

GEMEINSAME STIMME IN DER PLATTFORM-WIRTSCHAFT:

HERAUSFORDERUNGEN, CHANCEN, LÖSUNGEN

Bericht an den EGB

Jeremias Prassl

September 2018

<u>VORWORT (P. SCHERRER/W. KOWALSKY)</u>	<u>1</u>
<u>VORWORT</u>	<u>2</u>
<u>ZUSAMMENFASSUNG</u>	<u>3</u>
<u>TEIL I: VERSTEHEN, WAS ARBEIT IN DER PLATTFORM-WIRTSCHAFT BEDEUTET</u>	<u>5</u>
A) PLATTFORM-WIRTSCHAFT DEFINIEREN	5
B) PLATTFORM-ARBEIT BEMESSEN	8
C) ARBEITSBEDINGUNGEN IN DER PLATTFORM-WIRTSCHAFT	11
I) RECHTSLAGE	12
II) ENTGELTE	13
III) BEWERTUNGSMECHANISMEN	15
<u>TEIL II: DIE KOLLEKTIVE HERAUSFORDERUNG</u>	<u>16</u>
A) WIDERSTAND SEITENS DER PLATTFORM-BETREIBER	17
B) DEZENTRALISIERTE BELEGSCHAFT	19
C) NEUE ANFORDERUNGEN AUF ARBEITNEHMERSEITE	21
<u>TEIL III: MÖGLICHE LÖSUNGEN SKIZZIEREN</u>	<u>23</u>
EIN AUSGANGSPUNKT: GIGS, TASKS UND RIDES SIND ARBEIT	23
A) PLATTFORM-ARBEIT IN KOLLEKTIVE STRUKTUREN EINBETTEN	24
I) ORGANISIEREN	24
II) UNTERRICHTUNG UND ANHÖRUNG	26
III) TARIFVERHANDLUNGEN IN DER PLATTFORM-WIRTSCHAFT	27
IV) MITBESTIMMUNG	30
B) KUNDENEINBINDUNG UND PLATTFORM-ZERTIFIZIERUNG	31
<u>TEIL IV: RECHTSWIRKUNGEN</u>	<u>33</u>
<u>FAZIT</u>	<u>35</u>

Vorwort

Als der EGB begann, sich eingehend mit digitalen Themen zu beschäftigen, war der Hype um die Digitalisierung bereits im Gange – doch aus Sicht der Gewerkschaften war noch nichts erreicht worden. Seither hat sich einiges verändert.

Gewerkschaften haben sich diesbezüglich umfassende Kenntnisse angeeignet. Als bedeutende Akteure im Bereich Digitalisierung verschaffen sie sich Gehör – und das nicht allein im Rahmen der Arbeitnehmerbeteiligung. So wurden beachtliche Fortschritte erzielt und inzwischen liegen konkrete Beispiele für Arbeitnehmerbeteiligung im Kontext von Online-Plattformen vor (Einrichtung von Betriebsräten bei Foodora in Köln und Wien, usw.). Auch für Tarifverhandlungen mit einer Arbeitsplattform (Hilfr in Kopenhagen) gibt es ein erstes Beispiel. Vor allem jedoch hat sich bei den Gewerkschaften ein stärkeres Bewusstsein für diese Thematik entwickelt – und eine proaktivere Haltung, sich um die Bedürfnisse von Plattform-Beschäftigten zu kümmern. Dieser Bericht befasst sich mit der Analyse einer ganzen Reihe erfolgreicher Initiativen: von der Festlegung eines Verhaltenskodexes über die Einrichtung einer dedizierten Website rund um die Unterzeichnung eines Tarifvertrags bis hin zur Einsetzung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat einer bedeutenden Plattform.

Gleichwohl können Gewerkschaften die Probleme, die sich im Zusammenhang mit digitalen Arbeitsplattformen stellen, nicht alleine lösen. Um die übergeordnete und drängende Frage einer Regulierung und Gesetzgebung auf europäischer Ebene zu beantworten, bedarf es ganz klar sowohl europäischer als auch nationaler Konzepte. Zahlreiche Probleme sind derzeit noch ungelöst, so zum Beispiel die Tatsache, dass das Arbeitsrecht die Plattform-Wirtschaft an sich noch nicht abbildet, die Schwierigkeit oder gar Unmöglichkeit, Zugang zu Sozialversicherung oder Arbeitnehmerrechten wie bezahltem Urlaub, Fortbildung oder Tarifverhandlungen zu erhalten, oder auch der Aspekt der Work-Life-Balance, der in diesem Bereich verschwommener ist denn je. Kernstück einer Richtlinie sollte eine widerlegbare Rechtsvermutung sein, dass das Vertragsverhältnis ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Plattform-Beschäftigten und der Plattform darstellt. Dabei ist nicht nur Gesetzgebung erforderlich: Eine faire digitale Unternehmensverantwortung auf Grundlage ethischer Richtlinien wäre ein weiterer notwendiger Schritt in die richtige Richtung. Im Mittelpunkt der Gewerkschaftsanliegen steht die Frage nach der Zukunft der Arbeit. Wie wird Arbeit Mitte des 21. Jahrhunderts aussehen? Die vorliegende Untersuchung hält die Kritik an der so genannten „Sharing-“ oder „Collaborative Economy“ für gerechtfertigt. Der Begriff „Plattform-Wirtschaft“ beschreibt da schon treffender, worum es sich bei diesem Phänomen handelt: die Auslagerung von Aufgaben an einen großen Pool von Beschäftigten über eine digitale Plattform.

Der EGB war von den ersten Verlautbarungen der Europäischen Kommission doch recht enttäuscht. Er sieht daher mit einiger Erleichterung, dass die Kommission jüngst versucht hat, diesen Kurs zu korrigieren und ihren Schwerpunkt richtig zu setzen. So wurden im Rahmen der breiten Diskussion

über die Zukunft der Arbeit sowohl der Umfang als auch der allgemeine Status der Plattform-Arbeit genauer untersucht. Dabei ist der Weg noch lang. Die Diskussion über mögliche Regelungen ist noch nicht abgeschlossen, auch wenn jetzt einige Vorschläge für Regulierungsansätze auf EU-Ebene auf dem Tisch liegen. Der Bericht an den EGB ist ein wichtiger Diskussionsbeitrag – jedoch sicherlich nicht der letzte.

Peter Scherrer (Stellvertretender Generalsekretär, EGB)
Wolfgang Kowalsky (Leitender Berater des EGB)

Zusammenfassung

Das schnelle Wachstum der Plattform-Wirtschaft in Europa hat zahlreiche Diskussionen über die Zukunft der Arbeitnehmerrechte ausgelöst. Der vorliegende Bericht konzentriert sich dabei auf eine besonders bedeutende Kategorie unter all den Fragen, die sich aus der Verbreitung der Plattform-Arbeit in den verschiedenen Branchen und Mitgliedstaaten ergeben: Welche Herausforderungen und welche Chancen erwachsen hier für die kollektive Stimme der Arbeiterschaft?

Gegliedert ist dieser Bericht – dieses Plädoyer für die Einbeziehung der Plattform-Wirtschaft in bestehende Strukturen der Arbeitnehmervertretung und Tarifverhandlung – wie folgt: Ein erster Teil skizziert die wichtigsten Facetten des Phänomens „Plattform-Wirtschaft“, beginnend mit einer Analyse der konkurrierenden Definitionen und Angaben zur Größe der Branche. Darauf folgt eine Untersuchung der Arbeitsbedingungen in der Plattform-Wirtschaft. Diese nimmt drei besonders prominente Punkte ins Visier: 1. den (angeblichen) Mangel an Klarheit in Bezug auf den rechtlichen Status von Plattform-Beschäftigten; 2. Lohnsätze, die bei Berücksichtigung des gesamten Kosten- und Zeitaufwands weit unter dem gesetzlichen Mindestniveau liegen können; und 3. Bewertungsmechanismen, die die tägliche Leistung der Plattform-Beschäftigten in erheblichem Maße kontrollieren.

In einem zweiten Teil geht es dann um die kollektive Herausforderung im Besonderen. Identifiziert werden drei oft diskutierte potenzielle Hindernisse für die Vernehmbarkeit kollektiver Stimmen in der Plattform-Wirtschaft: 1. der Widerstand der Betreiber – von der unverblühten Weigerung, sich mit Arbeitnehmervertretern auseinanderzusetzen, bis hin zu subtileren Formen der Beeinflussung, wie etwa der Suggestion, Tarifverhandlungen seien im Hinblick auf plattformbasierte Arbeit grundsätzlich nicht anwendbar; 2. die Vereinzelung der Arbeitskräfte – Plattform-Beschäftigte sind oftmals zu unterschiedlichen Zeiten an unterschiedlichen Orten einer Stadt tätig oder (im Falle von Online-Plattformen) gar über den ganzen Globus verteilt; und 3. neue Anforderungen seitens der Arbeiterschaft – das vertraute Bild einer festen Belegschaft in Vollzeitbeschäftigung ist überholt und somit auch das Verständnis der Bedürfnisse einer solchen Belegschaft. Bei näherer Betrachtung wird jedoch schnell klar, dass keines dieser Hindernisse tatsächlich unüberwindbar ist: Die

Flexibilität und Anpassungsfähigkeit, die Tarifverhandlungsstrukturen eigen ist, erweist sich dabei als wichtiger Trumpf.

