

# Don't GIG Up, Never!

## ABSCHLUSSBERICHT

Juni 2023



# Don't GIG Up, Never!

## ABSCHLUSSBERICHT

### AUTOREN:

Michele Faioli (Università Cattolica del Sacro Cuore / Fondazione Giacomo Brodolini); Barbara De Micheli (Fondazione Giacomo Brodolini); Matteo Luccisano (Università di Modena e Reggio Emilia / Fondazione Giacomo Brodolini); Sofia Gualandi (Fondazione Giacomo Brodolini); Heidi Ann Erbsen, Sabina Trankmann (Tartu Ülikool); Odile Chagny (IRES); Thomas Haipeter, Fabian Hoose (Fondazione Giacomo Brodolini / University of Duisburg-Essen); Dominik Owczarek, Małgorzata Koziarek (Institute of Public Affairs – IPA); Luis Pérez Capitán, Sofía Fernández de Lucas, Rubén Ranz Martín (Unión General de Trabajadoras y Trabajadores); Sirin Celik (Fondazione Giacomo Brodolini / Svenska Transportarbetareförbundet).

### PROJEKTPARTNER:

FGB - Fondazione Giacomo Brodolini  
[www.fondazionebrodolini.it](http://www.fondazionebrodolini.it)

UIL - Unione Italiana del Lavoro  
[www.uil.it](http://www.uil.it)

UGT - Unión General de Trabajadores  
[www.ugt.es](http://www.ugt.es)

IRES - Institut de recherches économiques et sociales  
[www.ires.fr](http://www.ires.fr)

IPA - Instytut Spraw Publicznych/ Institute of Public Affairs  
<https://www.isp.org.pl/en>

UTARTU - University of Tartu  
<https://ut.ee/en>



*Die Forschungsarbeiten für diesen Bericht wurden unterstützt von der Europäischen Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration mit Fördermitteln aus dem gemäß der Aufforderung zum Einreichen von Vorschlägen VP/2020/004 (Improving expertise in the field of industrial relations [Verbesserung der Kenntnisse über Arbeitsbeziehungen]). Die alleinige Verantwortung für die in diesem Bericht enthaltenen Informationen, Meinungen, Feststellungen und Schlussfolgerungen oder Empfehlungen liegt beim Autor/den Autoren. Die Europäische Kommission ist nicht verantwortlich für die mögliche Verwendung der hier enthaltenen Informationen.*

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>EINLEITUNG: PROBLEMSTELLUNG UND ANALYSERAHMEN.....</b>	<b>1</b>
---	----------

<b>ABSCHLUSSBERICHT: ERGEBNISSE UND SOZIALE FOLGEN.....</b>	<b>3</b>
---	----------

Merkmale der Plattformen und mit ihnen verbundene Herausforderungen. Überblick über die Möglichkeiten für die Definition von Plattformen mit „neuen Vorgehensweisen“	4
--	---

Warum sollten wir uns künftig auf Plattformen der Typen 3 und 4 konzentrieren? Aufgaben, bei denen menschliche und automatisierte Arbeitsorganisation miteinander verbunden sind.	6
---	---

Fokus auf die neuen Beschäftigungssysteme. Neue Geschäftsmodelle für Plattformen der Typen 3 und 4	19
--	----

Beschäftigte und Interaktionen zwischen Plattform und Personen stärker betonen als Prozesse und digitale Tools; Schutz der Beschäftigten	25
--	----

Schlussfolgerungen: Organisationsdesign, rechtlicher Rahmen und Vorschläge für künftige Ansätze auf EU-Ebene	32
--	----

Literatur	37
-----------	----

# EINLEITUNG: PROBLEMSTELLUNG UND ANALYSERAHMEN

Dieser Abschlussbericht ist Teil des Projekts „Don't GIG Up, Never!“. Das Ziel des von der Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Inklusion bei der Europäischen Kommission geförderten Projektes besteht darin, ausgehend von den im Rahmen des Don't GIG Up!-Projekts (1. Teil 2018-2020) mehr darüber herauszufinden, welche Rolle die Gewerkschaften und der soziale Dialog für den Schutz der Plattform-Beschäftigten spielen können.

Während der Laufzeit von 24 Monaten (2021 bis 2023) verbindet das Projekt „Don't GIG up, Never!“ Literatur- und empirische Forschung miteinander, um die mit der Plattformökonomie verbundenen Merkmale und Herausforderungen in einer Gruppe ausgewählter Länder zu analysieren, nämlich Italien, Deutschland, Frankreich, Spanien, Polen, Estland und Schweden.

Genauer gesagt geht es bei dem Projekt um Beschäftigungsplattformen. Zu Beginn der Untersuchung wurden diese Plattformen abhängig von ihrer Kerntätigkeit und in Anwendung der von dem Teilprojekt „Don't GIG Up!“ vorgeschlagenen Klassifikation in vier Gruppen unterteilt, die in der folgenden Tabelle dargestellt sind.

Tabelle 1 Klassifikation der Beschäftigungsplattformen im Rahmen der Projekte Don't GIG Up! und Don't GIG up, Never!<sup>1</sup>

<i>Nr.</i>	<i>Plattform-Typ</i>	<i>Beispiel</i>
1	Plattformen für die Vergabe von Fahrgasttransportaufträgen	Uber, Lift, andere.
2	Plattformen für die Vergabe von Güterlieferaufträgen	Deliveroo, Foodora, etc.
3	Plattformen für die Vergabe von Aufträgen in „traditionellen“ Bereichen (Gartenarbeiten, Reinigungsarbeiten, Babysitten usw.) bis hin zu „qualifizierten“ Dienstleistungen (Marketing, Werbung, Anfertigen von Übersetzungen usw.), eventuell auch über Auktionen.	Task Rabbit, Helpling, etc.
4	Plattformen für die Vergabe von Mikrotasks, die oft über das Internet von einer „Crowd“ (Menge) von Beschäftigten ausgeführt werden (Crowdwork-Plattformen)	Amazon, Mechanical Turk, etc.

<sup>1</sup> Eine sehr ähnliche Einteilung wurde für die Beratungen zum Gesetz über digitale Dienstleistungen verwendet, d.h.: (i) Essen-Lieferungen; (ii) Fahrdienstleistungen; (iii) Online-Übersetzungen, -Gestaltung, -Softwareentwicklung oder Mikrotasks; (iv) On-Demand-Reinigungsdienste und Handwerkerleistungen; (v) Sonstiges.

„Don't GIG up, Never!“ strebt insbesondere danach, die im Rahmen des Projekts „Don't GIG Up!“ erfolgreich ausgeführten Aktivitäten zu vertiefen, die Nationalen Situationsberichte zu aktualisieren, die Partnerschaft zwischen den am Projekt Beteiligten zu stärken, die geografische Reichweite der Aktion zu vergrößern und die Fallstudien auszuweiten, sowie sich auf solche Plattformen zu konzentrieren, die andere Leistungen als Transport und Lieferungen anbieten, d.h. solche, die zu den Kategorien 3 und 4 in Tabelle 1 gehören.

Zu den wichtigsten Ergebnissen des Projekts „Don't GIG up, Never!“ gehören folgende:

- Sieben **Nationale Situationsberichte**<sup>2</sup>, die eine Analyse der Merkmale von Beschäftigungsplattformen in den am Projekt beteiligten EU-Ländern vornehmen und die damit verbundenen Herausforderungen aufzeigen. In jedem der sieben Berichte geht es darum, die Ergebnisse der im Rahmen des Projekts „Don't GIG Up!“ erstellten Situationsberichte über die Beschäftigungs- und sozialen Bedingungen für die Plattformarbeiter\*innen, die nationalen politischen Debatten, die Entwicklungen in der einschlägigen Gesetzgebung und den Aktionen der Sozialpartner zu aktualisieren.
- Sieben **Länderfallstudienberichte**<sup>3</sup>, die auf empirischen qualitativen Untersuchungen beruhen und eine Reihe von Fallstudien vorstellen, in denen übereinstimmend mit dem beschränkten Umfang des Projekts auf nationaler Ebene aktive Beschäftigungsplattformen der in Tabelle 1 beschriebenen Kategorien 3 und 4 untersucht wurden.
- Drei **Workshops für gegenseitiges Lernen**<sup>4</sup>, um die Forschungstätigkeiten und Praktiken mit Projektpartnern, Experten und Interessierten zu vergleichen und zu diskutieren mit dem Ziel, Merkmale zu finden, die alle der analysierten Beschäftigungsplattformen gemeinsam haben und Empfehlungen für die Politik zu erarbeiten.

In einem letzten Schritt erstellten die Partner den hier vorliegenden **Abschlussbericht**, der auf den vorhergehenden Projektphasen aufbaut und die Merkmale der Plattformen der Typen 3 und 4 auf nationaler und EU-Ebene sowie vorhandene und mögliche politische Ansätze und Strategien für die Sozialpartner beschreibt und die wichtigsten Feststellungen zusammenfasst mit dem Ziel, Empfehlungen für die Politik vorzulegen.

Das zweite Endergebnis des Projekts sind die **„Muster-AGB“**, ein kurzes separates, leicht zu lesendes und anzuwendendes Dokument mit Vorschlägen für mögliche Verbesserungen der aktuell verwendeten Allgemeinen Geschäftsbedingungen von arbeitsbezogenen Plattformen.

---

<sup>2</sup> Die Nationalen Situationsberichte sind hier zu finden: <http://www.dontgigup.eu/resources/>

<sup>3</sup> Die Länderfallstudienberichte sind hier zu finden: <http://www.dontgigup.eu/resources/>

<sup>4</sup> Ein Bericht über die Projektveranstaltungen ist hier zu finden: <http://www.dontgigup.eu/events/>

# ABSCHLUSSBERICHT: ERGEBNISSE UND SOZIALE FOLGEN

Das Projekt „Don't GIG Up Never!“ baut auf dem Projekt „Don't GIG Up!“ auf und analysiert die von der Plattform-Industrie hervorgerufenen Herausforderungen hinsichtlich der Entwicklung der Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsformen. Dabei konzentriert es sich auf Beschäftigungsplattformen, die andere Dienstleistungen als Transport und Lieferungen anbieten<sup>5</sup>. Besonderes Augenmerk wird auch gerichtet auf Initiativen der Sozialpartner bzw. staatlichen Akteure und Institutionen zum Umgang mit diesen Problemen sowie auf ihre Versuche, Lösungen dafür zu finden.

Die im Zusammenhang mit dem Wesen und den Merkmalen von Plattformen entstehenden Fragen wurden im Abschlussbericht des Projekts „Don't GIG Up!“ tiefgehend analysiert. Im vorliegenden Bericht streben die Partner danach, die Informationen zu den 6 Ländern, die schon in das vorige Teilprojekt eingebunden waren, zu aktualisieren und Informationen zu Estland, einem Land, das am hier behandelten Projekt beteiligt war, einzubeziehen.

Der Abschlussbericht des Projekts „Don't GIG Up!“ enthält einen detaillierten Definitionsrahmen für Plattformen; er stellt die Merkmale und Herausforderungen dar, die immer noch im Zentrum der Debatte sowohl auf europäischer Ebene als auch in den am Projekt beteiligten Ländern stehen. Dieser Rahmen bildete die theoretische Grundlage für die im hier behandelten Projekt durchgeführte Forschungstätigkeit. Wir kommen auf die Kernelemente unserer Analyse in den folgenden Abschnitten zurück und schlagen den Lesern vor, den gesamten Bericht<sup>6</sup> zu lesen, um sich wieder mit den Details vertraut zu machen:

---

<sup>5</sup> Kategorien 3 und 4 in Tabelle 1

<sup>6</sup> Don't GIG UP, Abschlussbericht. Siehe Abschnitt „Literatur“ für die vollständigen Angaben.

## *Merkmale der Plattformen und mit ihnen verbundene Herausforderungen. Überblick über die Möglichkeiten für die Definition von Plattformen mit „neuen Vorgehensweisen“*

McAfee und Brynjolfsson (2017) definieren Plattformen „als eine digitale Umgebung, deren Kosten für Zugang, Reproduktion und Distribution nahe Null liegen“ und die zum einen durch Zweiseitigkeit als Mittler zwischen unterschiedlichen Arten von Nutzer\*innen, Kund\*innen und Klient\*innen gekennzeichnet sind, und zum anderen dadurch, dass sie die Normen für Beiträge bestimmen. Plattformen positionieren sich selbst als Vermittler, da sie „digitale Infrastrukturen sind, die eine Interaktion zwischen zwei oder mehr Gruppen ermöglichen“ (Smicek, 2017, S. 43). Der Markt der digitalen Plattformen zeichnet sich dadurch aus, dass auf ihm viele Akteure tätig sind (Beschäftigte, Plattform-Unternehmen und Unternehmer, die Waren/Dienstleistungen kaufen). Jedes Subjekt kann theoretisch aus den vorteilhaftesten Verträgen Nutzen ziehen. Die digitale Plattform profitiert einerseits von denen, die Aufträge suchen, andererseits von denen, die Dienstleistungen wünschen. Die digitale Plattform, die die rechtlichen Beziehungen verwaltet, stellt die Verbindung zwischen Beschäftigten, dem Unternehmen und den Kund\*innen her. Ein Hauptmerkmal ist, dass das Plattform-Unternehmen mit einer großen Zahl von Antragsteller\*innen umgehen und daran interessiert sind, die Bedürfnisse der Kund\*innen und Verbraucher\*innen zu erfüllen. Darüber hinaus sorgen die genutzten Instrumente nicht nur für das Zusammenbringen von Nachfrage und Angebot, sondern sie koordinieren auch die Tätigkeiten, messen ihre Qualität und sagen die Bedürfnisse von Verbraucher\*innen und Verkäufer\*innen von Waren/Dienstleistungen voraus. Gleichzeitig beschränken sich die Plattformen häufig nicht auf die Vermittlung zwischen den Marktakteuren, sondern schaffen durch die Bereitstellung der Technologie ein Ungleichgewicht zu ihren eigenen Gunsten. Plattformen weisen auch spezifische Investorenstrukturen auf. Es ist typisch für Plattform-„Kapitalisierung“ (Langley und Leyshon, 2016), dass sie ihre Investitionen in Infrastruktur - bzw. die Mietkosten dafür - vor allem aus Wagniskapital decken, das sie als Objekte für Risikoinvestitionen und Start-Ups anziehen<sup>7</sup>. Die Bereitstellung von Wagniskapital für die Plattformen versetzt sie in die Lage - trotz der zum größten Teil negativen Bilanzen der Unternehmen - aggressive Wachstumsstrategien zu verfolgen.

Ausgehend von diesen Hauptmerkmalen sind je nach Art der Klassifikation unterschiedliche Typologien von Plattformen, wie im Abschlussbericht des Projekts „Don't GIG Up!“ beschrieben, entwickelt worden. Die Unterschiede in den Typologien sind dadurch zu erklären, dass sie jeweils unter Betrachtung unterschiedlicher Merkmale erarbeitet wurden. (z.B. beruht die Einteilung von Langley und Langley and Leyshon (2016) vor allem auf der Unterscheidung der Märkte; die von Smicek (2017) vorgeschlagene Einteilung beruht auf der Unterscheidung der Geschäftsmodelle und Plattformaktivitäten, die im Vordergrund der Typologie stehen, usw.)<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> ILO (2021). World Employment and Social Outlook - The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Siehe insbesondere Teil 1.5 „Financing the rise of digital labour platforms“.

<sup>8</sup> Don't GIG UP Abschlussbericht, S. 6.

Die Forschungsprojekte „Don't GIG Up!“ und „Don't GIG up, Never!“ konzentrieren sich auf Plattformen, bei denen Leistungen in Form von Arbeit erbracht werden. Man muss sich ins Gedächtnis zurückerufen, dass bei Langley und Leshon (2016) diese digitalen Beschäftigungsplattformen eingeteilt werden einerseits in solche der *Sharing-Economy*, wo die Plattformen die Nutzung des Eigentums Dritter und die *damit verbundenen Dienstleistungen* wie *Fahrdienste* vermitteln, und andererseits in Plattformen für *Crowdsourcing*, bei denen Unternehmen einer „Crowd“ (also einer Menge) Verträge anbieten. Bei Srnicek (2017) gibt es für *digitale Beschäftigungsplattformen* nur eine Kategorie - die Spar-Plattformen, die sämtliche Geschäftsmodelle umfassen, bei denen Arbeiten ausgeführt werden - sei es eine Dienstleistung vor Ort oder eine Tätigkeit am Computer, die mehr oder weniger weltweit ausgeführt werden kann.

Die spezifischen Merkmale der von den digitalen Beschäftigungsplattformen entwickelten Geschäftsmodelle im Vergleich zu den allgemeinen Merkmalen der Plattformen wurden schon im Rahmen des Projekts „Don't GIG Up!“ definiert.

- Plattformen verwenden ein Modell des „Hyper-Outsourcens“ (Srnicek, 2017; S. 76), bei dem sowohl Arbeitskräfte als auch Anlagekapital und Schulungskosten ausgelagert werden.
- Plattformen verfügen über zwei wichtige Besitztümer: die Plattform-Software und die digitale Datenanalyse.
- Die Arbeit wird in der Regel ausgelagert, und darüber hinaus werden die Beschäftigten nicht als Angestellte betrachtet, sondern als unabhängige und selbständige Auftragnehmer, die pro Auftrag vergütet werden.
- So sparen die Plattform-Unternehmen nicht nur einen großen Teil der unmittelbaren Arbeitskosten wie z.B. bezahlten Urlaub, Überstundenbezahlung oder Lohnfortzahlung bei Krankheit, sondern auch die indirekten Kosten in Form von Sozialversicherungsbeiträgen oder Kosten für Schulungen.
- Von den Plattformen wird diese Strategie mit einer intensiven Datenauswertung verbunden. Diese dient der Kontrolle von Qualität und Verhalten und auch der Prozessoptimierung mittels Managementalgorithmen.
- Digitales Crowdwork ist unterteilt in „Mikrotasks“ und „wettbewerbsbasiertes kreatives Crowdwork“.<sup>9</sup>
- Bei dem wettbewerbsbasierten kreativen Crowdwork handelt es sich meist um Aufgaben in den Bereichen Gestaltung oder Marketing.

