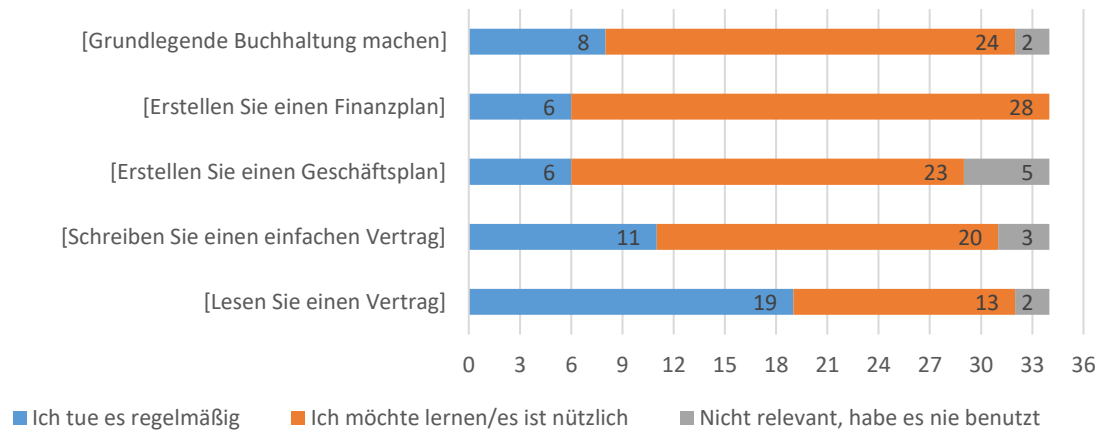
SICHTBARKEIT, KONNEKTIVITÄT UND SELBSTVERMARKTUNG



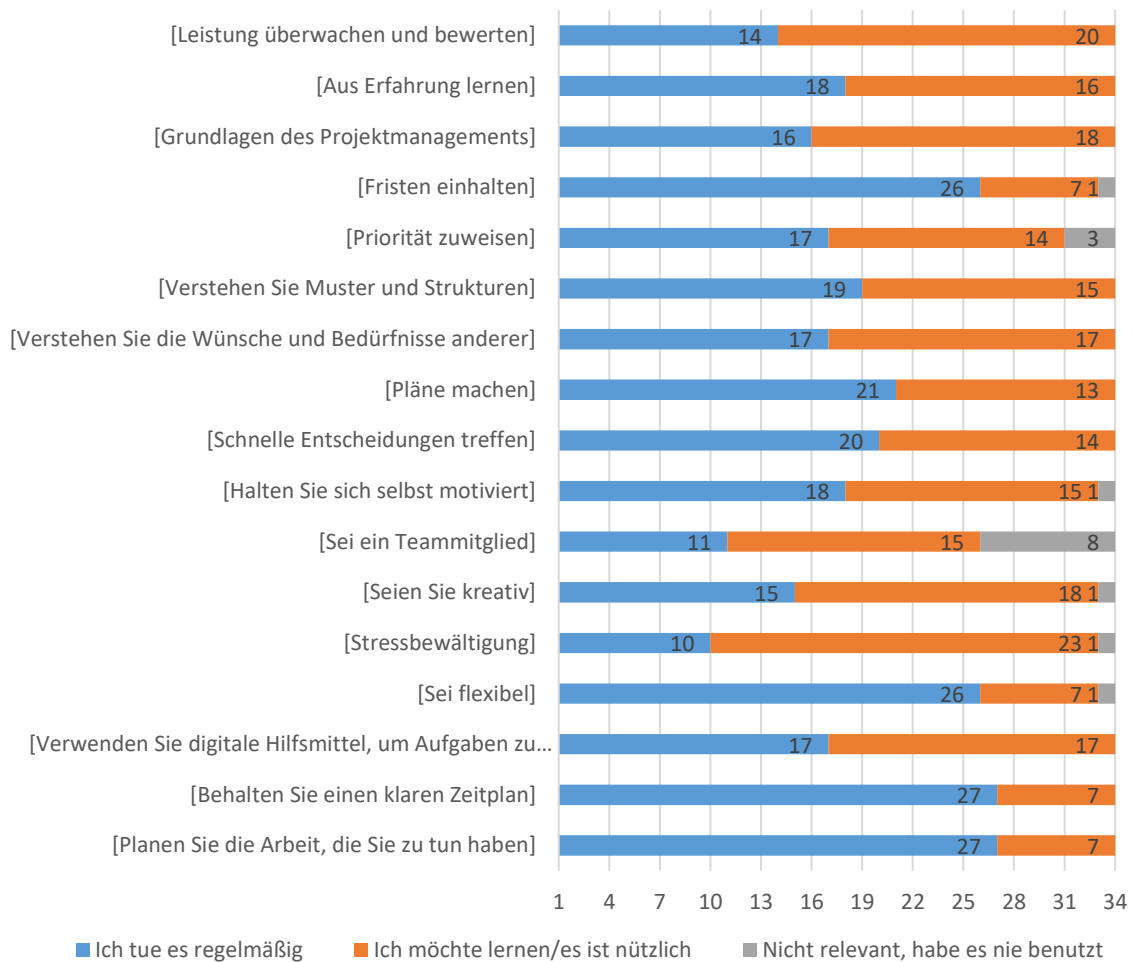
KOMMUNIKATION, WERKZEUGE UND ETIKETTE



Finanzielle und administrative Fähigkeiten



MANAGEMENT UND ZIELORIENTIERUNG



Schlussfolgerungen

Die Gig-Economy hat viele Namen und Varianten, wie "Plattformökonomie" und "Peer-to-Peer-Economy", und war in den letzten Jahren Gegenstand zahlreicher Kontroversen in den europäischen Medien. Je nach Land können verschiedene Parteien den Beschäftigungsstatus in Frage stellen. In allen beteiligten Ländern können sowohl der betroffene "Arbeitnehmer" als auch die Steuerbehörden eine Neueinstufung verlangen. Wenn wir uns die verschiedenen Rechtssysteme ansehen, stellen wir fest, dass die meisten Länder nur die Möglichkeit eines Selbstständigenstatus oder eines Arbeitsvertrags für Arbeitnehmer in der Gig-Economy vorsehen. Um einen Arbeitnehmer von einem Selbstständigen zu unterscheiden, haben wir festgestellt, dass die Ausübung der Autorität des Arbeitgebers in der Beziehung ein gemeinsames Kriterium in allen Ländern ist, in einigen entscheidender als in anderen.

Die prekäre Lage der Gigworker war auch das Hauptanliegen der Europäischen Kommission. Als Antwort auf dieses Problem hat die Europäische Kommission mehrere Vorschläge und Empfehlungen gemacht, um einen sozialen Mindestschutz für alle Arbeitnehmer zu gewährleisten, unabhängig von ihrem Status in dem jeweiligen Mitgliedstaat.