Ein dritter Abschnitt schließlich unterstreicht eben diesen Punkt anhand einer Reihe von Beispielen für einen erfolgreichen kollektiven Dialog mit Plattform-Betreibern: Beleuchtet werden verschiedene Strategien der Organisation und der Einbeziehung von Beschäftigten, bevor es dann um das gesamte Spektrum der Arbeitnehmervertretung geht. Angeführt sind Fälle von Unterrichtung und Anhörung (so etwa im Rahmen kollektiver Gesetzgebung oder in Form freiwilliger Vereinbarungen zwischen Beschäftigten und Plattform-Betreibern) bis hin zu einem Beispiel der Mitbestimmung auf Vorstandsebene. Dabei konzentriert sich die Diskussion insbesondere auf die Inhalte von Tarifverhandlungen in der Plattform-Wirtschaft: Welche Themen könnten für Beschäftigte und Plattform-Betreiber von Interesse sein und welche sind typisch für den Kontext plattformbasierter Arbeit? Neben dieser Analyse bestehender Verhandlungsstrukturen werden auch alternative Modelle diskutiert, die auf eine direkte Einbindung von Verbrauchern und Plattformen zielen – sei es durch ein System der Plattform-Zertifizierung, durch Kundenzusagen oder durch die Einrichtung einer Ombudsstelle für Crowd-Arbeit.

Abschließend befasst sich dann noch ein kurzer Abschnitt mit den rechtlichen Fragen, die der Bericht aufwirft. Während immer wieder Forderungen nach einer Reform der individuellen Dimension der Arbeitnehmerrechte laut werden, gilt es – infolge der Flexibilität und Anpassungsfähigkeit von Tarifverhandlungen – tatsächlich nur einen wichtigen Punkt zu berücksichtigen: die Rolle der Normen des Wettbewerbsrechts der Europäischen Union. Ausgehend von der jüngsten Rechtsprechung des Gerichtshofs jedoch ist klar, dass die erfolgreiche Organisation von Beschäftigten der Plattform-Wirtschaft nicht in den Anwendungsbereich der Verträge fallen würde.

Teil I: Verstehen, was Arbeit in der Plattform-Wirtschaft bedeutet

Im Laufe der letzten Jahre hat sich die Plattform-Wirtschaft schnell zu einem Brennpunkt für Diskussionen über die Zukunft der Arbeit in Europa und darüber hinaus entwickelt. Der erste Teil dieses Berichts skizziert einen Abriss der zentralen Fragen zum Verständnis von Arbeit in der Plattform-Wirtschaft. Nach einer kurzen Einführung in die wichtigsten Definitionen und Geschäftsmodelle konzentriert sich die Diskussion auf die Größe und das Wachstum der Branche, bevor sie sich dann mit den Auswirkungen auf das Arbeitsleben befasst: Einerseits wohnt der Plattform-Wirtschaft ein erhebliches Potenzial inne, Arbeit flexibler und integrativer zu gestalten; andererseits besteht die reale Gefahr, dass sich hinter den Versprechungen vom „Mikrounternehmertum“ in Wahrheit engmaschige Kontrolle und niedrige Löhne verbergen.

A) Plattform-Wirtschaft definieren

Den meisten Lesern dürften die führenden Akteure der Plattform-Wirtschaft bekannt sein. Immer mehr Start-ups richten Online-Plattformen und mobile „Apps“ ein, um Verbraucher, Unternehmen und Beschäftigte zu vernetzen – in vielen Fällen für Jobs, die nicht länger als ein paar Minuten dauern. Was vor nicht allzu langer Zeit als Nische für digitale „Crowd-Arbeit“ auf Plattformen wie Amazon Mechanical Turk begann, hat sich zu einem viel größeren Phänomen entwickelt. Einige der Hauptakteure sind schnell zu Alltagsbegriffen geworden – von ‚Ridesharing‘-Unternehmen wie Uber, über Liefer-Apps wie Deliveroo und Foodora, bis hin zu Plattformen für kleine Gelegenheitsjobs wie Helpling oder TaskRabbit.

Die Zahl konkurrierender Labels und Definitionen ist groß: Arbeit in der Plattform-Wirtschaft wird oftmals als Crowd-Arbeit bezeichnet (da Aufgaben an eine „Menge“ von Beschäftigten ausgelagert werden, die über eine App oder Website verfügbar sind), oder auch als Gig-Arbeit (wie bei Musikern, für die jeder Auftritt oder „Gig“ nur eine einmalige Aufgabe oder Transaktion ist – ohne weitere Verpflichtungen für irgendeine Seite). Die Europäische Kommission spricht formell von „kollaborativer Wirtschaft“ (vollständige Definition siehe Kasten). Der vorliegende Bericht indes konzentriert sich auf eine etwas kleinere Teilmenge und ignoriert dabei Plattformen für die Bereitstellung von Gütern und/oder Vermögenswerten wie *AirBnB*: Das Geschäftsmodell dieser Plattform basiert nicht auf der Erbringung einer Arbeitsleistung, sondern vielmehr auf dem Verkauf von kurzfristigem Zugang zu Vermögenswerten.¹

¹ Natürlich erfordert auch die Vermietung eines Hauses oder einer Wohnung eine gewisse Arbeitsleistung – vom Wechseln der Bettwäsche bis hin zur Reinigung der Bäder. Letztendlich jedoch ist das Produkt, das dem Verbraucher angeboten wird, die Nutzung eines Vermögenswertes und keine Arbeit auf Abruf.

Die kollaborative Wirtschaft – eine europäische Definition

Gemäß einer jüngeren Mitteilung der Europäischen Kommission „bezeichnet der Begriff ‚kollaborative Wirtschaft‘ Geschäftsmodelle, bei denen Tätigkeiten durch kollaborative Plattformen ermöglicht werden, die einen offenen Markt für die vorübergehende Nutzung von Waren oder Dienstleistungen schaffen, welche häufig von Privatpersonen angeboten werden. In der kollaborativen Wirtschaft treten Akteure in drei Kategorien auf: i) Dienstleistungsanbieter, die ihre Güter, ihre Ressourcen, ihre Zeit und/oder ihre Fähigkeiten anbieten – hierbei kann es sich um Privatpersonen handeln, die ihre Dienstleistungen gelegentlich anbieten („Peers“), oder gewerbsmäßig auftretende Dienstleistungsanbieter („gewerbliche Dienstleistungsanbieter“); ii) Nutzer dieser Dienstleistungen (Kunden) und iii) Mittler, die – über eine Online-Plattform – Anbieter und Nutzer zusammenbringen und Transaktionen zwischen ihnen ermöglichen („kollaborative Plattformen“). Transaktionen in der kollaborativen Wirtschaft sind im Allgemeinen nicht mit Eigentumsübertragung verbunden und können mit oder ohne Gewinnabsichten“

Besagte Mitteilung hebt hervor, dass der Begriff „kollaborative Wirtschaft“ häufig synonym mit dem Begriff „Sharing Economy“ verwendet wird. Die kollaborative Wirtschaft ist ein Phänomen, das sich rasch entwickelt – und entsprechend entwickelt sich möglicherweise auch ihre Definition.

Quelle: Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Europäische Agenda für die kollaborative Wirtschaft. 2. Juni 2016, COM(2016) 356 final, Seite 3.

Eine weitere Einschränkung des Anwendungsbereichs sollte kurz hervorgehoben werden: Die Plattform-Wirtschaft ist ein zunehmend globales Phänomen, und das gleich in zweierlei Hinsicht. Erstens: Viele der dazugehörigen Plattformen operieren im Geltungsbereich von Gerichtsbarkeiten rund um die Welt; und zweitens: Insbesondere digitale Arbeit lässt sich mit Leichtigkeit grenzüberschreitend auslagern. Im Januar 2017 veröffentlichte das Oxford Internet Institute die Ergebnisse intensiver weltweiter Untersuchungen zu Online-Gig-Arbeit. Diese dreijährige Studie lässt schließen, dass Plattform-Arbeit für Beschäftigte in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen immer wichtiger wird.² Während der Schwerpunkt dieses Berichts eindeutig auf möglichen Lösungen im Rahmen der Europäischen Union liegt, ist es wichtig, die zweite transnationale Dimension der Plattform-Wirtschaft fest im Blick zu behalten: Zumindest was die digitale Crowd-Arbeit (oder „Online-Klickarbeit“)

² Mark Graham et al, *The Risks and Rewards of Online Gig Work At The Global Margins* (Oxford Internet Institute 2017) 1,2 (elektronische Version abrufbar auf: www.oii.ox.ac.uk/publications/gigwork.pdf)

betrifft, könnte die Arbeitsleistung tatsächlich auch weit außerhalb der Reichweite des Unionsrechts erbracht werden.

Plattform-Arbeit: Unterschiede und Gemeinsamkeiten

Die Marken und Geschäftsmodelle der Plattform-Wirtschaft variieren je nach Land und Betreiber. Tagtäglich gehen neue Plattformen an den Start, während alte in die Insolvenz geschickt werden. Selbst etablierte Betreiber scheinen sich ein ums andere Mal neu zu erfinden – so kann beispielsweise ein und dieselbe Plattform in verschiedenen Städten mit verschiedenen Preisen, Provisionen und Modellen der Aufgabenzuweisung experimentieren. Änderungen am Geschäftsmodell erfordern kaum mehr als ein Software-Update.