---

<sup>9</sup> ILO (2018). *Digital Labour Platforms and the Future of Work*. In dem Bericht (S. 16 ff.) wird zwischen zehn „Aufgabenkategorien“ unterschieden, die typisch für Mikrotasks sind: Erfassung von Daten wie Adressen oder Kontaktdaten; Kategorisierung von Bildern oder anderen Dingen; Zugänge zu Inhalten wie z.B. die Einrichtung von Accounts; Verifizierung und Validierung von Daten oder deren Klassifizierung; Moderation von Inhalten unter Bezug auf Gesetze oder Plattform-Richtlinien; Marktforschung und Beurteilung von Produkten, Dienstleistungen oder Orten; Unterstützung von künstlicher Intelligenz und maschinellem Lernen durch Sammeln von Material; Übertragung von Informationen aus unterschiedlichen Medien in die Schriftform; Erstellung und Redaktion von Inhalten durch Erstellung neuer Gestaltungen oder Korrekturlesen oder Bearbeitung von Material (der kreative Aspekt kann auch unter wettbewerbsbasierter kreativer Tätigkeit eingeordnet werden).



- Bei Gig Work vor Ort, das in der Regel mit persönlichem Kontakt mit dem Kunden verbunden ist, werden häufig allgemeine Anforderungen an Verhaltensweisen wie z.B. Freundlichkeit und Aufmerksamkeit beim Kontakt mit dem Kunden gestellt.

## *Warum sollten wir uns künftig auf Plattformen der Typen 3 und 4 konzentrieren? Aufgaben, bei denen menschliche und automatisierte Arbeitsorganisation miteinander verbunden sind.*

Die Projektpartner: versuchten, die in ihren Ländern agierenden Plattformen zu kartieren und sich dabei insbesondere auf Plattformen zu konzentrieren, die andere Dienstleistungen als Transport und Lieferdienste (Plattformen der Typen 3 und 4) anbieten. Wie in den folgenden Abschnitten deutlich wird, stehen wegen des Fehlens offizieller Daten und den Unterschieden zwischen den verwendeten Methoden der *Ad-hoc*-Untersuchungen oder Studien zur Beschreibung der Phänomene Länderdaten zur Verfügung, die nicht immer vergleichbar sind und das Gewinnen eines klaren Überblicks über das Phänomen sowohl auf nationaler als auch auf EU-Ebene behindern.

Trotz des Fehlens umfassender Daten und unter Berücksichtigung des fragmentarischen Charakters der vorliegenden Daten zeigen die sich im Ergebnis der von den Partnern ausgeführten Forschungsarbeiten, dass Plattformen der Typen 3 und 4 die Organisation der Arbeit durch Menschen und automatische Systeme auf eine Art und Weise miteinander verbinden, die Einsichten ermöglicht, wie sich die Arbeitsorganisation entwickelt/künftig entwickeln könnte. Plattformen der Typen 3 und 4 üben auf verschiedene Weise Druck auf den gesetzlichen Rahmen und die traditionelle Organisation der Arbeit aus. Demzufolge kann es für das Vorhersehen von Herausforderungen und das Finden geeigneter und auch auf andere Bereiche übertragbarer Lösungen hilfreich sein, sich mit ihrer Funktionsweise vertraut zu machen.

In **Italien** gibt es keine öffentliche Datensammlung zu Plattformen der Typen 3 und 4. Einige Listen können jedoch anderen Aktivitäten oder Studien entnommen werden.

Bei der vom gemeinsamen Forschungszentrum der Europäischen Kommission (JRC) zu Beginn des Jahres 2017 veranlassten Kartierung von Plattformen wurden 200 in europäischen Ländern (EU-28) tätige Plattformen gefunden, von denen 169 (84,5 %) in Europa und der Rest in anderen Ländern gegründet wurde (vor allem in den USA).<sup>10</sup> Bei dieser Kartierung wurden nur fünf in Italien gegründete Plattformen gefunden (Be My Eye, GoPillar - ItTaxi, Starbytes und SupperShare). Darüber hinaus wurden im Rahmen der von Huws et al. (2019) durchgeführten Feldforschung 14 Plattformen identifiziert, bei denen in Italien ansässige Arbeiter\*innen auf Anfragen reagieren können, davon zwei in Italien bestehende, wie z.B. SOSartigiani, eine Suchmaschine, mit der man Handwerker finden kann, und Semplifiko, eine Plattform für Pflegeleistungen

<sup>10</sup> Weitere Angaben und aktualisierte Daten sind zu finden in der „Study to support the impact assessment on improving working conditions in platform work“ unter <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes>

und Haushaltstätigkeiten, die gegenwärtig nur in Turin und Mailand aktiv ist. Es schwierig, die Anzahl der in Italien tätigen Plattformen zu schätzen (Guarascio, 2018), während mindestens ein Viertel der in Europa aktiven Plattformen auch dort tätig sind. Den jüngsten, auf INAPP-PLUS basierenden und die Jahre 2020-2021 umfassenden Feststellungen zufolge gibt es in Italien mehr als 500.000 Plattformarbeiter\*innen. Das sind 1,3 % der Bevölkerung im Alter von 18 bis 74 Jahren.

Es folgt eine kurze Analyse einiger aktiver Plattformen, über die traditionelle Gigs und qualifizierte Dienstleistungen ausgeführt werden (Typ 3), und Crowdwork-Plattformen, über die Mikrotasks ausgelagert werden (Typ 4).

Zu den Plattformen, über die Pflege- und Haushaltsdienstleistungen ausgeführt werden, gehört Helpling - eine Vermittlungsplattform, die Kund\*innen mit freiberuflichen Reinigungskräften zusammenbringt, und LeCicogne, die unter Anwendung derselben „Vermittlungs“-ansätze Babysitter und Kinderbetreuer\*innen an Kund\*innen vermittelt (Faioli, 2018).

Plattformen werden auch zunehmend Aktivitäten organisieren, die allgemein als „Bürotätigkeiten“ bezeichnete Tätigkeiten ausführen (Paioli, 2018 und 2021, Palier, 2019). Dabei werden kognitive Teilaufgaben in Mikroaufgaben aufgeteilt, wie z.B. bei den Human Intelligence Tasks (HITs) von Amazon Mechanical Turk. Obwohl in Italien weniger HITs und sie ausführende Arbeiter\*innen zur Verfügung stehen als in den USA, bieten andere Plattformen dieselben Leistungen in Italien an. Akteure wie Clickworker, Microworkers und Plattformen, über die auf Online-Umfragen geantwortet wird, wie Toluna und Greenpanel bieten niedrig qualifizierte Aufgaben für geringe Bezahlung an und verwenden Bewertungs- und Feedbacksysteme (Pais, 2019).

Hinsichtlich der Plattformen für hochqualifizierte Tätigkeiten verdienen es einige Aspekte angeführt zu werden. Oft können hochqualifizierte Dienstleistungen sowohl Online als auch persönlich vor Ort erbracht werden, wie z.B. bei der in Italien ansässigen Unterrichtsplattform Schoolr, wo sich Absolventen oder Lehrer\*innen ohne Erfahrung registrieren können, um Unterricht für italienische Schüler und kleine Gruppen anzubieten, während sie nach einer festen Stelle suchen (Pais und Gandini, 2020).

Auch Plattformen, die traditionell von Freiberuflichen ausgeführte Tätigkeiten anbieten, werden immer häufiger.

Eine vom Europäischen Parlament veröffentlichte Literaturübersicht (Schmid-Drüner, 2016) berichtete über CoContest, die italienische Plattform für Architekten. Seit ihrem Start im Jahr 2015 war CoContest (später umbenannt in GoPillar) Thema intensiver Auseinandersetzungen und der nationale Architektenverband sowie der Nationale Freiberuflerverband (CNAPP) erhoben gegen sie Klage wegen unfairen Wettbewerbs (Ferrigo, 2018). Bei GoPillar kann jede/r einen Online-Wettbewerb zur Ausstattung oder Renovierung eines Hauses, eines Büros oder eines Ladens starten. Architekten und Designer nehmen an dem Wettbewerb teil, indem sie ihre Entwürfe einstellen und der beste Entwurf bezahlt wird. Im Durchschnitt kostet das ca. 4 Tage Arbeit und der durchschnittliche Preis beträgt 700 €. Denjenigen, die ihr Haus renovieren wollen, verspricht GoPillar Einsparungen von 20 % im Vergleich zur traditionel-

len Beauftragung eines Architekten. GoPillar vermittelt demzufolge zwischen der Nachfrage nach gestalterischen Leistungen und den Anfragen der potentiellen Auftraggeber\*innen; die Anbieter akzeptieren die Herausforderung, die Kund\*innen durch die Vorlage ihrer eigenen gestalterischen Entwürfe zu überzeugen und dabei mit anderen Kollegen im Wettbewerb zu stehen. Der nationale Architektenverband und die CNAPP erhoben jedoch Klage gegen die Plattform unter Bezugnahme auf die Kartellgesetzgebung und in Unterstützung einer 2015 durchgeführten parlamentarischen Untersuchung.

Auch Psychologen sehen sich der Konkurrenz durch Dritte über Plattformen ausgesetzt, die zwischen ihren Kompetenzen und Erfahrungen und den Bedürfnissen der Klient\*innen vermitteln. Psychologionline.net gibt die Möglichkeit, gegen eine Gebühr die über die Plattform verkauften Leistungen zu nutzen. Darüber hinaus kann man sich gratis registrieren und über unterschiedliche monatliche Abonnements zusätzliche Leistungen (z.B. einen Online-Kalender und ein Patiententelefonbuch) nutzen und - was das Wichtigste ist - die Plattform bietet größere Sichtbarkeit für Premium-Nutzer, das heißt, dass sie letztendlich das Funktionieren des Marktes verzerrt.

Das Anbieten oder der Verkauf von Leistungen an Plattform-Beschäftigte scheint eine allgemein genutzte Möglichkeit zu sein, Einnahmen zu erzielen, aber auch Beschäftigte anzuziehen. Zum Beispiel bietet Digital Work City, eine Plattform, die sich an IT-Experten, Designer und Marketingexperten richtet, Schulungen, Rechtsberatung und sogar private Sozialleistungen für Plattform-Beschäftigte an, allerdings meist gegen Bezahlung. Die Plattform, die Aufgaben auf der Grundlage von mit den Kompetenzen der Beschäftigten verbundenen Schlüsselwörtern vorschlägt, finanziert sich über Gebühren, die von den Kund\*innen und den Beschäftigten erhoben werden, wobei es bei letzteren in der Regel ein Anteil von 10 % des Einkommens ist.

Doc Servizi, eine Genossenschaft von Künstler\*innen, Musiker\*innen und verwandten technischen Berufen, bietet Leistungen wie Rechtsberatung, Unterstützung bei der Erlangung öffentlicher Finanzmittel, Absicherung der Zahlung durch die Kunden über eine speziell dafür eingerichtete Stelle. Diese Aktivitäten werden durch eine Gebühr von 14 % auf die Einkommen der Plattform-Beschäftigten und den Verkauf einiger der Dienstleistungen zu einem gesenkten Preis finanziert (Fondazione Giacomo Brodolini, 2020).

Zuletzt sind neben der Plattformarbeit auch „Influencer“ interessant. In Italien widmen nur wenige Wissenschaftler (Iervolino, 2021; Torsello, 2021) den Content Creators und Influencern größere Aufmerksamkeit und fragen, ob sie nicht als Beschäftigte anerkannt und entsprechend geschützt werden sollten. Indem sie bestimmte Marken unterstützen oder für diese eintreten und indem sie in eine wirtschaftliche Interaktion mit den besagten Marken treten, erzielen Influencer Einkommen aus Werbung. Im Gegensatz dazu ist es die Plattform selbst, die Influencer dafür bestraft, dass sie in ihren Videos Werbung machen. Während sich die Vergütung nach der Reichweite der einzelnen Person richtet, ist kein Schutz für diese kommerziellen Beziehungen vorgesehen, die durch Verzögerungen, Stornierung der Zahlung, einseitige Änderung der Nutzungsbedingungen durch die Plattform oder ein abruptes Einfrieren der Konten beeinflusst werden können.

2019 wurde ein Berufsverband der „Influencer“ (Assoinfluencer) gegründet. Der Verband strebt laut den in seiner Satzung genannten Zielen danach, die Influencer vor zu hohen Anforderungen und unfairen Einschränkungen durch öffentliche Einrichtungen oder soziale Netzwerke zu schützen und eine gesellschaftliche Kampagne zu fördern, mit der erreicht werden soll, dass die sozialen Netzwerke als Hauptquelle sozialer Aggregationen und als Medium anerkannt werden, das Presse und Fernsehen gleichzusetzen ist, und auch, dass Content Creators als Künstler anerkannt werden. Der Berufsverband strebt danach, sie vor unfairen Praktiken der Plattformen zu schützen und bessere Entwicklungsmöglichkeiten für sie zu schaffen, auch indem er dafür eintritt, dass diese Tätigkeiten als neuer Wirtschaftssektor anerkannt und in die ATECO-Datenbank aufgenommen werden sollten (Il Martino, 2021). Bisher liegen jedoch noch keine aktuellen Informationen zu Aktivitäten oder Initiativen dieses Verbandes vor.

Auch in **Deutschland** gibt es kein offizielles Verzeichnis von Arbeitsplattformen. So ist es bislang nicht möglich, sämtliche Plattformen zu registrieren. Aus diesem Grund wurde die Registrierung der Plattformen als separater Regulierungsaspekt in das Eckpunkte-Papier zu fairer Plattformarbeit des BMAS aufgenommen und danach auch in den Vorschlag für die EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf Plattformen integriert. Eine von Groen et al. (2021) durchgeführte Studie bietet eine erste ungefähre Angabe dazu, wie viele Plattformen aktiv sind. Dieser Studie zufolge sind in Deutschland 217 Arbeitsplattformen aktiv. 50 dieser Plattformen haben ihren EU-Hauptsitz in Deutschland. Verglichen mit Plattformen anderer europäischer Länder haben sie die höchsten Umsatzerlöse - circa eine Milliarde Euro.

In der jüngeren Vergangenheit wurden mehrere neue Untersuchungen zu Umfang und Merkmalen von Plattformarbeit in Deutschland veröffentlicht. Diese Untersuchungen kamen zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen. Zwei deutsche Untersuchungen wurden vom BMAS auf der Grundlage des Weißbuches „Arbeit 4.0“ in Auftrag gegeben. Sie umfassen eine repräsentative Telefonumfrage unter deutschen Erwachsenen mit 10.000 Teilnehmer\*innen (Bonin und Rinne, 2017). Dieser Umfrage zufolge führten zum Zeitpunkt der Befragung nur etwas weniger als 1 % der Befragten durch Plattformen vermittelte Tätigkeiten gegen Bezahlung aus, sei es als Online-Tätigkeit (0,3 %) oder als Dienstleistung vor Ort (0,6 %). Dabei ist der Anteil der Männer größer als der der Frauen, die Konzentration ist höher bei den jüngeren Alterskohorten und das Bildungsniveau ist überdurchschnittlich hoch. Nur eine/r von drei Plattform-Beschäftigten erzielt regelmäßige Einnahmen über Plattformen und der Anteil dieser Tätigkeit als Haupteinkommensquelle ist ähnlich gering.

Der ebenfalls vom BMAS in Auftrag gegebene „Crowdworking-Monitor“ wurde auf der Grundlage eine Online-Befragung mit fast 500.000 Teilnehmer\*innen erstellt (Serfling, 2018, 2019). Laut dieser Untersuchung liegt die Prävalenz von Plattform-Beschäftigung bei 6,9 %, wobei 2,3 % der Befragten zum Zeitpunkt der Befragung Plattformarbeit ausführten. Auch in dieser Studie zeigte sich, dass männliche, jüngere und besser qualifizierte Beschäftigte deutlich überrepräsentiert sind. Für 28 % ist Plattform-Beschäftigung die wichtigste Einkommensquelle und 41 % arbeiten weniger als 10 Stunden pro Woche. Der Anteil der ortsgebundener Plattformarbeit liegt nur wenig über dem der On-

line-Tätigkeit; allerdings werden laut dieser Studie bei 28 % der Tätigkeiten beide Formen miteinander kombiniert. Eine wesentlich größere Häufigkeit der Plattform-Beschäftigung wurde bei der von der EU-Kommission in Auftrag gegebenen COLLEEM-Umfrage festgestellt. Diese wurde als Internet-Umfrage in zwei Phasen durchgeführt (Pesole et al., 2018, Urzi Brancati et al. 2020). Wie die deutschen Umfragen wurden auch diese Umfragen aufgrund des politischen Interesses an der Erlangung weiterer Informationen zu Plattform-Beschäftigung in Auftrag gegeben, um besser einschätzen zu können, ob ein regulatorisches Eingreifen nötig ist. Eines der wichtigsten Ergebnisse dieser Umfragen ist, dass Plattform-Beschäftigung als Haupteinkommensquelle weniger Bedeutung hat, da mit ihr vor allem ein zusätzliches Einkommen neben Einkommen aus anderen Quellen erlangt wird (Serfling 2019; Baethge et al. 2019). Aber auch hier ist eine zunehmende Bedeutung der Plattform-Beschäftigung festzustellen, es bestehen jedoch große Unterschiede zwischen den verschiedenen Bereichen, in denen die Plattformen aktiv sind.

Die Plattformökonomie in Deutschland ist sehr vielfältig. Das wird anhand der Tatsache deutlich, dass die am häufigsten über Plattformen ausgeführten Tätigkeiten so unterschiedliche Bereiche abdecken wie Vermietung, Lieferdienste, Produkttests/Teilnahme an Umfragen, IT-Leistungen und Erstellen von Texten (Baethge et al. 2019: 15). Damit übereinstimmend werden in dieser Studie Airbnb (Vermietung), Lieferando (Essen-Lieferung), Freelancer (insbesondere freiberufliche IT-Leistungen), Clickworker (Mikrotasks) und Testbirds (Softwaretests) als am häufigsten genutzte Plattformen genannt (Baethge et al. 2019: 14). Bisherige Forschungsergebnissen legen nahe, dass es auch bei den Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Bereichen der Plattformökonomie große Unterschiede gibt. Zum Beispiel sind die Verdienstmöglichkeiten umso besser, je komplexer die Tätigkeiten sind (Leimeister 2016; Serfling 2019). Gleichzeitig können die Plattform-Beschäftigten, die in ihrer „Haupttätigkeit“ höhere Einkommen erzielen, auch mit Plattform-Tätigkeit höhere Einkommen erlangen (Baethge et al. 2019: 24).

