



DON'T GIG UP



Abschlussbericht

(Die ursprüngliche Fassung ist in englischer Sprache)

JANUAR 2020



Dieser Bericht wurde für das Projekt Don't GIG Up! erstellt. Das Projekt wurde mit Fördermitteln über die Ausschreibung VP/2017/004 der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Inklusion bei der Europäischen Kommission unterstützt.

Die in diesem Bericht dargestellten Meinungen spiegeln ausschließlich die Auffassung der Autoren wider. Die Europäische Kommission ist nicht verantwortlich für die mögliche Verwendung der hier enthaltenen Informationen.

Redaktion: Thomas Haipeter (Fondazione Giacomo Brodolini, FGB, und University of Duisburg-Essen), Dominik Owczarek (Institute of Public Affairs, IPA), Michele Faioli (FGB und Catholic University of Milan), Feliciano Iudicone (FGB).

Mit Beiträgen von: Ignacio Doreste, Wolfgang Kowalsky (European Trade Union Confederation, ETUC), Sebastien Dupuch (Force Ouvrière, FO), Małgorzata Koziarek (IPA), Odile Chagny (Ires), Martin Hermoso und Luis Perez Capitan (Unión General de Trabajadores, UGT), Antonella Pirastu, Pierluigi Richini, Ivana Veronese (Unione Italiana del Lavoro, UIL), Victor Bernhardt (Unionen), Gabriele Sterkel (Ver.di).

Project partners:

FGB
Fondazione Giacomo Brodolini
www.fondazionebrodolini.it



UIL
Unione Italiana del Lavoro
www.uil.it



UGT
Unión General de Trabajadores
www.ugt.es



IRES
Institut de recherches économiques et sociales
www.ires.fr



IPA
Instytut Spraw Publicznych/ Institute of Public Affairs
www.isp.org.pl



Associate Organisations:

Ver.di
www.verdi.de



FO
Force Ouvrière
www.force-ouvriere.fr



Solidarność
www.solidarnosc.org.pl



Unionen
www.unionen.se



ETUC
www.etuc.org



INHALT

EINLEITUNG	1
GIBT ES UNTERSCHIEDLICHE FORMEN DER „GIG ECONOMY“? MERKMALE, ÄHNLICHKEITEN UND UNTERSCHIEDE IN DER „PLATTFORM-INDUSTRIE“	3
Plattformen: Merkmale und Typen	3
Typen und Geschäftsmodelle digitaler Beschäftigungs-Plattformen	8
Plattformen in Europa - Institutionen und Zusammenhänge	11
SCHUTZ DER PLATTFORM-BESCHÄFTIGTEN: STRATEGIEN UND ERRUNGENSCHAFTEN	19
Versuche, einen sozialen Dialog zu führen	20
<i>Lösungen im Rahmen des sozialen Dialogs</i>	20
<i>Juristische Lösungen</i>	21
<i>Regionale Vereinbarungen</i>	22
<i>Arbeitskämpfe</i>	23
Einfluss der Gewerkschaften und mögliche neue Formen der Arbeitnehmervertretung für Gig Worker	24
<i>Juristische Anerkennung</i>	24
<i>Verhaltensregeln</i>	25
<i>Ombudsstelle</i>	26
<i>Zusammenarbeit mit Arbeitsinspektionen</i>	26
<i>Von Arbeitgebern entwickelte vorbildhafte Maßnahmen</i>	27
Gewerkschaftliche Organisation und Leistungen für Gig Worker	27
<i>Neue Strategien für gewerkschaftliche Organisation</i>	27
<i>Auf herkömmliche Weise und Online angebotene Leistungen</i>	28
<i>Forschung und Zusammenarbeit</i>	29
SCHLUSSFOLGERUNGEN	30
LITERATUR	32

EINLEITUNG

Der hier vorliegende Bericht wurde im Rahmen des von der Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Inklusion bei der Europäischen Kommission geförderten Projektes ‚Don't GIG Up!‘ erstellt. Das Ziel dieses Projektes bestand darin, mehr darüber herauszufinden, welche Rolle die Gewerkschaften und der soziale Dialog für den Schutz der Gig Worker spielen können.

Während der Laufzeit von 24 Monaten (Februar 2018 bis Januar 2020) verbindet das Projekt Gewerkschaften und Forschungszentren miteinander, um die mit der Gig Economy verbundenen Merkmale und Herausforderungen in einer Gruppe ausgewählter Länder zu analysieren, nämlich: Deutschland, Frankreich, Italien, Polen, Spanien und Schweden.

Genauer gesagt wird das Projekt über Beschäftigungsplattformen ausgeführt. Zu Beginn der Untersuchung wurden diese Plattformen abhängig von ihrer Kerntätigkeit wie in der folgenden Tabelle dargestellt in vier Gruppen unterteilt.

Tabelle 1 Vorgeschlagene Einteilung der im Rahmen des Projektes untersuchten Plattformen

Plattformen für die Vergabe von Fahrgasttransportaufträgen (Uber, Lyft, ...)	Typ 1
Plattformen für die Vergabe von Speiseliiefereaufträgen (Deliveroo, Foodora, ...)	Typ 2
Plattformen für die Vergabe von Aufträgen in „traditionellen“ Bereichen wie z.B. Gartenarbeiten, Reinigungsarbeiten (TaskRabbit, Helpling, ...) bis hin zu qualifizierten Dienstleistungen (Marketing, Werbung, Anfertigen von Übersetzungen), eventuell auch über Auktionen (Fiverr, Upwork, ...)	Typ 3
Plattformen für die Vergabe von Mikrotasks, die oft über das Internet von einer „Crowd“ (Menge) von Beschäftigten ausgeführt werden (Crowdwork-Plattformen wie Amazon Mechanical Turk)	Typ 4

Plattformen, die keine Arbeit vermitteln (z.B. Sharing-Plattformen wie BlaBla-Car oder Marktplätze wie Airbnb) wurden von der Untersuchung generell ausgeschlossen.

Das Projekt nutzte Literaturstudien und Feldstudien, um die Arbeitsbedingungen und Geschäftsmodelle in der Gig Economy zu erforschen und die Errungenschaften und Grenzen von Versuchen, den Schutz der Gig Worker zu verbessern, zu verstehen.

Zu den wichtigsten Ergebnissen des Projekts gehören folgende:

- ein Zustandsbericht bietet einen Überblick über die politische, soziale und akademische Debatte zur Gig Economy und ihren Merkmalen sowie über relevante Reformen und Daten in den am Projekt beteiligten Ländern;
- fünf Fallstudienberichte, in denen die Aktivitäten, mit denen die Gig Worker organisiert und ihre Rechte als Beschäftigte und hinsichtlich Sozialversicherung in Frankreich, Deutschland, Italien, Polen und Spanien gestärkt werden sollen, erforscht und ausgewertet werden;
- drei Workshops zum Austausch von Wissen und Erfahrungen, in denen die Aktivitäten mit Projektteilnehmern und externen Experten und Vertretern von Interessengruppen verglichen und diskutiert wurden, um mögliche Empfehlungen für die Politik auszuarbeiten. Die Feststellungen und der Inhalt der Diskussionen während dieser Zusammenkünfte wurden schriftlich festgehalten und allen Teilnehmern zugänglich gemacht, damit die sich daraus entwickelnden unterschiedlichen Ideen und Vorschläge weiterverfolgt werden können.

In der letzten Phase erarbeiteten die Projektpartner die aus den Untersuchungsergebnissen resultierenden Empfehlungen für die Politik und den Abschlussbericht. Im Abschlussbericht werden die in den vorhergehenden Projektphasen gewonnenen Ergebnisse verwendet, um verschiedene Sichtweisen zu den Geschäftsmodellen der Plattformen und die von unterschiedlichen Sozialpartnern, politischen Entscheidungsträgern und anderen Akteuren angewandten Strategien zum Umgang mit den im Zusammenhang mit der „Gig Economy“ entstandenen und entstehenden Herausforderungen zusammenzufassen.

GIBT ES UNTERSCHIEDLICHE FORMEN DER „GIG ECONOMY“?

Merkmale, Ähnlichkeiten und Unterschiede in der „Plattform-Industrie“

Plattformen: Merkmale und Typen

Durch das Projekt „Don't GIG Up!“ wurden die von der Plattform-Industrie hervorgerufenen Herausforderungen hinsichtlich der Entwicklung der Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsformen untersucht, während es sich gleichzeitig auf Initiativen der Sozialpartner bzw. staatlichen Akteure und Institutionen zum Umgang mit diesen Problemen und ihre Versuche, Lösungen dafür zu finden, konzentrierte. Was genau sind Plattformen? Welche Geschäftsmodelle haben sie entwickelt? Welche Bedeutung haben sie in den untersuchten Ländern?

Plattformen sind ein vielfältiges Phänomen. Sie sind ein zentrales, wenn nicht sogar grundlegendes Element der Digitalisierung und es ist kein Zufall, dass wir in diesem Zusammenhang auch von „Plattform-Kapitalismus“ sprechen (Langley und Leyshon, 2016; Srnicek, 2017). Plattformen bestimmen also die Veränderungen, die wir gegenwärtig in den entwickelten politischen Ökonomien und auch über sie hinaus beobachten können. McAfee und Brynjolfsson (2017, S. 137) definieren Plattformen „als ein digitales Umfeld mit fast keinen Kosten für Zugang, Reproduktion und Distribution“. Diese Definition ist so weit gefasst, dass sie das gesamte Internet bzw. World Wide Web als Plattformen umfasst. Nach McAfee und Brynjolfsson zeichnen sich Plattformen im engeren Sinne durch zwei weitere Merkmale aus: zum Ersten eine Doppelfunktion als Vermittler zwischen unterschiedlichen Arten von Nutzern oder Kunden und zum Zweiten durch das Festlegen von Standards für Beiträge. In ähnlicher Weise beschreibt Srnicek (2017, S. 43) Plattformen als „digitale Infrastrukturen, die ein Interagieren zwischen zwei oder mehr Gruppen zulassen“: Plattformen positionieren sich selbst als Vermittler, die unterschiedliche Nutzer wie z.B. Kunden, Anbieter von Werbung, Dienstleistungen, Produzenten, Lieferanten und sogar Dingen zusammenbringen. Nach Langley und Leyshon (2016, S. 5) bilden Plattformen eine „intermediäre Logik verbindender Ökologien und Infrastrukturen“ und lösen so das klassische Problem bei der Koordinierung von Markttransaktionen, nämlich des Zusammenbringens von Anbietern und Abnehmern. Plattformen erreichen dies, indem sie räumliche Distanzen im Internet digital komprimieren.

Ausgehend von dieser Position können Plattformen als ein Instrument zum Abgleich (Matchmaking) unterschiedlicher Interessen in radikalen Märkten, darunter Nachfrage und Angebot von Arbeitsleistungen, mittels legaler, Auktionen ähnlicher, Systeme betrachtet werden (Faioli, 2019).

In der Wirtschaftswissenschaft wird Matchmaking als Prozess aus Bewerbung und Auswahl betrachtet, bei dem Subjekte, die Waren produzieren oder Dienstleistungen anbieten, innerhalb eines festgesetzten Rahmens interagie-

ren. In der „Gig Economy“ ist dieser Rahmen der Arbeitsmarkt, der einem - auch aufgrund der unterschiedlichen gesetzgeberischen Ebenen - komplexen Regelsystem unterliegt. Während die Rohstoffmärkte auf Preisen basieren, werden die auf Matchmaking basierenden Märkte von der Auswahl bestimmt, die einer der beiden beteiligten Parteien trifft. Diese Partei entscheidet, was sie benötigt, ob sie es sich leisten kann und wie sie es sich beschafft. Die Rohstoffmärkte werden fast völlig von Preisen bestimmt, die für den Abgleich zwischen Nachfrage und Angebot sorgen. In der Gig Economy sind die Muster komplexer, da der Abgleich zwischen den Parteien über eine Anwendung (Applikation) erfolgt. In einigen Situationen ergibt sich das Matchmaking aus Austauschformen und bildet im Laufe der Zeit Wurzeln in der Realität. Dies gilt nicht für den Arbeitsmarkt. Es kann angenommen werden, dass dies auch für Transaktionen auf digitalen Plattformen schwierig ist. Eine Regulierung der Funktionsweise des Marktes war für den Arbeitsmarkt erforderlich und wird auch für Aktivitäten, die über eine digitale Plattform angeboten werden, erforderlich sein.

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 dieser Subjekte kann theoretisch aus den vorteilhaftesten Verträgen Nutzen ziehen. Wirtschaftswissenschaftler bezeichnen ein solches Phänomen als „Marktdichte“: ein Markt mit hoher Dichte kann so viele Optionen bieten, dass es zu einer Verstopfung kommt. Im vorliegenden Fall zieht der Marktplatz der digitalen Plattformen einerseits Nutzen aus den angebotenen Leistungen und auf der anderen Seite aus der Nachfrage nach Leistungen (z.B. ein Restaurant und eine Person, die sich eine Speise nach Hause liefern lassen möchte). Die digitale Plattform, die rechtliche Beziehungen verwaltet, stellt die Verbindung zwischen Beschäftigten, dem Unternehmen und dem Kunden her. Ein wesentliches Merkmal ist, dass die Plattform-Unternehmen mit vielen Nutzern zu tun haben. Sehr oft sind sie nicht einmal daran interessiert, sie zu kennen. Statt dessen sind sie daran interessiert, die Bedürfnisse von Kunden und Verbrauchern zu befriedigen. Die Plattform vermeidet eine Verstopfung mittels Algorithmen, die den jeweiligen Markt verfolgen, die Beschäftigten verwalten, die Bedürfnisse der Verbraucher vorhersehen und den Restaurantbetreibern oder Betreibern sonstigen von der Plattform abgedeckten Geschäfte Nachrichten übermitteln. Die Verwaltung der Beschäftigten beruht auf Mustern, die der Spieltheorie entstammen, wobei das Ziel darin besteht, den Markt so zu gestalten, dass er freier, sicherer und intelligenter wird. Die Plattform kann also als „algorithmischer“ Arbeitgeber betrachtet werden. Man kann hinzufügen, dass die Gig Economy einen Markt schafft, auf dem alle Teilnehmer kaufmännische und Arbeitsaktivitäten ausführen, digital verbunden sind und der Preis über e-Geld bezahlt wird (Faioli, 2018).

Darüber hinaus sorgen die genutzten Instrumente nicht nur für den Abgleich zwischen Nachfrage und Angebot, sondern sie koordinieren auch die Tätigkeiten, messen ihre Qualität und sagen die Bedürfnisse von Verbrauchern und Verkäufern von Waren/Dienstleistungen voraus. Das heißt, dass der Preis eine untergeordnete Rolle zu spielen scheint. Der Verbraucher scheint nicht daran interessiert zu sein, außer dass er beim Vergleichen einer Ware oder einer Dienstleistung hilfreich sein kann; z.B. wird der Preis der Dienstleistung bei Plattformen, die Speisen liefern, weitgehend vom Preis der ausgewählten Speise bestimmt. Der Warenverkäufer kann es auch als wertvoll erachten, Zugang zu einem digitalen Schaufenster zu haben. Die Plattform selbst ist möglicherweise nicht am Preis interessiert, weil mehrere Beschäftigte zur Verfügung stehen. Der Preis, der sich aufgrund dieser rechtlichen Zusammenhänge ergibt, wirkt sich auf die Arbeitskosten aus: je niedriger die Arbeitskosten, umso geringer ist die Belastung der Wertschöpfungskette (Plattform, Verkäufer und Verbraucher).

Ein sehr interessanter Aspekt ist das Potential der Plattformen, die Beschäftigungsfähigkeit zu fördern. Mit anderen Worten: im Bereich Gelegenheitsarbeit könnte man einen sogenannten „Top Trading Cycle“ erlangen, d.h. einen Handelszyklus mit bestmöglicher Leistung, der sich aus einer digitalen Triangulierung ergibt, mit der sichergestellt wird, dass kein Bedürfnis von Verbrauchern, Verkäufern oder Beschäftigten unerfüllt bleibt. Ganz im Gegenteil: den Verbrauchern wird ihre Speise nach Hause geliefert; sie wird von einem Beschäftigten geliefert, der für die ausgeführte Leistung einen insgesamt zum Leben genügenden Lohn (einschließlich Sozialversicherungsbeiträgen) erhält und der Verkäufer ist zufrieden, weil er über die digitale Plattform mehr Speisen verkauft.