Um die fortwährende Weiterentwicklung der On-Demand-Wirtschaft im Rahmen ihrer Arbeit abbilden zu können, haben Wissenschaftler eine Reihe konkurrierender Taxonomien der Plattform-Arbeit entworfen. Professor Jan Marco Leimeister von der Universität Kassel stellt dabei das vielleicht umfangreichste Einstufungsschema für Crowdsourcing und Crowd-Arbeit vor. Er unterscheidet beispielsweise zwischen „interner“ und „externer“ Crowd-Arbeit – je nachdem, ob On-Demand-Beschäftigte beim Plattform-Betreiber angestellt sind oder nicht. Letztere Kategorie wird dann noch weiter unterteilt in eine Reihe von „Archetypen“, d. h. Subkategorien wie „Microtasks“ (definiert als „Aufgaben überwiegend einfacher und repetitiver Art“) oder „Marktplattformen“ (für „die Vergabe längerfristiger und komplexerer Aufgaben an die Allgemeinheit“).³

Diesem Verständnis von *Crowd-Arbeit* als rein digitaler Form der On-Demand-Arbeit, bei der Aufgaben überall vom Computer aus erledigt werden können, steht meist *Gig-Arbeit* gegenüber – eine Form der Arbeit, bei der über eine Plattform vermittelte Aufgaben offline zu erledigen sind, wie z.B. Essensausgabe oder Reinigungsarbeiten.⁴ Dabei sind die Achsen, entlang derer sich dieses weite Feld organisieren lässt, nahezu unbegrenzt. Ob die betreffenden Aufgaben on- oder offline zu erledigen sind, ist *eine* mögliche Dimension, jedoch nicht die einzige, die sich in der Wissenschaft findet: So lässt sich auch zwischen aufgabenspezifischen Plattformen (wie Uber oder Deliveroo) und solchen für allgemeine Dienste (wie Helpling oder TaskRabbit) unterscheiden, oder danach, wer den Preis für die einzelnen Aufgabe festlegt (in einigen Fällen ist dies die Plattform, in anderen der Konsument oder gar der Beschäftigte selbst). In der Realität allerdings überlappen und überschneiden sich die Geschäftsmodelle der Plattformen. Sie weisen eine Reihe bedeutender Gemeinsamkeiten auf, so insbesondere den Einsatz algorithmischer Rating-Mechanismen (siehe unten).

³ David Durward, Ivo Blohm, Jan Marco Leimeister, ‚Principal Forms of Crowdsourcing and Crowd Work‘ in Werner Wobbe, Elva Bova und Catalin Dragomirescu-Gaina (Herausgeber), *The Digital Economy And The Single Market* (FEPS 2016) 46-7, 48.

⁴ Michael Heiling und Sylvia Kuba, ‚Die Ökonomie der Plattform‘ in Doris Lutz und Martin Risak (Herausgeber), *Arbeit in der Gig-Economy: Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in Crowd and Cloud* (OGB Verlag 2017) 28, 33-4.

Die Schlüsselfunktion der Betreiber von Plattformen im Rahmen der Plattform-Wirtschaft, wie in diesem Bericht erörtert, besteht jedoch in der *digitalen Arbeitsvermittlung*. Um dem Kunden stark kuratierte Produkte und Dienstleistungen anbieten zu können, sind die einzelnen Plattformen darauf bedacht, den gesamten Ablauf aktiv (sprich: selbst) zu gestalten – durch engmaschige Kontrolle ihrer Mitarbeiter: von der Festlegung der Konditionen über die Prüfung der relevanten Qualifikationen bis hin zur Sicherstellung der korrekten Leistung und Bezahlung. Apps im Bereich der Plattform-Wirtschaft machen es nicht nur schnell und einfach, Arbeitskräfte und Aufgaben zu finden: Benutzbewertungen bieten Qualitätskontrolle und Feedback, während digitale Zahlungssysteme eine bargeldlose Abwicklung der gesamten Transaktion ermöglichen.

Das Plattform-Paradoxon vor dem Gerichtshof

Das Geschäftsmodell der meisten Plattformen besteht – laut deren eigenen Geschäftsbedingungen – darin, leistungsstarke Softwareanwendungen („Apps“) zu betreiben, die darauf ausgelegt sind, Auftraggeber (hier: Verbraucher, die eine Aufgabe zu vergeben haben) und Auftragnehmer (hier: Unternehmer auf der Suche nach ihrem nächsten „Gig“) zusammenzuführen (sprich „zu matchen“). Bei genauerer Betrachtung jedoch zeigt sich schnell, dass Plattformen weit mehr als nur Matchmaking-Services bieten. Tatsächlich agieren sie vielmehr im Bereich der *digitalen Arbeitsvermittlung* (siehe Haupttext).

Das *Plattform-Paradoxon*: Plattform-Betreiber in der Plattform-Wirtschaft präsentieren sich als Marktplätze, während sie sich in Wirklichkeit oft wie traditionelle Arbeitgeber verhalten. Anstatt lediglich für passives Matchmaking zu sorgen, bedienen sie sich diverser Bewertungssysteme und algorithmischer Steuerungen, um sicherzustellen, dass jeder Aspekt der Aufgabe des Beschäftigten in Übereinstimmung mit den Richtlinien des Unternehmens und den Anweisungen des Kunden erledigt wird.

In Bezug auf geltendes EU-Recht spielt dieses Paradoxon eine entscheidende Rolle: Im Rahmen einer jüngst anhängigen Streitsache vertrat Uber die Auffassung, seine Plattform sei ein „Dienst der Informationsgesellschaft“ im Sinne der EU-Richtlinie über den elektronischen Geschäftsverkehr. In der Rechtssache C-434/15 *Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL* waren jedoch sowohl Generalanwalt Szpunar als auch die Große Kammer des Gerichtshofes anderer Meinung: Angesichts der strengen Kontrolle der einzelnen Fahrer biete das Unternehmen „mehr als nur einen Vermittlungsdienst“ an [37]: Tatsächlich gleiche „der Vermittlungsdienst der Plattform dem Angebot städtischer Verkehrsdienste“ per App [38].

B) Plattform-Arbeit bemessen

Die Größe der Plattform-Wirtschaft in Europa abzuschätzen ist schwierig: Konkurrierende Quellen liefern völlig unterschiedliche Zahlen – insbesondere, wenn es um die Bestimmung des Anteils der Arbeitnehmerschaft geht, der in der Plattform-Wirtschaft beschäftigt ist.⁵ Dies liegt nicht zuletzt darin begründet, dass sich die statistische Messung häufig eher auf „nicht dem Standard entsprechende“ oder „atypische“ Arbeiten konzentriert als auf plattformbasierte Arbeit im Speziellen, und zudem vor allem auf die Arbeitsmärkte in den Vereinigten Staaten und/oder im Vereinigten Königreich. Dort haben diverse Studien – bei unterschiedlichsten Untersuchungsansätzen (von traditionellen Erhebungen bis hin zur Analyse von Bankkonten zum Zwecke der Ermittlung der Einkommensquellen) – grob übereinstimmend ergeben, dass dieser Anteil sowohl in den USA als auch im Vereinigten Königreich bei etwa 4 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter liegen dürfte.⁶ Auch der britische Think Tank RSA geht in seinem Bericht vom Frühjahr 2017 davon aus, dass die Zahl der Gig-Arbeiter in Großbritannien derzeit bei etwa 1,1 Millionen liegt, und dass „etwa 3 Prozent der Erwachsenen ab 15 Jahren Gig-Arbeit in irgendeiner Form bereits einmal ausprobiert haben, was rund 1,6 Millionen Erwachsenen entspricht“.⁷

Ein von der Gemeinsamen Forschungsstelle (GFS) der Europäischen Kommission veröffentlichter technischer Bericht aus dem Jahr 2018 liefert umfassende Statistiken auf der Grundlage einer Erhebung in 14 EU-Mitgliedstaaten. Ziel der entsprechenden Untersuchung war es zu messen, zu welchem Anteil sich die Erwerbsbevölkerung auf „Arbeitsdienstleistungsplattformen“ einlässt, die per Definition sowohl „ortsunabhängige, webbasierte“ App-Dienste als auch solche Plattformen umfassen, bei denen „Arbeit vor Ort geleistet wird“. Besagter Bericht nun legt nahe, dass „durchschnittlich 10 % der erwachsenen Bevölkerung bereits irgendwann einmal Online-Plattformen zur Bereitstellung irgendeiner Art von

⁵ Siehe McKinsey Global Institute (MGI), *Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy* (McKinsey&Company Oktober 2016) 36; Brhmi Balam, Josie Warden und Fabian Wallace-Stephens, *Good Gigs: A Fairer Future for the UK's Gig Economy* (RSA 2017) 18. Bei einigen Methoden ist die Größe der Plattform-Wirtschaft vernachlässigbar: Lawrence Katz und Alan Krueger, „The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015“ (2016) NBER Working Paper No 22667. Dabei ist es nicht allein die Größe der Plattform-Wirtschaft, die Statistikern zu schaffen macht: Selbst Versuche, die wichtigsten Merkmale ihrer Beschäftigten zu bestimmen, gestalten sich ähnlich problematisch. Nehmen wir beispielsweise das Geschlecht: Welcher Anteil der männlichen bzw. weiblichen Erwerbsbevölkerung sich an der Plattform-Wirtschaft beteiligt, lässt sich nur sehr schwierig messen. Grund hierfür ist nicht zuletzt die Unterschiedlichkeit der plattformseitig genutzten Formen und Systeme zur Erfassung und Darstellung der demografischen Daten ihrer Beschäftigten. McKinsey, auf der einen Seite, legen nahe, dass „bei unabhängiger Arbeit Geschlechterparität gegeben ist, wobei Männer eher als freie Auftragnehmer und Frauen eher als Zuverdiener auftreten“, (MGI, *Independent Work* (43). RSA, ein britischer Think Tank, indes kommt zu dem Schluss, 74 % der wöchentlichen Gig-Arbeiter seien Männer – eine Zahl, die mit Blick auf die Mitfahrplattform Uber (RSA, *Good Gigs* 29.) auf 95 % steigt.