Auch auf nationaler Ebene waren die Mitgliedstaaten sehr aktiv. In unserer Studie geben wir einen Überblick darüber, wie Arbeitnehmer in der Gig-Economy derzeit in einer Reihe von prominenten Mitgliedstaaten der Europäischen Union behandelt werden.

Qualifikationsraster für die vorgeschlagenen Wissensbereiche

Die folgenden Wissensbereiche und Fähigkeiten wurden von den Partnern auf der Grundlage der gesammelten Daten und Informationen ausgearbeitet.

Persönliche Fähigkeiten

FLEXIBILITÄT		
<p>Sie verfügen über fortgeschrittene Kenntnisse in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die organisatorische Realität • Das mikro- und makroökonomische externe Umfeld • Erkennen der Vorteile von Abenteuerlust und Unkonventionalität • Ermittlung interner und externer Strategien und Verfahren zur Verbesserung der Flexibilität 	<p>Sie verfügen über eine Reihe fortgeschrittener kognitiver und praktischer Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sich bewusst sein, dass es in jeder Situation Optionen und Alternativen gibt • in der Lage sein, sich an die Besonderheiten der jeweiligen Situation anzupassen • Vertrauen in die eigene Fähigkeit, Entscheidungen und Handlungen zu korrigieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Entscheidungen revidieren, wenn sich der vorgezeichnete Weg als falsch oder schwierig erweist • Chancen erkennen und nutzen, wenn sie einen Vorteil bieten • Finden Sie alternative oder kreative Lösungen für Standardprobleme.