Diese Sichtweise stellt keine Ergänzung zu einem theoretischen Rahmen dar, in dem gegenwärtig versucht wird, über digitale Plattformen ausgeführte Arbeitsleistungen in die Kategorien Selbstständigkeit oder Beschäftigung einzuordnen. Das Ziel besteht nicht darin, das Problem der Klassifizierung von Arbeit kleinzureden, sondern darüber hinauszugehen und davon auszugehen, dass einige Formen von Gig Work unter die für Zeitarbeitsagenturen oder ähnliche Bestimmungen fallen sollten (Faioli, 2018, 2019).

Gleichzeitig beschränken sich die Plattformen oft nicht auf die Vermittlung zwischen den Marktakteuren, sondern schaffen durch die Bereitstellung der Technologie ein Ungleichgewicht zu ihren eigenen Gunsten. Laut Dolata (2018) sind Plattformen Einrichtungen des privaten Sektors, die sowohl Wirtschaftsprozesse als auch große Teile des sozialen Austausches im Internet strukturieren. Dies geschieht auf drei Wegen: erstens durch Privatisierung, d.h. die Schaffung eines privaten regulatorischen Rahmens für die Nutzung des durch die Plattformen organisierten Interaktionsraumes; zweitens durch Kuratierung, d.h. die Formulierung von Regeln für diese Interaktionen mittels Nutzerschnittstellen und Bewertungen, mit denen Präferenzen geschaffen oder Empfehlungen gegeben werden, und drittens dadurch, dass Daten in Waren verwandelt werden, d.h. die Nutzeraktivitäten als Datenrohmaterial verwendet werden, um nach Auswertung und Aggregation für die Erstellung von Profilen verwendet zu werden. Die Regeln der Plattformen werden in den „Dienstleistungsbedingungen“ festgelegt. Diese sind nicht verhandelbar, da es „Adhäsionsverträge“ sind, die nur von einer der Vertragsparteien, nämlich den Plattformen verfasst werden (ILO, 2018). Abgesehen davon, dass sie nicht nutzerfreundlich formuliert, d.h. nicht einfach zu lesen und zu verstehen sind, werden durch die Dienstleistungsbedingungen der Beschäftigungsplattformen viele Aspekte der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten festgelegt. Die Nutzung der Plattformen ist an die Akzeptanz dieser Regeln gebunden, die auf dem rechtlichen Rahmen des Landes, in dem die Plattform ihren Sitz hat, aufbauen. Ein zweites zentrales Element der Kuratierung ist die hochgradige Automatisierung von Plattformprozessen mittels Big Data und Algorithmen. Auf dieser Basis können die Plattformen zentrale Funktionen wie z.B. die Qualitätskontrolle an die Nutzer auslagern, deren Leistungsbewertungen dann in Rankings (Rangfolgen) ihren Niederschlag finden (Schmidt, 2017).

Plattformen weisen auch spezifische Investorenstrukturen auf. Die Beschreibung von Plattformen als „Kapitalisierung“ (Langley und Leyshon, 2016) beruht darauf, dass Plattformen ihre Investitionen in Infrastruktur - bzw. die Mietkosten dafür - vor allem aus Wagniskapital decken, das sie als Objekte für Risikoinvestitionen und Start-Ups anziehen. Im Gegenzug versuchen sie, Umsätze und Gewinne durch Nutzungs- und Transaktionsgebühren zu generieren. 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. Auf dieser Grundlage können sie auch teure Gerichtsverfahren führen, die meist darauf beruhen, dass die Rechtmäßigkeit ihrer Dienstleistungsbedingungen in Frage gestellt wird (Schmidt, 2017).

Das mit Fremdkapital finanzierte Wachstum beruht in hohem Maße auf der Vernetzungswirkung, die durch die Plattformen erzeugt wird, und von der sie abhängig sind (Srnicek, 2017). Je mehr Menschen eine Plattform nutzen, umso wertvoller wird die von der Plattform angebotene Dienstleistung für die Nutzer, denn die können mehr Kontakte knüpfen, mehr Angebote wahrnehmen und vor allem können mehr Daten generieren und auswerten. Einerseits können diese Daten von den Plattformen ausgewertet werden, um die von ihnen angebotenen Dienste zu verbessern, andererseits können sie an Werbetreibende verkauft werden, denn auf ihrer Grundlage können mittels künstlicher Intelligenz Nutzerprofile erstellt werden. Je stärker die Vernetzungswirkung, umso mehr tendieren die Plattformen dazu, „The-winner-takes-all-markets“ (wörtlich: „Der-Gewinner-übernimmt-alles-Märkte“) zu bilden (McAfee und Brynjolfsson, 2017). Deshalb wollen sie alle die Preise ihrer Dienstleistungen so niedrig wie möglich halten, um so schnell wie möglich zu wachsen. Je erfolgreicher sie sind, umso mehr „Umstiegskosten“ erzeugen sie für Nutzer, die auf andere Plattformen umsteigen, da sie die Vorteile der Plattformen verlieren. Hinzu kommen die Vorteile der Plattformen als „Ökosysteme“, in denen sich gegenseitig ergänzende Dienstleistungen miteinander kombiniert und durch Kuratierung gesichert werden. Ein Beispiel hierfür ist die Zahl der Musiker, die ihre Musik auf I-Tunes vermarkten. Je mehr Musiker dies tun, umso attraktiver ist die Anschaffung eines I-Phones, denn den Zugriff auf I-Tunes gibt es nur über I-Phones.

Trotzdem hat die Entwicklung bei den Plattformen noch nicht zur Bildung von Marktmonopolen geführt, sondern zu einer Mischung aus Konzentration und Wettbewerb. In den USA ansässige Unternehmen wie Amazon, Google und Facebook sind große Internet-Konzerne geworden, die in einzelnen Märkten die Führung innehaben, z.B. Amazon als Handelsplattform, Facebook als Netzwerk- und Kommunikationsplattform, Google als Suchmaschine und - über YouTube - als Videokanal. Diese Unternehmen erzielen enorme Umsatzerlöse. 2017 lagen ihre Umsatzerlöse zwischen knapp 180 Milliarden US-Dollar bei Amazon und reichlich 40 Milliarden US-Dollar bei Facebook (Dolata, 2018). Dies verleiht ihnen eine solche finanzielle Stärke, dass sie mehr in die Ausweitung der von ihnen angebotenen Dienstleistungen und die dafür bereitstehende technische Infrastruktur investieren können als andere Anbieter.

Allerdings geht diese Konzentration oft Hand in Hand mit intensivem Wettbewerb. Dies gilt vor allem für die kleineren Internet-Plattformen wie z.B. Uber und Airbnb, die 2017 Umsatzerlöse zwischen 7,5 (Uber) und 3,3 Milliarden US-Dollar (Airbnb) erzielten. Laut Dolata (2018) stehen sie in scharfem Wettbewerb zu anderen unmittelbaren Konkurrenten und den großen Internetkonzernen. Im Fall von Airbnb sind diese Wettbewerber vor allem Buchungsportale wie z.B. Booking.com oder Expedia, während Uber mit anderen Anbietern von Fahrdiensten wie Lyft konkurriert, einer auch von Google finanziell unterstützten Plattform, aber auch mit den großen Autokonzernen wie VW oder BMW, die ihre eigenen Mitfahr- und Fahrdienste auf den Markt bringen. Und zuletzt konkurriert Uber natürlich auch mit dem etablierten Taxi-Gewerbe. Die Konkurrenz ist zu stark, die Geschäftsfelder sind zu klein und die Geschäftsmodelle sind zu instabil, als dass auf diesen Märkten ein schnelles Wachstum und monopolartige Strukturen entstehen könnten. Es ist kein Zufall, dass diese kleineren Plattformen auch Verluste (Uber) bzw. nur kleine Gewinne (Airbnb) in ihren Bilanzen ausweisen.

Ausgehend von den oben beschriebenen Grundlagen können mehrere Typen von Plattformen unterschieden werden: Während sich das Projekt wie vorgehen, auf die „Beschäftigungs-Plattformen“ konzentrierte und vier Typen für die Analyse auswählte, soll für die Feststellung der Auswirkungen der „Plattform-Ökonomie“ auf den Wettbewerb eine größere Auswahl berücksichtigt werden.

Tabelle 2 bietet einen Überblick auf einige in der Literatur ausgearbeitete Typologien.

Tabelle 2 Einige Plattform-Typologien

Plattform-Typen	Quelle:
Online-Tauschmärkte (Amazon, Apple, Ebay...) Soziale Medien (Facebook, YouTube, Twitter...) Sharing Economy (Uber, Airbnb, Sidecar...) Crowdsourcing (TaskRabbit, Upwork, Amazon MT...) Crowdfunding (Kickstarter, Lending Club...)	Langley and Leyshon 2016
Werbe-Plattformen (Google, Facebook) Cloud-Plattformen (AWS, Salesforce...) Industrie-Plattformen (GE, Siemens...) Produkt-Plattformen (Rolls Royce, Spotify...) Spar-Plattformen (Uber, Airbnb...)	Srnicek 2017
Kommerzielle digitale Plattformen Güter (materielle/immaterielle - Verkauf/Miete, Amazon, Airbnb) Geld (Crowdfunding, Klickstarter ...) Kommunikation und Unterhaltung (Dating - soziale Medien, Facebook, ...) Information (Nachrichten - nearch, Google News, ...) Dienstleistungen (Cloud-Work-Web - Gig-Work-Location, Uber, Amazon MTurk, ...) Kommerzielle digitale Beschäftigungs-Plattformen Cloud Work Aufträge an Einzelpersonen (Marktplätze für Selbständige, Upwork, ...) Aufträge an Gruppen (Mikrotasking - auf Wettbewerb beruhende kreative Tätigkeiten, Amazon MT, ...) Gig Work Aufträge an Einzelpersonen (Unterkunft, Transport, Lieferungen - Dienstleistungen im Haushalt, Airbnb, Uber, Lieferando, TaskRabbit, ...) Aufträge an Gruppen (lokales Mikrotasking, App Jobber, Streetspotr, ...)	Schmidt 2017 (ähnlich: ILO, 2018)

Die Unterschiede in den Typologien sind dadurch zu erklären, dass sie jeweils unter Betrachtung unterschiedlicher Merkmale erarbeitet wurden. Langley und Leyshon (2016) gingen vor allem von der Differenzierung der Märkte aus und definierten ihre Typen als unterschiedliche Marktplätze für verschiedene Angebote. Online-Austausch bildet so also einen Marktplatz für den Verkauf von Produkten und Dienstleistungen über physische Lieferung oder Downloads, die Sharing-Economy stellt einen Marktplatz für die Anmietung von Gegenständen oder Dienstleistungen dar, die Eigentum Dritter sind, Crowdsourcing einen Marktplatz für selbständige oder informelle Arbeit und Wissen, bereitgestellt auf Vertragsbasis. Bei Srnicek (2017) sind es vor allem die Unterschiede zwischen den Geschäftsmodellen und Plattformaktivitäten, die bei der Typologie im Vordergrund stehen. Zum Beispiel konzentrieren sich Werbe-Plattformen auf Erfassung, Auswertung und Verkauf von Datenprofilen für Werbezwecke; Cloud-Plattformen konzentrieren sich auf die Vermietung von Hardware und Software an Plattformen oder andere Nutzer; Industrie-Plattformen konzentrieren sich auf den Verkauf von Hardware und Software, die industrielle Nutzer für die digitale Steuerung ihrer Prozesse benötigen; Pro-

dukt-Plattformen konzentrieren sich auf die Umwandlung traditioneller Produkte in Dienstleistungen, die gemietet oder abonniert werden können, und Spar-Plattformen, sind solche, die mit möglichst geringem eigenem Aufwand an Kapital Dienstleistungen wie Transportleistungen oder Übernachtungen zu niedrigeren Kosten als die traditionellen Anbieter bereitstellen. Bei der von Schmidt aufgestellten Typologie liegt der Schwerpunkt auf den Objekten der Vermittlungsleistungen der Plattformen wie z.B. Waren, Geld, Kommunikation oder Dienstleistungen.

Typen und Geschäftsmodelle digitaler Beschäftigungs-Plattformen

Das Forschungsprojekt „Don't GIG Up!“ konzentriert sich auf Plattformen, bei denen Leistungen in Form von Arbeit erbracht werden. In Langley und Leys-hon (2016) werden diese digitalen Beschäftigungs-Plattformen eingeteilt in einerseits solche der Sharing-Economy, wo die Plattformen die Nutzung des Eigentums Dritter (Wohnungen, Fahrzeuge usw.) 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 Beschäftigungs-Plattformen 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. Schmidt berücksichtigt diesen Unterschied bei seiner Unterscheidung zwischen Gig Work und Cloud Work. Bei der Frage, ob eine Tätigkeit an einen bestimmten Ausführungsort gebunden ist (Gig zw. Cloud Work), geht es bei Schmidt in der zweiten Frage darum, ob die Tätigkeit mit einer bestimmten Person verbunden ist oder ob sie von jeder beliebigen Person ausgeführt werden kann. Er unterscheidet also innerhalb der Gig Work zwischen den Dienstleistungen im Haushalt, in Transport und Lieferungen, für die ein bestimmtes Unternehmen mit seinen Mitarbeitern unter Vertrag genommen wird, und örtlichem Mikrotasking. Gleichzeitig besteht Cloudwork aus Crowdwork, d.h. die Arbeit wird auf eine unbestimmte Zahl von Mitarbeitern und Marktplätze von Selbständigen verteilt, wo die Angebote an bestimmte Personen oder Gruppen gerichtet werden. Diese Unterscheidung ist der bei unserem Projekt verwendeten Kategorisierung sehr ähnlich.

Worin bestehen die spezifischen Merkmale der von den digitalen Beschäftigungs-Plattformen entwickelten Geschäftsmodelle im Vergleich zu den allgemeinen Merkmalen der Plattformen? Laut Srnicek haben diese Plattformen ein Modell aus den 1990er Jahren wiederbelebt, und zwar das des „Unternehmenswachstums vor Gewinn“. Sie verwenden ein Modell des „Hyper-Outsourcens“ (Srnicek, 2017; 76), bei dem sowohl Arbeitskräfte als auch Anlagekapital und Schulungskosten ausgelagert werden. Allerdings halten die Plattformen zwei wichtige Anlagen: die Plattform-Software und die Analyse digitaler Daten (wobei die nötige Technologie auch von Cloud-Plattformen angemietet werden kann). Diese Anlagen sichern ihnen die Macht, ihre Plattformen zu gestalten und zu kuratieren. 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 und im Falle der Arbeit an jedem beliebigen Ort der Welt können sie Ausschreibungen veranstalten und den Wettbewerb mit Billiglohn-Ländern nutzen.

So gesehen stellen Plattformen eine neue Form der Auslagerung von Arbeit dar. Sowohl traditionelle Beschäftigungsformen im Dienstleistungssektor als auch Verwaltungs- oder Dienstleistungsbereiche der Industrie können auf Plattformen ausgelagert werden. Und die Plattformen selbst versuchen, die Arbeit so kostengünstig wie möglich auszulagern und darüber hinaus dies auch mit weiteren Kosten zu tun, z.B. mit Anlagekosten (z.B. für Fahrzeuge oder Gebäude). Bei den Plattformen wird diese Strategie mit einer intensiven Datenauswertung verbunden. Diese dient der Kontrolle von Qualität und Verhalten und auch der Prozessoptimierung, wie z.B. bei Uber, wo mit Hilfe der Fahrer- und Kundendaten optimale Routenprofile erstellt werden. Laut Srnicek (2017; S. 87) hängt die Existenz digitaler Beschäftigungs-Plattformen vom Bestehen besonderer Situationen ab: Outsourcing, Arbeitslosigkeit oder Vorhandensein von Kapitalüberschüssen, die in riskante Unternehmen investiert werden. Trotz dieser Vorteile weisen insbesondere die digitalen Beschäftigungs-Plattformen eine schwache und überwiegend negative Gewinnstruktur auf. Srnicek hegt deshalb hinsichtlich ihrer künftigen Entwicklung große Skepsis: Weit davon entfernt, die Zukunft der Arbeit oder der Wirtschaft darzustellen, scheinen diese Modelle in den kommenden Jahren zum Untergang verurteilt zu sein (Srnicek, 2017; S. 88)

Die unterschiedlichen Geschäftsmodelle der Plattformen können nach der Typologie von Schmidt (2017) beschrieben werden. Hinsichtlich Cloudwork sprechen die an „Selbständigen-Marktplätze“ gerichtete Plattformen wie z.B. Upwork vor allem kreative und hoch qualifizierte junge Menschen an, die als „digitale Nomaden“ tätig sein wollen. Die Beschäftigten werden aufgrund ihrer Fähigkeiten ausgewählt und können ihre Vergütung individuell verhandeln, sind dabei jedoch dem weltweiten Wettbewerb ausgesetzt. Je höher die Qualifikation, desto stärker ist ihre Verhandlungsposition. In einigen Fällen kann nur eine Person einen Auftrag ausführen. Die Plattformen erheben eine Gebühr zwischen 10 % und 20 % des Vertragswertes für die Vermittlung. Des Weiteren überwachen sie die Tätigkeit intensiv. Upwork macht zum Beispiel pro Stunde mehrere Screenshots vom Computer des Beschäftigten, zählt die Zahl der Mausklicks oder macht mit einer Webcam Aufnahmen des Auftragnehmers.