⁶ MGI, *Independent Work* (n 5) 30; Diana Farrell und Fiona Greig, *Paychecks, payday, and the online platform economy: Big data on income volatility* (JPMorgan Chase Institute 2016); CIPD, *To Gig or Not to Gig? Stories from the Modern Economy* (Umfragebericht 2017) 4.

⁷ RSA, *Good Gigs* (n 5) 13.

Arbeitsdienstleistung genutzt haben“.⁸ Entscheidend dabei ist jedoch, dass die Zahl derjenigen, die Plattform-Arbeit tatsächlich verstärkt betreiben, niedriger liegt:

weniger als 8 % gehen dieser Art von Arbeit mit gewisser Häufigkeit nach, und für weniger als 6 % entfällt ein signifikanter Anteil ihrer Arbeitszeit (mindestens 10 Stunden pro Woche) oder ihres Gesamteinkommens (mindestens 25 %) auf Plattform-Arbeit.⁹

Darüber hinaus bestehen auch zwischen den untersuchten Mitgliedstaaten erhebliche Unterschiede. Konzentriert man die Betrachtung beispielsweise auf die Fälle, in denen Plattform-Arbeit als Hauptjob zu sehen ist, reichen die Schätzungen von mehr als 4 % im Vereinigten Königreich bis hin zu weniger als 1 % in Finnland.¹⁰

Mit Blick auf den Arbeitsmarkt im Ganzen scheinen diese Zahlen nicht unbedingt Anlass für besondere Bedenken zu geben – doch gilt es zu berücksichtigen, dass ernsthafte Versuche, den Anteil von Gig-Arbeit am breiteren Arbeitsmarkt zu bemessen, ihren tatsächlichen Umfang eher zu gering einschätzen. Aktuelle statistische Messungen berücksichtigen Arbeit, die in der Plattform-Wirtschaft geleistet wird, oftmals nicht in vollem Umfang – und das nicht zuletzt, weil sie sich vornehmlich auf Plattform-Arbeit als primäre Einkommensquelle konzentrieren: Beschäftigte, die ihr Einkommen durch plattformbasierte Arbeit lediglich ergänzen, bleiben bei offiziellen Statistiken daher meist außen vor.¹¹

⁸ P Annarosa et al, *Platform Workers in Europe: Evidence from the COLLEEM Survey* (Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Brüssel 2018

<http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112157>) 5.

⁹ Ebd. 3.

¹⁰ Ebd. 21. Andere Schätzungen finden sich bei Professorin Ursula Huws von der University of Hertfordshire Business School, die 2017 die Ergebnisse einer breit angelegten (und gemeinsam mit der Foundation for European Progressive Studies sowie der Uni Europa veröffentlichten) Studie zur Prävalenz plattformbasierter Arbeit in Österreich, Deutschland, Italien, den Niederlanden, Schweden, der Schweiz und dem Vereinigten Königreich vorstellte. Unter Anlegung einer ausführlichen Definition plattformbasierter Arbeit (die sowohl reine Online- als auch kombinierte On-und-Offline-Arbeit umfasst) ergab die Studie, dass ein überraschend großer Teil der Bevölkerung verschiedener Länder bereits Erfahrungen mit Crowd-Arbeit gemacht hatte: angefangen bei 9 % in Deutschland und dem Vereinigten Königreich bis hin zu einem Höchstwert von 22 % in Italien – wenn auch nur „als bestenfalls sporadische Ergänzung zu anderen Einkünften“. Siehe U Huws, N Spencer, D Syrdal, und K Holts, *Work in the European Gig Economy: Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, The Netherlands, Switzerland and Italy* (FEPS, UNI Europa & Hertfordshire Business School, 2017) 10.

¹¹ MGI, *Independent Work* (n 5) 3. Allmählich erkennen dies nun auch die Regulierungsbehörden: Im April 2016 veröffentlichte das britische Office for National Statistics (Amt für nationale Statistiken) eine detaillierte Machbarkeitsstudie zur Messung der Sharing Economy, in der verschiedene mögliche Optionen und Datenquellen sowie eine breite Palette von Problemen vorgestellt wurden; es bleibt abzuwarten, ob zu gegebener Zeit spezifische Messungen eingeführt werden: Michael Hardie, *The Feasibility of Measuring the Sharing Economy* (ONS 2016) verfügbar auf www.ons.gov.uk/economy/economicoutputandproductivity/output/articles/thefeasibilityofmeasuringthesharingeconomy/2016-04-05

Auch wenn also plattformbasierte Arbeit in den meisten Mitgliedstaaten keinen signifikanten Anteil am Arbeitsmarkt hat, so gilt es doch, zwei Umstände zu berücksichtigen: zum einen die schnellen Wachstumsraten der Plattform-Wirtschaft, zum anderen ihre Verknüpfung mit allgemeineren Trends auf dem Arbeitsmarkt. Was ersteren betrifft, so sind sich nahezu alle Kommentatoren einig: Ob man nun die Bandbreite der angebotenen Aufgaben und involvierten Branchen betrachtet, den erzielten Umsatz, die Zahl der Nutzer/Kunden oder die Zahl der Beschäftigten – wie auch immer man die Plattform-Wirtschaft misst, ihre Wachstumsraten sind enorm. Dabei geht es nicht allein um zahlenmäßiges Wachstum: Neue Plattformen schießen in unterschiedlichsten Branchen wie Pilze aus dem Boden: von Transport bis zu häuslicher Pflege, von professioneller Dienstleistung bis zu körperlicher Arbeit.

Was den zweiten und vielleicht wichtigsten Umstand – die Verknüpfung mit allgemeineren Trends auf dem Arbeitsmarkt – angeht, ist es entscheidend, stets zu bedenken, dass die Herausforderungen des Arbeitsmarktes, die durch das Wachstum der Plattform-Wirtschaft verdeutlicht werden, keineswegs auf die Welt der digitalen Arbeitsvermittlung beschränkt sind: Sei es die Zeitweiligkeit kurzfristiger Arbeitsverpflichtungen oder die Multilateralität des Arbeitens für mehrere Arbeitgeber – nur wenig unterscheidet sich grundsätzlich von der allgemeinen Entwicklung hin zu nicht standardisierter Arbeit innerhalb der Europäischen Union und darüber hinaus.¹² Erfolgreiche, im Rahmen der Plattform-Wirtschaft entwickelte Lösungen bilden die Grundlage für die Bewältigung eines weitaus breiteren Spektrums von Fragen, vor denen die Arbeitsmärkte von morgen stehen werden. Unabhängig von ihrer Größe gleicht die Plattform-Wirtschaft somit einem einzigartigen Regulierungslabor zur Entwicklung von neuen Modellen in Sachen Arbeitnehmervertretung und -einbeziehung – von Modellen mit großem Potenzial für eine Übertragung auch auf andere, nicht standardmäßige Arbeitsmodelle.

C) Arbeitsbedingungen in der Plattform-Wirtschaft

Bei Betrachtung der Arbeitsbedingungen in der Plattform-Wirtschaft ist zu beachten, dass die angebotenen Jobs für Beschäftigte in vielerlei Hinsicht attraktiv sein können: Nach schneller Anmeldung/Registrierung bieten Apps Zugang zu flexibler Arbeit und die Möglichkeit, bei Bedarf zusätzliches Einkommen zu verdienen.¹³ Der Einzelne kann frei entscheiden, wann und was er arbeiten möchte – ohne das Reglement eines üblichen Arbeitstages oder ausufernde Managementkontrolle, wie sie für traditionelle Arbeit inzwischen (stereo-)typisch ist. So mancher Beschäftigte scheint sogar die tägliche körperliche Anstrengung zu genießen, die mit bestimmten Plattform-Jobs verbunden ist. In einem Interview mit der Zeitung *The Guardian* erklärte ein Fahrradkurier:

¹² Valerio De Stefano, „The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the “Gig Economy”“ (2016) 37 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 471; IAO, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Internationale Arbeitsorganisation, Genf 2016).

¹³ RSA, *Good Gigs* (n 5) 26. Die Diskussion in diesem Bereich stützt sich auf J Prassl, *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy* (OUP 2018).