BEWÄLTIGUNG VON UNSICHERHEIT

<p>Sie verfügen über ein umfassendes fachliches, faktisches und theoretisches Wissen über Instrumente und Methoden, die sie einsetzen können, um:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Situationen mit Unsicherheit erkennen, verstehen, beschreiben und klassifizieren • Techniken, die die Auswirkungen der Unsicherheit messen. • Ansätze zur Beschreibung der mit der Aufgabe verbundenen Risiken 	<p>Sie verfügen über ein umfassendes Spektrum an kognitiven und praktischen Fähigkeiten, um:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erkennen von Situationen mit Unsicherheit. • Methoden zur Entscheidungsfindung in unsicheren Situationen kennen und verstehen • Formulieren und beschreiben, welches der Hauptbereich ist, in dem eine Unsicherheit liegt (in verschiedenen Situationen) • Mitteilung von Unsicherheiten an die Manager/Vorgesetzten. • Seien Sie flexibel und reagieren Sie schnell in unsicheren Situationen. • Eine Entscheidung in Situationen mit unvollständigen Informationen treffen • Verwenden Sie analytisches Denken, um mögliche Szenarien zu entwerfen 	<ul style="list-style-type: none"> • Funktionieren in unbekanntem Situationen, deren Folgen unvorhersehbar sind • Schnelles und flexibles Handeln in schnelllebigen Situationen • Risikoberechnung und -management
--	---	---

ZEITMANAGEMENT		
<p>Sie verfügen über umfassende fachliche, sachliche und theoretische Kenntnisse in den Bereichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Grundprinzipien der Selbstverwaltung • Selbstmanagement im Kontext des Intrapreneurship • Selbstbehauptungstechniken für den Umgang mit Kritik in persönlichen und beruflichen Kommunikationskontexten • Professionell/ethisch handeln • Werkzeuge zur Selbstreflexion • Die Faktoren, die zu Burn-out führen, und Techniken zur Stressbewältigung 	<p>Sie verfügen über ein umfassendes Spektrum an kognitiven und praktischen Fähigkeiten, um:</p> <p>Persistenz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sorgfältig die zu erreichenden Ziele ausarbeiten und festlegen • Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten aufbauen • Misserfolge analysieren und nicht einfach aufgeben • Bereit sein, neue Dinge zu lernen • Förderung des Mutes und des Selbstvertrauens, neue Dinge auszuprobieren • Entwickeln Sie eine wachstumsorientierte Einstellung und bewahren Sie eine positive Geisteshaltung, unabhängig von der Situation • Die negativen Einstellungen anderer in Frage stellen • Hindernisse und Rückschläge vorhersehen und sich darauf vorbereiten • Disziplin und gute Gewohnheiten entwickeln <p>Umgang mit Kritik</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifizierung der wichtigsten Formen der Kritik • Konstruktives Feedback akzeptieren • Eigene Emotionen und Gefühle angemessen kontrollieren • Selbstbehauptungstechniken anwenden, um mit Kritik in persönlichen und beruflichen Kommunikationskontexten umzugehen • Durchsetzungsfähige Antworten auf Kritik zu 	<p>Selbstverwaltung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Setzen Sie realistische Ziele, Prioritäten und Standards • Überwachung, Bewertung und Anpassung der eigenen Leistung • Persönliche Werte klären • Bewertung des eigenen Beschäftigungspotenzials • Verantwortung für professionelles/ethisches Handeln übernehmen • Konstruktiver Umgang mit Kritik <p>Zeitmanagement:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Festlegung klarer kurz-, mittel- und langfristiger Prioritäten und Ziele sowohl für die Arbeit als auch für das persönliche und soziale Leben. • Kluge Zeiteinteilung nach Prioritäten, unter Berücksichtigung kurz-, mittel- und langfristiger Ziele und der Bereiche des persönlichen und beruflichen Lebens, für die man am meisten Zeit aufwendet. • Planung, Entwicklung und Überprüfung jedes einzelnen Schrittes des Plans und seines Fortschritts • Angemessene Vorbereitungen