Digitale Crowdwork ist unterteilt in „Mikrotasks“ und „wettbewerbsbasierte kreative Crowdwork“. Im ersten Fall handelt es sich um einfache, sich wiederholende Aufgaben. Im ILO-Bericht (2018, S. 16 ff.) werden beim Mikrotasking zehn typische „Aufgabenkategorien“ unterschieden: 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). Die Ausführung dieser Tätigkeiten erfolgt hoch automatisiert und die Beschäftigungsverträge für diese meist kleinen Aufträge sind vorgegeben. Falls der Auftrag abgelehnt wird oder andere Probleme auftreten, gibt es in der Regel keine Beschwerdemöglichkeit und in einigen Fällen kann der Kunde das Ergebnis trotzdem verwenden. Allerdings gibt es auf beiden Seiten nur wenige Verpflichtungen. Selbst der Crowdworker kann seine Tätigkeit ohne Angabe von Gründen beenden.

Bei der wettbewerbsbasierten kreativen Crowdwork handelt es sich meist um Aufgaben in den Bereichen Gestaltung oder Marketing. Es wird eine optima-

le Lösung für das ausgeschriebene Problem gesucht und in der Regel wird nur für eine der eingereichten Lösungen bezahlt. Kreative Tätigkeit eignet sich nicht für eine Aufteilung in kleinere Einheiten. Darüber hinaus müssen die Beschäftigten versuchen, ein eigenes Profil und ein Portfolio erfolgreicher Auftragsausführungen zu entwickeln, denn diese sind für die Kunden wichtige Bewertungsfaktoren. Abgelehnte Lösungen werden nicht bezahlt. Obwohl die Kreativen das Urheberrecht daran innehaben, nützt ihnen dies wenig, da die Lösungen auf einen speziellen Kunden zugeschnitten sind. Einige der Plattformen erheben Gebühren von bis zu 40 % für ihre Tätigkeit. Bei beiden Beispielen für Crowdwork können die Geschäftsmodelle der Plattformen noch danach unterschieden werden, ob die Plattformen ausschließlich als Vermittler tätig sind, oder ob sie auch die Organisation und Veröffentlichung der ausgeschriebenen Aufgaben übernehmen. Solche zusätzlichen Aufgaben sind auf die Kunden abgestimmt und es werden individuelle Gebühren dafür erhoben (ILO, 2018; S. 14)

Bei Gig Work vor Ort, die 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. Demzufolge sind für die Plattformen individuelle Beurteilungen der Beschäftigten durch Kunden oder andere persönliche Informationen wichtig. Plattformen wie Uber erstellen auch Bewegungsprofile ihrer Fahrer. Während Plattformen, über die vor allem Unterkünfte bereitgestellt werden, keine Beschäftigung an sich bieten, ist diese definitiv der Fall bei Fahr- und Lieferdiensten (unsere Plattformen der Typen 1 und 2). Fahrdienstanbieter wie Uber stehen im unmittelbaren Wettbewerb mit dem Taxi-Gewerbe, das in vielen Ländern die Fahrdienste monopolisiert hat. Sie setzen Fahrer ein, die sich selbst und ihre Fahrzeuge - mit allen damit verbundenen Kosten - für die Dienstleistung bereitstellen. So vermeiden sie Fixkosten und das Einhalten der normalerweise für den Personentransport geltenden Vorschriften (und damit auch die Schulungskosten), was in einigen Ländern zu rechtlichen Problemen, Widerstand der Taxifahrer und einem Verbot der von der Plattform angebotenen Fahrdienste geführt hat. Obwohl die Plattformen weit niedrigere Preise als die herkömmlichen Anbieter fordern, stehen sie doch selbst stark unter Preisdruck durch den Wettbewerb zwischen Transport-Plattformen. Deshalb hat Uber in den vergangenen Jahren die Fahrpreise und damit die Vergütungen der Fahrer erheblich gesenkt. In den USA wurden die Fahrpreise stark gesenkt (Schmidt, 2017). Damit und durch die Ausweitung des Fahrernetzes hat Uber versucht, die Netzwerk-Effekte zu verstärken. Gleichzeitig kann Uber mittels seiner Datenanalyse die Fahrpreise genau an den jeweiligen Bedarf anpassen. Allerdings können Anbieter von Fahrdiensten wie Uber nur örtliche Netzwerke schaffen. Eine hohe Fahrer- und Kundendichte in Warschau spielt für den Netzwerk-Effekt in Rom keine Rolle. Deshalb beginnt der Wettbewerb in jeder Stadt neu. Aus diesem Grund - und weil die neuen Transporttechnologien wie z.B. die Verwendung von Drohnen oder autonomes Fahren von technologisch führenden Unternehmen wie Google, Amazon oder Automobilherstellern abhängen, ist die Profitabilität des Geschäftsmodells von Transport-Plattformen grundlegend in Frage zu stellen (Durant, 2019).

Für Lieferdienste, die einen Markt eröffnet haben, der vorher nur von Supermärkten und Pizza-Lieferanten bedient wurde, ist die Wettbewerbssituation ähnlich instabil. Lieferdienste wurden auch meist als mit Wagniskapital finanzierte Start-Ups gegründet. Im Gegensatz zu den Anbietern von Transportleistungen arbeiten Lieferdienste teilweise mit zeitweilig angestellten Mitarbeitern. Die Mitarbeiter arbeiten in Schichten mehrere Stunden und erhalten einen Stundenlohn zuzüglich Bonuszahlungen für ausgeführte Lieferungen. Allerdings werden die Kosten für Material wie z.B. Fahrzeuge, Kleidung oder Versicherungen an die Fahrer delegiert. Große Plattformen wie z.B. Uber Eats, Deliveroo oder Takeaway haben sich auf dem Markt etabliert - teilweise mit

Konzentration z.B. auf Nordamerika, Europa oder Ostasien. Allerdings besteht ein harter Wettbewerb zwischen den Unternehmen. Marktkonsolidierungen wie z.B. die Übernahme des deutschen Unternehmens Delivery Hero durch die niederländische Plattform Takeaway im Jahr 2018 spiegeln die Marktdynamik bei den Lieferdiensten wider (Singh, 2019).

Durch Plattformen vermittelte persönliche oder Haushaltsdienstleistungen wie z.B. Helpling oder TaskRabbit nutzen im Grunde genommen den Crowdwork-Ansatz. Diese Plattformen bieten Dienste, die von Reinigungs- und Reparaturleistungen bis zu Pflegediensten reichen. Der Erfolg dieser Dienste hängt jedoch vom Erscheinungsbild und der Erfahrung und Qualifikation der Mitarbeiter ab. Es muss Vertrauen aufgebaut werden, denn die Kunden müssen ihnen Zutritt zu ihren Wohnungen und Häusern gewähren. Fehlende Qualifikationen oder Kommunikationsfähigkeiten können das Ansehen der Plattformen schädigen. Die Plattformen stehen deshalb vor dem Problem, dass sie Integrität, Erscheinungsbild und Qualifikation der Beschäftigten prüfen und kontrollieren müssen. Einige Plattformen sind deshalb dazu übergegangen, Beschäftigte fest anzustellen und sie zu kontrollieren oder in ihre Qualifikation zu investieren (Schmidt, 2017, S. 22).

Plattformen in Europa - Institutionen und Zusammenhänge

Das Geschäftsmodell vieler Plattformen ist im Wesentlichen global oder international angelegt. 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.

Ein Beispiel für eine Plattform, die mit einer globalen Strategie in verschiedenen Ländern aktiv ist, ist Uber. Wie im Zustandsbericht und den Fallberichten des Projektes „Don't GIG Up!“ dargestellt, fand Uber für den Betrieb seines Hauptgeschäftes - über UberPop bereitgestellte taxiähnliche Dienstleistungen - sehr unterschiedliche Bedingungen vor. In Frankreich konnte Uber zuerst aus günstigen gesetzlichen Regelungen Nutzen ziehen. Deshalb wurde Paris die erste Uber-Plattform außerhalb der USA. Hierbei ist die Schaffung des neuen Rechtsstatus der selbstständigen „Auto-Entrepreneur“ (AE) im Jahr 2008 zu nennen, der es den Plattformen gestattet, den Prozess der Personalgewinnung und die Zahlung von Löhnen (besonders des gesetzlichen Mindestlohnes) und Sozialversicherungsbeiträgen zu umgehen. Des Weiteren gab es einen Dschungel von Gesetzen zum Fahrgasttransport, gekennzeichnet durch eine komplexe Ansammlung unterschiedlicher Zulassungen: Taxis, Transportfahrzeuge mit Fahrer (Voitures de transport avec chauffeur (VTC) und „Loti“-Transport (Gesetz Nr. 82-1153 zu Richtlinien für interne Transporte - das sogenannte „LOTI-Gesetz“). VTC wurden in Frankreich 2009 durch das sogenannte „Novelli-Gesetz“ (Gesetz Nr. 2009-888) eingeführt. Das Gesetz gestattete Unternehmern, Fahrzeuge zum Passagiertransport einfacher zu nutzen als dies vorher der Fall war (hinsichtlich der Größe und Motorstärke der Fahrzeuge und auch mit einfacher Anmeldung). Uber nahm seine ersten VTC im Dezember 2011 in Betrieb, während das Unternehmen Uber France am 27. Januar 2012 gegründet wurde. Einige der mittels Plattformen betriebenen Unternehmen nutzten diese Vielfalt der Vorschriften ganz bewusst, um sich im Land zu etablieren. Insbesondere nutzten Sie den VTC-Rahmen und die Bestimmungen des LOTI-Gesetzes, um Fahrer ohne Schulung einzustellen; durch die Einbindung von Unternehmen mit Volumenlizenzen, die Fahrer mit LOTI-Status angestellt hatten, erlangten sie leicht Zugriff auf Fahrer-Pools. Die

meisten danach in Kraft getretenen Vorschriften waren darauf gerichtet, die für VTC geltenden Bestimmungen mit denen für Taxis in Einklang zu bringen, insbesondere die bezüglich der beruflichen Fähigkeiten der Fahrer - mit beschränktem Erfolg. UberPop wurde 2015 verboten, aber Uber blieb in Frankreich und betreibt die Dienste UberX und Uber Pool.

In Spanien verlief die Entwicklung ähnlich. 2014 betrieb das Unternehmen einen Peer-to-Peer-Service mit der Bezeichnung „UberPop“, der es nichtprofessionellen Fahrern gestattete, entlang ihrer Strecke Passagiere aufzunehmen. Ende 2014, nach Streiks auf nationaler Ebene und Protesten von Taxifahrern und -verbänden, forderte ein spanisches Gericht Uber auf, den Betrieb in Spanien einzustellen. Trotzdem nahm es im März 2016 den Betrieb mit einem neuen Geschäftsmodell für den Fahrgasttransport wieder auf: UberX stellt eine direkte Verbindung zwischen Fahrgästen und Fahrern mit VTC-Zulassung (private Mietwagen mit Fahrer) her. Von der katalanischen Regionalregierung wurden Einschränkungen der VTC-Dienste, darunter eine Mindestfrist zwischen der Buchung der Fahrt und ihrem Antritt, eingeführt. Uber und Cabify stellten daraufhin ihren Betrieb in der Region vorübergehend ein. Im März 2019 gab Cabify jedoch bekannt, dass sie ihre Geschäftstätigkeit so angepasst hätten, dass sie die neuen regionalen Regeln einhielten (Catà und Pueyo, 2019, Chagny, 2020). In Madrid gelten jedoch besondere Einschränkungen für VTC-Dienste.

Plattformen wie Uber und Cabify nehmen auch VTC-Unternehmen unter Vertrag, um diese Dienste anzubieten. Obwohl die Fahrer in der Regel festangestellt sind, gibt es hier trotzdem Probleme hinsichtlich der Abrechnung der Arbeitszeiten, da die Unternehmen die Wartezeiten zwischen den einzelnen Aufträgen nicht als Teil der Arbeitszeit anerkennen.

Auch in Deutschland wurde UberPop 2015 mit einem Gerichtsbeschluss verboten, da es „taxiähnliche“ Dienstleistungen ohne offizielle Lizenz anbot. Uber versuchte, durch das Anbieten von Taxi-Diensten, ausgeführt von „legalen“ mittels einer Taxi-App koordinierten Taxis (UberTaxi) Zugang zum Markt zu bekommen. Hier steht Uber in direktem Wettbewerb zu anderen Taxi-Anbietern und den traditionellen Taxi-Vermittlungen. Allerdings wurde UberX, der Taxi-Dienst von Uber, bei dem zugelassene Fahrer und Mietwagen eingesetzt wurden, von einem Kölner Gericht in ganz Deutschland verboten, da die Fahrer Angebote direkt über die App akzeptieren können, statt über die Taxi-Vermittlung, wie es für Mietwagen gesetzlich vorgeschrieben ist. Das diesbezügliche Verfahren ist noch nicht abgeschlossen, der Dienst ist aber immer noch verboten.

In Polen war Uber sehr viel erfolgreicher. Hier nahm Uber den Betrieb schon Mitte 2014 auf. Später folgten weitere Taxi-Plattformen wie Taxify (Bolt), Mytaxi, iTaxi und Optitaxi. Seit Aufnahme seiner Tätigkeit in Polen hat sich Uber als Vermittler betrachtet und in den mit den Fahrern abgeschlossenen Verträgen steht ausdrücklich, dass es allein den Fahrern obliegt, die mit ihrer Tätigkeit laut polnischer Gesetzgebung verbundenen Pflichten zu erfüllen. Ursprünglich mussten die Fahrer nur die folgenden Anforderungen erfüllen: mindestens 21 Jahre alt sein; den Führerschein seit mindestens einem Jahr besitzen; keine strafrechtlichen Verurteilungen haben und keine Verstöße gegen die Straßenverkehrsordnung begangen haben sowie ein Fahrzeug besitzen, das nicht älter als 10 Jahre ist ((Borowska, 2018; Cydzik, 2016; Szczepaniak und Szczygieł, 2016). Nach der Erklärung des Finanzministeriums (*siehe Fallstudienbericht Polen, S. 3-4*) änderte Uber seine Anforderungen: seit dem 19. Feb. 2016 fordert das Unternehmen ausdrücklich, dass die Fahrer, die die Plattform nutzen, als selbständige Unternehmer registriert sein müssen (Sendrowicz, 2016; Sowa, 2016). Fahrer können im Rahmen der Plattform Uber auch über sogenannte „Partnerfirmen“ tätig werden, die in der Regel Besitzer der geleasteten Flotte

sind. Diese Firmen stellen Fahrer, die keine eigenen Fahrzeuge haben bzw. sich nicht als selbständige Unternehmer anmelden wollen, direkt an (Szczepaniak und Szczygieł, 2016). Laut Uber waren 2017 reichlich 40 % der Fahrer über Partnerfirmen tätig.