Je komplexer die Plattforamtätigkeiten sind, desto mehr rücken solche Plattformen in den Fokus, die nicht nur konkrete Aufgaben anbieten, sondern auch die digitale Infrastruktur, über die (freiberufliche) Plattform-Beschäftigte ihre eigenen Leistungen anbieten können. Zu dieser Kategorie gehören zum Beispiel auch die Tätigkeiten von Content Creatoren, die oft auch als Influencer bezeichnet werden. Diese Plattformarbeitenden kombinieren oft mehrere verschiedene Einkommensquellen über das unmittelbar über die Plattformen erzielte Einkommen hinaus (Hoose/Rosenbohm, 2022). Gleichzeitig sind ähnliche Abhängigkeiten von den Regeln und Algorithmen der Plattformen feststellbar, wie in anderen Bereichen der Plattformökonomie.

Genau wegen dieser ähnlichen Abhängigkeiten gab es einige Versuche, die kollektiven Interessen in diesem Bereich zur Sprache zu bringen (Hoose/Haipeter, 2021). In diesem Kontext erlangte die von einem YouTube-Content Creator gestartete Initiative, die „YouTubers Union“ (YouTuber-Gewerkschaft) zu gründen, einige Aufmerksamkeit. Diese Initiative war eine Reaktion auf die Änderung der Regeln für Werbung durch die Plattform. Diese Änderung hätte dazu geführt, dass Videos zu Inhalten, die dann als werbeunfreundlich gelten würden (z.B. Inhalt, der sich auf Waffen oder Drogen bezog) für den ent-

sprechenden Content Creator keine Werbeeinnahmen mehr gebracht hätten. Seit Mitte 2019 wurde die Initiative von der IG Metall unterstützt. Gemeinsam riefen sie die Kampagne „FairTube“ ins Leben. Eines ihrer Argumente war, dass die Video-Plattform so konkrete Regeln für die Arbeit der Content Creator eingeführt hätte, dass diese letztendlich nur scheinselfständige Beschäftigte seien. Der Dialog zwischen der Kampagne und YouTube erwies sich jedoch als schwierig. Die Initiative führt ihre Aktivitäten aber fort und rät Content Creator, sich als Möglichkeit zur Lösung von Konflikten mit Plattformen an die Ombudsstelle des Crowdsourcing Code of Conduct zu wenden.

Auch in **Frankreich** gibt es keine öffentlich zugängliche Datenbank zu digitalen Plattformen. Seit dem Finanzgesetz von 2016, das durch das Gesetz gegen Steuerbetrug vom 23. Oktober 2018 weiter gestärkt wurde, müssen Plattformen einige Informationen an die Finanzbehörden (DGFiP) melden. Diese sind in Artikel 242 (bis) des Steuergesetzbuches niedergelegt. Dazu gehören: Angaben zur Identifikation des Plattformbetreibers, Angaben zur Identifikation des Nutzers, zum Status des Nutzers (privat oder beruflich), Bruttogesamtbetrag der vom Nutzer während des vorhergehenden Kalenderjahres ausgeführten Transaktionen. Viele Plattformen haben diese gesetzliche Anforderung nicht erfüllt und die Qualität der von der Verwaltung gesammelten Daten wird häufig als schlecht angesehen. Darüber hinaus ist das Register nicht öffentlich (Sénat, Mission relative à la protection sociale des travailleurs de plateformes 2021). Zur Zeit beruht die Übersicht über Plattformen auf einer Sammlung einzelner Angaben, die oft von privaten Beratungsfirmen gemacht wurden. Künftig ist jedoch dank der Schaffung von „ARPE“ (siehe unten) mit einer Verbesserung zu rechnen. 2020 wurde auch ein beim Wirtschaftsministerium angesiedeltes offizielles Fachzentrum für digitale Regulierung geschaffen.

Zusätzlich zu den vom gemeinsamen Forschungszentrum der Europäischen Kommission durchgeführten Umfragen (Brancati et al., 2020) sowie einem *ad-hoc*-Modul zur Arbeitskräfteumfrage des nationalen Amtes für Statistik führte das INSEE eine Umfrage unter Selbständigen (Personen, die sich als hauptberuflich Selbständige oder angestellte Geschäftsführer bezeichnen) über die von ihnen festgestellten Einschränkungen und möglichen Quellen wirtschaftlicher Abhängigkeit durch. In der Umfrage wurden die Selbständigen gefragt, ob sie Vermittler nutzen oder nicht.

Die größte Schwierigkeit hinsichtlich statistischer Angaben zu Plattform-Beschäftigung stellt die Heterogenität der Quellen dar, die sowohl die Qualität als auch die Vergleichbarkeit der Angaben beeinträchtigt. Einige Übereinstimmungen werden jedoch sichtbar. Eine Stichprobe mit circa 200.000 Beschäftigten zeigt, dass nur ein geringer Anteil von ihnen Frauen sind (2 % bei Kurieren, 34 % bei VTC-Fahrer\*innen), dass ein großer Anteil einen migrantischen Hintergrund aufweist (32% der VTC-Fahrer\*innen, 86% der Kuriere), dass die Arbeitszeiten lang sind (häufig mehr als 50 Stunden pro Woche/8 Stunden pro Tag) und dass die überwiegende Anzahl der Beschäftigten die Tätigkeit nicht lange ausübt. Ein Vergleich der Verdienste wird zusätzlich durch das Fehlen einheitlicher Definitionen erschwert (Brutto- oder Nettoverdienst, einschließlich oder ausschließlich Steuern und Betriebskosten usw.). Darüber hinaus sind die Plattformen daran interessiert, relativ hohe Einkommen publik zu machen und im Allgemeinen solche Bedingungen öffentlich darzustellen,

die ihrem Geschäftsmodell ein positives Image geben. Demzufolge sind die Angaben zu den Verdiensten nicht zuverlässig.

Es wird erwartet, dass die kürzlich erfolgte Gründung der neuen Behörde für Soziale Verhältnisse bei Beschäftigungsplattformen und des Fachzentrums PEREN zu einer Verbesserung der Verfügbarkeit und der Qualität der statistischen Angaben führt. Dank der für die Bereiche Lieferdienste und VTC organisierten Wahlen war es zum Beispiel möglich, die Anzahl der Beschäftigten in diesen beiden Teilbereichen festzustellen (122.000 im Frühjahr 2022). Im Frühjahr 2023 wird es zum ersten Mal möglich sein, statistische Angaben zur Dauer der Beschäftigung und zu den Einkommen der Beschäftigten zu veröffentlichen. Diese konnten dank einer den Plattformen durch das Mobilitätsorientierungsgesetz vom 26. Dezember 2019 auferlegten Pflicht erfasst werden. Mit diesem Gesetz werden die Mobilitätsplattformen gegenüber ihren Beschäftigten stärker in die Pflicht genommen, insbesondere durch die Verpflichtung zu größerer Transparenz in der Mitteilung von Aktivitätsdaten. Dies wirkt sich jedoch nur auf Beschäftigte bei Plattformen der Typen 1 und 2 aus.

Hinsichtlich der Plattformen des Typs 4 (Mikrotasks) zeigte eine 2019 durchgeführte Untersuchung (Le Ludec et al. 2019), dass - zumindest zum Zeitpunkt der Untersuchung - sieben Hauptplattformen in Frankreich aktiv waren. Die amerikanische Plattform Clixsense (seit 2020 ySense) und die deutsche Plattform Clickworker sind die größten. Über sie waren mehr als 40 % der im Rahmen der Studie festgestellten Mikro-Beschäftigten tätig. Yappers.club (früher Foule Factory) ist die führende Mikro-Beschäftigungsplattform Frankreichs. Yappers.club hat 50.000 registrierte Beschäftigte. Die Plattform ist einzigartig, weil sie ausschließlich in Frankreich (Europa und Überseegebiete) ansässige Beschäftigte akzeptiert. Es gibt eine Obergrenze für die Umsätze der Beschäftigten, um die Plattform vor wirtschaftlicher Abhängigkeit zu schützen (250 Euro pro Monat (gerechnet auf ein Jahr)). Die Plattform ist auch aufgrund der Art, wie sich ihr Geschäftsmodell im Laufe der Zeit entwickelte, interessant. Ursprünglich konzentrierte sich das Unternehmen darauf, eine Plattform mit einem vielfältigen Angebot (Foule Factory) zu führen, wohingegen sie sich jetzt als Lösung für die Ausführung von Verwaltungsaufgaben (Verarbeitungszentren, betriebliche Verwaltung) darstellt. Dazu gehört auch, dass Kunden die Yappers.club-Plattform nutzen können.

In Frankreich sind vier Arten von Plattformen des Typs 3, die qualifizierte Dienstleistungen anbieten, zu finden: spezialisierte Plattformen, die mit „historischen“ Akteuren im Bereich Arbeitsvermittlung verbunden sind (insbesondere geschaffen oder erworben von Akteuren der Zeitarbeitsbranche); „Start-Up-Plattformen“, die als „digital native“ eingeschätzt werden; kollektive Vermittler, die eine horizontale und verteilte Führung bevorzugen; „Vermittler von Beratungsleistungen“. Dazu gehören „Premiumtalente“, Gruppen von Freiberuflern mit hohem fachlichen Niveau, die oft von ehemaligen Strategieberatern gegründet wurden und oft auch nur klein sind (Chagny et al. 2021). Es gibt 70 solche Plattformen in Frankreich (Chagny et al. 2021). Vermittlungsplattformen des Typs dezentralisierte Freiberuflerkollektive sind in Entwicklung begriffen. Zwei Plattformen sind für diesen Trend repräsentativ: collective.work und Hubl. Das Besondere an diesen Plattformen ist, dass ihr Ziel darin besteht, schon bestehende Kollektive von Freiberuflern mittels eines horizon-

talen Ansatzes zusammenzubringen.

Hubl wurde 2019 ins Leben gerufen. Es ist eine dezentralisierte Plattform, deren Betrieb auf der interoperablen Technologie „SOLID“ beruht. Diese wurde von Tim Berners Lee, dem Begründer des Internets geschaffen. Das Originelle an Hubl ist, dass es autonom bleibende Kollektive von Freiberuflern miteinander verknüpft und mittels Interoperabilität ein verteiltes Netzwerk schafft.

In Frankreich sind im Wesentlichen drei Plattformen des Typs 3, die traditionelle Gig-Leistungen anbieten (z.B. Gartenpflege, Reinigungsarbeiten, Babysitten usw.), tätig. Für Gelegenheitsarbeiten gibt es mindestens 12 Plattformen. Im Bereich HORECA sind mindestens drei größere Plattformen aktiv. Im Bereich Sport und Wellness sind mindestens 6 Plattformen aktiv. Wecasa ist ein typisches Beispiel für diese Art von Plattformen. Über die Plattform werden sechs verschiedene Arten von Dienstleistungen angeboten: Reinigungsarbeiten, Kinderbetreuung, Schönheitsbehandlungen, Frisörleistungen, Massage, Sporttraining. Wecasa hat mehr als 200.000 Kund\*innen und über 300.000 Besucher\*innen pro Monat, von denen 90 % Frauen sind. Die Zahl der Plattform-Beschäftigten wird auf 10.000 registrierte Beschäftigte geschätzt. Bezüglich der Vergütungspolitik ist festzustellen, dass die Plattform die Preise festlegt, um Druck zur Senkung der Preise durch Konkurrenz unter den die Plattform nutzenden Beschäftigten zu verhindern. Die Tarife beruhen auf Rückmeldungen von Profis unter Berücksichtigung der für die einzelnen Dienstleistungen üblichen Ortspreise (Vergleich mit den von Profis für die von ihnen angebotenen Leistungen geforderten Preise). Hier geht es nicht darum, Leistungen billig anzubieten.

In **Spanien** hindert das Fehlen offizieller Daten die Gewerkschaften daran herauszufinden, wie viele Plattformen im Land tätig sind. Das Fehlen statistischer Daten zur Plattformökonomie wird auch im Bericht der Bank von Spanien hervorgehoben.

In der Regel versuchen die Gewerkschaften, die im Lande existierenden digitalen Plattformen nach verschiedenen Bereichen in Typen und Untertypen einzuteilen: z.B. von Finanzen, Gesundheitswesen und Pflege, atypische bzw. informelle Tätigkeiten bis hin zu Nahverkehr. Die Gewerkschaft UGT neigt auch dazu, zwischen den Plattformen nach Online- und Offline-Tätigkeit zu unterscheiden, um die zwischen ihnen bestehenden Unterschiede genau zu verstehen; diese bestehen oft, jedoch nicht ausschließlich, in Bezug auf den Gesundheitsschutz.

Trotz der Tatsache, dass es Branchen wie den Nahverkehr und die Verteilung und den Transport von Gütern gibt, die relativ bedeutend sind, erfolgt im Rahmen dieser Studie eine kurze Untersuchung einiger aktiver Plattform, zu denen „traditionelle Gig-Arbeit“, qualifizierte Dienstleistungen (Typ 3) und Crowdwork-Plattformen, über die Mikrotasks ausgelagert werden (Typ 4), gehören.

Plattformen, die Leistungen in den Bereichen Pflege und Haushaltsführung anbieten, wachsen exponentiell. Zu ihnen gehören Senniors und Aiudo, die als Vermittler fungieren und die Auftraggeber\*innen (oder Familien) mit freiberuflich tätigen Pflege- und Reinigungskräften zusammenbringen. TopNanny oder Yoopies - Plattformen, die Babysitter und Kinderbetreuer\*innen mit Auf-



traggeber\*innen zusammenbringen, nutzen denselben Vermittlungsansatz. Dieses Phänomen entwickelte sich nach dem Abflauen der Corona-Pandemie aufgrund der gesteigerten Nachfrage nach Pflege und Betreuung für Kinder, Senioren, Kranke usw. angesichts der Mängel der öffentlichen Leistungen. Wie auch in Italien sind in einigen Fällen die Nutzer verpflichtet, die Personen unter Einhaltung der besonderen Vorschriften für Haushaltsbeschäftigte (Spanisch: SETH) anzustellen, in anderen Fällen müssen die Nutzer freiberuflich tätig sein. Die Plattform schafft die Voraussetzungen: Auswahl des Personals, der Vertragsart, der Vergütung pro Arbeitsstunde und Finden von Ersatz, falls eine Arbeitskraft „nicht passt“.

Hinsichtlich der Plattformen des Typs 4 sind sie, wie in anderen europäischen Ländern, stark von dem von Amazon Mechanical Turk vorgegebenen Modell beeinflusst, d.h. Mikrotasks werden über Auktionen vergeben oder einer Vielzahl verfügbarer Arbeitskräfte gegen sehr geringe Entlohnung angeboten. In Spanien ist Lowpost ein sehr typischer Vertreter für die Plattformen, über die kleine Textteile oder Textpakete über Auktionen angeboten werden, bei denen sich die Bieter unterbieten, sodass die Konkurrenz zwischen den registrierten Arbeitskräften verstärkt wird.

In Spanien nahm in den letzten Jahren auch die Zahl der Plattformen zu, über die hochqualifizierte Leistungen angeboten werden. Nie zuvor gesehene Wachstumsraten weisen Plattformen auf, die in den Bereichen des Angebots qualifizierter Arbeitskräfte (zum Beispiel für Softwareentwicklung oder die Erstellung von mobilen Apps oder Webseiten wie YeePLY), im Bereich Bildung (SuperProf oder Celebriti Edu) oder Finanzdienstleistungen (FinTechs wie Creditea, Insurtech (Divan), Legaltech (Easyoffer), oder Proptech (Housefy) tätig sind. Die Anzahl der zuletzt genannten Unternehmen wird auf ungefähr 1.200 geschätzt. Im Ergebnis dieser Entwicklung drängt das Plattformmodell auch in den Branchen mit hochqualifizierter Arbeit immer stärker auf den Markt und verstärkt den Gelegenheitscharakter der Arbeit.

Andere Branchen wie die Freizeitindustrie werden in Spanien durch das Vorhandensein von Apps wie z.B. FEVER, wo das gesamte Spektrum von Kultur, Freizeit und Unterhaltung zu finden ist, monopolisiert. Obwohl bei FEVER nicht die typischen Elemente vorhanden sind, die im Zusammenhang mit anderen digitalen Plattformen zu Rechtsstreitigkeiten führen, die auch spanische Gerichte beschäftigen (wie z.B. die falsche Einstufung der Beschäftigten als selbständig), treffen auch hier die Probleme der Auslagerung von Risiken und Kosten an Subunternehmer zu, und es tritt wegen der grenzüberschreitenden Tätigkeit die Frage auf, welches Recht anzuwenden ist. Allerdings profitieren neue digitale Akteure in der Unterhaltungsindustrie auch von der Situation. Aufgrund der Reform des Königlichen Erlasses 1435/1985, der die besonderen Beschäftigungsbeziehungen von Darstellern bei öffentlichen Auftritten regelt, wurde die Ausweitung des Begriffes „öffentlich auftretende Künstler“, der in den letzten Jahrzehnten als veraltet galt, 2022 wieder auf die Tagesordnung gesetzt. Bei dieser Anpassung werden also die neuen Formen der Ausführung, Produktion und Präsentation der Werke der Künstler, die sich in sozialen Netzwerken, Streaming-Formaten, Videoplattformen oder Online-Inhalten ausdrücken, berücksichtigt.

Die Gewerkschaften haben Verstöße der Plattformen gegen nationale Gesetze Spaniens aktiv bei der Arbeitsinspektion angesprochen. Einmal betraf es Senniors. Die UGT und die Arbeitsinspektion der spanischen Regierung befassten sich 2021 mit dieser Plattform, die – den Richtlinien der Plattform entsprechend, denen zufolge der Stundelohn festgelegt und eine Provision für die Organisation der Dienstleistung abgezogen wird - Dienstleistungen anbietet und nach persönlichen Profilen sucht. 2022 wandte sich die UGT mit einer Beschwerde wegen des Geschäftsmodells von Lowpost an die Arbeitsinspektion.