„Den meisten von uns macht es einfach irre Spaß, durch London zu kurven,“ so Andrew Boxer über seine Arbeit als Fahrradkurier bei Excel – einen Job also, der pro Tag bis zu 100 Kilometer im Sattel bedeuten kann. „Selbst bei schlechtem Wetter ist es echt ein Erlebnis, am Fluss entlang zu fahren. Die meisten Niedriglohn-Jobs machen nicht so viel Spaß.“¹⁴

Mitunter wird Plattform-Arbeit auch als Erschließung neuer Wege zur sinnvollen Nutzung ansonsten ungenutzter Zeit vermarktet, so zum Beispiel von Zeiten in Bus oder Bahn auf dem Weg zur Arbeit oder im Wartezimmer beim Arzt.¹⁵

Auf breiterer, makroökonomischer Ebene gibt es weitere klare Vorteile, vor allem im Hinblick auf die zunehmende Teilhabe am Arbeitsmarkt traditionell ausgegrenzter Gruppen: Die leichte Zugänglichkeit zu Jobs – und hier insbesondere zu rein digitaler „Klickarbeit“ – bietet auch solchen Arbeitskräften, die ansonsten aus unterschiedlichsten Gründen von struktureller Ausgrenzung betroffen wären, reelle Chancen. Dieser Umstand kann tatsächlich Positives bewirken: Über beispielsweise wird schon lange gelobt für die Schaffung neuer Jobchancen in den *Banlieues*, den Vororten von Paris, die unter anhaltender struktureller Arbeitslosigkeit leiden.¹⁶

Gleichzeitig, jedoch, haben Kritiker auch eine Reihe problematischerer Facetten plattformbasierter Arbeit hervorgehoben. Drei dieser Elemente verdienen besondere Aufmerksamkeit: erstens der rechtliche Status der Plattform-Beschäftigten – häufig gekennzeichnet durch Versuche, diesen Beschäftigten per Vertrag den Status eines unabhängigen Auftragnehmers zuzuweisen; zweitens die niedrigen Löhne, die sich aus dem intensiven Wettbewerb zwischen Einzelpersonen sowie der Verlagerung von Geschäftsrisiken auf die Beschäftigten ergeben; und drittens die strikte algorithmische Kontrolle, die von so manchem Plattform-Betreiber ausgeübt wird.

i) Rechtslage

Die vertragliche Verweigerung des Status als Mitarbeiter oder Arbeitnehmer ist ein hervorstechendes und dabei gemeinsames Merkmal eines nahezu jeden Arbeitsvertrags in der Plattform-Wirtschaft: Der potenzielle Beschäftigte wird aufgefordert, Unterlagen zu unterzeichnen, die vorgeben, seinen Status als selbständiger Unternehmer zu begründen, und die Existenz eines wie auch immer gearteten abhängigen Beschäftigungsverhältnisses bestreiten. Die Bedeutung dieses Punktes – für die individuelle wie auch für die kollektive Dimension des

¹⁴ <https://www.theguardian.com/money/2016/jul/30/job-pay-workers-gig-economy>

¹⁵ Hannah Curran, ‚How a Mom Found Professional Success While Staying at Home with a Newborn‘ (*Fiverr*; 21. Februar 2017) <<http://blog.fiverr.com/how-a-dallas-mom-found-professional-success-while-nursing-a-newborn-baby/>>.

¹⁶ Anne-Sylvaine Chassany, ‚Uber: A Route out of the French Banlieus‘ *Financial Times* (London, 3. März 2016) <<https://www.ft.com/content/bf3d0444-e129-11e5-9217-6ae3733a2cd1>>.

Arbeitsrechts – kann gar nicht überbewertet werden: Als Gegenleistung für den wirtschaftlichen Nutzen, den ein Arbeitgeber aus der Kontrolle über seine Arbeitskräfte zieht, werden ihm durch die Arbeitsbestimmungen auch eine Reihe von Schutzverpflichtungen auferlegt. Die wohl bekannteste Ausprägung dieses entscheidenden „Tauschgeschäfts“ bildet das Herzstück eines jeden europäischen Arbeitsrechts: Die Beschäftigten sind verpflichtet, den Anweisungen ihrer Arbeitgeber Folge zu leisten, genießen jedoch im Gegenzug ein Mindestmaß an Stabilität und wirtschaftlicher Sicherheit. Wirklich unabhängige Dienstleister hingegen genießen keinen solchen Rechtsschutz – stattdessen können sie ihre Kunden frei wählen, ihre Preise festlegen und Konditionen aushandeln. Kurz gesagt: Arbeit ist rechtlich geschützt, Unternehmertum nicht.

Zwar sollten die Debatten über eine Falscheinstufung von Mitarbeitern an dieser Stelle hervorgehoben werden (nicht zuletzt, weil sie als Treiber für Niedriglöhne und mangelnde Sicherheit fungieren können, wie im Folgenden erläutert), doch muss auch darauf hingewiesen werden, dass Plattform-Arbeit, was das angeht, nur ein wohlbekanntes „Strickmuster“ kopiert. In Reaktion auf arbeitgeberseitige Versuche, ihre Arbeitskräfte als selbständige Unternehmer einzustufen, haben Rechtssysteme in aller Welt über lange Zeit eine Vielzahl von Grundsätzen entwickelt, um sicherzustellen, dass eine Beziehung per Gesetz entsprechend den tatsächlichen Gegebenheiten klassifiziert wird – und nicht etwa anhand eines Labels, das eine Partei der anderen möglicherweise aufgenötigt hat.

Tatsächlich sind Ansätze wie das „Prinzip des Vorrangs der Tatsachen“ in ähnlicher Form in den meisten Rechtsordnungen Europas bekannt. So wurde dieses Prinzip auch in der „Empfehlung betreffend das Arbeitsverhältnis“ anerkannt, die seitens der Internationalen Arbeitsorganisation ausgesprochen wurde: Die Einstufung der Beschäftigten „sollte sich in erster Linie an den Tatsachen in Bezug auf die Erbringung der Arbeitsleistung und die Vergütung des Beschäftigten orientieren, ungeachtet der Charakterisierung des Verhältnisses in einer anderslautenden vertraglichen oder sonstigen Vereinbarung“. ¹⁷ Eine ausführliche Diskussion im Rahmen der jüngsten und hochdynamischen Rechtsprechung zur Plattform-Wirtschaft geht über die Betrachtungen des vorliegenden Berichts hinaus; an dieser Stelle sei lediglich gesagt, dass die Gerichte diverser Rechtsordnungen (darunter auch Berufungsgerichte) zu dem Ergebnis gekommen sind, Plattform-Beschäftigte sind keine unabhängigen Auftragnehmer – auch wenn die relevanten Vertragsunterlagen das Gegenteil besagen.¹⁸

¹⁷ Internationale Arbeitsorganisation, Empfehlung 198 aus dem Jahr 2006 [9]. Einen detaillierten Leitfaden enthält die Veröffentlichung IAO, *Regulating the Employment Relationship in Europe: A Guide to Recommendation No 198* (Genf 2013) 33ff.

¹⁸ Siehe beispielsweise auch die viel diskutierte Entscheidung in *Aslam, Farrar gegen Uber*, in deren Rahmen der Gerichtshof „nicht umhin konnte, sich an die vielzitierte Zeile der Königin Gertrude [aus Shakespears Hamlet] erinnert zu fühlen: ‚Mich deucht, die Lady protestiert zu viel.‘“ *Aslam und Farrar gegen Uber* Fall Nr. 2202550/2015 (Arbeitsgerichtshof London) [87]-[89] (Arbeitsrichter Snelson); verfügbar auf www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf.

ii) Entgelte

Aus der Perspektive des Plattform-Betreibers führt die Beschäftigung einer großen Arbeiterschaft auch zu entsprechender Verantwortung – insbesondere bei personalintensiven Geschäftsmodellen. Als Gegenleistung für den wirtschaftlichen Nutzen, den ein Arbeitgeber aus der Kontrolle über seine Arbeitskräfte zieht, werden ihm durch die Arbeitsbestimmungen auch eine Reihe regulatorischer Pflichten auferlegt: von der Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen und die Einhaltung von Mindestlohngesetzen, über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, bis hin zur Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern und die Teilnahme an Tarifverhandlungen.¹⁹ Eine Einstufung als unabhängiger Auftragnehmer hingegen ermöglicht Plattformen, Dienstleistungen anzubieten, ohne für die entsprechenden Kosten aufkommen zu müssen. Die Verantwortung für Vermögenswerte, Vergütung, Versicherung und Steuern wird – ebenso wie das Risiko von Schwankungen in der Nachfrage – auf den einzelnen „Kleinstunternehmer“ abgewälzt.

Die stärksten Auswirkungen dieser fundamentalen Umverteilung von Unternehmenskosten und -risiken sind bei den Entgelt-niveaus der Plattform-Beschäftigten zu beobachten – häufig werden diese als deutlich unter den geltenden Mindestschwellen liegend gemeldet. Im Jahr 2017 beispielsweise führte Frank Field, Abgeordneter im Vereinigten Königreich, den Vorsitz im britischen Unterhaus-Ausschuss für Arbeit und Altersversorgung. In dieser Funktion beaufsichtigte er auch eine umfassende Untersuchung zur Arbeit in der Gig-Wirtschaft.