Da die Einkommen der Fahrer durch die von Uber und der Partnerfirma abgezogenen Gebühren verringert werden, liegen die Stundensätze für die Fahrer nahe am gesetzlichen Mindestlohn. Aus diesem Grund werden diese Aufträge oft von eingewanderten Beschäftigten (vor allem aus der Ukraine) angenommen, die eher bereit sind, geringere Einkommen zu akzeptieren (Kosiński, 2016; Rozwadowska, 2017; Ziobrowska, 2017). Obwohl der Status als Selbständige und Werkverträge als anerkannte rechtliche Beschäftigungsformen für Plattform-Fahrer fungieren, werden immer noch Fälle von Schwarzarbeit festgestellt. Neben dem Problem der undeckelten Einkommen der Fahrer, das vom Finanzministerium in seiner Stellungnahme genannt wurde, wurde im Zuge der von der Allgemeinen Inspektion für Straßenverkehr in Zusammenarbeit mit anderen Inspektionen durchgeführten Prüfungen (vor allem auf Druck von zugelassenen Taxifahrern) festgestellt, dass Plattform-Fahrer zwar Taxi-ähnliche Dienstleistungen ausführen, jedoch häufig nicht die gesetzlich geforderten Taxi-Zulassungen besitzen. Um gegen die Nichteinhaltung von Vorschriften und den unfairen Wettbewerb vorzugehen, schlug das Infrastrukturministerium Änderungen des Straßentransportgesetzes vor (vom Parlament im Mai 2019 verabschiedet), mit dem die Anforderungen für die Erlangung einer Zulassung für Neuzugänge herabgesetzt wurden. Auch der Speisen-Lieferdienst Deliveroo ist in mehreren der in die Untersuchung einbezogenen Länder aktiv. Das Unternehmen hat in Italien laut eigener Aussage ca. 6.500 Lieferfahrer, die in der Regel über Quasi-Subunternehmer oder Selbstständige angestellt sind. Hinsichtlich der Arbeitszeit werden in den Verträgen keine Standards für Mindest- und Höchstzahlen der Arbeitsstunden festgelegt. Laut Unternehmen arbeiten die Fahrer im Durchschnitt 13 Stunden pro Woche mit einem Stundenlohn von 12 € (über dem Mindestlohn) (Sarzana, 2019). Die Möglichkeit, Einsatzzeiten zu wählen, wird allerdings von Bewertungs- und Rangsystemen beeinflusst, und wie in der italienischen Fallstudie hervorgehoben wurde, sind die Angaben zu Bezahlung und Arbeitszeiten sehr fragwürdig.

In Deutschland war Deliveroo in der Zeit, in der die Untersuchung durchgeführt wurde, in 15 Städten aktiv und hatte ca. 1.500 Fahrer. Von Kunden eingehende Bestellungen werden durch einen Algorithmus bearbeitet, der sie in Aufträge für die Fahrer umwandelt. Diese bekommen Rucksäcke, Regenjacken, Regenhosen und T-Shirts vom Unternehmen gestellt, die restliche Ausrüstung (darunter Smartphones und Fahrräder) müssen die Fahrer selbst bereitstellen. Die Fahrer der Essen-Lieferdienste haben entweder befristete Verträge oder sind selbständig tätig. Laut den bei den Interviews gemachten Aussagen gibt es bei Foodora nur befristete Verträge (meistens mit einem Jahr Laufzeit), während Deliveroo sowohl befristete Verträge (mit einer Laufzeit von ca. sechs Monaten) und selbständige Beschäftigung nutzt. Die Lohnzahlung beruht auf dem in Deutschland geltenden nationalen Mindestlohn (2019 waren es 9,19 € pro Stunde). Deliveroo zahlt darüber hinaus eine Prämie, die auf der Grundlage der Anzahl der ausgeführten Lieferungen beruht, aber im Laufe der Zeit abgesenkt wurde. Diese Senkung führte zu Protesten der Deliveroo-Fahrer in mehreren EU-Ländern (The Guardian, 2016).

Formell werden mit den Arbeitsvereinbarungen bei Deliveroo die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen eingehalten. Laut der deutschen Gesetzgebung zu Teilzeit- und befristeter Tätigkeit dürfen die Unternehmen befristete Verträge abschließen, wenn die Mitarbeiter nur zeitweilig benötigt werden, sich die Anstellung an eine Berufsausbildung oder ein Hochschulstudium anschließt, die betreffenden Mitarbeiter andere ersetzen oder wenn eine Pro-

bezeit, die zu einer unbefristeten Anstellung führt, absolviert werden muss. Abgesehen von diesen Gründen können Zeitarbeitsverträge für zwei Jahre abgeschlossen und höchstens dreimal verlängert werden. Nach diesem Zeitraum müssen Sachgründe für eine Fortsetzung der befristeten Anstellung vorgebracht werden, z.B. dass von externer Finanzierung abhängige Projekte zu einem bestimmten Zeitpunkt enden. Falls Zeitarbeitsverträge diese Bedingungen erfüllen, gelten sie als rechtmäßig. Es gibt keine gesetzlichen Regelungen zur Tätigkeit als Solo-Selbständige, aus Entscheidungen in Präzedenzfällen ist aber ersichtlich, dass für diese Art von Arbeitsvereinbarungen zwei Bedingungen erfüllt sein müssen: a) die betreffende Person beschäftigt keine weiteren Mitarbeiter*innen und b) sie ist nicht nur von einem Kunden abhängig. Hinsichtlich der Fahrer wären Verträge als Solo-Selbständige rechtmäßig, wenn sie nicht ihr gesamtes oder den größten Teil ihres Einkommens nur über eine Plattform generieren. Da ihnen außerdem die Plattform konkrete Anweisungen erteilt, wann und an wen sie Lieferungen ausführen sollen, entscheidet sie über den Zeitpunkt und den Ort der Ausführung ihrer Tätigkeit. Damit sind die Fahrer von den Anweisungen des Arbeitgebers abhängig. Angesichts dieser Argumente könnten Beschäftigte, die ausschließlich oder hauptsächlich für eine Plattform tätig sind, diese Grauzone in der Gesetzgebung für die Forderung ausnutzen, ihren Mitarbeiterstatus von „selbständig“ in „angestellt“ umzuwandeln (Däubler, 2015)

Eine alternative Form der Speisen-Lieferung wird von Coopcycle durch die Gründung von Genossenschaften organisiert. Zu Beginn war Coopcycle eine in Frankreich als Alternative zu kapitalistischen Plattformen entwickelte Plattform-Software. Nach der Insolvenz von Take Eat Easy im Jahr 2016 wurde das Vorhaben auf einem Treffen von Alexandre Segura, einem der Bewegung „Nuit Debout“ nahestehenden Entwickler, und einem Anti-Plattform-Aktivist und Gründer von CLAP, einem Kollektiv unabhängiger Fahrer in Paris (Jérôme Pimot), der zuvor als Fahrer für Take Eat Easy und Deliveroo tätig gewesen war, ins Leben gerufen. Inzwischen ist Coopcycle zu einer europäischen Gruppe von Genossenschaften und Vereinigungen geworden, die offen ist für Fahrradkuriere mit dem Wunsch nach Zusammenarbeit. Sie bringt drei Arten von Akteuren zusammen: Lieferfahrer, die einer in ihrem Ort bestehenden Genossenschaft oder einer Vereinigung beitreten wollen; Restaurantbetreiber, die einen ökologisch und sozial verantwortlichen Lieferdienst nutzen wollen und den Verband „Coopcycle“, der für die Abstimmung zwischen den verschiedenen Genossenschaften sorgt. Coopcycle ist auch für Entwicklung, Austausch und Nutzungsregeln der gemeinsamen Instrumente verantwortlich. Der Ansatz ist horizontal. Coopcycle verbindet örtlich bestehende Genossenschaften. Es werden drei grundlegende Dienste gemeinsam genutzt: zum Ersten die Plattform-Software, mit der Mitglieder des Verbandes ihre Lieferungen (Logistik-Modul) und die Bestellungen (e-Commerce-Modul) verwalten; zum Zweiten die Smartphone-App, die für die Bestellungen genutzt werden kann; zum Dritten das gemeinsame gewerbliche Angebot, insbesondere gegenüber „Großkunden“. Weitere gemeinsam genutzte Dienste sind Werbung und Bekanntmachung der Marke sowie Verwaltungs- und rechtliche Dienste. Unter dem Dach von Coopcycle hatten sich bis Herbst 2018 ca. dreißig Genossenschaften zusammengefunden, die in Spanien, Frankreich, Belgien, Deutschland, Großbritannien und Italien aktiv waren und 70 Personen/Fahrer umfassten. Die Software wurde Anfang Oktober 2018 gestartet. Im Frühjahr 2019 wurde sie in ca. zehn Genossenschaften in Frankreich, Spanien, Belgien, Deutschland, Italien und Großbritannien von ca. sechzig Personen/Fahrern genutzt. Den Beziehungen zwischen dem Verband Coopcycle und den örtlichen Genossenschaften liegen eine Reihe von Führungsprinzipien zugrunde: die Übernahme des genossenschaftlichen Modells und Einstellung der Lieferfahrer mit einem traditionellen Arbeitsvertrag oder über ein Trägerunternehmen und die Erfüllung der Anforderungen für die Einordnung als Sozial- und Solidarwirtschaftsunternehmen laut nationaler bzw. letztendlich europäischer Gesetzgebung.

Jede der örtlichen Genossenschaften kann ihre Preise gegenüber den Kunden und die Methode der Preisbildung selbst festlegen. Auf örtlicher Ebene entscheiden die Kurier*innen gemeinsam über: die Höhe der Beiträge der Einzelnen je nach Rechtsstatus (Genossenschaft, Vereinigung, institutionelle Einheit); die Verwendung der Mittel; die Bezahlung für geleistete Dienste. Es sind verschiedene Beschäftigungsverhältnisse möglich, da es nicht in allen Ländern möglich ist, die Fahrer fest anzustellen und auch nicht alle Fahrer dies wünschen. In Paris sind z.B. alle Fahrer der Genossenschaft Angestellte. Andere Genossenschaften in Europa wollen unabhängig bleiben. Das Ziel der Mitarbeiter und Verbandsmitglieder bei Coopcycle besteht allerdings darin, die Arbeit auf Vollzeitbasis mit einer über dem gesetzlichen Mindestlohn liegenden Bezahlung zu ermöglichen. Es wird eine Mindeststundenzahl pro Woche und die Planbarkeit der Arbeitszeiten garantiert. Die Ausrüstung wird von der Genossenschaft gestellt (Fahrräder im Wert von ca. 4.000 €). und die Genossenschaften stellen auch alle anderen Ausrüstungsteile bereit (Ohrhörer usw.). Das Ziel von Coopcycle besteht darin, „maßgeschneiderte“ Gruppenversicherungspolicen für Fahrradlieferdienste abzuschließen. Coopcycle hat mit der MAIF Verbindung aufgenommen, um herauszufinden, welche Arten des Versicherungsschutzes den Bedürfnissen am besten entsprechen. Es wird darüber diskutiert, die Kurier*innen in die Tarifverträge einzubeziehen. In der Schweiz wurde zum Beispiel eine Verbindung zum Tarifvertrag für LKW-Fahrer geschaffen.

Betrachtet man Europa als Ganzes, findet man große Unterschiede zwischen den institutionellen und rechtlichen Bedingungen für den Betrieb von Beschäftigungs-Plattformen in den EU-Mitgliedsstaaten. Am Beispiel von Uber werden diese Unterschiede deutlich. Allerdings ist der Markt für Personentransport hinsichtlich der für Fahrer und Unternehmen geltenden Bedingungen und Vorschriften stark reglementiert. Andere Märkte, z.B. für die Lieferung von Speisen oder Crowdwork, sind wesentlich weniger reguliert. Hier ist die wichtigste Frage nicht die nach Einhaltung der Gesetze, die den Markt regulieren, sondern die nach dem Beschäftigungsstatus der Plattform-Beschäftigten. Da Plattformen sich in der Regel als Vermittler auf dem Markt und nicht als Arbeitgeber definieren, nehmen sie die Beschäftigten als Selbständige unter Vertrag. Das bedeutet, dass die Beschäftigten der Plattformen nicht als abhängige Beschäftigte gelten und in der Regel deshalb nicht die für diese Art der Beschäftigung geltenden gesetzlichen und sozialen Rechte genießen. Da die Plattformen den Beschäftigungsstatus in ihren „Dienstleistungsbedingungen“ festlegen und in allen Ländern der Rechtsstatus der Solo-Selbstständigkeit besteht, sind zwei Fragen zu beantworten: zum Ersten die rechtliche Frage, ob die Plattform-Beschäftigten tatsächlich in diese Kategorie von Beschäftigung gehören und zum Zweiten, die politische Frage, ob und wie die gesetzlichen und Sozialversicherungssysteme im Zuge der Entwicklung der Plattformen geändert und angepasst werden müssen.

In **Italien** können Gig Worker unter Umständen den für Festangestellte geltenden Schutz genießen, auch wenn sie von der Plattform als Selbständige bezeichnet werden. Aus technischer Sicht gibt es eine Trennung zwischen dem Gig-Worker-Status (Festangestellt/Selbständig) und der Wirkung dieses Status. Im italienischen Arbeitsrecht wurde dieser spezielle Ansatz mit dem Gesetz Nr. 81/2015, § 2, Abs. 1 eingeführt. Präzedenzentscheidungen (insbesondere Urteil Nr. 1663 des Obersten Gerichts vom 24. Januar 2020) bestätigten diese Sicht, indem sie hervorhoben, dass die strategische Verschleierung des Gig-Worker-Status damit belegt werden kann, dass die tatsächliche Entscheidungsmacht über die Organisation der Tätigkeit beim Auftraggeber liegt.

Demzufolge kann ein Arbeitsgericht bzw. eine Arbeitsinspektion mit erleichteter Beweislast anordnen, dass die Schutzleistungen wie für Festangestellte zu gewähren sind.

Das Urteil scheint die Auslegung viel debattierter, mit Gesetz Nr. 81/2015 zur Eindämmung des Missbrauchs des italienischen „dritten Status“ (als „Quasi-Subunternehmer“ bezeichnet) eingeführter Bestimmungen zu klären. Wie im Zustandsbericht (S. 32-34) ausgeführt, ersetzten diese Bestimmungen 2012 eingeführte Betrugsbekämpfungsregeln, die statt dessen das Kriterium „wirtschaftliche Abhängigkeit“ in den Vordergrund stellten (siehe Zustandsbericht S. 32-34).

Jüngst wurde nach schwierigen Verhandlungen zwischen der italienischen Regierung und den Sozialpartnern Gesetz Nr. 128/2019 verabschiedet, in dem ein Mindestmaß an Schutz für selbständige Gig Worker, die in städtischen Gebieten Speisen ausliefern, eingeführt wurde (Gesetz 81/2015, geändert 2019, § 47a). Die Bestimmung ist auf Waren-Lieferplattformen gerichtet, die die Bezahlung und die Art und Weise der Ausführung der Arbeitsleistung bestimmen. Unter anderem sollen die Beschäftigten Anrecht auf den tariflichen Mindestlohn und Gesundheits- und Arbeitsschutz haben, während ein „Abschalten“ und eine Verringerung der Zahl der Aufträge wegen Ablehnung von Aufträgen durch den Beschäftigten verboten sind. Diese Änderungen treten jedoch erst im November 2020 vollständig in Kraft.

In **Spanien** wurde 2007 ein dritter Status (als TRADE bezeichnet) eingeführt, um die rechtliche Unsicherheit hinsichtlich der falschen Einordnung von Beschäftigten zu beseitigen. Mit diesem Status wird Selbständigen, die wirtschaftlich vom Auftraggeber abhängig sind (vor allem hinsichtlich der Arbeitszeit, Vertragsunterbrechungen, Sozialversicherung und Recht auf Tarifverhandlungen), ein gewisser Schutz gewährt (Gonzalez Gago, 2018; Sanz et al., 2017). Es gibt jedoch Anzeichen dafür, dass dieser Status missbraucht wird, um Beschäftigungsverhältnisse zu verschleiern, und wie im Zustandsbericht (S. 68) dargestellt, ergaben sich aus Präzedenzentscheidungen zu Beschäftigten bei Speisen-Lieferplattformen Unklarheiten (Urteil Nr. 284/2018 des Arbeitsgerichts Madrid, indem die Annahme des Festangestelltenstatus zugunsten des Status als TRADE abgelehnt wurde).