	<p>formulieren und effizient auf Kritik zu reagieren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aus eigenen Fehlern lernen, Kritik analysieren, um sich in Zukunft zu verbessern • Feedback zur eigenen Leistung von Personen einholen, die Ideen liefern und neue Wege zur Verbesserung finden können <p>Handeln Sie mit Integrität und Ehrlichkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • als vertrauenswürdige, loyale, wahrheitsgetreue und verlässliche Person handeln • Fehler zugeben und nach Lösungen suchen, ohne andere zu beschuldigen • Verständnis für die Bedeutung der Vertraulichkeit • selbstbewusstes Handeln und Sensibilität für kulturelle Vielfalt • Rechenschaft über ihre Handlungen ablegen, die Verantwortung dafür übernehmen und die Ergebnisse auf transparente Weise offenlegen. <p>Selbstreflexion</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sich selbst kritisch zu hinterfragen und Alternativen zu finden, um die von einem selbst oder von anderen festgestellten Fehler zu überwinden • Gezielt über das eigene Lernen und die eigenen Fortschritte nachdenken • eigene innere Gedanken und Gefühle, Werte und Überzeugungen untersuchen und über ihre Bedeutung nachdenken • Die eigenen Bedürfnisse, Motivationen und Emotionen verstehen • das eigene Lernen und die eigenen Kompetenzen bewerten und einen persönlichen Entwicklungsplan aufstellen • Identifizierung von Entwicklungs Herausforderungen und -problemen <p>Seien Sie kritisch und selbstkritisch</p> <ul style="list-style-type: none"> • sich der Arten von defensiven Bewältigungsstrategien bewusst zu sein, die man verwendet • Eigene Überzeugungen/Wertvorstellungen und Weltanschauung verstehen <p>Frustrationstoleranz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse von frustrierenden Situationen, in denen man dazu neigt, die Kontrolle zu verlieren oder überzureagieren • Aktive Entscheidungen treffen, statt nur zu reagieren • Kultivieren Sie eine Haltung der Dankbarkeit • Seien Sie freundlich und behandeln Sie Menschen mit Respekt 	<p>treffen, damit der kollektive Plan richtig genutzt wird</p> <p>Anpassungsfähigkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reibungsloser und effektiver Umgang mit kritischen psychologischen Situationen. • Gute Leistungen unter Zeitdruck, bei Meinungsverschiedenheiten, in Notlagen usw. • Effizientes Erreichen von Zielen unter Zeitdruck, bei Meinungsverschiedenheiten, Widerständen und Widrigkeiten. • Bewältigung schwieriger Herausforderungen in neuen und sich verändernden Situationen, ohne dass das hohe Niveau der Effektivität nachlässt. • Intellektuelle Flexibilität (die Bereitschaft zu erkennen, dass es mehr als einen Weg zur Lösung eines Problems geben kann). • Flexibilität in der Teamarbeit (Fähigkeit, neue Aufgaben zu übernehmen).
--	---	---

	<ul style="list-style-type: none"> ● Identifizierung und Entwicklung alternativer Wege zur Zielerreichung <p>Fähigkeit zur Stressbewältigung</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Analyse von Stresssituationen und effektive Bewältigung derselben ● Stressige Ereignisse bewältigen ● Identifizieren und analysieren Sie die Ursachen <p>und Symptome von Anspannung oder Angst bei sich selbst und bei anderen</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Anwendung einer breiten Palette von Techniken zur Stressvermeidung und Entspannung ● Strategien zur Stressbewältigung entwickeln ● Fähigkeit, Ratschläge und Beratung zur Unterstützung von Kollegen am Arbeitsplatz einzuholen und anzubieten 	
--	--	--

Kommunikation, Hilfsmittel und Etikette

KOMMUNIKATION, WERKZEUGE UND ETIKETTE		
<p>Sie verfügen über ein umfassendes fachliches, sachliches und theoretisches Wissen über:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Die Grundsätze einer effektiven Kommunikation und Interaktion. ● Die spezifischen Ansätze, Methoden und Verfahren innerhalb des Unternehmens zur Vermittlung neuer Ideen. ● Spezifische Methoden, Strategien und Verfahren für das Follow-up und die Pflege Ihres Netzwerks. ● Das Organigramm und die allgemeine Funktionsweise des Unternehmens, um festzustellen, an wen die Botschaft übermittelt werden soll. ● Die Übereinstimmung zwischen Ihrer Innovation und dem Auftrag, der Vision und den Werten des Unternehmens. 	<p>Sie verfügen über ein umfassendes Spektrum an kognitiven und praktischen Fähigkeiten, um:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Vermitteln Sie Ihre Botschaft, um eine durchsetzungsfähige Antwort zu erhalten. ● Verfassen Sie eine klare, prägnante, echte und persönliche Innovationsbotschaft für Ihre Gesprächspartner. ● Die Fähigkeit zum aktiven Zuhören zu demonstrieren, was zu einem sinnvollen Austausch von Informationen führt. ● Analysieren Sie Ihr Publikum oder Ihre Gesprächspartner, um herauszufinden, wie Sie sich mit deren Werten und Ansichten verbinden können. ● Erkennen Sie mögliche oder bestehende Kommunikationslücken. ● Nachweis der Fähigkeit, Kommunikationsprobleme und -barrieren zu überwinden. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Überwachen Sie den Kommunikationsprozess, indem Sie sich selbst als Sender einer Nachricht verstehen, wie die Innovation kodiert werden sollte und wie die Empfänger diese Nachricht verstehen werden. ● Stellen Sie sicher, dass der Nachrichtencode, das Sprachregister und der Stil zwischen dem Sender und dem Empfänger übereinstimmen. ● Stellen Sie sicher, dass die Kommunikation in beide Richtungen erfolgt, einfach ist, sich auf Details konzentriert und zeitnah erfolgt.