Wie eine Analyse der durch die Fahrer eingereichten Abrechnungen nahe legt, liefen über Plattformen tätige Fahrer ‚Gefahr, weniger als ein Drittel des nationalen Existenzminimums nach Hause zu bringen‘, obwohl sie quasi gezwungen waren, ‚etliche Stunden auf der Straße zu bleiben, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen‘, und ‚nicht die Freiheit hatten, ihre Arbeitsmuster selbst zu bestimmen.‘²⁰

Dieses Problem beschränkt sich jedoch nicht allein auf Niedriglohn-niveaus. So unterstreicht eine Umfrage des britischen Chartered Institute of Personnel and Development die insgesamt geringe finanzielle Belastbarkeit von Beschäftigten im Bereich der Plattform-Wirtschaft: Nahezu die Hälfte aller Befragten gab an, ‚bei

¹⁹ Dabei wirft das Modell der Plattform-Wirtschaft noch ganz andere Fragen hinsichtlich seiner tatsächlichen Kosten auf. Eine Einstufung als einzelner Auftragnehmer *verschiebt* nicht nur viele Unternehmenskosten auf die einzelnen Beschäftigten, sie *erhöht* sie auch. Daniel Hemel von der Universität Chicago hat die Kosten dieser „Entbündelung“ hervorgehoben: Das Arbeitsrecht bündelt die Risiken einer großen Gruppe von Beschäftigten (von Gesundheit und Lebenserwartung bis hin zu Behinderung und Produktivität), was die entsprechende Versicherung günstig macht. Da die jeweiligen Risiken jedoch auf den einzelnen Beschäftigten abgeschoben werden, was eine Individualversicherung erforderlich macht, liegen die Kosten für ihn unweigerlich höher. Siehe Daniel Hemel, ‚Pooling and Unpooling in the Uber Economy‘ (2017) Rechtsforum der Universität Chicago.

²⁰ F Field und A Forsey, *Sweated Labour – Uber and the ‘Gig Economy’* (London, 9. Dezember 2016) 5.

einem Verlust ihres Einkommens infolge unvorhergesehener Umstände weniger als einen Monat oder höchstens bis zu zwei Monate leben zu können, ohne hinsichtlich zentraler Zahlungsverpflichtungen in Verzug zu geraten.²¹ Und auch Psychologen warnen inzwischen zunehmend vor den gefährlichen Auswirkungen schlecht bezahlter, unsicherer Arbeit auf die öffentliche Gesundheit.²²

Die Kontrolle über das Lohnniveau ist tatsächlich ein zentrales Element des On-Demand-Geschäftsmodells: Die Kosten für den Nutzer/Kunden müssen niedrig gehalten werden – bei gleichzeitiger Maximierung der Plattform-Erträge. In einem Interview deutete der Geschäftsführer von CrowdFlower einmal an, sein Unternehmen zahle den meisten Beschäftigten nicht mehr als 2 bis 3 US-Dollar pro Stunde – und das ist keineswegs ein Einzelfall: Der Anteil der Beschäftigten in der On-Demand-Wirtschaft, die unter dem Mindestlohniveau liegen, ist besorgniserregend. Professor Panos Ipeirotis von der Universität New York geht davon aus, dass der durchschnittliche Stundenlohn für Beschäftigte auf Amazon MTurk USD 4,80 (2012) beträgt; Professorin Lilly Irani hingegen hat – in Zusammenarbeit mit Six Silberman – den realistischeren Satz von USD 2 errechnet.²³

Im Kontext rein digitaler Plattform-Arbeit ist der Lohndruck infolge des – letztlich globalen – Wettbewerbs noch größer. Ein jüngst veröffentlichter Bericht der Weltbank zeigt, dass sich die Heterogenität der Arbeit in stark unterschiedlichen Arbeitserfahrungen niederschlägt:

"Ein in Teilzeit für oDesk (umbenannt in Upwork) tätiger Online-Beschäftigter auf den Philippinen meldete ein Einkommen von USD 3-4 pro Stunde – für Aufgaben wie Transkription, Dateneingabe und die Erledigung grundlegender administrativer Dienstleistungen. Im Gegensatz dazu berichtete ein erfahrener nigerianischer Online-Freiberufler über Einnahmen in Höhe von USD 20 pro Stunde für Softwareentwicklung und Website-Design.²⁴

iii) **Bewertungsmechanismen (Rating-Mechanismen)**

Ein letzter Aspekt, den es im Kontext dieser problematischen Arbeitsbedingungen hervorzuheben gilt, betrifft den Einsatz von Bewertungssystemen zur strikten Überwachung der Plattform-Beschäftigten. Um es dem Nutzer/Kunden leicht zu machen, den für seine Zwecke perfekten Dienstleistungsanbieter zu finden, erstellen Plattformen anhand eines Punkte- oder Sternchensystems eine Art Rangliste. Die Bewertung, die ein Dienstleister erhält, errechnet sich – angeblich –

²¹ CIPD, *To Gig or Not To Gig* (n 6) 16.

²² Anjana Ahuja, 'Why 'gig health' matters' *Financial Times* (London, 25. Mai 2017) www.ft.com/content/bdc90c22-408f-11e7-82b6-896b95f30f58.

²³ Steven Hill, *Raw Deal* (St Martin's Press 2015) 11.

²⁴ SC Kuek et al, *The Global Opportunity in Online Outsourcing* (Weltbankgruppe 2015) 3.

auf Grundlage des anonymen Nutzer-Feedbacks im Anschluss an eine erledigte Aufgabe, wobei diese Bewertung künftigen Nutzern dann vor Beauftragung des nächsten „Gigs“ angezeigt wird.

Tatsächlich jedoch dürften Bewertungen (Ratings) im Bereich der On-Demand-Wirtschaft diesbezüglich kaum einen Wert haben. Ausgehend von einer Reihe empirischer Studien kommt Tom Slee zu dem Schluss, dass „Reputationssysteme in Bezug auf ihre grundlegende Aufgabe, qualitativ hochwertige oder vertrauenswürdige Angebote von minderwertigen oder unzuverlässigen Angeboten zu unterscheiden, versagen.“ Reputationsalgorithmen, so argumentiert er, sollten vielmehr „als Ersatz für eine Unternehmensführungsstruktur angesehen werden, und zwar als schlechter. Ein Reputationssystem ist der sprichwörtliche Boss aus der Hölle: ein cholerischer, schlecht gelaunter und unberechenbarer Manager, der Sie jederzeit – nach Lust und Laune und ohne jede Chance der Verteidigung – feuern kann.“²⁵

Algorithmische Kontrolle wird in vielfältiger Weise ausgeübt, oftmals unter Vermeidung direkter Befehle oder expliziter Anweisungen. Die Studie von Alex Rosenblat und Luke Stark zu den von Uber angewandten Kontrollmechanismen zeigt, „wie einfach es für ein Unternehmen ist, Plattform-Arbeitsbedingungen mittels diverser Designentscheidungen und Informationsasymmetrien in Verbindung mit der Anwendung so zu gestalten, dass de facto eine ‚weiche Kontrolle‘ über die Routineabläufe der Beschäftigten ausgeübt wird.“ Instruktionen dieser Art mögen „wohlweislich und mit großer Sorgfalt indirekt formuliert sein – vermutlich um jeden Anschein von Unternehmenspolitik zu vermeiden“²⁶ – aber dennoch geht eine ungeheure Wirkung von ihnen aus. Wie ein Richter im Rahmen eines Rechtsstreits in den USA feststellte, „lassen sich die Daten der Uber-App ... nutzen, um bestimmte Aspekte des Fahrverhaltens permanent zu überwachen. Dieser Grad der Überwachung, der eine potenziell pausenlose Beobachtung der Fahrer ermöglicht, verleiht Uber wohl eine enorme Kontrolle über die ‚Art und Weise‘ der Leistungserbringung seiner Fahrer.“²⁷

Selbst dort, wo eine Plattform nicht näher spezifiziert, *was* zu tun ist, schreibt sie oftmals doch vor, *wie* es zu tun ist – sei es durch detaillierte Vorgaben wie bei TaskRabbit, die das Tragen der hellgrünen T-Shirts mit dem Firmenlogo vorschreiben, oder durch allgemeine Nutzungsbedingungen: MTurk besteht darauf, dass Beschäftigte eine Reihe von Bedingungen „ausdrücklich anerkennen und akzeptieren“. So müssen sie sich beispielsweise dazu verpflichten, „keine Bots, Skripts oder anderen automatisierten Methoden zur Erbringung der Dienste einzusetzen.“²⁸

²⁵ T. Slee, *What's Yours Is Mine – Against the Sharing Economy* (O/R Books, New York 2015) 100-1.

²⁶ Alex Rosenblat und Luke Stark, 'Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers' (2016) 10 *International Journal of Communication* 3758, 3775.

²⁷ *Douglas O'Connor v Uber Technologies Inc* (2015) 82 F Supp 3d 1133 (ND Cal) [1151] - [1152] (Amtsrichter Edward M Chen).