In Frankreich wurde der Status der Solo-Selbständigkeit erst vor relativ kurzer Zeit eingeführt mit der Einführung des Status „Auto-Entrepreneur“ (AE) im Jahr 2009. Was insbesondere Plattform-Arbeit angeht, wurde 2016 durch gesetzliche Vorschriften das Prinzip der sozialen Verantwortung von Plattformen eingeführt. Im ersten Teil dieser Vorschriften zur sozialen Verantwortung werden die Plattformen dazu verpflichtet, bis zu einer gesetzlich festgelegten Höhe Kosten für Arbeitsunfallversicherungen zu übernehmen. Plattformen sind von dieser Pflicht befreit, wenn Beschäftigte sich der von der Plattform für sie abgeschlossenen Gruppenversicherung anschließen, sofern diese Versicherung Bedingungen bietet, die denen einer Einzelversicherung mindestens gleichwertig sind. In Folge dessen haben viele Plattformen Verbindung mit Versicherungsunternehmen aufgenommen und bieten Versicherungen für Unfallschutz und Haftpflicht an. Uber gab im Juli 2017 bekannt, dass sie eine Partnerschaft mit der AXA eingegangen sind, und im Mai 2018 gab das Unternehmen bekannt, dass diese Partnerschaft auf ganz Europa ausgedehnt werden sollte. Auch Deliveroo ging im März 2017 eine Partnerschaft mit der AXA ein. Diese Verträge führten zu einer öffentlichen Diskussion über ihre Qualität, die Folgen für die Finanzierung der sozialen Sicherheit und die Verknüpfung mit der Plattform statt mit der Person. Die zweite Verpflichtung eröffnet den Beschäftigten Zugang zum Recht auf berufliche Bildung. Diese Rechte bauen jedoch auf denen auf, die für andere Selbständige gelten, und sind deshalb beschränkt auf die Pflicht der Plattformen, Beiträge zur Schulung der Selbständigen zu leisten (ohne Mindestanforderungen) und Übernahme von mit der Anerkennung erworbener, für den Beruf erforderlicher Kompetenzen verbundener Kosten durch die Plattformen. Die Beschäftigten der Plattformen können diese beiden Rechte nur ausüben, wenn sie einen gewissen Mindestum-

satz erreichen. Mit der Verordnung Nr. 2017-774 vom 4. Mai 2017 wurde diese unterste Stufe auf 13 % des jährlichen Deckelbetrags für die Sozialversicherung (5.347,7 € pro Monat für 2020) festgelegt. Mit dem dritten Teil der Vorschriften zur sozialen Verantwortung wird anerkannt, dass die über Plattformen tätigen Beschäftigten das Recht zu streiken haben. Streiks dürfen nicht als Grund für die Beendigung des Vertragsverhältnisses mit der Plattform betrachtet werden. Die Beschäftigten haben auch das Recht, Gewerkschaften zu gründen oder ihnen beizutreten und über diese Gewerkschaften ihre kollektiven Interessen geltend zu machen. Seit Plattformen zum ersten Mal in Erscheinung traten, sind in Frankreich viele kollektive Bewegungen entstanden. Sie konzentrieren sich im Transportsektor - VTC-Fahrer 2015-2016 und seit 2017 vor allem Kurierdienste. Diese Bewegungen entstanden häufig, nachdem die Plattformen entschieden, die Provisionen zu erhöhen (z.B. Uber im Dezember 2016 um 20 % auf 25 %) oder statt eines Stundenlohns eine Vergütung pro Schicht zu bezahlen (Juli 2017).

Deutschland gehört zu der Gruppe von Ländern, denen in der Regel ein recht guter Schutz von Beschäftigtenrechten durch Gesetze und soziale Institutionen zugeschrieben wird. Allerdings konzentrieren sich alle diese Einrichtungen auf die traditionellen Formen von Beschäftigung, für die es keine eindeutige gesetzliche Definition gibt (Däubler, 2015). Es gibt zwei implizite Definitionen: dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit nicht frei und unabhängig organisieren können, und dass der Arbeitgeber Inhalt, Zeit und Ort der Arbeit festlegt. Demzufolge gibt es zwei zentrale Merkmale, die angestellte Beschäftigte charakterisieren: sie unterliegen den Weisungen des Arbeitgebers und sie sind in die Organisation des Arbeitgebers integriert und in diesem Sinne persönlich (nicht wirtschaftlich - dieser Aspekt spielt in der „Definition“ keine Rolle) abhängig. Für Beschäftigte, die nicht in dem oben beschriebenen rechtlichen Sinn als angestellt zu definieren sind, gelten diese Bestimmungen und die damit verbundenen Rechte nicht. Allerdings gibt es die Ausnahme des Beschäftigten mit einem Status, der dem Angestellter gleich ist. Beschäftigte mit diesem Status werden durch drei Merkmale definiert: sie unterliegen nicht direkt den Weisungen eines Arbeitgebers; sind finanziell von einem Arbeitgeber abhängig in dem Sinne, dass das von diesem Arbeitgeber bezogene Einkommen den größten Teil ihres Einkommen ausmacht (mehr als 50 %) und sie sind in ähnlicher Weise wie normale Beschäftigte schutzbedürftig. Dies gilt nicht für Personen mit hohem Einkommen. Für Angestellten-gleiche Beschäftigte gelten einige gesetzliche Bestimmungen, in denen einige der für angestellte Beschäftigte geltenden Aspekte aufgegriffen werden, sie haben jedoch bei weitem nicht denselben Umfang: wichtige gesetzliche Bestimmungen wie Kündigungsschutz, das Betriebsverfassungsgesetz oder das Recht auf Mindestlohn gelten nicht. Außerdem werden für diese Personen außer Zahlungen für die Rentenversicherung, was für sie vorgeschrieben ist, keine Sozialversicherungsbeiträge bezahlt. 2017 wurde in einem Weißbuch ausgesagt, dass keine starke Zunahme der Zahl Solo-Selbstständiger zu verzeichnen ist, und dass deshalb keine dringenden politischen Maßnahmen erforderlich seien. Was stattdessen bekanntgegeben wurde, war ein neues Meldesystem für die Arbeitswelt, das vom Ministerium eingerichtet werden soll, und in dem Daten zu Cloud- und Gig Work erhoben werden sollen. Falls das Phänomen in der Zukunft größere Bedeutung erlangen sollte, würden Maßnahmen ergriffen werden müssen. Gleichzeitig wird festgestellt, dass die Möglichkeiten und das Interesse von Gig Workern, Interessenvertretungen zu schaffen, gefördert werden sollten, vor allem, indem sie Informationen über bestehende Möglichkeiten erhalten sollten. Es wurden keine weiteren konkreten Maßnahmen angekündigt. Der Vorschlag, ein Sozialversicherungssystem für Künstler anzupassen, wurde ausdrücklich zurückgewiesen.

Im Rechtssystem **Polens** gibt es keine klare Definition für Plattformarbeit und es gibt keine offizielle Aussage dazu, welche Merkmale solche Beschäf-

tigungsverhältnisse aufweisen - jedenfalls bisher. Gegenwärtig gelten Plattform-Beschäftigte nicht als Mitarbeiter im Sinne der Arbeitsgesetzgebung und schließen deshalb keine Arbeitsverträge ab. Die Verträge von Plattform-Beschäftigten sind entweder Verträge mit Selbstständigen oder zivilrechtliche Verträge. Mit dieser Einordnung obliegt die Pflicht, Einkommensteuer bzw. Sozialversicherungsbeiträge abzuführen, den Auftragnehmern. In der Praxis bedeutet das, dass die Plattform und die Nutzer der Dienste die Ausführenden als Mikro-Unternehmer betrachten. Selbständige und Beschäftigte mit zivilrechtlichen Verträgen unterliegen theoretisch der Versicherungspflicht in der allgemeinen Sozialversicherung, die Versicherung gegen einige Risiken ist jedoch freiwillig. Zum Beispiel ist der Abschluss von Kranken- und Mutterschutzversicherungen für Selbständige und Beschäftigte mit „Werkverträgen“ (eine Art zivilrechtlicher Verträge) freiwillig. Des Weiteren bietet das Sozialversicherungssystem keinen Schutz für Beschäftigte mit Aufträgen für bestimmte Aufgaben (eine weitere Form zivilrechtlicher Verträge), die häufig von Plattformen verwendet werden. Damit wird die Verwendung zivilrechtlicher Verträge gefördert, da die Kosten niedriger sind als bei regulären Anstellungsverträgen. Plattform-Arbeit ist in Polen noch nicht weit verbreitet, aber ihre mögliche künftige Ausweitung könnte ein beträchtliches Problem auf dem polnischen Arbeitsmarkt weiter verschärfen, und zwar den Missbrauch von zivilrechtlichen Verträgen und Scheinselbständigkeit, um die geschäftlichen Risiken auf „Subunternehmer“ abzuwälzen und die Arbeitskosten zu senken (Zersplitterung des Arbeitsmarktes, „Prekarisierung“ der Plattform-Beschäftigten. Wenn man diese sozialen Folgen berücksichtigt, ist der angebliche innovative Charakter der Plattformen, die Leistungen auf Nachfrage bereitstellen, bezüglich ihres Geschäftsmodells nicht so offensichtlich. Gegenwärtig gibt es keine gesetzgeberischen Vorhaben zur Regelung des rechtlichen Status von Plattform-Arbeit - weder bei der Regierung, noch bei anderen öffentlichen oder beratenden Körperschaften. In einem Bericht, der kürzlich von der 2016 gegründeten Kommission zur Kodifizierung des Arbeitsrechtes (Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy), die das neue Gesetzbuch für individuelle und kollektive Arbeit ausarbeiten soll, um das bestehende arbeitsrechtliche System an die im Lande herrschenden gegenwärtigen Arbeits- und Wirtschaftsbeziehungen anzupassen, wird auf den rechtlichen Status von Plattform-Arbeit Bezug genommen: „Zeitliche Einschränkungen [für die Erarbeitung des Entwurfs des neuen Arbeitsgesetzes] ließen es nicht zu, Vorschläge zu erarbeiten, die sich auf Phänomene wie die sogenannte „Uberisierung“ des Arbeitsmarktes beziehen. Das oben genannte Phänomen tritt in Polen noch nicht sehr stark in Erscheinung und die Regulierung dieser Angelegenheit ist extrem schwierig“ (Kodifizierungskommission, 2018).

SCHUTZ DER PLATTFORM-BESCHÄFTIGTEN: STRATEGIEN UND ERRUNGENSCHAFTEN

Die neuen von den digitalen Plattformen genutzten Strategien machen es erforderlich, dass die Beschäftigten neue Formen für ihre Organisation finden, um ihre Rechte gegenüber den Arbeitgebern durchsetzen zu können. Da die digitalen Plattformen oft nicht von bestehenden Gesetzen und Verordnungen zum Schutz der Beschäftigten erfasst werden, fehlt es den Initiativen von Gewerkschaften an einer verlässlichen Grundlage. Die Plattformen verwehren sich dagegen, als Arbeitgeber betrachtet zu werden und demzufolge die diesen obliegenden Pflichten erfüllen zu müssen, einschließlich des Beitritts zu Tarifverträgen. Diese Einstellung zerstört das Tarifsysteem in den europäischen Ländern. Darüber hinaus ist der rechtliche Status von Gig Workern in vielen Ländern nicht klar geregelt. Die Beschäftigten werden von den Plattformen oft als unabhängige Auftragnehmer betrachtet (nicht als angestellte Mitarbeiter) und ihre Beziehung zu den Plattformen wird oft als Beziehung zwischen zwei Unternehmen dargestellt. Demzufolge ist auch nicht klar, wie Gewerkschaften Plattform-Beschäftigte organisieren können. In diesem Sinne könnten die gegenwärtigen Beziehungen zwischen den Beschäftigten und den Plattformen in gewissem Maße an die im 19. Jahrhundert vor Erringung von Beschäftigtenrechten und sozialem Schutz bestehende Situation erinnern.

Die bisher gemachten Erfahrungen zeigen, dass Plattform-Arbeit sowohl die Beschäftigten als auch die Gewerkschaften in vieler Hinsicht vor Herausforderungen stellt, darunter auch diese:

- Sicherstellung einer ausreichenden Vergütung;
- Vermeidung falscher Einordnung von Mitarbeitern und Formen illegaler digitaler Vermittlungen oder von Schwarzarbeit;
- Sicherstellung sozialen Schutzes;
- Gewährleistung der Einhaltung geltender Beschäftigungsstandards, darunter der Bestimmungen für Arbeits- und Gesundheitsschutz und der für Kündigungen/Entlassungen geltenden Bestimmungen;
- Förderung von beruflicher Bildung und Schulungen zu Arbeits- und Gesundheitsschutz;
- Förderung eines positiven Einflusses von Plattform-Arbeit auf den Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben;
- Nutzung von Plattform-Daten für Inspektionszwecke.

Sowohl der unklare rechtliche Status digitaler Plattformen und der Gig-Arbeit als auch das Auftreten vieler arbeitsbezogener Schwierigkeiten in den Beziehungen zwischen den beiden führen dazu, dass nicht klar ist, welche Strategien die Sozialpartner und politischen Entscheidungsträger auf nationaler Ebene anwenden können, um etwas gegen die mit der Gig Economy für die Rechte der Beschäftigten entstehenden Bedrohungen zu unternehmen. In diesem Kapitel werden die drei Hauptgebiete, auf denen bisher einige Initi-

ativen in Europa durchgeführt wurden, dargestellt: Versuche, einen sozialen Dialog zu führen, neue Formen der Beschäftigtenvertretungen für Gig Worker zu finden sowie deren gewerkschaftliche Organisation und ihnen angebotene gewerkschaftliche Dienste. Damit soll ein Überblick über die Initiativen geboten werden, mit denen die Beschäftigten durch Information über praktische Beispiele in die Lage versetzt werden, aktiv zu werden. Das Kapitel ist eingeteilt in „harte“ und „weiche“ praktische Maßnahmen, die in den am Projekt beteiligten Ländern (Frankreich, Deutschland, Italien, Polen, Spanien) ergriffen wurden.

Versuche, einen sozialen Dialog zu führen

Der soziale Dialog bildet das Herzstück des Schutzes der Beschäftigtenrechte, deshalb streben Beschäftigte danach, Tarifpartnerschaften zu begründen, um angemessene Arbeitsbedingungen bei den digitalen Plattformen sicherzustellen. Es gab bisher überall in Europa mehrere Versuche, in diesem schwierigen Umfeld einen aktiven sozialen Dialog zu führen. Diese Initiativen hatten unterschiedliche Formen: sozialer Dialog auf Unternehmens- und Branchenebene, Einführung gesetzlicher Bestimmungen auf nationaler Ebene, regionale Vereinbarungen und Arbeitskampfaktionen wie Proteste und Streiks.

Lösungen im Rahmen des sozialen Dialogs

Es gab bei verschiedenen Speisen-Lieferplattformen (z.B. Lieferando, Foodora) Versuche, **Betriebsräte** zu gründen. Diese sind das entscheidende Gremium für das Führen des sozialen Dialogs im deutschen Tarifverhandlungssystem. Der erfolgreichste dieser Versuche war der der Beschäftigten von **Deliveroo in Köln** im Jahr 2017, dem eine Medienkampagne zu den Arbeitsbedingungen der Fahrer unter der Überschrift „Lieferrn am Limit“ vorausging. Beschäftigte berichteten über Probleme in Form unrichtiger oder unvollständiger Lohnabrechnungen, mit befristeten Verträge usw. Die Fahrer gründeten eine Diskussionsgruppe bei WhatsApp, nachdem die firmeneigene Kommunikationsplattform für Beschäftigte von Deliveroo geschlossen wurde und der Führer, der die Einsetzung einer Wahlkommission in Gang gesetzt hatte, „degradiert“ wurde.¹ Deliveroo versuchte auch, die Wahl durch Festsetzung eines außerhalb der üblichen Arbeitszeiten (Mittags und später) gelegenen Termins (9:00 Uhr) und außerhalb des Firmensitzes zu behindern. Um größere Aufmerksamkeit zu erlangen, organisierten die Fahrer in Köln einen Flashmob. Sie erzielten damit eine sehr große Wirkung bei den Medien, den Fahrern anderer Plattformen (Foodora) und der allgemeinen Öffentlichkeit. Durch die Aktion lenkten sie auch die Aufmerksamkeit des Bundesministers für Arbeit auf sich. (*Details siehe Fallstudienbericht Deutschland*)

In **Italien** wurde der **Geltungsbereich des NCBA für den Logistiksektor** im Dezember 2017 so geändert, dass er eindeutig auch für Beschäftigte bei Lieferplattformen gilt. In dem neuen NCBA wurde das Verbot der „Arbeit auf Abruf“, das sein Vorgänger für diesen Sektor enthielt, aufgehoben, gleichzeitig wurde die Geltung seiner Festlegungen zu Bezahlung, Arbeitszeit und Kategorisierung der Beschäftigten (verbunden mit Entgeltstufen) auf Beschäftigte, die Waren mit Fahrrädern, Motorrädern und Booten ausliefern, ausgeweitet. Die Pflichten und Einordnung in Tätigkeitsgruppen dieser Beschäftigten wurden später (am 18. Juli 2018) in entsprechenden Bestimmungen detaillierter festgelegt. In ihnen wurden Mindeststandards für Vergütung, Arbeitszeiten (Be-

¹ Es gibt eine Gesetzeslücke hinsichtlich des Schutzes von Beschäftigten vor Tieferstufung und Entlassung während der Vorbereitung einer Betriebsratswahl. Die Mitglieder unterliegen erst nach der offiziellen Konstituierung eines Betriebsrates dem gesetzlichen Schutz.

grenzung der Stundenzahl, Schichten usw.), Bereitstellung von Schutzausrüstungen für Fahrer, Haftpflichtversicherung vereinbart und festgelegt. (*Details siehe Zustandsbericht, Italien, S. 46*).