In **Polen** zeigten die Ergebnisse der ersten Quantitativen Studie zu Plattform-Beschäftigung anhand einer repräsentativen Probe der Bevölkerung<sup>11</sup>, dass 11 % der Befragten mindestens einmal in der Vergangenheit über eine Online-Plattform tätig waren, aber nur 4 % der Befragten gaben an, regelmäßig auf diese Art und Weise tätig zu sein. In Polen wurde Plattformarbeit häufiger von den jüngsten der Befragten ausgeübt: 22 % gehörten der Altersgruppe 18 – 24 Jahre an, 14 % der Altersgruppe 25 – 34 und von den Teilnehmern mit Schulbildung auf dem Niveau der Unterstufe und der unteren Sekundarstufe waren es in beiden Altersgruppen – 17%. Sie lebten auch häufiger in größeren Städten (15 % in Städten mit 200-499.000 Einwohnern und 13 % in Städten mit mehr als 500.000 Einwohnern). Die Plattformarbeit wurde meist als Nebenbeschäftigung (71 %) ausgeführt und die große Mehrheit übte diese Tätigkeit unregelmäßig aus. Bis zu einem Drittel (31 %) der Plattform-Beschäftigten in Polen gaben an, dass sie die Anzahl der mit dieser Tätigkeit im Durchschnitt verbrachten Stunden pro Woche nicht schätzen zu können.

Trotz Vorliegen einer Reihe von anerkannten internationalen Vergleichsstudien zu Plattform-Beschäftigung, die mehrere europäische Länder abdeckte (z.B. Pesole et al. 2018, Huws et al., 2019, Urzi Brancati et al., 2020), wurde Polen bisher kaum berücksichtigt oder hinsichtlich durchgeführter Studien als frei oder fast frei von Plattformen behandelt (z.B. Vaughan and Daverio, 2016, Europäische Kommission 2017, Eurofound 2019, Aleksynska 2021).

Die polnischen digitalen Arbeitsplattformen bieten eine Vielfalt an Tätigkeiten (Auftragsarten) auf verschiedenen Gebieten an, darunter gewerbliche und Bürotätigkeiten, die vor Ort oder Online auszuführen sind.

Fixly.pl bietet Zugang zu Aufträgen - meist vor Ort - für gewerbliche und Büroarbeitskräfte, die einen großen Bandbereich an Qualifikationsanforderungen und Berufen abdecken: von Reinigungskräften über „Mädchen für alles“, Sanitär- oder Elektroinstallateure bis hin zu Lehrern, Architekten und Anwälten. Es werden Dienstleistungen in Haus und Garten offeriert: Design, Bau, Renovierung, Montage, Wartung, Reparaturen, Reinigung, Fahrzeugwartung und -reparatur, Transport, Veranstaltungen, Gesundheits- und Schönheitspflege, Training, Bildung und Übersetzungen, Finanz- und Rechtsberatung, Layout und Drucken. Weitere Plattformen mit einem ähnlichen Angebot und/oder ähnlicher Funktionsweise sind oferteo.pl, zleca.pl. Die zuletzt genannte Plattform bietet Kostenschätzungen für die angefragten Leistungen und veröffentlicht Ober- und Untergrenzen für die verschiedenen Arten von Leistungen. Es gibt

<sup>11</sup> (n=844) Altersgruppe 18–65 zwischen Juli und September 2018 mit Hilfe der CAWI-Methode (Owczarek 2018)

auch Plattformen, die sich auf eine Art von Leistungen konzentrieren; so liegt z.B. der Schwerpunkt von batmaid.pl oder pozamiatane.pl auf Reinigungsarbeiten.

Verschiedene Arten von Online-Tätigkeiten für „Büroarbeiter“ sind auf Useme.eu, einer Plattform für Freiberufler, zu finden. Sie bietet Aufgaben in den folgenden Kategorien ab: Websites und Online-Shops; IT und Programmierung; Multimedia und Fotografie; Texterstellung, SEO, soziale Medien; Grafik, Design, Architektur, Aufgaben für Studenten.

Designer.pl bietet Raum für Wettbewerbe für das Gestalten von Grafik, Audio- und Videoarbeiten, Handelsmarken, Logos und Werbeslogans. Die Arbeiten, die nicht gewonnen haben, können von ihren Autoren auf der Plattform oder außerhalb verkauft werden.

Reachablogger.pl ist eine Plattform, die sich darauf spezialisiert hat, Menschen, die Inhalte in sozialen Medien veröffentlichen (Influencer) mit Werbekunden (Menschen, die Marketinginhalte veröffentlichen wollen) zusammenzubringen. Die Influencer verdienen Geld, indem sie in ihren Medien von den Werbekunden bestellte Texte oder Videomaterial posten. Kommunikation und Abwicklung der Transaktion zwischen beiden Parteien laufen über die Plattform. Ähnliche Plattformen sind Linkhouse.pl und Whitepress.pl. Letztere, die international aktiv ist, richtet sich nicht nur an Herausgeber, sondern auch an Journalisten und bietet neben bezahlten Schulungen auch kostenlosen Zugang zu Artikeln und Webinaren.

Die von TakeTask betriebene App TaskHero für das Crowdsourcing von Mikrotasks, die für die Kunden von TakeTask gleichzeitig von den Nutzern an vielen unterschiedlichen Orten ausgeführt werden (ein Foto in einem Geschäft aufnehmen, den Preis eines Produkts angeben, als Testkäufer tätig sein), ist ein Musterbeispiel für auf Crowdwork basierende Plattformen. Ihr auch in Polen beliebtes globales Äquivalent ist die von Google betriebene App BeMyEye.

In **Schweden** ist es schwierig, die zeitliche Entwicklung und den Umfang von Plattform-Beschäftigung genau zu bestimmen, da es kein (öffentliches) Verzeichnis für Plattformen gibt. Darüber hinaus - und teilweise als Ergebnis dessen - gibt es keinen öffentlichen Zugang zu Statistiken zur Anzahl der Plattform-Beschäftigten und zu Verwaltungsdaten, mit denen digitale Arbeitsplattformen gefunden werden können.

Allerdings wurden kürzlich zwei wichtige Datenquellen zugänglich. Die erste stammt von mehreren europäischen Mehrthemenbefragungen, in die Schweden einbezogen war (Brancati et al. 2020), während die zweite Quelle aus in Schweden durchgeführten Untersuchungen besteht, die entweder von der schwedischen Regierung in Auftrag gegeben wurden (SOU, 2017, und Gullers, 2016) oder von Gewerkschaften (Unionen, 2018). Diese beiden Datenquellen sind relevanter, wie Anxo betonte, „aufgrund erheblicher Probleme hinsichtlich der Vergleichbarkeit der Daten in den europäischen Studien (das Fehlen einer gemeinsamen Definition für Plattform-Beschäftigung und methodologische Probleme), die zu großen Unterschieden bei den geschätzten Zahlen der Plattform-Beschäftigten in Schweden führten. Wir konzentrieren uns deshalb im folgenden Abschnitt auf die Ergebnisse der beiden oben ge-

nannten schwedischen Studien, die besser vergleichbar sind (Anxo, 2021): 27 % in Personentransport, Lieferdiensten und Dienstleistungen im Haushalt; 25 % in Verwaltungs- und Unterstützungsleistungen; 22 % in Kultur und Medien. 83 % der Befragten gaben an, dass die Anzahl der Aufträge im Untersuchungsjahr zwischen 1 und 20 Aufträgen lag. Bei fast der Hälfte der Aufträge waren weniger als 10 Stunden für die Ausführung erforderlich; das bedeutet, dass über die Hälfte der Plattform-Beschäftigten in Schweden die Plattformarbeit als marginale Teilzeitbeschäftigung ausüben und sie vor allem ein Nebenjob ist – neben Bildung oder einer anderen Beschäftigung. Demzufolge scheinen die meisten Plattform-Beschäftigten in Schweden andere Einkommensquellen zu haben.

Es wurden etwa zwanzig Plattformen der Typen 3 und 4 gezählt, die vor Ort oder Online auszuführende Leistungen anbieten. Von ihnen stellen sich siebzehn Unternehmen als Vermittler dar, die Plattform-Beschäftigten gelten also als selbständig; weitere drei Plattformen betrachten sich als Arbeitgeber, die Plattform-Beschäftigte als Mitarbeiter\*innen einstellen. Nur vier Plattform-Unternehmen haben Tarifverträge abgeschlossen.

In **Estland** sind örtlich tätige Plattformen zwar im estnischen Firmenregister<sup>12</sup> eingetragen, es gibt jedoch keine allgemein gültigen Vorschriften für die Registrierung von Plattformarbeit. In Folge dessen beruhen die relevantesten Statistiken zu Plattform-Beschäftigung in Estland auf zwei größeren Umfragen, die vom *Foresight Center (Arenguseire Keskus, 2018; Vallistu ja Piirits, 2021, siehe auch Holts, 2018)* durchgeführt wurden. Diesen Umfragen zufolge hat es jeder vierte Erwachsene in Estland mindestens einmal mit Plattformarbeit versucht. Die Schätzungen ergeben (ausgehend von Umfragedaten aus den Jahren 2018 und 2021), dass ungefähr 7% bis 8% der Esten im Alter zwischen 18 und 64 (d.h. ca. 60.000 Menschen) wöchentlich auf Plattformen tätig sind. Zudem scheint die Zahl der Menschen, die mindestens einmal pro Monat auf Plattformen tätig sind, zuzunehmen. Sie stieg von 10,3 % im Jahr 2018 auf 11,9 % im Jahr 2021. Die 2021 wiederholte Umfrage bestätigte, dass die meisten Plattform-Beschäftigten (über 75 %) immer noch nur in Teilzeit über Plattformen tätig sind. Nur 4,4 % der Beschäftigten betrachten Plattform-Beschäftigung als ihre einzige Einkommensquelle. Wenn man Vollzeitbeschäftigung, Arbeit außerhalb von Plattformen und Plattformarbeit addiert, zeigt sich, dass einige Beschäftigte sehr hohe Gesamtstundenzahlen mit Arbeit verbringen (mehr 60 Stunden pro Woche). Bei den Menschen, die es mindestens einmal mit Plattformarbeit versucht hatten, betrug das durchschnittliche Nettomonats-einkommen 1.017 € (2021). Dieser Wert liegt unter dem mittleren Nettoeinkommen in Estland (1.255 €).

Im Durchschnitt sind Plattform-Beschäftigte in Estland junge, männliche und russisch sprechende Beschäftigte, die im nördlichen oder nordöstlichen Estland leben und eine Vollzeitstelle im Dienstleistungssektor haben. Die Merkmale der Beschäftigten unterscheiden sich stark, je nach Art der Plattform, und die Aufnahme einer Plattform-Tätigkeit hängt in Estland eher von der Kombination mehrerer Faktoren ab als von ein oder zwei grundlegenden Faktoren.

<sup>12</sup> <https://www.rik.ee/en/e-business-register>

In Bezug auf Plattformarbeit und insbesondere in Bezug auf Plattformen der in der aktuellen Studie behandelten Typen 3 und 4 bedeutet die Tatsache, dass Estland eines der am weitesten fortgeschrittenen Länder bei der Einführung der E-Governance (E-Government Development Index) und von Online-Systemen ist, dass die Esten an Online-Dienste und Online-Tätigkeiten gewöhnt sind. Da die meisten der wichtigen öffentlichen Dienstleistungen Online zur Verfügung stehen und von der Mehrheit der Bevölkerung genutzt werden, verfügen die estnischen Arbeitskräfte über eine hohe digitale Kompetenz und die Menschen gewöhnen sich leicht an Plattformarbeit, die traditionelle Dienstleistungen repliziert, und an solche Leistungen, die vollständig Online erbracht werden. Das bedeutet zugleich, dass die gegenwärtig geltenden Vorschriften für Plattformarbeit sich nicht von in traditionellen Sektoren angewandte Modellen unterscheiden, sondern sie einbeziehen. Dies wird in den folgenden Abschnitten dieses Berichtes detaillierter diskutiert. Zusätzlich zu technischen Faktoren führte auch die Corona-Pandemie zu einer stärkeren Verbreitung von IT und professionellen Dienstleistungen in Estland. In einem Interview sagte Johanna Vallistu vom estnischen Foresight Centre, dass die größten Plattformen, über die auch am meisten gesprochen wird, immer noch Plattformen der Typen 1 und 2 sind, die in den Bereichen Verkehrswesen (Uber) und Lieferdiensten (Bolt und Wolt) aktiv sind. Aufgrund mangelnder Daten und fehlender Registrierung der Beschäftigten ist es schwierig, den künftigen Trend einzuschätzen. Einige neuere Plattformen umfassen spezialisiertere „traditionelle Gigs“ (Typ 3, ebd.), wie z.B. Pflegeleistungen (caremate.ee, helpi.c.com/en), Gesundheit und Beratung (minudoc.ee) oder Rechtsberatung (hugo.legal/en) sowie webbasierte Kinderbetreuungsdienste (kideo.call.com). Hierzu gehören auch Plattformen, die Auftraggeber und Arbeiter für die Ausführung vieler verschiedener traditioneller, vor allem physischer Arbeiten zusammenbringen (treamer.com/en/Estonia) (auch Typ 3), und Plattformen, die physische und Online-Arbeit miteinander verbinden (goworkabit.com) oder bei denen die Leistungen Online erbracht werden (wisestly.ee) (Typen 3 und 4).

Im Jahr 2022 gab es acht Hauptkategorien von Plattform-Beschäftigung in Estland. Kategorie 1 umfasst das Verkehrswesen und Kategorie 2 umfasst Essen-Lieferungen und sonstige Lieferungen. Beide wurden im ersten Teilprojekt „Don't GIG Up!“, Typen 1 und 2) untersucht. Die Kategorien 3 bis 6 umfassen Haushaltsarbeiten, persönliche Pflegedienste, Bürotätigkeiten und professionelle Dienstleistungen (Typ 3 im aktuellen Projekt, dargestellt in den Fallstudien zu Treamer, CareMate und GoWorkaBit). Die Kategorien 7 und 8 umfassen Verwaltungstätigkeiten und kreative Arbeit oder IT-Leistungen (Typ 4 im aktuellen Projekt, dargestellt zum Teil durch Wistestly).

## *Fokus auf die neuen Beschäftigungssysteme. Neue Geschäftsmodelle für Plattformen der Typen 3 und 4*

Am interessantesten an den Plattformen der Typen 3 und 4 sind ihre neuen Geschäftsmodelle.

In **Italien** fehlt eine theoretische Analyse der Geschäftsmodelle für die Plattformen der Typen 3 und 4. Ein neues Geschäftsmodell für die Plattformen des Typs 3 zeigt sich bei der im Rahmen des aktuellen Projekts analysierten Plattform DIGITAL WORK CITY, die von dem Startup White Libra S.r.l. entwickelt wurde. Es handelt sich dabei um ein Softwareunternehmen, das Beschäftigte bei der Vertragsgestaltung mit Beratungsleistungen und durch die Vereinfachung der Verhandlungen unterstützt. White Libra spricht vor allem Profis in den Bereichen digitale Dienstleistungen und Marketing, spezialisierte Techniker und auch Designer an, indem den Beschäftigten ein Raum und hochwertige Dienstleistungen zur Unterstützung angeboten wird. Es ist eine Art „STADT FÜR DIGITALE ARBEIT“, d.h. eine digitale Struktur, mittels derer zwar Nachfrage und Angebot bei den verschiedenen Tätigkeiten zusammengebracht werden, die aber auch all die Leistungen und Unterstützung anbietet, die für die Ausführung dieser Tätigkeiten erforderlich sind. Wie ein Co-Roboter oder eine Co-KI stellt DIGITAL WORK CITY eine technische Infrastruktur bereit, die die Beschäftigten begleitet und ihnen in Echtzeit sämtliche Leistungen anbietet, die sie benötigen. Die Plattform strebt danach, für die Beschäftigten eine „grüne Wiese“ darzustellen, die ihnen Flexibilität bietet und sie auch aktiv unterstützt, indem sie ihnen hilft, neue Stellen zu finden, wenn ein Unternehmen in eine Krise gerät. Allerdings besteht das Risiko, dass White Libra als Zeitarbeitsagentur aufgefasst werden könnte. Für die Beschäftigten bei DIGITAL WORK CITY gelten die italienische Arbeitsgesetzgebung und der Tarifvertrag für den tertiären Sektor sowie spezielle Tarifverträge auf Unternehmensebene. Die Plattform bietet auch für örtliche Berater Informationen dazu, ob es Ausnahmen für ausländische Arbeitskräfte gibt. Hinsichtlich des Beschäftigungsverhältnisses ist zu sagen, dass die Plattform Beschäftigte mit langfristigen Verträgen und mit befristeten Freiberuflerverträgen anstellen kann, je nachdem, was sie vorziehen und an welcher Art von Projekt sie sich beteiligen werden. White Libra hat ein Empfehlungssystem entwickelt, mit dem die Projektangaben (Beschreibungen, Ziele, Kosten, Dauer usw.) und Angaben zum Unternehmen (Budget, Verträge, Branche usw.) mit den Daten der Nutzer (Kompetenzen, Verfügbarkeit, persönliche Angaben, Portfolio usw.) abgestimmt werden. Die Abstimmung umfasst auch Auftragsposts, die Suche nach Beratung und Bitten um Angaben, die Zuteilung von Aufgaben erfolgt jedoch durch die Projektleiter\*innen. Die Vergütungsregeln hängen von der Vertragsart ab und die Plattform berechnet den Unterschied zwischen den Vertragskosten und dem Gesamtwert der einzelnen Beschäftigten für einzelne Aufgaben. White Libra zahlt eine Prämie, wenn Beschäftigte höhere Leistungen als gefordert erbringen. Falls Beschäftigte unter dem geforderten Leistungsniveau bleiben, berät White Libra intern darüber, wie die Leistung der Beschäftigten verbessert werden kann (E-Learning oder ein neuer Vertrag oder neue Aufträge usw.). Im Prinzip bietet White Libra PMI und Startups die Möglichkeit, Personalarbeit auszulagern (Rekrutierung, Vertragsabschluss, Personalverwaltung) und großen Unternehmen wird das Management der Zusammenarbeit mit Freiberuflern angeboten. White Libra bietet auch SaaS-

Leistungen (Software als Dienstleistung) für Unternehmen an, die ein eigenes Ökosystem entwickeln wollen.