²⁸ „How TaskRabbit Works: Insights into Business & Revenue Model“ *Juggernaut* (10. August 2015) <<http://nextjuggernaut.com/blog/how-task-rabbit-works-insights-into-business->

Technologie ist einmal mehr der Schlüssel zu dieser strikten Überwachung: Upwork-Kunden können ihre Beschäftigten anhand eines sogenannten „Arbeitstagebuchs“ kontrollieren: Wann immer ein Freiberufler einen nach Zeitaufwand bezahlten Job ausführt, erfasst die Software der Plattform regelmäßig Screenshots vom Bildschirm des Freiberuflers, zählt Tastaturanschläge und zeichnet abgeschlossene Arbeiten auf, damit der Kunde kontrollieren kann, ob der Freiberufler während der gesamten abgerechneten Zeit auch tatsächlich gearbeitet hat. Nach einem jüngst vorgenommenen Software-Update greift Ubers App nun auch auf die GPS-, Drehzahl- und Beschleunigungssensoren im iPhone eines jeden Fahrers zu, um Geschwindigkeitsübertretungen oder abruptes Bremsen des Fahrers zu erkennen.²⁹

Entscheidend ist jedoch, dass sich die algorithmische Steuerung in vielen Fällen nicht auch auf den Schutz der Beschäftigten oder die Erleichterung ihrer unternehmerischen Entscheidungen erstreckt: Während einige Plattformen es zwar umgekehrt auch Beschäftigten ermöglichen, Kunden zu bewerten, werden die entsprechenden Ergebnisse entweder gar nicht angezeigt oder haben nur wenig Einfluss auf die Möglichkeiten des betreffenden Verbrauchers, diesen Dienst zu nutzen.³⁰

Teil II: Die kollektive Herausforderung

Die Herausforderungen, die sich durch Elemente der Plattform-Wirtschaft im Hinblick auf faire digitale Arbeitsbedingungen stellen, sind nicht allein auf die individuelle Dimension beschränkt. Ebenso wichtig ist: Gängige Geschäftsmodelle können die arbeiterseitige Wahrnehmung kollektiver Grundrechte gefährden – einschließlich des Rechts auf Vereinigungsfreiheit, des Rechts auf Tarifverhandlungen wie auch des Rechts auf Zugang zu Mechanismen der Unterrichtung und Anhörung. Aufgrund einiger spezifischer Merkmale der Geschäftsmodelle von Plattform-Unternehmen könnten die Herausforderungen für Plattform-Beschäftigte tatsächlich sogar noch deutlich größer sein als für Arbeitnehmer in traditionellen Arbeitsumgebungen. Steven Greenhouse hat hierzu angemerkt,

„Was Organisation und Anhörung angeht, stehen digitale On-Demand-Beschäftigte in vielerlei Hinsicht weitaus mehr Hindernissen gegenüber als Arbeitnehmer in der traditionellen

[revenue-model/](#)>; Amazon Mechanical Turk, „Amazon Mechanical Turk Participation Agreement“ (Abschnitt 3(b)) <www.mturk.com/mturk/conditionsofuse>.

²⁹ Upwork, <https://www.upwork.com/i/howitworks/client/>; Andrew Beinstein und Ted Sumers, 'How Uber Engineering Increases Safe Driving With Telematics' *Uber Engineering* (29. Juni 2016) <<https://eng.uber.com/telematics/>>.

³⁰ TaskRabbit, 'Frequently Asked Questions' <https://support.taskrabbit.com/hc/en-us/articles/204409560-Can-I-leave-a-review-for-my-Client->.

Wirtschaft. So isoliert, wie viele von ihnen sind, treffen sich On-Demand-Beschäftigte nur selten persönlich – und Online-Foren sind allenfalls eine Krücke für den Aufbau von Solidarität und Vertrauen. Doch kommunizieren diese Beschäftigten tatsächlich online, stehen Unternehmen bisweilen schon parat, um sie zu bespitzeln – und potenzielle Störenfriede von ihren Plattformen zu entfernen. Da On-Demand-Beschäftigte häufig als unabhängige Auftragnehmer betrachtet werden, genießen sie keinen Schutz durch Bundesarbeitsgesetze, die es Unternehmen verbieten, Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter zu ergreifen, die sich zusammenschließen, um ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern.“³¹

Der zweite Teil dieses Berichts liefert eine eingehende Untersuchung dieser Herausforderungen für eine wirksame kollektive Vertretung der Interessen der Beschäftigten. Crowd-Arbeit stellt die kollektive Arbeiterstimme vor bestimmte Probleme, die hier heruntergebrochen werden. Besonderer Fokus wird dabei auf drei Elemente gelegt: Als erstes ist hier der Widerstand der Plattform gegen die Kollektivierung zu nennen – sei es in offen feindseliger Form oder auch auf indirektere Weise, wie etwa durch die Bereitstellung alternativer Repräsentationsstrukturen. Eine zweite, ganz praktische Herausforderung ergibt sich aus der räumlichen Vereinzelnung der Plattform-Beschäftigten – ob sie nun, wie bei lokalen Apps, über die ganze Stadt verstreut sind, oder, wie bei Click-Work-Plattformen, vielleicht sogar über den ganzen Globus: Die Organisation einer solchen Arbeiterschaft mag auf den ersten Blick wie eine gewaltige Aufgabe erscheinen. Die dritte Herausforderung erwächst aus den spezifischen Bedürfnissen der Plattform-Beschäftigten, wobei diese durch die traditionellen Gewerkschaftsangebote unter Umständen gar nicht erfüllt werden – und über verschiedene Plattformen hinweg zudem sehr heterogen sein können. Gleichzeitig gilt es jedoch zu betonen, dass keine dieser Herausforderungen als unüberwindbares Hindernis bezeichnet werden sollte. Vielmehr wird ein genauerer Blick wichtige Anhaltspunkte dafür liefern, wie diesen Herausforderungen zu begegnen ist.

A Widerstand seitens der Plattform-Betreiber

Der Widerstand von Plattform-Betreibern gegenüber kollektiven Bemühungen seitens der Beschäftigten äußert sich in vielerlei Form: Er reicht von völliger Ablehnung über Behauptungen, Tarifverhandlungen seien ungeeignet für flexible Arbeitsmodelle, bis hin zur Einrichtung alternativer Vertretungsgefüge in Konkurrenz zu traditionellen Arbeitnehmervertretern.³²

³¹ Steven Greenhouse, „On Demand, and Demanding Their Rights“ *The American Prospect Magazine* (Washington DC, 28. Juni 2016) <<http://prospect.org/article/demand-and-demanding-their-rights>>.

³² Klauseln zur privaten Schiedsgerichtsbarkeit sind ein weiteres kritisches Thema. In Rechtsgebieten wie den Vereinigten Staaten haben Plattformen den Versuch unternommen, Geschworenenprozesse und Sammelklagen (die für Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen leichter anzustrengen sind) generell zu verbieten. Sie bestehen darauf, dass Klagen nicht vor ein öffentliches Gericht gebracht werden dürfen und stattdessen in einem privaten Schiedsverfahren

Ein relativ neues Beispiel für die unumwundene Ablehnung von Kollektivierungsbemühungen im Vereinigten Königreich ist das klare Nein seitens Deliveroo in Reaktion auf einen Antrag auf Gewerkschaftsanerkennung. Im Herbst 2016 hatte sich die Gewerkschaft IWGB um Anerkennung als Vertretung für Motorrad- und Fahrrad-Essenskurierere im Londoner Stadtteil Camden bemüht. Bei Anrufung des Central Arbitration Committee (Zentraler Schlichtungsausschuss, „CAC“) der Regierung hat Deliveroo erfolgreich argumentiert, aufgrund entsprechender Ersatzregelungen im Rahmen der Betriebspraxis des Unternehmens handele es sich bei den betreffenden Fahrern um unabhängige Auftragnehmer. Und obwohl der Ausschuss gewürdigt hat, dass „die erklärte Unterstützung für die angestrebte Anerkennung sowie die anhaltend hohen Mitgliederzahlen auf eine zugrunde liegende wahrscheinliche Mehrheit innerhalb der aufgestellten Verhandlungseinheit hindeuten“, ist die Forderung nach Anerkennung der Gewerkschaft daher letztlich gescheitert.³³

Eine eher grundlegende Herausforderung stellt die Aussage dar, traditionelle Tarifverhandlungen seien im Hinblick auf plattformbasierte Arbeit kein geeignetes Mittel.³⁴ In einem jüngst erschienenen IAO-Papier zu Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zitieren Hannah Johnston und Chris Land-Kazlauskas eine detaillierte Erklärung von Amit Singh (Global Lead, Future of Work Policy der Plattform), die im Rahmen einer Facebook-Live-Veranstaltung vorgestellt worden war:

Es liegt nicht nur in der Natur unseres Geschäftsmodells an sich, sondern auch in der Art und Weise, *wie* wir dieses flexible Modell betreiben, dass Ihnen diverse Möglichkeiten, sich zu schützen, offenstehen. Bestimmte Möglichkeiten, die Sie unter anderen Umständen zu Ihrem Schutz in Anspruch nehmen würden, brauchen Sie bei uns für gewöhnlich aber gar nicht. Und eben das ist der Grund, warum diese Möglichkeiten nicht zwangsläufig gegeben sind. Aufgrund der Flexibilität unserer Arbeit und der Möglichkeit, sich bei unserer Plattform jederzeit ein- oder auszuklinken, erfüllen Tarifverhandlungen

zu regeln sind. Siehe beispielsweise Katherine Stone, „Uber and arbitration: A lethal combination“ *Economic Policy Institute* (24. Mai 2016) www.epi.org/blog/uber-and-arbitration-a-lethal-combination/.