In Spanien kamen Gewerkschaft und Arbeitgeberverbände des tertiären Sektors im Oktober 2018 überein, darüber zu beraten, wie die bei Unternehmen oder Plattformen des Sektors beschäftigten Speisen-Lieferarbeiter in den Geltungsbereich der **nationalen Tarifvereinbarungen für Hotel- und Gaststättenwesen** einbezogen werden können.

In Beiträgen zum Zustandsbericht der Angestelltengewerkschaften Unions aus **Schweden** wird dagegen hervorgehoben, dass einige Plattformen, die „traditionelle Aufträge“ oder Mikrotasks vermitteln, eher dazu neigen, das in Schweden herrschende Tarifmodell anzuwenden, da sie davon ausgehen, dass ihnen ein Ruf als „faire“ Plattform mehr Kunden und Mitarbeiter zuführt.

Aus diesem Grund verpflichteten sich einige Plattformen dazu, Branchentarifverträge anzuwenden.

Juristische Lösungen

2016 wurde in Frankreich das sogenannte „Paket für soziale Verantwortung“ in das Arbeitsgesetz eingeführt, um insbesondere für Plattform-Beschäftigte einen gewissen Schutz zu gewährleisten. Artikel 60 des Arbeitsgesetzes² legt drei Formen des Schutzes fest: **Schutz bei Arbeitsunfällen, Recht auf berufliche Bildung sowie Recht auf Streiks, Mitgliedschaft in Gewerkschaften und auf Tarifverhandlungen**. Diese Bestimmung gilt für die Plattformen, von denen die Merkmale der zu erbringenden Leistung oder der zu liefernden Waren sowie die Preise der Leistung bestimmt werden, wie z.B. solche Plattformen, die Personentransportleistungen (Uber, Lyft usw.) und Warenlieferungen (Deliveroo, Foodora usw.) vermitteln. Plattformen, die „traditionelle Aufträge“ vermitteln (TaskRabbit, Helpling, Fiverr, Upwork) und Mikrotasking-Plattformen (z.B. MTurk) fallen nicht unter das Gesetz. **Schutz bei Arbeitsunfällen** (bis zu einer in einem anderen Gesetz festgelegten Obergrenze): Die Plattform ist von dieser Pflicht befreit, falls der Beschäftigte schon eine eigene Versicherung abgeschlossen hat. Viele Plattformen sind Partnerschaften mit Versicherungsunternehmen eingegangen und bieten Versicherungen für Unfallschutz und Haftpflicht an. **Recht auf berufliche Bildung:** beschränkt auf die unabhängigen Beschäftigten (z.B. Selbständige). Plattformen sind auch verpflichtet, die Kosten für die Anerkennung der im Zuge der Ausübung der Tätigkeit gewonnenen Fähigkeiten zu übernehmen (*validation des acquis de l'expérience*, VAE). Die oben aufgeführten zwei Rechte gelten vorbehaltlich des Erreichens eines bestimmten Mindestumsatzes durch den jeweiligen Beschäftigten (in der Verordnung Nr. 2017-774 vom 4. Mai 2017 wurde diese unterste Stufe auf 13 % des jährlichen Deckelbetrags für die Sozialversicherung (5.347,7 € pro Monat für 2020) festgelegt. **Streikrecht:** Streiks dürfen nicht als Grund für die Beendigung des Vertragsverhältnisses mit der Plattform verwendet werden. Die Beschäftigten haben auch das Recht, Gewerkschaften zu gründen oder ihnen beizutreten und über diese Gewerkschaften ihre kollektiven Interessen geltend zu machen. (*Details siehe Zustandsbericht, Frankreich, S. 24-25*).

Mindestlöhne

Es gab mehrere Initiativen französischer Gewerkschaften zur Einführung eines Mindestlohnes für Plattform-Beschäftigte - vor allem im Transportsektor. Solche Forderungen wurden in dem Sektor ab 2015 erhoben, blieben jedoch

² Gesetz Nr. 2016-1088 vom 8. August 2016 über Arbeit, Modernisierung des sozialen Dialogs und berufliche Entwicklung.

erfolglos. Mit Verabschiedung des als „Rahmengesetz zu Mobilität“ bezeichneten neuen Gesetzes Nr. 2019-1428 von Ende 2019 wurde den Plattformen gestattet, die Beschäftigten durch einseitig aufgestellte Regeln in die Lage zu versetzen, eine angemessene Vergütung für ihre Leistungen zu erhalten, ohne dass genau festgelegt wurde, was unter einer „angemessenen Vergütung“ zu verstehen wäre. Bisher ist die einzige wirksame Maßnahme bezüglich der Einführung von Mindestlöhnen die von alternativen und genossenschaftlichen Plattformen wie Coopcycle ergriffene Initiative. Weitere Angaben dazu enthält das voranstehende Kapitel.

Im Juli 2018 verabschiedete die spanische Regierung den Masterplan für Gute Arbeit (Master Plan for Decent Work) für den Zeitraum 2018-2020, mit dem gegen Missbrauch und Betrug im Zusammenhang mit befristeten Verträgen, Zeitarbeitsverträgen, Überstunden, Verstoß gegen Lohnbestimmungen und neue Beschäftigungsformen vorgegangen werden sollte. In dem Plan ist auch die Zusammenarbeit mit den Steuer- und Verkehrsinspektionen vorgesehen, spezielle Kontrollen nachts und an Wochenenden, verstärkte Inspektionen in Bereichen mit einem höheren Risiko. Der Masterplan für Gute Arbeit beschäftigt sich neben der Plattform-Arbeit auch mit anderen Wirtschaftspraktiken. Digitale Plattformen werden beschuldigt, zur „Prekarisierung“ des Arbeitsmarktes beizutragen, da sie die Kosten durch Einschränkung und Verletzung der Rechte von Arbeitern und Angestellten reduzieren. Tatsächlich arbeiten Gig Worker mehr Stunden für denselben (oder sogar einen geringeren) Lohn als zuvor, so dass die Zahl derjenigen, die trotz Arbeit arm sind, zunimmt. Darüber hinaus heißt es, dass die Plattformen den Status der Selbstständigkeit missbrauchen (spezielle Regeln für selbstständige Beschäftigte), während die Beschäftigung durch Arbeitsverträge geregelt werden müsste. Um gegen diese betrügerischen Praktiken vorzugehen, wurde im Masterplan bekannt gegeben, dass digitale Plattformen und Unternehmen des e-Commerce in der nächsten Zukunft von Arbeitsinspektoren kontrolliert werden sollen.

Regionale Vereinbarungen

Einige regionale Verwaltungen in Italien entschieden, in Anlehnung an die Erklärung über die Grundrechte digitaler Arbeit im städtischen Kontext (siehe Details im nächsten Unterkapitel) örtliche Rechtsakte zur Regulierung von digitalen Plattformen und Gig Work zu erarbeiten. Das im April 2019 verabschiedete Gesetz der Region Lazio hat zwar einen ähnlichen Inhalt wie die Erklärung von Bologna, weist den öffentlichen Institutionen jedoch eine aktivere Rolle zu.

Insbesondere enthält das Gesetz die folgenden Festlegungen:

- Verpflichtung der Plattformen, für die Beschäftigten Arbeitsunfall- und Haftpflichtversicherungen abzuschließen, ihnen persönliche Schutzausrüstungen kostenlos zur Verfügung zu stellen und Kosten für die Instandhaltung der Arbeitsmittel zu übernehmen;
- Verpflichtung der Plattformen, für einen, den nationalen Standards entsprechenden Sozialversicherungsschutz der Beschäftigten zu sorgen;
- Recht auf im Rahmen von Tarifverhandlungen vereinbarten Mindestlohn einschließlich einer Vergütung für stornierte Schichten, sofern die Stornierung nicht dem Beschäftigten zuzuschreiben ist;
- Verpflichtung der Plattformen, dafür zu sorgen, dass die Algorithmen, die Aufträge und Ausführende koordinieren, sowie die Beurteilungssysteme transparent sind, einschließlich einer unparteiischen Verifizierung der Beurteilung, falls dies durch einen Beschäftigten gefordert wird;
- Übertragbarkeit von Beurteilungen;

- präventive Information der Beschäftigten durch die Plattformen.

Darüber hinaus wird die Region Lazio durch das Gesetz dazu verpflichtet, eine Reihe „weicher“ Maßnahmen zu ergreifen, darunter Durchführung von Schulungen, Einrichtung eines Web-Portals zu digitaler Arbeit, Einführung eines Labels „Faire Wirtschaft“ für Plattformen und Einrichtung eines Ausschusses der betroffenen Akteure zu Förderung von Forschung und zur Erarbeitung von Vorschlägen für politische Maßnahmen bezüglich digitaler Arbeit sowie zur Unterstützung des Dialogs.

Am 22. Januar 2019 verabschiedete der Regionalrat der Region Piemont ein Gesetz zur Gig Economy. Das Gesetz wurde dem nationalen Parlament vorgelegt und sollte als Vorschlag für ein landesweites Gesetz diskutiert werden, um zu vermeiden, dass es zu einem Verstoß gegen die verfassungsrechtlichen Vorschriften bezüglich der gesetzgeberischen Rechte der Regionen kommt. Insbesondere soll mit ihm die Auffassung gestärkt werden, dass die Gig Worker abhängig Beschäftigte sind, indem auch eventuelle Grauzonen für Plattformen behandelt werden. Unter anderem sieht es vor, dass Algorithmen in einer Versuchsphase zu testen sind und die Gewerkschaften ein Mitspracherecht haben sollen, während Beurteilungsmechanismen, bei denen es um den Ruf der Beschäftigten geht, verboten werden sollen. (*Details siehe Zustandsbericht, Italien, S. 47-48*).

Obwohl sie eine Debatte zu Gig Workern in Gang setzten und befeuerten sowie Möglichkeiten für künftige Entwicklungen aufzeigten, fanden sich ähnliche Initiativen mit den begrenzten Kompetenzen der regionalen und örtlichen Behörden Italiens hinsichtlich Vergütung und sozialem Schutz ab.

Arbeitskämpfe

Arbeitskämpfe, nämlich Proteste und Streiks - die schärfsten Formen des Arbeitskampfes, die Beschäftigte wählen können, fanden in allen der am Projekt beteiligten Länder (Frankreich, Deutschland, Italien, Polen, Spanien) statt. In **Deutschland** fand die Mobilisierung der Speisen-Lieferarbeiter mit der obengenannten, 2017 durchgeführten Kampagne „Liefere am Limit“ große Beachtung. In **Frankreich** wurden Arbeitskämpfe zum größten Teil gegen Plattformen im Transportsektor organisiert (2015-2016 vor allem im Bereich Personentransport und ab 2017 im Bereich Warenlieferungen). Die Proteste folgten häufig Beschlüssen der Plattformen, ihre Provisionen zu erhöhen (z.B. bei Uber im Dezember 2016 von 20 % bis zu 25 %) oder von einer pro Stunde gezahlten Vergütung umzusteigen auf eine Vergütung pro Schicht für Kuriere (ab Juli 2017) und die Vergütung pro Schicht zu senken (2019). In **Italien** riefen die Beschäftigten bei Foodora im Oktober 2016 zum Streik auf, nachdem das Unternehmen beschlossen hatte, die Vergütung allmählich von einem Stundenlohn (5,60 € pro Stunde) auf Stücklohn (2,70 € pro Lieferung) umzustellen. Die Auseinandersetzung folgte auch auf die Weigerung des Unternehmens, eine Reihe von Forderungen, die eine Gruppe von Lieferarbeitern im Juni vorgelegt und im Juli mit der Geschäftsleitung diskutiert hatte, zu erfüllen. Abgesehen von allgemeinen Vergütungsregeln und Unterschieden zwischen der in Turin bzw. Mailand gezahlten Vergütung, befassten sich die Forderungen der Beschäftigten mit der Übernahme der Kosten für die Instandhaltung der Fahrräder und Motorräder, der Bereitstellung von Firmen-Smartphones, der Möglichkeit, den Standort des Kunden gleichzeitig mit dem Standort des Restaurants zu erfahren, statt erst, wenn man beim Restaurant angekommen ist, sowie weiterer Aspekte der Arbeitsorganisation und Arbeitszeit. Wenige Monate später riefen auch die Beschäftigten von Deliveroo in Mailand aufgrund ähnlicher Spannungen zum Streik auf. Die von den neu gegründeten „Fahrer“-Gewerkschaften geführten Proteste erreichten auch Bologna und 2018 Rom und es beteiligten sich auch Beschäftigte anderer Akteure, z.B. Just Eat

und Glovo. In **Polen** wurden in den Jahren 2017-2018 massive Taxifahrer-Streiks gegen Uber und Uber-Fahrer organisiert. Der wichtigste unter den von den Taxifahrern erhobenen Vorwürfen war der des unfairen Wettbewerbs, da die Uber-Fahrer nicht dieselben Verpflichtungen einzuhalten hätten, wie die Benutzung von Taxametern, Bezahlen von Sozialversicherungsbeiträgen, Ablegen von Prüfungen, Erlangen einer Taxi-Zulassung usw. In Spanien traten die Riders for Workers' Rights (Fahrer für Arbeiterrechte) 2017 in einen Streik. Allerdings gibt es kein anerkanntes Streikrecht für Selbständige, deshalb erreichten sie keine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Deliveroo-Fahrer.

Einfluss der Gewerkschaften und mögliche neue Formen der Arbeitnehmervertretung für Gig Worker

Juristische Anerkennung

Recht auf Mitgliedschaft in Gewerkschaften, Recht auf Arbeitskämpfe

Da der Beschäftigungsstatus von Plattform-Beschäftigten nicht eindeutig definiert ist, mussten auch die grundlegenden Beschäftigtenrechte wie z.B. das Recht auf Mitgliedschaft in Gewerkschaften, das Recht auf Tarifverhandlungen und Arbeitskämpfe von den Staaten bestätigt und anerkannt werden. In **Italien** ist das Recht auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft unabhängig von der Form der Beschäftigung durch die Verfassung (Art. 39) geschützt. Auch das Recht auf Streik ist in der Verfassung garantiert (Art. 40). Da es keine speziellen Gesetze dafür gibt, wurde dieses Recht im Präzedenzrecht so ausgelegt, dass es für alle wirtschaftlich abhängigen Beschäftigten gilt - auch für Quasi-Subunternehmer und sogar für „Solo-Unternehmer“. Allerdings sind Streiks von Beschäftigten in untypischen Beschäftigungsverhältnissen recht ungewöhnlich, da das Risiko, dass ihr Vertrag nicht verlängert wird, sehr groß ist. Die bahnbrechende Klage gegen Foodora wurde eingereicht, weil untypische Verträge mit Lieferfahrern, die sich an den ersten Demonstrationen, auf denen angemessener Schutz gefordert wurde, beteiligt hatten, nicht verlängert wurden.