NETZWERK

<p>Sie verfügen über umfassende fachliche, sachliche und theoretische Kenntnisse in den Bereichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Grundsätze einer effektiven Kommunikation und Interaktion. • Die spezifischen Ansätze, Methoden und Verfahren innerhalb des Unternehmens zur Vermittlung neuer Ideen. • Spezifische Methoden, Strategien und Verfahren für das Follow-up und die Pflege Ihres Netzwerks. • Das Organigramm und die allgemeine Funktionsweise des Unternehmens, um festzustellen, an wen die Botschaft übermittelt werden soll. • Die Übereinstimmung zwischen Ihrer Innovation und dem Auftrag, der Vision und den Werten des Unternehmens. 	<p>Sie verfügen über ein umfassendes Spektrum an kognitiven und praktischen Fähigkeiten, um:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Untermauern Sie Ihre Innovationsbotschaft, um das Publikum von ihrem Mehrwert zu überzeugen. • Veranschaulichen Sie durch Bereitschaft, Nützlichkeit und Nutzen die Entsprechung zwischen Ihrem Innovation und die Erwartungen des Publikums. • Ändern Sie Ihr Verkaufsgespräch, indem Sie Interesse zeigen, feilschen, nicht drängen oder Ihre Meinung durchsetzen. • Übermitteln Sie Ihre Botschaft mit einer selbstsicheren und positiven Körpersprache. • Stellen Sie sicher, dass Sie Ihre das Image des Unternehmens und erzeugen einen ersten starken Eindruck. • Zeigen Sie, dass Sie aktiv zuhören können. • Werden Sie zum Dreh- und Angelpunkt für die Vernetzung von anderen innerhalb und außerhalb des Unternehmens. 	<ul style="list-style-type: none"> • Schaffen Sie ein berufliches Netzwerk, um Informationen auszutauschen und Kontakte zu knüpfen. • Überwachen Sie das Netzwerk und das Follow-up, um die Reichweite Ihrer Innovation zu maximieren. • Stellen Sie sicher, dass die Kommunikation in beide Richtungen erfolgt, einfach ist, sich auf Details konzentriert und zeitnah erfolgt. • Sorgen Sie für Ihre Einbindung in das Netzwerk anderer Akteure
--	--	---

Management und Zielorientierung

Wissen	Fertigkeiten	Kompetenz Beschreibung
PROJEKTLEITUNG UND -PLANUNG		
<p>Sie verfügen über umfassende fachliche, sachliche und theoretische Kenntnisse in den Bereichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • über ein fundiertes Wissen über die Organisationsstruktur verfügen, in der der Mitarbeiter tätig ist • Kenntnis verschiedener Methoden zur Überwachung der Fortschritte • eine gute Kenntnis des Umfelds, in dem der Intrapreneur tätig ist (Organisation) • die Art von Konfliktsituationen im Team zu erkennen (z. B. persönlich, aufgabenbezogen, operativ) • Sammeln Sie Informationen über • verschiedene Bereiche, die mit dem eigenen Projekt zusammenhängen • Beschreiben Sie die Grundsätze effektiver Teamarbeit und wie sich dies auf Ihre Rolle auswirken kann • Wissen, wie man Ziele und Prioritäten definiert • Wissen, wie man Risiken und Ungewissheiten identifiziert • Identifizierung möglicher Partner, die bei der Erreichung des Projektziels helfen können 	<p>Erkennen und Lösen von Problemen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit, Wissen aus verschiedenen Bereichen zu verknüpfen, um die Ziele des Projekts zu erreichen • Messung und Sicherstellung des Projektfortschritts • Messung und Sicherstellung der Ergebnisqualität • Aufgabenmanagement durchführen • Möglichkeit, Zielgruppen zu definieren • in der Lage sein, Ziele und Prioritäten zu definieren • Fähigkeit zur Bestimmung geeigneter Maßnahmen zur Erreichung der Projektziele und Koordinierung dieser Maßnahmen • Erstellen und Sicherstellen des Zeitmanagements für das Projekt • Überwachen Sie den Fortschritt • Flexibilität bei der Anpassung an Änderungen der Projektpläne • SMARTe Ziele setzen • Proaktivität praktizieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Anwendung von Prozessen und Methoden, um die Ziele eines Projekts innerhalb des festgelegten Zeitrahmens erfolgreich zu erreichen • Reflexion der Projektergebnisse und Entscheidung über Verbesserungen • Sicherstellen, dass das Zeitmanagement des Projekts angemessen ist und dass alle Fristen eingehalten werden • Festlegung von Prioritäten und Aktionsplänen