In **Deutschland** sind die Geschäftsmodelle von Plattformen der Typen 3 und 4 sehr unterschiedlich. Die beiden analysierten Plattformen des Typs 3 wenden unterschiedliche Unternehmensstrategien an. Content.de ist ein Beispiel für höher qualifizierte Aufgaben, die an eine Crowd verteilt werden, und die Geschäftstätigkeit konzentriert sich auf professionelle Erstellung und professionelles Management von textbasiertem (Internet-)Content. Darüber hinaus bietet die Plattform weitere Dienstleistungen wie z.B. Komplettservice (hier übernimmt die Plattform den gesamten Prozess von der Einweisung bis zum Autorenmanagement einschließlich Abstimmung und Korrektur), Beratungsleistungen, Datenanalyse oder Übersetzungen, sowohl als B2B- und auch als B2C-Leistungen. Die Autor\*innen müssen eine Prüfung mit Fragen zu Zeichensetzung und Rechtschreibung bestehen und einen Mustertext mit einem Umfang von 300 bis 400 Wörtern einreichen. Danach wird über die Anfangseinstufung der Autor\*innen entschieden. Die Vergütung – und der Preis der Produkte – ist strikt an die Einstufung der Autor\*innen gebunden. Obwohl dies die Möglichkeit böte, für hohe Qualität hohe Preise zu fordern - zumindest für bestimmte Teile der Dienstleistungen - beschreibt sich die Plattform selbst als Marktplatz für kostengünstige Texterstellung, was auf eine Niedrigpreispolitik hinweist. Dies zeigt eine Spannung zwischen Qualität und Preis. Gleichzeitig hängt das Geschäftsmodell solcher Plattformen auch davon ab, dass qualifizierte Freiberufler bereit sind, qualifizierte Leistungen unter unsicheren Bedingungen zu erbringen, die meist nur Einkommen bieten, die als Nebeneinkünfte neben anderen Einkommen fungieren.

Bei Helpling, die andere Plattform des Typs 3, über die Reinigungsdienste vermittelt werden, ist diese Spannung wesentlich weniger deutlich, da hier die Strategie der niedrigen Preise und niedrigen Kosten eindeutig dominiert. Die Plattform bietet B2B- und - was wichtiger ist - B2C-Leistungen zu niedrigen Stundenlöhnen (zwischen 12 und 16 Euro) an, von denen die Gebühren der Plattform (25 %) abgezogen werden. Das führt in vielen Fällen zu Einkommen unter dem in Deutschland vorgeschriebenen gesetzlichen Mindestlohn. In Folge dessen beruht das Geschäftsmodell der Plattform vor allem auf weiblichen migrantischen Arbeitskräften, die einen einfachen, niedrighwelligen Zugang zu Arbeit brauchen, um auf den Arbeitsmarkt zu gelangen und die bereit sind, die niedrigen Einkommen zu akzeptieren - zumindest für eine gewisse Zeit.<sup>13</sup> Ohne den ständigen Zustrom migrantischer Arbeitskräfte würde das Geschäftsmodell sicher kaum über längere Zeit funktionieren. Andererseits könnte die Organisation von Reinigungsarbeiten in Haushalten über Plattformen wie Helpling dazu beitragen, den Anteil von Schwarzarbeit zu senken.

Die Unternehmensstrategie der Plattformen des Typs 4 ähnelt der von Helpling. Clickworker ist zwar wie Content.de auch Mitglied des Code of Conduct für Plattformunternehmen, gibt jedoch eindeutig einer Strategie der niedrigen Preise und niedrigen Kosten den Vorzug. Die Geschäftsbereiche, in denen

<sup>13</sup> ISA (2021). Helpling hilft nicht. Zur Auslagerung von Hausarbeit über digitale Plattformen, in: Altenried, Moritz et al. (Herausg.): Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion. Münster: Westfälisches Dampfboot, 148-167.

die Plattform tätig ist, sind KI-Training und Datenwissenschaft, E-Commerce (wie z.B. Texte, Produktbeschreibungen usw.), mobiles Crowdsourcing (Testkäufe) und Online-Umfragen (Marktforschung und Meinungsforschung). Um diese Dienstleistungen, die vor allem im B2B-Bereich stattfinden, zu erbringen, unterstützt die Plattform die Auftragnehmer dadurch, dass große, arbeitsintensive Vorhaben in kleine Pakete aufgeteilt werden, die dann von den Plattformarbeitern abgearbeitet werden. Es gibt zwar kein Ranking-System, aber es existieren Filter für den Abgleich bestimmter Anforderungen (z.B. Sprachkenntnisse) mit den angebotenen Aufgaben. Die Auftraggeber wollen für die Ausführung der Aufgaben in der Regel so wenig wie möglich bezahlen, und die Plattform stellt ihnen empirische Daten bereit, indem ein Vergütungsniveau angegeben wird, bei dem davon ausgegangen werden kann, dass innerhalb einer angemessenen Zeitspanne genügend Plattformarbeiter für die Ausführung der Aufgabe gefunden werden können. Aufgrund der niedrigen Einkommen beschreibt das Unternehmen, das die Plattform betreibt, die von der Plattform gebotenen Einkommensmöglichkeiten als Nebeneinkommen. Andererseits ist es genau das, was die Plattform für die selbständigen Beschäftigten attraktiv macht. Sie können so ein zusätzliches Einkommen erlangen, ohne sich mit Verträgen oder anderen formellen Komplikationen befassen zu müssen. Es ist also die Tatsache, dass in Deutschland Plattformarbeit vor allem als Quelle von Nebeneinkommen genutzt wird, die dafür sorgt, dass das Geschäftsmodell der Plattformen möglich und dauerhaft tragfähig ist – solange die Plattform-Beschäftigten die niedrigen Löhne akzeptieren.

In **Frankreich** haben wir eine Hybridisierung von traditionellen und Plattform-Akteuren festgestellt. Dieser Trend wird insbesondere bei den Plattformen für qualifizierte Dienstleistungen des Typs 3 deutlich. Angesichts der Herausforderungen, die von der Konkurrenz durch die Vermittlungsplattformen sowohl auf ihren eigenen Märkten als auch bei der Suche nach Arbeitskräften hervorgerufen werden, entwickeln traditionelle Akteure eine Reihe von Strategien. Für Unternehmen, die digitale Dienstleistungen anbieten, besteht die Herausforderung darin, eigene Plattformen zu schaffen, die attraktiv für Freiberufler sind und die Bedürfnisse der Auftraggeber befriedigen, gleichzeitig aber die Transaktionskosten senken. Dieser Weg wird von den meisten Beratungsfirmen eingeschlagen, die Plattformen unter ihrer eigenen Marke ins Leben rufen. Zeitarbeitsagenturen haben ihrerseits Vermittlungsplattformen geschaffen oder erworben und damit unterschiedliche Ergebnisse erzielt, nicht zuletzt aufgrund der Schwierigkeiten, die daraus erwachsen, ein auf physischer Arbeit gegen Gehaltszahlung beruhendes Zeitarbeitsgeschäft mit virtueller, selbständiger freiberuflicher Tätigkeit zu verbinden. Wie es bei wachsenden Märkten mit einer ständig zunehmenden Zahl von Akteuren oft der Fall ist, wird es aus Gründen der wirtschaftlichen und betrieblichen Effizienz notwendig, zu rationalisieren. Unter diesen Bedingungen ist es wahrscheinlich, dass der Markt für Plattformen, die Freiberufler vermitteln, einen identischen Prozess durchlaufen wird, der zur Bildung von „Super-Vermittlern“ führt, die zwischen den auftraggebenden Nutzer\*innen und den Plattformvermittlern stehen.

Ein weiterer sehr interessanter Trend ist die Entwicklung hin zu Kollektivorganisationen von Freiberuflern. Bisher war es für Kollektive von Freiberuflern schwierig, sich im Wettbewerb zu den großen kapitalistischen Freiberufler-Plattformen zu positionieren. Letztere konzentrieren sich vor allem auf die



Schaffung von Werten für die Kunden unter Benachteiligung der Beschäftigten, auf die das gesamte Risiko übertragen wird. Im Gegensatz dazu sind Freiberuflerkollektive vor allem darauf ausgerichtet, die Freiberufler in die Lage zu versetzen, ihre Möglichkeiten, Kunden zu finden, zu verbessern und sich kollektiv zu organisieren. Dies trifft vor allem auf Plattformen wie Hubl, aber auch Collective.work zu.

In **Spanien** könnte Lowpost als eine Plattform des Typs 4 betrachtet werden. Sie stellt sich selbst als Unternehmen mit Zugang zu mehr als 65.000 Autoren für fast alle Arten von Online-Content dar. Sie bietet Aufgaben oder Textpakete in Form von Unterbietungsauktionen an und ruft so einen Wettbewerb zwischen den registrierten, nach Vergütung strebenden Beschäftigten hervor. Allerdings sind diese alle Freiberufler, denen das Unternehmen die volle Verantwortung auferlegt und die von ihm bestraft werden, wenn sie die Aufgaben nicht so erfüllen, wie es in den Anweisungen und den Anforderungen der Kund\*innen vorgegeben ist. Darüber hinaus wird die von den eigenen Beschäftigten der Plattform und von Nutzer\*innen gelieferte Arbeit bewertet. Eine andere Plattform, die man als zum Typ 4 gehörig ansehen könnte, ist TaskRabbit, die dasselbe System nutzt, sich aber auf Tätigkeiten im Haushalt und auf Möbelmontage konzentriert. Zum anderen gibt es Plattformen des Typs 3 wie z.B. Senniors, Aiudo oder Cuidum, die angeben, dass sie Familien dabei unterstützen, geeignete Personen für die Pflege der älteren Familienmitglieder zu finden. Die Arbeitsstruktur ist ähnlich; und obwohl sie sich von Lowpost dahingehend unterscheidet, dass die Beschäftigten nicht selbständig sind, werden sie in diesem Fall von den Familien angestellt. Darüber hinaus gibt die Plattform einige Mindeststandards für die Beschäftigten vor und übernimmt keinerlei Risiken oder Verpflichtungen gegenüber den Beschäftigten.

Bezüglich ihrer Finanzierung und ihres Überlebens lässt sich angeben, dass der Staat und die öffentlichen Verwaltungen die Hauptinvestoren in digitale Plattformen sind. Unternehmen wie YeePLY oder Lowpost - die beide jeweils Untersuchungsobjekt dieser Studie sind - hatten Zugriff auf öffentliche Subventionen und Fördermittel oder wurden sogar unter Anderem aus dem EFRE-Fond der EU mit Fördermitteln für Unternehmertum unterstützt. Dieses Element wiederholt sich bei allen Plattformen und ist Grundlage ihres Geschäftsmodells. Arbeitgeber bringen eine mobile App auf den Markt, die in der Regel durch eine Anfangsinvestition aus ihren eigenen Mitteln oder durch Fördermittel oder Subventionen finanziert wurde. Nachdem die Plattformen ihre Tätigkeit aufgenommen haben, werden sie in der Regel über Systeme von Finanzierungsrunden privater Unternehmen oder von Investmentfonds finanziert. Dies ist der Fall bei Senniors, einer Plattform, die zwei Jahre nach ihrer Gründung im Jahr 2020 bis Ende 2022 5 Millionen Euro aus Investmentfonds spezialisierter Gesundheitsunternehmen, Banken und anderen privaten Unternehmen einstrich. Es ist jedoch kein neues Phänomen, dass vielen der Startups ständig das Geld ausgeht oder sie nur wenige Jahre bestehen<sup>14</sup>. Allerdings erhalten viele von ihnen keine finanzielle Unterstützung, haben jedoch auch Großunternehmen und öffentliche Körperschaften unter ihren Kunden, die zu ihrem Überleben auf dem Markt beitragen.

---

<sup>14</sup> Vera H., Lucía (2015). [Nueve de cada diez startups no llegan a los tres años de vida. Emprendedores, Cinco Días.](#)

In **Polen** kann man dagegen zwischen drei hauptsächlichen Geschäftsmodellen von Beschäftigungsplattformen unterscheiden. Beim ersten Modell, das man bei Fixly.pl oder Oferteo.pl findet, zahlen bei der Plattform registrierte Anbieter von Dienstleistungen (Beschäftigte) für den Zugang zu Angeboten (Anforderung von Dienstleistungen), die für eine gewisse Zeit angeboten werden, und die Gebühr kann mit Einschränkungen hinsichtlich der Anzahl der verfügbar gemachten Angebote oder der Anzahl der Angebote, auf die ein Dienstleister antworten darf, verbunden sein. Bei diesem Modell mischt sich die Plattform nicht in die Vertragsverhältnisse zwischen den Dienstleister\*innen und Auftraggeber\*innen (Kund\*innen) oder deren Bedingungen ein, und sie übernimmt auch keinerlei Verantwortung für die Richtigkeit der von den Parteien in ihren Angeboten gemachten Informationen oder für die Qualität der vereinbarten Dienstleistungen. Von Online-Anzeigentafeln unterscheidet sich die Plattform dadurch, dass sie Algorithmen verwendet, um Aufträge (oder Bitten um Angebote) zuzuweisen und dass sie Gebühren für den Zugang zu bestimmten Aufträgen (Bitten um Angebote) festlegt.

Beim zweiten Geschäftsmodell wird den Dienstleistern (Beschäftigten) ein prozentualer Anteil von ihrer Vergütung für die erfolgreich über die Plattform abgeschlossene Vereinbarung zur Ausführung einer bestimmten Leistung (Erledigung einer bestimmten Aufgabe) abgezogen. Dieses Modell wird von Plattformen genutzt, die Publizisten (Influencer) oder Journalisten mit Werbetreibenden zusammenbringen, z.B. erhebt Reachablogger.pl eine Gebühr von 15 %, Whitepress.pl erhebt eine Gebühr von 20 % auf den ersten Auftrag und 10 % auf Folgeaufträge desselben Niveaus. Bei diesem Modell bringt die Plattform nicht nur die Beteiligten zusammen, sondern regelt auch die Bezahlung über ein Treuhandkonto oder eine ähnliche Regelung (so dass die Kund\*innen die Plattform bei Erteilen des Auftrags bezahlen und die Auftragnehmer bei Abschluss der Aufgabe und Abnahme durch die Kund\*innen von der Plattform bezahlt werden) und die Plattform bleibt auch der einzige Kommunikationskanal zwischen den Parteien. Useme.eu, eine Plattform für Freiberufler, die dasselbe Modell anwendet, erzielt zusätzlich dazu Einnahmen mit der Erstellung von Rechnungen für Freiberufler, die nicht als Dienstleister bei ihr registriert sind, aber die Rechnungen für die Zahlungsabwicklung mit ihren Kund\*innen benötigen. Für die Rechnungstellung erhebt die Plattform eine Gebühr.

Das dritte Modell, das z.B. von TaskHero genutzt wird, konzentriert sich auf bilaterale Beziehungen zwischen der Plattform und sogenannten Agenten. Die Aufgaben werden nach von TaskHero festgelegten Sätzen bezahlt, es werden keine Gebühren erhoben und die Agenten registrieren sich kostenlos. Die Plattform verdient dadurch Geld, dass sie Kund\*innen wie z.B. im FCMG-Sektor tätigen Unternehmen Dienstleistungen anbietet und der Zugang zu Marketinginformationen, die mittels Crowdwork erlangt werden, ist nur ein Teil dieser Leistungen.

In **Schweden** gibt es zwar das Geschäftsmodell des Typs 4 nicht, aber es ist interessant festzustellen, dass Plattformen des Typs 3 wie z.B. TaskRunner, Tip-tapp und Yepstr die Vermittlung von ehemals traditionellen „Gig“-Tätigkeiten übernommen haben. 2018 wies die schwedische Regierung die Swedish Work Environment Authority [für das Arbeitsumfeld zuständige Behörde] an, ein Pi-

lotprojekt in Form einer Kontrolle mit Fokus auf diese neuen Formen der Organisation von Arbeit durchzuführen. Die Swedish Work Environment Authority führte im Rahmen des Pilotprojekts 48 Inspektionen durch, darunter auch Folgeuntersuchungen. Insgesamt wurden 28 Unternehmen durch das Projekt erfasst, darunter acht Dachunternehmen und fünf Plattformunternehmen. Im Ergebnis der Kontrollen verpflichtete die Agentur zwei der Unternehmen zu Bußgeldzahlungen wegen Verletzung ihrer Verantwortung als Arbeitgeber. Diese beiden Unternehmen waren TaskRunner und Tiptapp. In beiden Fällen gab das schwedische Verwaltungsgericht den Unternehmen Recht mit der Begründung, dass sie nicht als Arbeitgeber gälten und demzufolge nicht für das Arbeitsumfeld der Runner verantwortlich wären. Andererseits beschloss Yepstr, sein Geschäftsmodell anzupassen und die Beschäftigten, die Leistungen über die Plattform erbringen, direkt anzustellen. Dies geschah insbesondere aufgrund der Tatsache, dass die Swedish Work Environment Authority die Gig-Industrie 2020 kritisiert hatte und gefordert hatte, dass die Unternehmen mehr Verantwortung für das Arbeitsumfeld der Menschen übernehmen, die die Leistungen erbringen. Damit gelang es der Plattform, ihre Reputation in der schwedischen Öffentlichkeit und der Politik zu erhöhen.