In **Spanien** hob das Arbeitsgericht von Madrid am 11. Februar 2019 die Entlassung eines selbständigen Beschäftigten von Glovo auf, der wegen Beteiligung an einem spontanen Streik entlassen worden war. Das Gericht erkannte an, dass es sich um ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis handelte und bestätigte das Recht zu streiken als Grundrecht. Der Richter hob hervor, dass die Vertragsbestimmungen einseitig von der Plattform festgelegt wurden, „darunter dreizehn verschiedene Gründe für die Auflösung des Vertrages“ und die fehlende Beteiligung des Beschäftigten an den Ergebnissen, der Organisation der Produktion und am Vertrieb, die ausschließlich von der Plattform gesteuert würden. In **Polen** durften vor 2019 ausschließlich angestellte Beschäftigte (im Sinne von mit Arbeitsverträgen angestellt) Gewerkschaften beitreten und damit auch Tarifvereinbarungen unterliegen. Selbständige und Beschäftigte mit zivilrechtlichen Verträgen waren offiziell von Tarifbeziehungen ausgeschlossen. Die Änderung des Gesetzes über Gewerkschaften erweiterte das Recht auf Gewerkschaftsmitgliedschaft (und demzufolge das Recht auf Tarifverhandlungen) auch auf Selbständige und Beschäftigte mit zivilrechtlichen Verträgen. Damit wurde indirekt auch das Streikrecht für beide Gruppen bestätigt. Allerdings ist eine Voraussetzung für die Aufnahme eines Streiks die, dass die Beschäftigten des Unternehmens in einer Gewerkschaft (entweder im Unternehmen selbst organisiert oder extern) sein müssen und einen mehrstufigen Prozess von Verhandlungen mit dem Arbeitgeber einschließlich einer gültigen Abstimmung über den Streik durchlaufen müssen.

In der Praxis können diese formellen Anforderungen kaum erfüllt werden, selbst wenn die digitale Plattform bereit ist, die Rolle des Arbeitgebers in dem Verhandlungsprozess zu übernehmen. In diesem Kontext sind zivile Proteste eine angemessenere Möglichkeit, Unzufriedenheit auszudrücken. Wie schon oben ausgeführt, wird in **Frankreich** in § 60 des Arbeitsgesetzes das Recht auf Streik, Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Tarifverhandlungen bestätigt. In **Deutschland** dürfen Selbständige Gewerkschaften beitreten und ver.di, die Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes, hat eine Tradition, selbständige Journalisten aufzunehmen. Journalisten gehören zu den wenigen Selbständigen, für die im Tarifverhandlungsgesetz von 1949 eine Ausnahmeregelung besteht, der zufolge sie Tarifverträge abschließen können. Selbständige unterliegen keinen solchen Verträgen.

Verhaltensregeln

Bei digitalen Plattformen ist es schwierig, Tarifbeziehungen herzustellen, die Beschäftigten nutzen jedoch alternative Lösungen in Form von Verhaltensregeln, zu deren Einhaltung sich die Plattformen freiwillig verpflichten.

2015 führte die deutsche Gewerkschaft IG Metall einen **Verhaltenskodex** für digitale Plattformen ein, mit dem allgemeine Richtlinien dafür vorgegeben werden sollten, wie mit Crowdwork umgegangen werden soll und damit eine Basis für eine vertrauensvolle und faire Zusammenarbeit zwischen den Anbietern der Dienstleistungen, den Kunden und den Crowdworkern zu schaffen - eine Grundlage, die die anzuwendenden Gesetze ergänzt. Immerhin acht Plattformen schlossen sich der Initiative an, nämlich Testbirds, Clickworker, content.de, Crowd Guru, Streetspotr, appJobber, ShopScout und BugFinders. Der Kodex enthielt die folgenden Regeln: die Verpflichtung, Informationen über rechtliche und steuerliche Bestimmungen zu liefern; klare Regeln zu Arbeitszeiten und transparente Vergütung sowie Einsatzpläne; Ermöglichung von Kommunikation zwischen den Beschäftigten und den Plattformen; Wahlfreiheit der Beschäftigten, Aufgaben anzunehmen oder nicht; Hilfe und technische Unterstützung bei der Ausführung der Tätigkeiten; schriftliche Begründung für die Ablehnung von Arbeitsergebnissen; Schutz der personenbezogenen Daten. Während der Vorbereitung zur Beratung mit den Plattformen veranstaltete die IG Metall gemeinsam mit internationalen Gewerkschaften aus Österreich, Kanada, Schweden und den USA einen Workshop in Frankfurt und veröffentlichte danach die sogenannte „Frankfurter Erklärung“. Die IG Metall trat für eine Änderung des Kodex ein, mit der das Prinzip der Vergütung durch die Plattformen in „ortsüblicher Höhe“ eingeführt werden sollte. Damit wurde nicht die Forderung nach Einhaltung des Mindestlohnes erfüllt, aber die IG Metall betrachtete es als wichtigen ersten Schritt auf dem Weg zur Akzeptanz des nationalen Mindestlohnes als Vergütungsstandard. (*Details siehe Fallstudienbericht Deutschland, S. 4-8*)

Auch in Frankreich wurde im Frühjahr 2018 im Zuge der Einführung des Gesetzes über die Reform der beruflichen Bildung eine Änderung eingeführt, die es Plattformen gestattet, einseitig „Verhaltensregeln“ einzuführen, in denen dargelegt wird, wie sie ihrer sozialen Verantwortung gerecht werden wollen. Die am Ende bestätigte Änderung wurde im Sommer 2018 vom Verfassungsrat abgelehnt. Im Herbst 2018 wurde ein neuer Versuch unternommen, Verhaltensregeln einzuführen - dieses Mal als Teil des Entwurfs eines Rahmengesetzes zur Mobilität, das im Dezember 2019 verabschiedet wurde (Gesetz Nr. 2019-1428). Es gestattet Plattformen, die im Personen- und Gütertransport tätig sind, einseitig freiwillige Regelwerke einzuführen (§ 44 des Gesetzes). Darüber hinaus wird die Regierung mit Artikel 48 ermächtigt, innerhalb einer Frist von 12 Monaten gesetzgeberische Maßnahmen zu ergreifen, um die Bedingungen für die Vertretung von Plattform-Beschäftigten festzulegen. In der ursprünglich verabschiedeten Fassung des Gesetzes wurden die Plattformen,

die von den Verwaltungsbehörden bestätigte Regelwerke einführen, davor geschützt, den Status der von ihnen vermittelten Beschäftigten ändern zu müssen. Der Verfassungsrat lehnte diese Bestimmung als nicht verfassungskonform ab.

Nach der Mobilisierung der Fahrer wurde 2018 die **Erklärung von Bologna** verabschiedet. In dieser örtlichen und unverbindlichen Erklärung sind eine Reihe von Pflichten der Plattformen und Rechte der Fahrer vorgesehen: die Pflicht, den Fahrern ausführliche Tätigkeitsbeschreibungen und Informationen über ihre Rechte zu liefern; Zahlung des Mindestlohns und andere einkommensbezogene Pflichten; das Recht, bei Extremwetterlagen die Ausführung von Aufträgen abzulehnen; das Recht auf Freiheit von Diskriminierung; Arbeitsunfallversicherung; die Pflicht, persönliche Schutzausrüstungen bereitzustellen und die Kosten für die Instandhaltung der Arbeitsmittel ganz oder teilweise zu erstatten; das Recht auf Nichterreichbarkeit; Schutz der personenbezogenen Daten; das Recht, eine Gewerkschaft zu gründen oder einer bestehenden Gewerkschaft beizutreten und das Recht auf Versammlung; Einrichtung von Kontrollgremien mit Beteiligung der Unterzeichner, die alle sechs Monate zusammenkommen usw. Die Erklärung wurde nur von ortsansässigen Dienstleistern unterzeichnet, während die großen Unternehmen sich weigerten mit der Begründung, die Annahme örtlicher Regelwerke würde die Einführung landesweiter Bestimmungen gefährden. Das Gesetz der Region Lazio (2018) und der Gesetzesentwurf der Region Piemont (2019) folgten dem Vorbild dieser Erklärung. *(Details siehe Zustandsbericht, Italien, S. 46-47).*

Ombudsstelle

2017 wurde in **Deutschland** die Ombudsstelle als unmittelbares Ergebnis der Initiative der IG Metall eingeführt, um zu gewährleisten, dass der Verhaltenskodex eingehalten wird, und um Konflikte zwischen digitalen Plattformen und Beschäftigten beizulegen. Die Ombudsstelle hat fünf Mitglieder, darunter ein Vertreter von einer der Plattformen, ein Vertreter des Deutschen Crowdsourcing Verbandes (DCV) und zwei Beschäftigtenvertreter (ein Crowdworker und ein Gewerkschaftsfunktionär). Bisher wurden insgesamt 30 Fälle behandelt, die alle einvernehmlich unter Einbeziehung der Ombudsstelle beigelegt wurden.

Zusammenarbeit mit Arbeitsinspektionen

Wenn eine unmittelbare Vertretung der Plattform-Beschäftigten nicht möglich ist, versuchen die Gewerkschaften auch alternative Ansätze einzuführen, z.B. die Zusammenarbeit mit Arbeitsinspektionen. In **Polen** wandte sich die NSZZ 'Solidarność' 2019 an die nationale Arbeitsinspektion, damit diese eine Prüfung bei Uber durchführte. Die Prüfung befasste sich zum größten Teil mit Fragen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes, aber auch mit Unregelmäßigkeiten bei der Bezahlung von Beschäftigten. Im Prüfbericht zog die Inspektion die Schlussfolgerung, dass die aktuelle Gesetzgebung nicht ausreichte, um sämtliche mit dem Geschäftsmodell von Uber (und ähnlichen Geschäftsmodellen) verbundenen Praktiken zu kontrollieren. In Spanien meldeten die Gewerkschaften UGT und CCOO Unternehmen wie z.B. Glovo, Deliveroo, Uber Eats und Stuart bei der Generaldirektion für Arbeitsinspektionen und der Sozialversicherungsinspektion, weil diese vermutlich Scheinselbständige beschäftigen. Die meisten Urteile bestätigten die Sicht der Gewerkschaften und fielen zugunsten der Beschäftigten aus.

Von Arbeitgebern entwickelte vorbildhafte Maßnahmen

Es gibt auch eine Reihe von Initiativen, die von digitalen Plattformen selbst unternommen werden, um ein faires Arbeitsumfeld zu schaffen. Sie streben danach zu berücksichtigen, wie alternative „Dritte“ es den Beschäftigten gestatten, Sicherheit und Unabhängigkeit miteinander zu verbinden. Diese Lösungen versetzen Unternehmer in die Lage, aus dem von Genossenschaften oder einem Kollektiv selbständiger Beschäftigter gewährten Schutz Nutzen zu ziehen. In **Frankreich** wurde von einem Kollektiv von Aktivisten und Lieferarbeitern eine großangelegte Initiative namens **Coopcycle** ins Leben gerufen, die Gründung und Wachstum von Genossenschaften und fairen Plattformen unterstützen will (siehe oben). In **Spanien** stellt ein in Sevilla ansässiges Startup-Unternehmen namens „**Mission Box**“ Verteiler über den Abschluss von Arbeitsverträgen ein. Dies zeigt, dass es keinen Grund gibt, warum Plattformen die verbindlichen Arbeitsgesetze nicht einhalten und mit anderen digitalen Plattformen in Wettbewerb treten könnten, ohne dass die geltende Arbeitsgesetzgebung geändert wird.

Gewerkschaftliche Organisation und Leistungen für Gig Worker

Die Gewerkschaften versuchen, Gig Worker in ihrem Umfeld zu organisieren. Dies ist aufgrund der Merkmale der Gig Work (Fehlen eines physischen Arbeitsplatzes, Zersplitterung der Beschäftigten, flexible Arbeitszeiten, unsichere Beschäftigungsbeziehungen und Einsatz neuer Technologien (sowohl digitale Geräte als auch Internet-Anwendungen) mit einer Reihe von Schwierigkeiten verbunden. Plattform-Beschäftigte haben also arbeitsspezifische Bedürfnisse, auf die man speziell und in neuer Form eingehen muss. Darüber hinaus hat sich in der Öffentlichkeit noch keine endgültige Meinung zu digitalen Plattformen und zu Gig Workern herausgebildet, weshalb die Gewerkschaften mit ihren Aktionen auch die Allgemeinheit ansprechen.

Neue Strategien für gewerkschaftliche Organisation

Überall in Europa entwickeln die Gewerkschaften neue Ansätze für die Organisation der Beschäftigten. Vor allem versuchen sie, die Plattform-Beschäftigten dort anzusprechen, wo diese sich üblicherweise aufhalten, d.h. sowohl in virtuellen Räumen als auch auf den Straßen, wo sie ihre Aufträge ausführen. Gig Worker werden über soziale Medien, thematische Foren und spezielle Internet-Plattformen erreicht (Näheres siehe unten). Gewerkschafter verteilen Faltblätter, in denen zum Eintritt in die Gewerkschaft aufgefordert wird und Informationen über die für Plattform-Beschäftigte angebotenen Leistungen enthalten sind. Es wurden auch einige Aktivitäten im öffentlichen Raum organisiert, z.B. ein Flashmob in Köln, die die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit und der Beschäftigten auf sich zogen. Diese Strategien wurden in **Deutschland** von der IG Metall und ver.di (die einen speziellen Bereich, der sich mit den Belangen unabhängiger Auftragnehmer und Selbständiger befasst, eingerichtet haben) verfolgt. In **Frankreich** hat die UNSA 2015 die ersten an Gig Worker gerichteten Maßnahmen ergriffen, indem sie ihre Satzung so änderte, dass nun auch Fahrer ohne regelmäßige Gehaltszahlung aufgenommen werden können. Fahrer, die kein Gehalt gezahlt bekommen, werden auch von der FO und der CFDT aufgenommen. Die CGT hat Ortsgruppen für Lieferfahrer gegründet. Gegenwärtig bieten alle repräsentativen Gewerkschaften Leistungen für Gig Worker. Eine originelle Initiative für Freiberufler wurde von der CFDT (Confédération française démocratique du travail) im Dezember 2016 mit der Einrichtung der „Gewerkschafts“-Plattform gestartet. Es wurden auch neue Kollektive geschaffen, z.B. CLAP (Collectif des Livreurs Autonomes Parisiens)

für die Lieferfahrer. In **Italien** begannen die ersten Versuche, Plattform-Beschäftigte in Gewerkschaften zu bringen, 2017 mit der Veröffentlichung eines Fragebogens zu Arbeitsbedingungen und Erwartungen der Beschäftigten gegenüber Gewerkschaften durch die UILTUCS, also der der UIL angehörenden Gewerkschaft für Handel und Dienstleistungen. Die Gewerkschaft wandte sich an Lieferarbeiter auf den Straßen, insbesondere in Mailand, um mit ihnen über ihre Probleme zu sprechen und sie als Mitglieder zu gewinnen. Eine ähnliche Strategie wurde von der CGIL angewandt, die im Juli 2019 eine Kampagne startete, in deren Rahmen Flugblätter verteilt und auf Plätzen und bei Geschäften, wo Lieferarbeiter zusammenkommen, Veranstaltungen durchgeführt wurden. Lieferarbeiter organisierten auch als unabhängige Bewegungen Streiks und Kampagnen - vor allem in Großstädten. In **Spanien** passen Gewerkschaften - vor allem die UGT und die CCOO gegenwärtig ihre Struktur so an, dass sie die Belange von Beschäftigten mit ganz unterschiedlichem Beschäftigungsstatus vertreten können. Hierzu gehört die Suche nach Möglichkeiten, mit denen als Ergänzung zu herkömmlichen Ansätzen Beschäftigte in der Digitalwirtschaft organisiert werden können (Näheres s. unten).