<ul style="list-style-type: none"> • Verschiedene Methoden und Werkzeuge für eine erfolgreiche Planung zu identifizieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung nachhaltiger Pläne • Priorisierung der zur Erreichung der Projektziele erforderlichen Maßnahmen • Fähigkeit, Aktivitäten zu überwachen, um bei Bedarf umzuplanen/neu zu planen • Verwenden Sie analytisches Denken, um mögliche Szenarien zu entwerfen 	
---	---	--

Finanz-/Verwaltungskompetenzen

Wissen	Fertigkeiten	Kompetenz Beschreibung
<ul style="list-style-type: none"> • Verstehen, dass Sparen hilft, verschiedene Ziele im Leben zu erreichen • Verstehen, dass Ersparnisse investiert werden können, um zusätzliches Einkommen zu erzielen 	<ul style="list-style-type: none"> • In der Lage sein, ein Finanzprodukt auszuwählen, in das er je nach kurz- und langfristigen Sparziel investiert. - In der Lage sein, Investitionen auf der Grundlage von Risiken und kurz- und langfristigen Sparzielen zu diversifizieren. 	<ul style="list-style-type: none"> • Neigen Sie dazu, regelmäßig zu sparen, indem Sie in formelle Finanzdienstleistungen investieren. • Regelmäßiges Sparen auf der Grundlage von im Voraus festgelegten Sparzielen • Investieren Sie Ihre Ersparnisse, indem Sie formelle Finanzdienstleistungen nutzen.

Vorgeschlagene Struktur für die Ausbildung

SICHTBARKEIT, KONNEKTIVITÄT UND SELBSTVERMARKTUNG

- **Nutzung sozialer Medien (sowohl öffentlich als auch über verdeckte, private Kanäle)**
- Networking, Zugehörigkeit zu einem Netz von Fachleuten online und offline,
- Networking, einen Mentor finden oder

PRAXIS - Erstellen Sie eine Mappe mit Ihren Arbeiten, Seien Sie ein Mentor

MANAGEMENT UND ZIELORIENTIERUNG

- Planen Sie die Arbeit, die Sie erledigen müssen, verwenden Sie digitale Hilfsmittel, um Aufgaben zu verfolgen, führen Sie einen klaren Zeitplan, weisen Sie Prioritäten zu, halten Sie Fristen ein
- Verständnis für die Wünsche und Bedürfnisse anderer
- Verstehen von Mustern und Strukturen, Erstellen von Plänen, Grundlagen des Projektmanagements,
- Leistung überwachen und bewerten

PRAXIS: Planen Sie Ihre Arbeitswoche effizienter

PERSÖNLICHE FÄHIGKEITEN

- **Selbstwertgefühl, Klarheit über den eigenen Beruf und die eigenen Fähigkeiten**
- Bewertung des Talents/der eigenen Person für (bessere) Möglichkeiten
- Selbstmotivation
- Flexibilität
- Mit Unsicherheit umgehen
- Lernen zu lernen, Lernen aus Erfahrung

PRAXIS

KOMMUNIKATION, WERKZEUGE UND ETIKETTE

- Fähigkeit zu berichten, klar zu schreiben, E-Mails zu verfassen, zusammenzufassen
- Fähig zuzuhören. Aktiv zuhören.



- In der Lage sein, das Register von freundlich zu arbeiten zu wechseln
- Verhandlungen

PRAXIS

FINANZIELLE/ADMINISTRATIVE FÄHIGKEITEN

- Über Verträge / rechtliche Anforderungen,
- Einen Vertrag lesen
- Schreiben Sie einen einfachen Vertrag
- Erstellung eines Finanzplans
- Grundlegende Buchhaltung machen
- Zahlung und Verwaltung von Einkommen (sparen,

PRAXIS



Co-funded by
the European Union



Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.



2022-1-DE-KA220-ADU-000086609