Von den vier im Rahmen der **estnischen** Fallstudien untersuchten Unternehmen wurde nur eins (Tremer) nicht in Estland gegründet. Obwohl die anderen drei Plattformen unterschiedliche Leistungen anbieten (Caremate bietet Pflegeleistungen, GoWorkaBit bietet vor allem physische Leistungen und bei Wisestly geht es vor allem um Online-Arbeit), gibt es Ähnlichkeiten in den von ihnen angewandten Geschäftsmodellen. Viele Esten haben eigene Unternehmen (19 % den jüngsten Angaben einer SEB-Umfrage von 2019 zufolge). Seit 2018 haben die estnischen Behörden die Möglichkeit propagiert, dass selbständige Unternehmer das mit selbständiger Tätigkeit einschließlich Plattformarbeit verdiente Einkommen über ein Unternehmerkonto melden können. In vielen Fällen fordern (z.B. Caremate) oder bieten die estnischen plattformbasierten Unternehmen zumindest die Möglichkeit (GoWorkaBit und Wisestly), dass die Beschäftigten als Unternehmer tätig sind. Bei Caremate müssen die Pflegekräfte oder über die Plattform Beschäftigten ein eigenes Unternehmen haben und die Verantwortung für ihre eigenen Auftraggeber\*innen übernehmen, also für diejenigen, die die Leistungen über die Plattform in Anspruch nehmen. In diesem Fall handelt es sich um ein B2B2C-Geschäftsmodell, bei dem die Beschäftigten und die Plattform als Unternehmer miteinander interagieren und die Beschäftigten die Leistungen für die Auftraggeber\*innen erbringen.

Während die Plattformen GoWorkaBit und Wisestly auch das B2B2C-Modell anbieten, wenn Beschäftigte ihr eigenes Unternehmen haben, verhandelt in vielen Fällen die Plattform den Vertrag des Beschäftigten mit dem Unternehmen, das die Arbeit in Auftrag gibt. Demzufolge kann es sich um ein B2B-Geschäftsmodell handeln, bei dem die Plattform die Arbeitnehmer bereitstellt und das Unternehmen, das diese beschäftigt, die Verantwortung für sie im Rahmen eines befristeten Vertrags zwischen dem Unternehmen und der/dem Angestellten übernimmt. In beiden Fällen (wenn Personen als Unternehmer registriert sind oder wenn ein Unternehmen Beschäftigte von der Plattform anstellt), verlagert die Plattform die Verantwortung für die Erbringung der Leistung entweder auf den Unternehmer oder auf das auftraggebende Unternehmen.

Treamer, ein Unternehmen in finnischem Besitz, ist unter den Fallstudien die einzige estnische Plattform, die Beschäftigte selbst einstellt und registriert. In diesem Fall handelt es sich weitgehend um ein B2C-Geschäftsmodell, bei dem die Plattform die Arbeitskräfte bereitstellt und die Verantwortung dafür übernimmt, dass die Leistungen für die Kund\*innen erbracht werden (in diesem Fall für das Unternehmen, das Zeitarbeitskräfte braucht). Die bei der Plattform Treamer Beschäftigten haben keine Unternehmerkonten, da diese Konten nicht mit dem finnischen Geschäftsmodell kompatibel sind. Die Plattform gibt deshalb an, mehr Verantwortung für die Beschäftigten zu tragen, indem sie sie direkt anstellt und die von ihnen geleistete Arbeit über die Plattform abzurechnen.

## *Beschäftigte und Interaktionen zwischen Plattform und Personen stärker betonen als Prozesse und digitale Tools; Schutz der Beschäftigten*

Im Abschlussbericht des Projekts Don't GIG Up! wurde schon festgestellt, dass das Geschäftsmodell vieler Plattformen global oder zumindest international ausgerichtet ist. Dies gilt insbesondere für Crowdwork-Plattformen, die weltweit tätig sein können, und bei denen nur vorausgesetzt wird, dass Englisch die Arbeitssprache der Plattform ist. Dies führt zu der Frage, ob und wie die Plattformen sich an nationale oder örtliche Gegebenheiten anpassen und ob bei Plattformen unterschiedlicher Länder die Arbeit unterschiedlich organisiert ist.

Die jüngsten Feststellungen zu Strategieinitiativen in unterschiedlichen Ländern betonen diesen Aspekt und zeigen kaum Veränderungen im Vergleich zu den früheren Ergebnissen.

Darüber hinaus befassen sich die meisten Untersuchungen, Strategieinitiativen und Basisaktionen zum Schutz der Rechte der Plattform-Beschäftigten und zur Förderung der Transparenz der Geschäftsmodelle der Plattformen auf Plattformen der Typen 1 und 2, wobei Lieferdienste die Debatte weiterhin dominieren.

Es folgt eine kurze Analyse einiger Probleme, denen sich Plattform-Beschäftigte gegenübersehen, die traditionelle Gigs und qualifizierte Dienstleistungen ausführen (Typ 3), und eine Analyse von Problemen, die mit Crowdwork-Plattformen zusammenhängen, über die Mikrotasks ausgelagert werden (Typ 4). Die wichtigsten in der jüngsten Vergangenheit von Basisbewegungen und Gewerkschaften durchgeführten Initiativen befassten sich mit den Arbeitsbedingungen bei Lieferplattformen; die Entwicklung des Präzedenzrechts und die Basisinitiativen befassen sich fast ausschließlich mit Fahrern und Lieferplattformen.

In **Italien** ist das Konzept der Beschäftigung immer noch ein grundlegendes Element für Initiativen und Forderungen gegenüber der Gig-Initiativen, trotz der in Europa stattfindenden technischen Veränderungen und der Debatte über den sozialen und wirtschaftlichen Status der Gig Worker. Die öffentliche

und politische Debatte konzentriert sich immer noch fast ausschließlich auf Plattformen, die Lieferdienste und Personentransportleistungen anbieten. In dem Gesetz 128/2019, mit dem das Gesetzdekret 81/2015 (Arbeitsgesetz) geändert wurde, werden zwei verschiedene Regimes für Plattform-Beschäftigte festgelegt. Das erste und breitere Regime (neuer Paragraph 2, Absatz 1 des Arbeitsgesetzes) gilt für die sogenannten hetero-organisierten Beschäftigten (d.h. die Beschäftigten, deren Tätigkeit hauptsächlich persönlich, kontinuierlich und einseitig von den Kund\*innen) „über Plattformen“ organisiert wird. Unter diesen Bedingungen gelten die Plattform-Beschäftigten weiter als „quasi-unterstellt“ und genießen den Schutz des Beschäftigtenstatus. In dem zweiten, strikteren Regime (neues Kapitel V, d.h. Paragraph 47 ff. des Arbeitsgesetzes) werden mehrere Maßnahmen festgelegt, die ausschließlich für „selbständige Fahrer, die Güter unter Nutzung von zweirädrigen Fahrzeugen in städtischen Gebieten liefern“ gelten (Arbeitsschutzmaßnahmen, Vorschriften zur Vergütung wie z.B. das Stücklohn-Verbot usw.). Es ist hervorzuheben, dass diese Vorschrift die Konzentration des Gesetzgebers auf die Lieferplattformen bestätigt und damit viele Fragen hinsichtlich der Regulierung der Tätigkeit von Plattformen, die andere Leistungen erbringen, offen bleiben. Allerdings versuchte der Gesetzgeber mit dieser Reform tatsächlich das Problem der falschen Klassifizierung des Beschäftigungsstatus zu lösen.

Der Gesetzesrahmen in Italien befindet sich immer noch in einem komplexen Reformprozess. Die italienische Regierung schlägt - auch auf Anregung der Arbeitsgerichte (C. Cass, 24. Januar 2020, Nr. 1663, der sogenannte Foodora-Fall) - insbesondere vor, die Tätigkeit von Gig Workern dem persönlichen Bereich gemäß Paragraph 2 des Gesetzes Nr. 81 vom 15. Juni 2015 zuzurechnen (d.h. dem besonderen Regime, das für jegliche Selbstständigkeit mit Merkmalen von Anstellungsverhältnissen unter Anwendung des mit Anstellung verbundenen Schutzes (Lohn, Sozialversicherung, Mutterschutz, Arbeitszeiten usw.) gilt. Es gibt Autoren, die eine solche Ansicht teilen (Carabelli, Spinellicci, 2019). Es gibt auch Rechtsanalysen zu einem weiteren Thema (Faioli, 2017, 2020 und 2023): es wird angenommen, dass die über digitale Plattformen ausgeführten Tätigkeiten - insbesondere Tätigkeiten, die für Unternehmen der Gig-Ökonomie in Form von Güterlieferungen ausgeführt werden (z.B. Deliveroo, Foodora, Just Eat usw.) oder für Einzelpersonen oder Haushalte (z.B. Vicker, TaskRabbit usw.) erbrachte Leistungen dem italienischen Gesetz Nr. 81 vom 15. Juni 2015 und dem Gesetz Nr. 276 vom 10. September 2003 zufolge als über Zeitarbeitsagenturen ausgeübte Tätigkeit zu betrachten sind. Die digitale Plattform (z.B. Foodora) arbeitet mit den Kund\*innen (Restaurants, Pizzerien usw.) zusammen bei der Koordination, Verwaltung, Kontrolle und in einigen Fällen Bestrafung der Beschäftigten/Fahrer, um eine Nutzeranforderung zu erfüllen (z.B. ein Restaurant oder ein Café, die der Plattform beitreten), d.h. Essen an Besteller\*innen zu liefern. So müssen die Restaurantbetreiber keine Angestellten einsetzen, sondern sie nutzen die Beschäftigten einer Zeitarbeitsagentur, indem sie auf die digitale Plattform zugreifen (Foodora). Dies ist mit einer zweifachen Konzept-Verschiebung verbunden: einerseits - *de jure condendo* - würden die digitalen Plattformen (Foodora, Deliveroo usw.) den Bestimmungen der Gesetze Nr. 81/2015 und 276/2003 unterliegen (mit einigen notwendigen Änderungen hinsichtlich Sanktionen und Bezugnahme auf Tarifverhandlungen), falls sie Zeitarbeitsagenturen würden, andererseits (und das ist der wichtigste Aspekt der hier vorliegenden Analyse) wären solche di-

gitalen Plattformen (Foodora, Deliveroo usw.) Teil des vereinheitlichten Netzwerks (oder besser Einheitsnetzwerkes) aktiver Arbeitsmarktmaßnahmen, mit ihrer Fähigkeit, sich an der Vergabe von Arbeitsaufträgen und der Vermittlung (d.h. dem in Übereinstimmung Bringen von Arbeitsnachfrage und -angebot) sowohl bei traditionellen Tätigkeiten (wie schon bekannt) und Tätigkeiten in der Gig-Ökonomie zu beteiligen. Wenn man also annimmt, dass die über digitale Plattformen ausgeführten Tätigkeiten (wie im Fall von Deliveroo, Foodora usw.), die insbesondere auf die Lieferung von Gütern abzielt, als Arbeit für Zeitarbeitsagenturen zu betrachten ist, sollten wir hervorheben, dass zumindest *de jure condendo* der italienische und der europäische Gesetzgeber von dieser Auffassung abgehen sollte, um (i) um die Gültigkeit einer Reihe von schon bestehenden Maßnahmen des Arbeitsgesetzes, der Sozialversicherung und des Schutzes gewerkschaftlicher Arbeit auf die bei solchen digitalen Plattformen Beschäftigten auszuweiten und Bezug zu nehmen auf Tarifverhandlungen zur Festlegung einiger Aspekte hinsichtlich Löhnen und Arbeitskosten und (ii) die Möglichkeit zu nutzen, die Beschäftigungsfähigkeit durch die Entwicklung smarterer und effizienter Zuordnungsmechanismen zu verbessern. Ein solcher Ansatz ist auf den Gedanken zurückzuführen, dass für die über digitale Plattformen ausgeführten Arbeiten spezielle Regeln unter Bezugnahme auf die für Zeitarbeit über Agenturen ausgeführten Tätigkeiten (Marktgestaltung) eingeführt werden müssen.

Die Möglichkeit, dass italienische Gewerkschaften - durch Tarifverhandlungen - ein Lohnniveau für Gig Worker oder sogar Schutzformen festlegen können, wurde in der nationalen Vereinbarung über Tarifverhandlungen (NCBA) für Logistik, Gütertransport und Speditionen 2017 und 2021 festgelegt. Eine neue Position (d.h. „ciclofattorino“) wurde mit dem Gedanken umgesetzt, in einer solchen Branche einen dem Angestelltenstatus vergleichbaren Schutz einzuführen. Ein solcher Schutz ist anteilmäßig und hängt von der jeweiligen befristeten Tätigkeit ab (siehe CCNL, Logistica, Trasporto Merci, Spedizione und das entsprechende Protokoll vom 20. November 2020). Es wird deutlich, dass auch die italienischen Gewerkschaften sich ausschließlich auf die Beschäftigten von Lieferplattformen konzentriert haben und es schwierig fanden, sich mit Plattformen der Typen 3 und 4 zu befassen, die sie bisher außer Acht gelassen haben. Eine Ausnahme bildet die italienische Babysitter-Plattform Le Cicogne, wo die NCBA für häusliche Arbeiten angewandt wird.

In **Deutschland** gibt es noch keine neuen Vorschriften zu Plattformarbeit. Allerdings wurden durch die Politik einige der vom BMAS in seinem Weißbuch „Arbeit 4.0“ angestoßen Prozesse fortgeführt. Dazu gehört die Verbesserung der Datenlage zur Verbreitung und den Formen der Plattformarbeit und die Einrichtung einer „Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft“, die den sozialen und politischen Dialog zu Plattformarbeit intensivieren soll. Ein wichtiges Ergebnis dieses Dialogs sind die „Eckpunkte des BMAS für faire Arbeit in der Plattformökonomie“, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Ende 2020 veröffentlichte und die den Rahmen für weitere politische Initiativen und gesetzliche Regelungen vorgeben sollen (BMAS, 2020). Insbesondere werden in dem Papier des BMAS mehrere Bereiche der Regulierung angegeben, mit denen eine „faire Arbeit in der Plattformökonomie“ sichergestellt und die Gleichberechtigung der Marktteilnehmer gesichert werden soll:

- i. Einbeziehung der soloselbständigen Plattform-Beschäftigten in die gesetzliche Rentenversicherung und Einbeziehung der Plattformen in die Beitragszahlung;
- ii. Prüfung, ob und wie die Unfallversicherung verbessert werden kann;
- iii. Schaffung der Möglichkeit für soloselbständige Plattform-Beschäftigte, sich zu organisieren und gemeinsam grundlegende Bedingungen für ihre Tätigkeit mit den Plattformen zu verhandeln;
- iv. Verlagerung der Beweispflicht vor Gericht zur Klärung des Beschäftigungsstatus und damit Schaffen eines niedrighwelligeren Zugangs für Plattform-Beschäftigte zu Gerichten, um ihre Rechte durchzusetzen;
- v. Zulassen, dass Plattform-Beschäftigte ihre Bewertungen zu anderen Plattformen mitnehmen, und damit Verringerung ihrer Abhängigkeit von einzelnen Plattformen;
- vi. Entmutigung der Plattformen, bestimmte vertragliche Regelungen zu verwenden, z.B. durch Festlegen einer Mindestkündigungsfrist;
- vii. Sicherstellen, dass Allgemeine Geschäftsbedingungen, die die Plattformbeschäftigten einseitig benachteiligen, einfacher und weniger kompliziert gerichtlich geprüft werden können;
- viii. Schaffen von Transparenz und Meldepflichten für alle Plattformbetreiber, um die Datenlage zur Plattformökonomie zu verbessern.

Der Aspekt der Einbeziehung in das Sozialversicherungssystem wurde in den Koalitionsvertrag der gegenwärtigen Bundesregierung aufgenommen, und zwar sowohl in der Form eines leichteren Zugangs Selbständiger zur Arbeitslosenversicherung als auch in Form einer Einbeziehung der Selbständigen in das Rentenversicherungssystem. Diese Änderungen würden viele der Menschen betreffen, die über Plattformen der Typen 3 und 4 tätig sind, zumindest diejenigen, für die die Plattformarbeit die Haupteinkommensquelle ist.

Darüber hinaus wurde durch Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) zu Plattform-Beschäftigung die Auffassung in Frage gestellt, dass Plattformarbeit selbstständige Arbeit wäre. Eine der ersten Entscheidungen dieser Art wurde 2020 bezüglich der Klage eines Plattform-Beschäftigten gefällt, der eine App genutzt hatte, um Waren zu prüfen - eine Tätigkeit, die als Plattformarbeit des Typs 4 bezeichnet werden kann. Der Beschäftigte hatte ab 2017 regelmäßig für ein Unternehmen die Präsentation von Waren in Geschäften und Tankstellen geprüft und Fotos und Fragen zur Produktwerbung verwendet. Dabei handelte es sich um Mikrotasks, die über eine Plattform auf der Grundlage einer „Basisvereinbarung“ und zu von dem Unternehmen vorgegebenen Allgemeinen Geschäftsbedingungen ausgeführt wurden. Das BAG entschied in letzter Instanz, dass zwar keine Verpflichtung dazu vorlag, der Beschäftigte jedoch vom Bewertungssystem der Plattform dazu angehalten wurde, die Kontrolltätigkeiten auszuführen, um so in der Lage zu sein, einen höheren Stundenlohn zu erzielen. Aus Sicht des BAG ist er deshalb als Angestellter zu betrachten, der in persönlicher Abhängigkeit Tätigkeiten ausführt, die auf Anweisungen beruhen und von anderen bestimmt werden. Diese Entscheidung stellt einen Bruch mit den früheren Rechtsauslegungen dar, denn es war das erste Mal, dass das oberste Arbeitsgericht selbstständige Plattformarbeit als Arbeitsverhältnis betrachtete. Der entscheidende Faktor ist der spe-

zifische Charakter der Tätigkeit und die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses. Dieser Entscheidung zufolge sind allgemeine Klassifikationen von Beschäftigungsverhältnissen nach Tätigkeitsarten nicht mehr möglich, sondern die Rechtslage muss für jeden Fall einzeln untersucht werden (BAG, 2020).