Auf herkömmliche Weise und Online angebotene Leistungen

Die Gewerkschaften haben eine Reihe von Angeboten, die unmittelbar an Gig Worker oder andere Gruppen unabhängiger Beschäftigter (Selbständige, Beschäftigte mit zivilrechtlichem Vertrag usw.) gerichtet sind, deren Arbeitsweise ähnlich der von Gelegenheitsarbeitern ist. Insbesondere wurden einige Internet-Plattformen für solche Leistungen eingerichtet:

- <http://faircrowd.work/> - eine von der IG Metall, der österreichischen Kammer für Beschäftigung, dem österreichischen Gewerkschaftsverband und Unionen gegründete Internet-Plattform, die sich mit der Beurteilung von digitalen Plattformen (Ranking bzw. Rating) durch Beschäftigte ausgehend von Befragungen von Beschäftigten und Informationen über Erfahrungen von Beschäftigten befasst. Das Portal bietet auch andere nützliche Informationen, z.B. Grundwissen über Plattform-Arbeit, Kontakte zu Gewerkschaften, die Gig Worker organisieren, einen Link zur „Frankfurter Erklärung“.
- <https://selbststaendigen.info/> - eine von ver.di betriebene Internet-Plattform für unabhängige Auftragnehmer (Selbständige, Gig Worker usw.), die sowohl Gewerkschaftsmitgliedern als auch anderen unabhängigen Auftragnehmern Beratung in Rechtsfragen, zu Verträgen und Steuern bietet. Von Letzteren werden Gebühren für die Beratung erhoben, während die Leistungen für Mitglieder als mit den Beiträgen abgegolten betrachtet werden.
- <http://www.turespuestasindical.es/> - eine von der UGT betriebene Internet-Plattform zur Information und Beratung von Plattform-Beschäftigten in Spanien. Der Zweck dieser Plattform umfasst Information, Durchsetzung von Rechten, Organisation und Meldungen und sie dient der Mitgliederwerbung für die Gewerkschaften;
- <https://precaritywar.es/> - eine von der CCOO betriebene Internet-Plattform, die sich an Beschäftigte in untypischen Beschäftigungsbeziehungen richtet und in Madrid tätigen Beschäftigten von Liefer-Plattformen juristischen Beistand anbietet.
- Eine von der CFDT eingerichtete **Gewerkschaftsplattform für Freiberufler**, die sie mit Buchhaltungsleistungen, zivilen und beruflichen Versicherungen, einer ergänzenden Krankenversicherung und Rechtsberatung sowie gegenseitiger Hilfe der Mitglieder unterstützt. Das Projekt war von 2016 bis 2019 relativ untätig, erhielt aber 2019 mit der Schaffung eines von der CFDT unabhängigen, jedoch von ihr unterstützten Verbandes, neue Impulse.

Darüber hinaus boten die Gewerkschaften neue Leistungen an, um auf die spezifischen Bedürfnisse von Gig Workern in traditionellen Bereichen eingehen zu können. Zum Beispiel richtete die UILTUCS einen Dienst ein, der Gig Worker mit Beratung in Steuer- und Rechtsangelegenheiten unterstützt.

Forschung und Zusammenarbeit

Die Gewerkschaften haben einige Initiativen in Forschung und Zusammenarbeit ins Leben gerufen, um Informationen zu diesem sehr dynamischen Phänomen zu aktualisieren und geeignete Reaktionen zu erarbeiten. In **Italien** richtete die UILTUCS eine Beobachtungsstelle zu den Arbeitsbedingungen von Gig Workern ein. Auf regionaler Ebene wurden einige örtliche Ausschüsse zur Kontrolle von Plattform-Beschäftigung eingerichtet. In **Frankreich** wurde 2015 von IRES und Astrees das Netzwerk Sharers&Workers gegründet, dessen Ziel darin besteht, die verschiedenen in der Digitalwirtschaft eine Rolle spielenden Akteure (Gewerkschaften, Forscher, Fachleute, Vertreter der Öffentlichkeit) zusammenzubringen, um gemeinsam über die Zukunft der Arbeit und der sozialen Beziehungen nachzudenken. An Beratungen von Sharers&Workers haben seit 2016 schon 700 Vertreter von Akteuren teilgenommen. Auf EU-Ebene wurde 2019 vom EGB, IRES und Astrees die europäische Beobachtungsstelle für digitale Beschäftigungsplattformen (European Observatory on Digital Labour Platforms) eingerichtet. Die Aufgabe der Beobachtungsstelle besteht darin, bestehende Formen der Beschäftigtenvertretung und des sozialen Dialogs innerhalb der Plattformen darzustellen und zu beurteilen und neue Formen der Vertretung und des Dialogs mit den Beteiligten und insbesondere den Plattform-Beschäftigten auf europäischer Ebene zu entwickeln.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Im Ergebnis der im Zuge der Projektarbeit durchgeführten vergleichenden Analyse wurden einige in allen beteiligten Ländern auftretende Probleme festgestellt. Die größten Beschäftigungsplattformen scheinen die Bestimmungen, die für regulierte Berufe und Branchen gelten (z.B. das Taxi-Gewerbe) und auch die Arbeitgeberpflichten zu umgehen, indem Entscheidungsprozesse durch die Einführung von Algorithmen automatisiert werden bzw. sie den von den „Märkten“ ausgelösten Wettbewerb unter den Beschäftigten ausnutzen, um Druck auf die Bezahlung und die Verfügbarkeit für die Arbeit zu erhöhen, während das geschäftliche Risiko auf Selbständige verlagert wird. Die Anwendung dieser neuen Instrumente für die Organisation der Produktion und die Verwaltung der Arbeitskräfte stellt für die Gewerkschaften, den sozialen Dialog und auch für die Wirksamkeit von Legislative und Exekutive einen „Stresstest“ dar. Dies gilt insbesondere für politische Entscheidungen hinsichtlich der Regulierung der Beschäftigtenrechte und des Arbeitsmarktes, sowie für die Integration der Plattformen in das bestehende System der Tarifverhandlungen und der Vertretung der Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz.

In Deutschland gelang es der IG Metall, „Vorformen“ von Tarifverhandlungen mit Crowdfunding-Plattformen einzuführen, bei denen über mögliche Änderungen und Verbesserungen der von den Plattformen mit Verhaltensregeln freiwillig eingegangenen Verpflichtungen einschließlich einiger Garantien für Gig Worker gesprochen wird. In Schweden scheint man sogar noch weiter gekommen zu sein. Wie von Unionen aufgezeigt, sind Plattformen eher bereit zu Tarifverhandlungen, wenn sie hoffen, damit ihren Ruf bei Kunden und Beschäftigten verbessern zu können. Grundlage dafür ist ein hoher Grad an gewerkschaftlicher Organisation und ein großer Einfluss von Tarifverhandlungen auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

Die Behauptung von Uber, keine Taxi-Dienstleistungen zu erbringen, wurde von Gerichten oder Inspektionsbehörden in allen beteiligten Ländern zurückgewiesen, während im Zuge der Projektarbeit festgestellt wurde, dass in Gerichtsentscheidungen oder bei Inspektionen von Speisen-Lieferplattformen in Frankreich, Spanien und auch Italien die Tendenz herrscht, vom Bestehen eines Anstellungsverhältnisses (Arbeitgeber/Arbeitnehmer) auszugehen. In Polen scheint dagegen eine große Lücke in der Gesetzgebung zu Plattform-Beschäftigung zu bestehen. Lediglich im Straßentransport (mit Plattformen, die Uber ähnlich sind) wurden dort neue Vorschriften eingeführt, allerdings mit der Absicht, traditionelle und Plattform-Taxifahrer auf dieselbe Grundlage zu stellen. Dies führte zu Deregulierung des Sektors und Herabsetzung der Anforderungen an Taxifahrer.

Die Plattform-Unternehmen trafen aber auch auf Arbeitsmarktinstitutionen, die nach mehr als zwei Jahrzehnten der Flexibilität und Austeritätspolitik geschwächt waren. Die Einführung vereinfachter Anforderungen in Bezug auf Steuern und Sozialversicherungen für Selbständige oder „Mini-Jobber“, Lücken in den Bestimmungen zur Regulierung der Tätigkeit von „Quasi-Subunternehmern“, der schwache Schutz für Selbständige (insbesondere was das Streikrecht und den Mindestlohn angeht) und die in einigen Ländern bestehende Unfähigkeit, gegen Schwarzarbeit vorzugehen (einschließlich des

Missbrauchs von Selbstständigkeit und zivilrechtlichen Verträgen) tragen insgesamt zur Ausbreitung von Plattform-Arbeit bei, die sich gelegentlich besonders in Berufen ausbreitet, in denen die Beschäftigten sowieso schon unter prekären Bedingungen arbeiten.

Ausgehend davon verfassten die Projektpartner 13 Empfehlungen, mit denen erreicht werden soll, dass die Merkmale der Plattformen sich zugunsten der Beschäftigten auswirken. Die Verwendung digitaler Instrumente durch die Plattform-Unternehmen kann die Überwachung und Durchsetzung der Rechte der Beschäftigten durch öffentliche Institutionen auch unter Zuhilfenahme von Möglichkeiten, die sonst oft nur in der Schattenwirtschaft zur Anwendung kommen, erleichtern. Gleichzeitig sind den Gig Workern neue Rechte zu gewähren, die speziell auf die Merkmale der Plattform-Wirtschaft abgestimmt sind, während Internet-Foren und Chats neue Wege werden können, über die die Gewerkschaften die Beschäftigten erreichen und informieren können und die die Beschäftigten auch nutzen können, um sich selbst zu organisieren.

Während sie offen für Überarbeitung und Interpretation im jeweiligen Zusammenhang bleiben, können die Empfehlungen ihr volles Potential entfalten, wenn sie durch politische Reformen begleitet werden, mit denen die größeren Gesetzeslücken geschlossen werden und nicht den Standards entsprechende Beschäftigung und Selbstständigkeit, die oft eine billige Maßnahme zur Vermeidung von Kosten und mit Standard-Beschäftigungsverträgen verbundenen Einschränkungen sind, zu überwachen. Dadurch, dass wir die Geschäftsmodelle und Aktivitäten in der sogenannten Gig Economy sowie mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Lage der Beschäftigten deutlich gemacht haben, wollen wir die Politik dazu ermutigen, Beschäftigung und Wachstum durch soziale Gerechtigkeit zu fördern, und klarzustellen, dass Arbeit keine Ware ist.

LITERATURA

Borowska, A. (2018), 'Rozliczenie kierowców korzystających z aplikacji Uber', in: Poradnik Przedsiębiorcy (Portal), 18. Mai 2018, zu finden unter: <https://porad-nik-przedsiębiorcy.pl/-rozliczenie-kierowcow-korzystajacych-z-aplikacji-uber>.

Cydzik, S. (2016), 'Związki zawodowe taksówkarzy pozwały Ubera', in: Rzeczpospolita, 22. November 2016, zu finden unter: <https://www.rp.pl/Kon-sumenci/311229908-Zwiazki-zawodowe-taksowkarzy-pozwaly-Ubera.html>.

Catà, J. und Pueyo, P. (2019), 'Cabify returns to Barcelona using loophole against new restrictions', in: El Pais, 7. März 2019, zu finden unter: https://elpais.com/elpais/2019/03/07/inenglish/1551956650_438232.html.

Chagny, O. (2020), 'Le service de transport public particulier de personnes à l'épreuve des plateformes: les enjeux de la régulation sectorielle', Chronique Internationale de l'Ires (forthcoming).

Däubler, W. (2015), "Internet und Arbeitsrecht. Web 2.0, Social Media und Crowdwork", Bund-Verlag, Frankfurt.

Dolata, U. (2018), 'Privatisierung, Kuratisierung, Kommodifizierung: Kommerzielle Plattformen im Internet', SOI Discussion Paper, Nr. 2018-04.

Durant, R. (2019), 'Uber's Profitability Problem Is Structural', Seeking Alpha, zu finden unter: <https://seekingalpha.com/article/4287055-ubers-profitability-problem-structural>.

Eurofound (2015), 'New forms of employment', Publications Office of the European Union, Luxembourg, zu finden unter: <https://www.eurofound.europa.eu/pl/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>.

Europäische Kommission (2017), 'The Social Protection of Workers in the Platform Economy', Brussels, zu finden unter: [http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU\(2017\)614184](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU(2017)614184).

Faioli, M. (2018), 'Introduction on How to matchmake Gig Economy with Labour Standards', Economia & Lavoro, Nr. 2, S. 7-14.

Faioli, M. (Hrsg.) (2019), 'Il lavoro nella gig economy', I Quaderni del CNEL, zu finden unter: https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Pubblicazioni/quaderni/Quaderni_Cnel_3_GigEconomy_Faioli.pdf?ver=2018-12-11-111816-207.

Gonzalez Gago, E. (2018), 'Case study – gaps in access to social protection for economically dependent self-employed in Spain', Europäische Kommission, Brüssel.

ILO (2018), 'Digital Labour Platforms and the Future of Work', Genf.

Kodifizierungskommission (2018), 'Projekt Kodeksu pracy i Kodeksu zbiorowego prawa pracy opracowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy', Warsaw.

- Kosiński, D. (2016), 'Uber nagrodzi uprzejmych klientów. Niegrzeczni mogą mieć poważne problemy', in: Spidersweb(blog), 4. November 2016, zu finden unter: <https://www.spidersweb.pl/2016/11/uber-oceny.html>.
- Langley, P. und Leyshon, A. (2016), 'Platform Capitalism: The Intermediation and Capitalisation of Digital Economic Circulation', Finance and Society, zu finden unter: http://financeandsociety.ed.ac.uk/ojs-images/financeandsociety/FS_EarlyView_LangleyLeyshon.pdf.
- McAfee, A. and Brynjolfsson, E. (2017), 'Machine, Platform, Crowd. Harnessing our Digital Future', Norton, New York.
- Rozwadowska, A. (2018), 'Lex Uber w zamrażarce. Taksówkarze szykują więc dwa protesty. Przeciwno Uberowi, Taxify i pustym obietnicom rządu', in: Wyborcza.pl (portal), 16. September 2018, zu finden unter: <http://wyborcza.pl/7,155287,23916942,be-da-dwa-wielkie-protesty-taksowkarzy-przeciwko-uberowi-i-taxify.html>.
- Sanz, P., Iudicone, F. and Biletta, I. (2017), 'Fraudulent contracting of work: Bogus self-employment (Czech Republic, Spain and UK)', Eurofound, Dublin.
- Sarzana, M. (2019), 'Assicurare flessibilità e sicurezza nel rapporto di lavoro con i riders', in: Lavoro Diritti Europa, Nr. 1, zu finden unter: <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/255-assicurare-flessibilita-e-sicurezza-nel-rappor-to-di-lavoro-con-i-riders>.
- Schmidt, F. A. (2017), 'Digital Labour Markets in the Platform Economy', Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.
- Sendrowicz, B. (2016), 'Uber tylko z działalnością gospodarczą', in: GazetaPraca.pl (portal), 27. Januar 2016, zu finden unter: <http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90443,19541056,uber-tylko-z-dzialalnoscia-gospodarcza-po-19-lutego-firma-bedzie.html>.
- Singh, S. (2019), 'The Soon To Be \$200B Online Food Delivery Is Rapidly Changing The Global Food Industry', in: Forbes, 9. September 2020, zu finden unter: <https://www.forbes.com/sites/sarwantsingh/2019/09/09/the-soon-to-be-200b-online-food-delivery-is-rapidly-changing-the-global-food-industry/>.
- Srnicek, N. (2017), 'Platform Capitalism', Polity Press, Cambridge.
- Sowa, T. (2016), 'Uber a działalność gospodarcza – poradnik dla kierowców', in: IFirma (Portal), 16. Februar 2016, zu finden unter: <https://www.ifirma.pl/poradnik-przedsiębiorcy/uber-a-dzialalnosc-gospodarcza-poradnik-dla-kierowcow.html>.
- Szczepaniak, P. and Szczygieł, K. (2016), 'Uber jedzie na gapę', in: oko.press (Webseite), 28. September 2016, zu finden unter: <https://oko.press/uber-jedzie-na-gape/>.
- The Guardian (2016), 'Deliveroo riders protest in London against changes to pay structure', zu finden unter: <https://www.theguardian.com/business/2016/aug/11/deliveroo-drivers-pro-test-london-changes-pay-structure>.
- Ziobrowska, J. (2017), 'Uberyzacja gospodarki – szansa czy zagrożenie?', in: OK-Wroclaw (website), 8. Mai 2017, zu finden unter: <http://okwroclaw2018.org/uberzac-ja-gospodarki-szansa-zagrozenie/>.



DON'T GIG UP

dontgigup.eu