In **Frankreich** wurde bis vor Kurzem vor allem über die Neueinordnung von bei Plattformen der Typen 1 und 2 Beschäftigten als Angestellte diskutiert. Die Plattformen für qualifizierte Tätigkeiten des Typs 3 haben sogar ihr Geschäft dadurch gefördert, dass sie gegenüber Auftraggeber\*innen und Kund\*innen den Anspruch erheben, sie in die Lage zu versetzen, sich vor einigen der mit der Nutzung geistiger Leistungen verbundenen Risiken zu schützen. Dies bezieht sich sowohl auf das Risiko illegaler Arbeitskräfteverleihung (eine gewinnbringende Tätigkeit, deren einziger Zweck darin besteht, Leiharbeitskräfte zu vermitteln) als auch auf das Risiko des „*délit de marchandage*“ (die Handlung, mit der Beschäftigte eines Dienstleisters von der Zuständigkeit der Arbeitnehmer\*innen in die der Auftraggeber\*innen wechseln) zu vermeiden - zwei Risiken, die schon lange als bedeutende Risiken im Bereich der digitalen Dienstleistungsunternehmen bekannt sind. Einige Berufsorganisationen bestehen jedoch auf der Behauptung, dass bestimmte Plattformen als Unternehmen der Zeitarbeitsbranche betrachtet werden sollten. Dies gilt insbesondere für Prism'Emploi, den Berufsverband der Zeitarbeitsagenturen. Mit einer kürzlich gefällten Entscheidung des Conseil des prud'hommes vom 9. Januar 2023 wurde zum ersten Mal ein Beschäftigungsvertrag eines für eine Plattform des Typs 3 Tätigen als Anstellungsvertrag neu deklariert. Es handelte sich um die Plattform Staffme, eine Plattform für Studentenjobs.

Es wird auf jeden Fall deutlich, dass das Thema der Managementalgorithmen für die Gesetzgebung ein blinder Fleck ist. Dies ist jedoch häufig der Fall bei kapitalintensiven Plattformen des Typs 3. Der Richtlinienentwurf wäre ein großer Schritt vorwärts für diese Beschäftigten.

Im Herbst 2021 legte die Regierung einen Plan für Selbständige vor, der mehrere Maßnahmen enthält, die sich auf Plattform-Beschäftigte auswirken. Diese Maßnahmen führten zur Verabschiedung des Gesetzes vom 14. Februar 2022 zur Unterstützung selbständiger beruflicher Tätigkeit. Mit dem Gesetz wird der Zugang zu freiwilligen Arbeitsunfallversicherungen erleichtert, indem die Beiträge, die einen Zugang gestatten, gesenkt werden. Diese Bestimmung wird von Verbänden der Plattform-Beschäftigten und Gewerkschaften für unzureichend gehalten. Mit einer anderen Bestimmung wird der Zugang der Beschäftigten zur Beschäftigtenbeihilfe für Selbständige erleichtert. Die Zugangsbedingungen werden durch das Gesetz so geändert, dass nun auch Selbständige diese Beihilfe (ATI) erhalten können, die ihre Tätigkeit komplett einstellen, weil sie nicht mehr davon leben können. In der Vergangenheit hatten nur solche Personen Anrecht darauf, deren Geschäft in Liquidation war oder unter Konkursverwaltung stand, und die ein Einkommen von 10.000 € pro Jahr erzielt hatten.

In **Spanien** führte die Arbeitsinspektion zwischen August 2018 und Oktober 2019 eine spezielle Maßnahme als Teil des Masterplans für faire Arbeit bei digitalen Plattformen und im E-Commerce durch. Im Rahmen dieser Maßnahme



wurden 8.451 fälschlicherweise als Selbständige deklarierte Beschäftigte regulär angestellt und die Sozialversicherung nahm 15 Millionen Euro an Beiträgen ein, die diese Unternehmen eingespart hatten.

Die Gewerkschaften konzentrierten sich in ihrer Tätigkeit nicht nur auf Fahrer, sondern auch auf andere Beschäftigungsplattformen, die ähnliche Formen der Arbeitsorganisation nutzen. Die Gewerkschaften meldeten der Arbeitsinspektion sechs Plattformen, die neben ihrer Tätigkeit als Versendeagenturen auch als Vermittler zwischen Altenpflegern und Familien, die Haushaltshilfen benötigten, tätig waren. Diese Plattformen entwickelten sich in Spanien während der Corona-Pandemie als Alternative zu Seniorenheimen. Sie kassieren Provisionen für die Dienstleistung, Pflegekräfte auszuwählen. Darüber hinaus erstellen sie Schichtpläne, ersetzen eine Pflegekraft, falls die Familie sie nicht mag, und passt die Leistungen den Bedürfnissen der zu pflegenden Person an. Sie verwenden auch ein Bewertungssystem, bei dem Sterne vergeben werden und das dazu führen kann, künftige Aufträge einzuschränken, falls die Bewertungen schlecht sind. Diese Plattformen wenden das Sondersystem für Haushaltangestellte an, das sich vom Allgemeinen Sozialversicherungssystem (RGSS) unterscheidet, d.h. ihre Vergütung beruht auf dem Industriellen Mindestlohn (SMI) und sie zahlen nicht dieselben Prozentsätze oder Beträge wie Gehaltsempfänger. Für sie gilt das Sondersystem für Haushaltangestellte (SSHE). Darüber hinaus wird das Vertragsverhältnis zwischen den Beschäftigten und den Familien begründet, die auch die Sozialversicherungsbeiträge bezahlen. Auf diese Weise gelten die Plattformen als reine Vermittler und tragen keine direkte Verantwortung z.B. für die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften, obwohl sie für die Kontrolle und Organisation der Pflegetätigkeit zuständig sind,

Auch Plattformen für Reinigungskräfte, z.B. Clintú, wurden von den Gewerkschaften bei der Arbeitsinspektion angezeigt. Ihr Modell beruhte auch darauf, dass die Haushaltshilfen auf Stundenbasis tätig waren und die Kund\*innen einen Preis festlegen konnten, der unter dem von der Plattform vorgeschlagenen Preis lag. Die Höhe der Preise hing davon ab, ob Reinigungsmittel im Haushalt vorhanden waren, oder nicht. Die Plattform behielt eine Gebühr für die Vermittlung ein. Darüber hinaus galt für die Reinigungskräfte ein Bewertungssystem mit Sternen. Bei schlechten Bewertungen konnte die Plattform den Zugang zu künftigen Aufträgen einschränken.

In **Polen** sind einige vielversprechende Entwicklungen hinsichtlich der Organisation der Beschäftigten zu beobachten, da 2022 bei Pyszne.pl (einer Essenslieferplattform), die erste Gewerkschaft auf Unternehmensebene gegründet wurde, die der OPZZ Konfederacja Pracy angehört. Die Gewerkschaftsführer\*innen organisierten in dem Unternehmen einige Veranstaltungen für Plattform-Beschäftigte, bei denen sie Informationen über Arbeitnehmerrechte und über die Möglichkeit, der Organisation beizutreten, vermittelten. Die Gewerkschaft war in der öffentlich und im Parlament geführten Debatte aktiv mit Aktionen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und bezog sich auf den Richtlinienentwurf zu Plattformarbeit. Kürzlich veröffentlichte sie ihre Grundsatzerklärung, um ihre Forderungen zu stellen und mehr Bekanntheit zu erlangen.

Der Ansatz des Gesetzgebers in **Schweden** bestand darin, keine Gesetze zur Regulierung der Plattformarbeit zu verabschieden. Trotz der Diskussionen über die Einstufung und damit verbundene soziale Fragen hat die schwedische Regierung beschlossen, abzuwarten und zu sehen, was bei den Gerichten und zwischen den Sozialpartnern geschieht. Im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern gab es in Schweden noch keine Gerichtsentscheide zu Plattformarbeit. Die schwedischen Sozialpartner nutzen in der Regel nicht das Instrument der strategischen gerichtlichen Verfahren, um Probleme zu lösen. Einer der Gründe dafür ist, dass die Sozialpartner die Selbstregulierung vorziehen. Eines der größten Probleme für Plattform-Beschäftigte in Schweden ist das Fehlen gesetzlicher Mindeststundenzahlen. Dies führt viele Arbeiter in die Armut oder an die Armutsgrenze. Allerdings ist derzeit keine gesetzliche Regelung zu Mindeststundenzahlen pro Arbeitsvertrag in Sicht. Trotz des Fehlens gesetzlicher Regelungen und nicht vorhandener Präzedenzfälle haben die Akteure auf dem schwedischen Arbeitsmarkt ihr soziales Modell so gestaltet, dass einige der Probleme, denen sich Plattform-Beschäftigte gegenübersehen, mit Tarifverhandlungen gelöst werden.

In **Estland** ist es schwierig, Gesetze zu Plattformarbeit zu verabschieden oder von Plattform-Beschäftigten angestregte Klagen zu entscheiden, da es keine klare Definition des Begriffs „Plattform-Beschäftigte“ gibt. In Estland gelten Plattform-Beschäftigte als Unternehmer, sie sind also verantwortlich dafür, dass die gesetzlichen Vorschriften, die mit der von ihnen ausgeübten Art des Unternehmertums (Selbständig, Privatgesellschaft, rechtsfähige Gesellschaft) verbunden sind, eingehalten werden. Das Problem besteht darin, dass einige Plattform-Beschäftigte keine Steuern bezahlen, da es kein Register und keine Meldepflicht für Plattformarbeit gibt. Allerdings wird das Töölepingu seadus (Gesetz über Arbeitsverträge) gegenwärtig überarbeitet. Diese Reformen umfassen jedoch keine speziellen Regelungen für Plattform-Beschäftigte. Es wird darüber diskutiert, ob Plattformarbeit als separater „Typ“ vertraglicher Tätigkeit betrachtet werden sollte und eigene gesetzliche Vorschriften dafür entwickelt werden sollten (Interview mit Johanna Vallistu, 2022). Bisher warten die Akteure in Estland jedoch noch die Verabschiedung der EU-Richtlinie ab, bevor sie diese Entscheidung treffen (Interview mit Maria-Helena Rahumets, 2022).

## *Schlussfolgerungen: Organisationsdesign, rechtlicher Rahmen und Vorschläge für künftige Ansätze auf EU-Ebene*

Die Regulierung der über Plattformen der Typen 3 und 4 ausgeführten Arbeiten stellt in der gegenwärtigen sozialen und wirtschaftlichen Situation wahrscheinlich die größte Herausforderung für die Gesetzgeber dar. Angesichts der Merkmale dieser Art von Plattformarbeit und unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Plattformen ihren Sitz nicht in den Ländern haben, in denen die Personen die Aufgaben ausführen, erwiesen sich die Gesetzgeber als zurückhaltend bei der Einführung spezieller Regeln, die sich ausschließlich auf Plattform-Beschäftigte beziehen. In den meisten Ländern reagierten die Gesetzgeber mit Hilfe des Fallrechts auf die erkennbar werdenden Bedürfnisse der Plattform-Beschäftigten, die zunehmend unter unsicheren Arbeitsbedingungen und den sich daraus ergebenden prekären Lebensbedingungen litten, je nachdem, wie weit verbreitet die Plattformarbeit ist und wie anpassungsfähig die Arbeitsgesetzgebung ist.

### **(i) Öffentliche Datenbanken zu Arbeitsplattformen und sozialem Schutz**

In vielen Ländern gibt es keine öffentlich zugänglichen Datenbanken zu diesen Plattformen (Typen 3 und 4). Demzufolge gibt es keine offiziellen Daten zur Anzahl dieser Plattformen und zur Anzahl der Menschen, die für solche Plattformen arbeiten oder deren Vermittlungsleistungen in Anspruch nehmen. Das Problem des Fehlens von Daten zu solchen Plattformen und Plattform-Beschäftigten wurde also noch nicht gelöst. Dieses Problem kann nur von offiziellen Stellen gelöst werden; es ist beabsichtigt, eine Lösung für die Einführung einer europäischen Liste solcher Plattformen zu finden, und auch den Schutz dieser Beschäftigten zu verbessern.

Die Schaffung eines solchen Registers ist eine anspruchsvolle Aufgabe. Sie erfordert eine eindeutige Definition für Plattformen der Typen 3 und 4. Andererseits muss diese Definition offen genug sein, um die manchmal sehr vielfältigen Gebiete der Plattformökonomie abzudecken.

Gleichzeitig müsste es möglich sein, eine Registrierungspflicht für Plattformen und die von den Plattform-Beschäftigten ausgeführten Leistungen durchzusetzen. Die Vergleichbarkeit nationaler Untersuchungen zumindest auf europäischer Ebene wäre wünschenswert. Es wäre ebenso von Bedeutung für die vorgeschlagene Richtlinie (zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Plattformarbeit), solch ein Register zur Pflicht zu machen und sich dabei auf die Beziehungen zwischen den Plattformen und den Beschäftigten zu konzentrieren, darauf, welche Verträge von der Plattform genutzt werden (falls zutreffend) und auf die sich daraus ergebenden Konsequenzen hinsichtlich Arbeitnehmerrechten und sozialem Schutz. Des Weiteren sollten die Vereinbarungen zwischen den Plattformen und den Beschäftigten klarstellen, welche Formen des sozialen Schutzes für die Plattform-Beschäftigten gelten (z.B. für die Identifikation und Eintragung der Beschäftigten in Unternehmensregister verwendetes System, für die Zahlung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen verwendete Systeme usw.), und wie Arbeits- und Gesundheitsschutz für die Plattform-Beschäftigten umgesetzt werden (z.B.

Zuständigkeit für Arbeitsschutzschulungen der Beschäftigten, Zuständigkeit für die Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstungen, Zuständigkeit für die Einschätzung arbeitsbedingter Risiken, Überwachung und Kontrolle usw.).

## **(ii) Geltende Gesetze und zuständige Gerichte**

Die Regulierung der Plattformarbeit stellt in der gegenwärtigen sozialwirtschaftlichen Situation wahrscheinlich die größte Herausforderung für die Gesetzgeber dar. Angesichts der Merkmale von Plattformarbeit und unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Plattformen ihren Sitz häufig nicht in den Ländern haben, in denen die Personen die Aufgaben ausführen, erwiesen sich die Gesetzgeber als zurückhaltend bei der Einführung spezieller Regeln, die sich ausschließlich auf Plattform-Beschäftigte beziehen. In den meisten Ländern reagierten die Gesetzgeber mit Hilfe des Fallrechts auf die erkennbar werdenden Bedürfnisse der Plattform-Beschäftigten, die zunehmend unter unsicheren Arbeitsbedingungen und den sich daraus ergebenden prekären Lebensbedingungen litten, je nachdem, wie weit verbreitet die Plattformarbeit ist und wie anpassungsfähig die Arbeitsgesetzgebung ist. Möglicherweise nehmen viel mehr Beschäftigte eine Tätigkeit vom Ausland aus auf. Dies stellt die Gesetzgebung vor neue Herausforderungen, mit denen man sich künftig befassen muss.

In dieser unübersichtlichen Situation muss die Einbeziehung der Plattformarbeit (und der Gig-Ökonomie für Selbstständige) in die Sozialversicherungssysteme (in Form von Pflichtversicherungen) diskutiert werden. Digitale Arbeitsplattformen, die als Arbeitgeber fungieren, müssen die von den Plattform-Beschäftigten ausgeführten Leistungen bei den zuständigen Arbeits- und Sozialversicherungsbehörden der Mitgliedsstaaten melden. Zuerst muss jedoch geklärt werden, welche Gesetzgebung anzuwenden ist, wenn die Plattform in einem Land angesiedelt ist, und die Beschäftigten in einem anderen.

Anders ausgedrückt bedeutet dies, dass das System mit dem besten Schutz für die Beschäftigten anzuwenden ist, insbesondere, wenn die Leistungen in einem Land ausgeführt werden, in dem es keine Sozialversicherung, Tarifverträge, gewerkschaftliche Vertretung und angemessene und ausreichende Löhne gibt.

Aus diesen Gründen sollten in den rechtlichen Vereinbarungen zwischen Dienstleistern und denen, die die Dienste nutzen wollen, die auf den Paragraphen 8 und 9 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I) beruhende Gesetzgebung sowie unbedingt die auf der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union beruhende nationale Regelung berücksichtigt sein. In den Allgemeinen Geschäftsbedingungen sollte auch unter Angabe des/r NACE-Sektors/en klargestellt sein, zu welchem/n Sektor/en die über die Plattform ausgeführten Leistungen gehören. Dies würde Folgendes erleichtern: (i) die Identifikation der nationalen Branchentarifverträge; (ii) die Identifikation der für die einzelnen Berufsbereiche geltenden nationalen Vorschriften oder der Vorschriften von Berufsverbänden (sofern vorhanden).

### **(iii) Vergütungsregeln, Kosten der Mitgliedschaft für Beschäftigte und Gebühren für Kunden**

Es ist wichtig, sich auf die Vergütungsregeln für Plattform-Beschäftigte zu konzentrieren, auf deren Übereinstimmung mit dem gesetzlichen oder tariflichen Mindestlohn, herauszufinden, welche Rolle Algorithmen spielen, wie Bewertungs-/Rankingsysteme die Festlegung der Vergütung beeinflussen und ob Verhandlungen zwischen Kund\*innen, Plattformen und Beschäftigten möglich sind.

In den Beziehungen zwischen den Plattformen und den Beschäftigten sollten die für die Plattformarbeiter\*innen angewandten Vergütungsregeln entsprechend der geltenden nationalen Gesetzgebung beschrieben sein. In diesem Fall sollte der Anstellungsvertrag klarstellen, in welchem Maß die Vergütung von der Plattform festgelegt wird statt von den Beschäftigten oder den Kund\*innen, oder in wie weit sie von Verhandlungen zwischen den Beschäftigten und den Kund\*innen abhängt, und ob es Obergrenzen für das (monatlich und/oder jährlich) über die Plattform erzielbare Einkommen gibt und die Gründe dafür sollten erläutert werden.

In Ländern mit einem gesetzlichen Mindestlohn sollte in den rechtlichen Vereinbarungen angegeben sein, ob der gesetzliche Mindestlohn für die Plattform-Beschäftigten gilt; in Ländern ohne gesetzlichen Mindestlohn sollte klar gestellt werden, ob der in Branchentarifverträgen festgelegte Mindestlohn gilt und wie diese Vorschriften anzuwenden sind. In diesen Fällen sollten die Branche/n und die jeweiligen Tarifverträge auf der Grundlage der tatsächlich über die Plattform ausgeführten Arbeiten und die entsprechenden NACE-Sektoren angegeben sein.

Es gibt einen weiteren wichtigen Aspekt für die Auswertung, denn in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen sollte bei solchen Beschäftigungsverhältnissen angegeben sein, ob man für die Nutzung der Plattform als Beschäftigte/r oder Kund\*in ein zahlungspflichtiges Konto einrichten muss. Zudem müssen Betrag, Methode und Häufigkeit der Zahlung sowie eventuelle zusätzliche Gebühren angegeben sein.

Falls für die einzelnen über die Plattform abgewickelten Transaktionen Provisionen/Gebühren zu zahlen sind, muss angegeben werden, wie hoch diese sind (als absolute oder prozentuale Beträge), und wer (Beschäftigte oder Kund\*innen oder beide) diese Provisionen/Gebühren zu zahlen hat.

Bei den Plattformen, die auch Projektentwicklung anbieten - ausgeführt von einer Crowd, deren Tätigkeit vorher zu planen ist - sollte es verpflichtend sein, für alle angebotenen/eingereichten Projekte eine Zahlung für die Teilnahme an der Auktion zu leisten. Es wird vorgeschlagen, dass die Vergütung zu Marktpreisen erfolgen sollte und nie unter dem Mindestlohn des jeweiligen Landes liegen sollte und vor allem, dass unter den Selbstkosten liegende Preise vermieden werden sollten.

Mit dieser Empfehlung soll eine gewisse Sicherheit für die Beschäftigten und eine angemessene Vergütung für die von ihnen ausgeführten Leistungen erreicht werden und die Arbeitgeber sollen daran gehindert werden, den Be-

schäftigten unfaire und unangemessene Bedingungen zu bieten, die deren Arbeit einen prekären Charakter geben.

Eine Regulierung der Zuweisung der Aufgaben und ein Verbot des Auktions-systems würde bedeuten, dass die Plattform-Beschäftigten eine faire und angemessene Vergütung für ihre Leistungen bekommen. Dies führt zur Professionalisierung der Tätigkeit. Dies wiederum würde die Unsicherheit und Instabilität der Arbeit reduzieren, eine digitale Entkoppelung fördern und den Arbeitstag (zusammen mit allem Anderen) konkreter machen.

#### **(iv) Zuweisung von Aufgaben/Aufträgen und Ungleichgewicht zwischen Plattformen und Beschäftigten**

Es ist erforderlich, sich mit dem Verfahren der Zuweisung von Aufgaben/Aufträgen über die Plattformen zu befassen, insbesondere damit, welche Rolle die Beurteilung von Fähigkeiten, künstliche Intelligenz und Bewertungsmechanismen spielen. Des Weiteren muss sich die Forschung mit den Möglichkeiten der Selbstentwicklung der Plattform-Beschäftigten befassen, wie Plattformen die Fähigkeiten der Beschäftigten fördern und wie die Beschäftigten selbst ihre Fähigkeiten im Zuge der Plattformarbeit ausbauen.

In dieser Hinsicht sollte in den rechtlichen Vereinbarungen zwischen den Plattformen und den Beschäftigten klargestellt werden, welche Hard- und Softskills für die Arbeit über die Plattform erforderlich sind, und damit ein internes System der Verifizierung/Zertifizierung der Fähigkeiten der Beschäftigten vor ihrer Akzeptanz als Plattform-Beschäftigte sichergestellt werden, um die Sicherheit und Zufriedenheit sowohl der Beschäftigten als auch der Kund\*innen zu gewährleisten.

In den für die Beschäftigungsverhältnisse geltenden Allgemeinen Bedingungen sollte klargestellt sein, welche Rolle menschliche Beteiligung und/oder künstliche Intelligenz hinsichtlich der Angabe von Fähigkeiten, der Verifizierung/Zertifizierung von Fähigkeiten und einer möglichen Bewertung und/oder einem Ranking der Beschäftigten bei diesen Prozessen spielen. Es sollte auch die Rolle der künstlichen Intelligenz bei der Zuweisung von Aufgaben/Aufträgen über die Plattform darin angegeben sein und die Funktionsweise der Algorithmen klar und verständlich erläutert werden. Zudem sollte darauf aufbauend das Einhalten der nationalen Gesetzgebung bezüglich legitimer systematischer Arbeitsplatzwechsel, Wechsel von Aufgaben, Diskriminierung erläutert sein.

In Verbindung damit sollten die rechtlichen Vereinbarungen deutlich machen, ob ein Bewertungssystem auf der Grundlage von Rückmeldungen von Kund\*innen besteht, seine Funktionsweise, Kriterien und Einfluss dieses Systems auf die Zuweisung von Aufgaben/Aufträgen sollten erläutert werden, und es sollte schließlich klargestellt werden, welche Auswirkungen es auf die künftige Zuweisung von Aufgaben hat, wenn Beschäftigte Aufgaben/Aufträge ablehnen.

## **(v) Ausweitung der Arbeitnehmervertretung auf digitale Produktionseinheiten**

Das Thema der neuen räumlichen Dimension der Plattform-Beschäftigten wurde bereits angesprochen. Die digitale Produktionseinheit kann auch durch einen einzelnen Beschäftigten, der in einem anderen Land als dem des Sitzes des Unternehmens ansässig ist, vertreten sein. Die Nutzung digitaler Werkzeuge macht ortsunabhängig und erzwingt die Schaffung neuer Modelle der Arbeitsorganisation. Das Konzept der Produktionseinheit muss angesichts der digitalen Transformation neu definiert werden.

Es muss eine klare Vorstellung dazu entwickelt werden, wie eine Gemeinsamkeit von Interessen hergestellt werden kann. Plattformen bieten in der Regel Kanäle, über die ihre Beschäftigten mit ihnen kommunizieren können. Eine Kommunikation zwischen den Beschäftigten ist aber nur selten möglich. Darüber hinaus gibt es keinen Zugang externer Akteure (z.B. Gewerkschaften oder andere Interessenvertretungen) zu diesen Kanälen. Außerdem ist es den Gewerkschaften in vielen Partnerländern nicht gestattet, Tarifverträge für selbständig Beschäftigte zu verhandeln und Tariflohnniveaus festzulegen. Gewerkschaftliche Vertretungen sind die Voraussetzung für echte Tarifverhandlungen. Nur durch Stärkung der Tarifverhandlungsmöglichkeiten kann dieses zentrale Problem gelöst werden. Das Beschäftigungsverhältnis zwischen den Beschäftigten und der Plattform muss als ein erster Schritt zur Stärkung der Tarifverhandlungsmöglichkeiten und gewerkschaftlichen Vertretung innerhalb der Plattformwelt anerkannt werden.

Die Grundlage dafür ist die Forderung, dass die Unternehmen die Vertretung der Beschäftigten auf die Plattformen ausweiten. Dies ist verbunden mit der Notwendigkeit, die gewerkschaftliche Vertretung in der Plattformarbeit zu etablieren, um die Arbeitnehmerrechte der Plattform-Beschäftigten sicherzustellen. Die gewerkschaftliche Vertretung ist ein grundlegendes Element der Arbeit, das auch in der Welt der digitalen Plattformen vorhanden sein muss. Ein Beispiel hierfür wäre es, Tarifverhandlungen mit digitalen Plattformen der Typen 3 und 4, bei denen wirtschaftlich abhängige Selbständige tätig sind, aufzunehmen, da sie die Möglichkeit haben, Vereinbarungen zu erzielen, die ihre Bedingungen und Autonomie stärken. Davon könnten alle Beschäftigten des Sektors profitieren.

## Literatur

Aleksynska, M. (2021). *Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes and Policy Responses*. ILO Working Paper, 32. Geneva: ILO;

Anxo D. (2021). *Industrial Relations, Social Dialogue and the Transformation of the World of Work: the Swedish Experience*. Forthcoming in Daniel Vaughan-Whitehead and Youcef Ghellab (eds.): *Enhancing social partners' and social dialogue's roles and capacity in the new world of work*, Cheltenham and Northampton, MA, USA, Edward Elgar and ILO, 2021;

Arenguseire Keskus (2018), *Platvormitöö levik Eestis*;

Baethge, C. B., Borberach, M., Hoffmann, A., Wintermann, O. (2019). *Plattformarbeit in Deutschland: Freie und flexible Arbeit ohne soziale Sicherung*. Gütersloh. Available at: [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Plattform\\_.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Plattform_.pdf);

BAG (2020). *09 AZR 102/102/20: Arbeitnehmerstatus eines Crowdworkers*. Available at: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/9-azr-102-20/>;

Barcevičius, E. et al. (2021). *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work. Final Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. Available here: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes>;

BMAS (2020). *Eckpunkte des BMAS: Faire Arbeit in der Plattformökonomie*. Available at: <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Pressemitteilungen/2020/eckpunkte-faire-plattformarbeit.pdf>;

Bonin, H., Rinne, U. (2017), *Omnibusbefragung zur Verbesserung der Datenlage neuer Beschäftigungsformen*, IZA Research Report Series No. 80;

Brancati, C., Pesole, A., Fernández-Macías, E. (2020). *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey*. EUR 29958 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, ISBN 978-92-76-12949-3;

Carabelli, U. (2021). *Anche il lavoro dei ciclotattorini ha un'essenza subordinata*. In RGL 2021, I, 1 ss;

Chagny, O., Casilli, A., Chartier, D., d'Avezac, T., Pailler, F., Rothery, P., Tubaro, P., Cornet, M., Joulin, M., Kagambega, S. (2022). *Les Nouveaux Intermédiaires du Travail B2B: comparer les modèles d'affaires dans l'économie numérique collaborative*. Rapport pour la DARES, également publié sous forme de document de travail pour l'IRES. Available at: <https://inria.hal.science/hal-03615806>;

de Groen, W.P. (2021). *Digital labour platforms in the EU. Mapping and business models: final report*. Luxembourg: Publications Office of the European



Union, 2021. Available at: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b92da134-cd82-11eb-ac72-01aa75ed71a1/language-en/>;

Del Conte, M., Razzolini, O. (2018). La «gig economy» alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione» della fattispecie e degli indici denotativi, in DRLI, CLIX, 673 ss;

Eurofound (2019). *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work*. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work/>;

Faioli, M. (2017). “Jobs App”, “Gig economy” e sindacato - *Gig economy, individual employment contract and collective law*. In Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2017 fasc. 2, pp. 291 – 305;

Faioli, M. (2020). *Situazione italiana delle tutele del lavoro nella „gig-economy“. I ciclo-fattorini (riders) tra giurisprudenza del 2020 e legge del 2019*. In Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2020 fasc. 2, pp. 252 – 265.

Faioli, M. (2021). *Discriminazioni digitali e tutela giudiziaria su iniziativa delle organizzazioni sindacali*. In Diritto delle relazioni industriali, 2021 fasc. 1, pp. 204 – 213;

Faioli, M. (2023). *Giustizia contrattuale, tecnologia avanzata e reticenza informativa del datore di lavoro. Sull'imbarazzante „truismo“ del decreto trasparenza*. In Diritto delle relazioni industriali, 2023 fasc. 1, pp. 45 – 59;

Faioli, M. (ed.) (2018), *Il lavoro nella gig-economy*, I Quaderni del CNEL. Available at: [https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Pubblicazioni/quaderni/Quaderni\\_Cnel\\_3\\_GigEconomy\\_Faioli.pdf?ver=2018-12-11-111816-207](https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Pubblicazioni/quaderni/Quaderni_Cnel_3_GigEconomy_Faioli.pdf?ver=2018-12-11-111816-207);

Guarascio, D. (ed.) (2018). *Report sull'economia delle piattaforme in Europa e in Italia*. INAPP REPORT no. 7, INAPP;

Gullers Grupp AB, (2016). *Trender i arbetslivet, En undersökning för Regeringskansliet, in Utredningen om arbetsmiljöregler för ett modernt arbetsliv* [Trends in working life, A survey for the Swedish Government Offices, Inquiry into work environment rules for a modern working life]. SOU 2017:24;

Haipeter, T., Owczarek, D., Faioli, M., Iudicone, F. (2020). *Don't GIG UP. Final Report*. Edited by Fondazione Giacomo Brodolini in the framework of the Don't GIG UP Project. Available at: <http://www.dontgigup.eu/wp-content/uploads/2020/04/Final-Report-3.pdf>;

Holts, K. (2018). *Understanding Virtual Work. Prospects for Estonia in the Digital Economy*. Arenguseire Keskus;

Hoose, F., & Rosenbohm, S. (2022). Tension between autonomy and dependency: insights into platform work of professional (video)bloggers. *Work in the Global Economy*, 2(1), 88–108. Available at: <https://doi.org/10.1332/273241721X16511338948741>;

Hoose, F., Haipeter, T. (2021). *Individualisierte Plattformarbeit und kollektive Interessenartikulation*. In T. Haipeter, F. Hoose, & S. Rosenbohm (Eds.), *Arbeitspolitik in digitalen Zeiten: Entwicklungslinien einer nachhaltigen Regulierung und Gestaltung von Arbeit* (pp. 143–178). Nomos. Available at: <https://doi.org/10.5771/9783748923046-143>;

Huws, U., Spencer, N.H., Coates, M., and Holt, K. (2019). *The Platformisation Of Work In Europe: Results from research in 13 European countries*. FEPS – Foundation for European Progressive Studies, UNI Europa, Hertfordshire Business School, University of Hertfordshire;

Iervolino, P. (2021). *Sulla qualificazione del rapporto di lavoro degli influencers*. *Labour & Law Issues*, vol. 7, no. 2, pp. 26-51. Available at: <https://labourlaw.unibo.it/article/view/13986>;

ILO (2018). *Digital Labour Platforms and the Future of Work*. Geneva;

ILO (2021). *World Employment and Social Outlook - The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Available at [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS\\_771749/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm);

Langley, P., Leyshon, A. (2016). *Platform Capitalism: The Intermediation and Capitalisation of Digital Economic Circulation*. *Finance and Society*. Available at: [http://financeandsociety.ed.ac.uk/ojs-images/financeandsociety/FS\\_Early-View\\_LangleyLeyshon.pdf](http://financeandsociety.ed.ac.uk/ojs-images/financeandsociety/FS_Early-View_LangleyLeyshon.pdf);

Le Ludec, C., Tubaro, T., Casilli A. (2019). *Combien de personnes micro-travaillent en France? Estimer l'ampleur d'une nouvelle forme de travail*. i3 Working Papers Series, 19-SES-02. Available at: <https://i3.cnrs.fr/workingpaper/combien-de-personnes-micro-travaillent-en-france/>;

Leimeister, J. M., Durward, D., Zogaj, S. (2016). *Crowd Worker in Deutschland: Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen* (Study No. 323). Düsseldorf. Hans-Böckler-Stiftung (HBS). Available at: [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_study\\_hbs\\_323.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_323.pdf);

Magnani, M. (2020). *Subordinazione, eteroorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*. In q. *Rivista*, 2020, 1, 105 ss.;

Maresca, A. (2020). *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate* (nota a Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663). In *DRI*, 2020, I, 146 ss.;

McAfee, A., Brynjolfsson, E. (2017). *Machine, Platform, Crowd. Harnessing our Digital Future*. Norton, New York;

Pais, I. (2019). *La platform economy: aspetti metodologici e prospettive di ricerca*. *Polis* no. 1, XXXIII, pp. 143-160;

Pais, I., Gandini, A. (2020). *Reputation and Personal Branding in the Platform Economy*. In: Taylor, S., Luckman, S. (eds), *Pathways into Creative Working Lives*, Palgrave Macmillan, Cham, pp. 231-248;

- Perulli, A. (2020). Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione: come «orientarsi nel pensiero». In q. Rivista, 2020, 2, 267 ss.;
- Pesole, A., et al. (2018). *Platform Workers in Europe - Evidence from the COLLEEM Survey*. JRC Science for Policy Report, EU Commission. Available at <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/platform-workers-europe-evidence-colleem-survey>;
- Recchia, G. A. (2020). La Cassazione “consegna” ai ‘riders’ la collaborazione etero-organizzata. In LG, 2020, III, 245 ss.;
- Santoro Passarelli, G. (2020). Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020. In WP CSDLE «Massimo D’Antona».IT, 2020, CDXI, 1 ss.;
- Schmid-Drüner, M. (2016). *The situation of workers in the collaborative economy*. In-depth-analysis, European Parliament, available at: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL\\_IDA\(2016\)587316\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL_IDA(2016)587316_EN.pdf);
- Sénat Français (2021). *Plateformisation du travail: agir contre la dépendance économique et sociale*. Rapport d’information de M. Pascal SAVOLDELLI, fait au nom de la MI Uberisation n° 867 (2020-2021). Accessible at: <http://www.senat.fr/notice-rapport/2020/r20-867-notice.html>;
- Serfling, O. (2019). *Crowdworking Monitor No. 2*. Kleve. CIVEY. Hochschule Rhein-Waal. Available at: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.36135.91044>;
- Söderqvist, F., Bernhardt, V. (2019). *Labor Platforms with Unions Discussing the Law and Economics of a Swedish collective bargaining framework used to regulate gig work*. Working Paper 2019:57, Swedish Entrepreneurship forum. Available at [https://entreprenorskapsforum.se/wp-content/uploads/2019/03/WP\\_57.pdf](https://entreprenorskapsforum.se/wp-content/uploads/2019/03/WP_57.pdf);
- Srnicek, N. (2017), ‘Platform Capitalism’, Polity Press, Cambridge;
- Torsello, L. (2021). *Il lavoro degli influencers: percorsi di tutela*, Labour & Law Issues, vol. 7, no. 2, pp. 1.52- 1.71, available at: <https://labourlaw.unibo.it/article/view/13982>;
- Treu, T. (2017). *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della «Gig Economy»*. In LD, 2017, III, 367 ss.;
- Vallistu, J., Piirits, M., (2021). *Platvormitöö Eestis 2021. Küsitlusuuringu tulemused*. Arenguseire Keskus;
- Vaughan, R. Daverio, R. (2016). *Assessing the Size and Presence of the Collaborative Economy in Europe*. London: PWC. Available at: <https://op.europa.eu/pl/publication-detail/-/publication/2acb7619-b544-11e7-837e-01aa75ed71a1>.



**DON'T GIG UP**

**NEVER!**