³³ Zentraler Schlichtungsausschuss: Trade Union And Labour Relations (Consolidation) Act 1992 Schedule A1 (Gewerkschafts- und Arbeitsbeziehungsgesetz von 1992) – Tarifverhandlungen: Anerkennungsentscheidung über die Annahme des Antrags (Fallnummer: TUR1/985(2016), 14. November 2017) unter Absatz [133] abrufbar unter https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/663126/Acceptance_Decision.pdf

³⁴ Alison Griswold, „This is the script Uber is using to make anti-union phone calls to drivers in Seattle“ *Quartz* (22. Februar 2016) <http://qz.com/621977/this-is-the-script-uber-is-using-to-make-anti-union-phone-calls-to-drivers-in-seattle/>.

und ähnliche Ansätze hier auch gar nicht den Zweck, für den sie ursprünglich konzipiert wurden.³⁵

Eine dritte Form des Widerstands ist in der Schaffung gewerkschaftlich inspirierter Strukturen zu erkennen, die jedoch außerhalb von traditionellen, rechtlich gesicherten Konzepten wie Tarifverhandlungen oder Gewerkschaftsanerkennung angesiedelt sind. So gab Uber im Frühsommer 2016 die Gründung der „Independent Drivers Guild“ bekannt, einer neuen Organisation, die sich der kollektiven Vertretung der Fahrerinteressen gegenüber der Plattform in New York widmet. Im folgenden Abschnitt wird dies noch näher erörtert; an dieser Stelle sei lediglich gesagt, dass diese Organisation in der Tat eine Reihe potenziell attraktiver Elemente aufweist, insbesondere im Hinblick auf die Kommunikation zwischen den Vertretern der Fahrer und dem Management vor Ort.

Allerdings könnte die freiwillige Schaffung von Strukturen, die die Beschäftigten einbeziehen, auch eine Reihe von Nachteilen mit sich bringen: So wird der letztendliche Charakter einer Vereinbarung wohl von der Verhandlungsstärke der jeweiligen Parteien abhängen – wobei die On-Demand-Plattform in der Regel die stärkere sein dürfte. Der Independent Drivers Guild, beispielsweise, mangelt es explizit an Macht, Tarifverhandlungen über Löhne oder andere Arbeitsbedingungen zu führen – ganz zu schweigen von der Fähigkeit, Arbeitskampfmaßnahmen zur Unterstützung von Forderungen anzudrohen oder zu organisieren. Wie die New York Times weniger als ein Jahr nach Gründung der Gilde berichtete, „hat die Beziehung der Gruppe zu Uber auch bei Arbeiterführern, Aktivisten und Experten großes Misstrauen ausgelöst.“³⁶

Die prinzipielle Herausforderung, die sich der Kollektiv-Organisation der Plattform-Beschäftigten stellt, besteht also in den unterschiedlichen Graden des Widerstands seitens der Plattform-Betreiber. Sie reichen von der völligen Weigerung, sich mit den Beschäftigten auseinanderzusetzen, bis hin zu subtileren Ansätzen, wie der Infragestellung bestehender Rahmenwerke und der Organisation alternativer Mechanismen der Beschäftigtenvertretung. In vielerlei Hinsicht, allerdings, ist diese Herausforderung nicht neu (spiegelt sie doch ähnliche Widerstände in anderen Arbeitsumgebungen) – und ebenso wenig ist sie unüberwindbar.

B Dezentralisierte Belegschaft

Die zweite große Herausforderung bei der Organisation einer kollektiven Vertretung in der Plattform-Wirtschaft ist da unmittelbarer mit dem eigentlichen Geschäftsmodell der Branche verknüpft: Ohne definierten Arbeitsplatz oder regelmäßige Arbeitsmuster scheint es schwierig für Organisatoren, sich mit den einzelnen Beschäftigten in Verbindung zu setzen. In den meisten Ländern werden

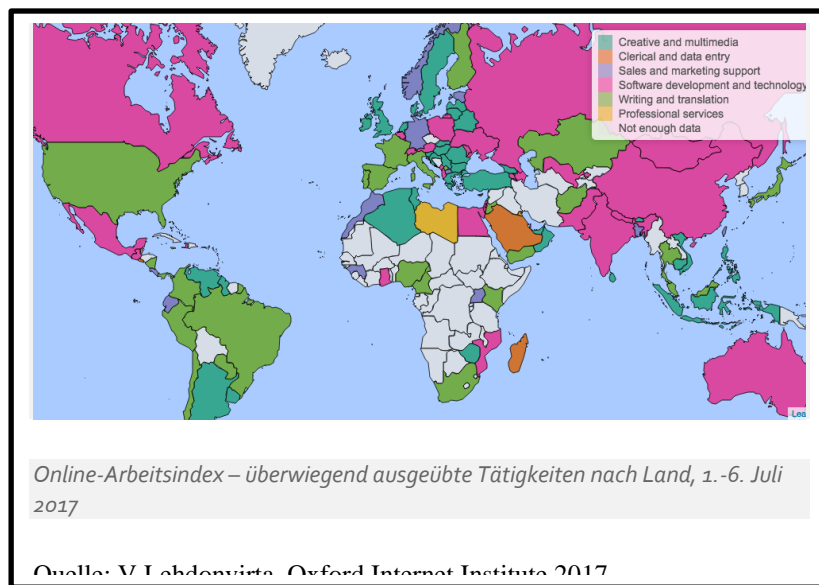
³⁵ Hannah Johnston und Chris Land-Kazlauskas, *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy* (Conditions of Work and Employment Series No. 94, Internationale Arbeitsorganisation, Büro Genf, 2017) 23.

³⁶ <https://www.nytimes.com/2017/05/12/business/economy/uber-drivers-union.html>

Gewerkschaftsorganisatoren für ihre Arbeit in dieser Funktion bei vollem Lohnausgleich freigestellt und vor Repressalien seitens ihrer Arbeitgeber geschützt, da sowohl Gesetz- als auch Arbeitgeber den Wert einer deutlichen Stimme zur Vertretung der Belange der Arbeitnehmer anerkennen. Beschäftigte in der On-Demand-Wirtschaft hingegen müssen versuchen, die Organisation ihrer Kollegen unter Einsatz ihrer eigenen Zeit und Mittel zu bewerkstelligen. Zudem ist es für die Unternehmen ein Leichtes, Beschäftigte die entsprechende Versuche unternehmen, durch Ausschluss von ihrer Plattform abzustrafen.³⁷

Organisierungsbestrebungen können daher logistisch schwierig und rechtlich nervenaufreibend sein: Die Fragmentierung der Arbeit in der Plattform-Wirtschaft stellt für Gewerkschaftsorganisatoren eine große Herausforderung dar. Dahin die regelmäßige Schichtarbeit, vor und nach der man sich versammeln und Beschwerden vorbringen konnte, dahin die räumliche Nähe von Beschäftigten mit gemeinsamen Interessen und das Gefühl, Teil einer geeinten Belegschaft zu sein. Der einzelne Beschäftigte ist auf sich gestellt: Click-Beschäftigte bleiben bei der Online-Auswahl von Aufgaben ohne jede Anleitung, Anbieter von Mitfahrgelegenheiten sind gezwungen, sich einen der zunehmend raren freien Parkplätze zu suchen und haben oft größte Schwierigkeiten, einen Platz für eine (Pinkel-)Pause zu finden.³⁸

Die Arbeitgeber sind dabei geografisch ähnlich verstreut: Beschäftigte in der Plattform-Wirtschaft sind sehr häufig bei diversen Plattform-Betreibern parallel registriert – ob für die gleiche Art von Job oder für ganz verschiedene. Eine



Fahrer könnte ihre Mittagspause mit der Auslieferung von Essensbestellungen verbringen; ein Handwerker, der über TaskRabbit nach Arbeit sucht, könnte Online-Fragebögen auf Amazon MechanicalTurk ausfüllen, während er auf den nächsten Job wartet. So kann ein Plattform-Beschäftigter an ein und demselben Tag von mehreren potenziellen Arbeit- bzw. Auftraggebern für jeweils unterschiedliche Zeitspannen beschäftigt werden.

³⁷ Jonathan Owen, „Uber driver ‘threatened’ by senior manager after establishing union“ *The Independent* (London, 3. November 2015).

³⁸ Sally Guyoncourt, „Why Uber drivers’ loo breaks are going out the window – literally“ *The Independent* (London, 10. Juni 2015).

Die Herausforderungen, die mit einer dezentralisierten Arbeiterschaft einhergehen, werden bei Online-Plattformarbeit indes noch auf eine ganz andere Stufe gehoben: Hier kann die Gesamtheit der Beschäftigten potenziell sogar über die verschiedensten Kontinente, Sprachen, Zeitzonen, Rechtssysteme und Kulturen verteilt sein.

Der von Vili Lehdonvirta und Kollegen des Oxford Internet Institute erstellte Online-Arbeitsindex verfolgt die Entwicklung der sich ständig ändernden Modalitäten der Plattform-Arbeit weltweit:

Gemäß diesen Daten ist die traditionelle Outsourcing-Destination Indien der insgesamt größte Provider von Online-Arbeit – 24 Prozent der betrachteten Beschäftigten leben dort. Auf Platz zwei und drei folgen Bangladesch (16 %) und die Vereinigten Staaten (12 %). In den verschiedenen Ländern überwiegen jeweils verschiedene Tätigkeiten. In der Kategorie Softwareentwicklung und Technologie dominieren die Beschäftigten des indischen Subkontinents mit einem Marktanteil von 55 Prozent. Die Kategorie Professional Services, die Dienstleistungen wie Buchhaltung, Rechtsberatung und Unternehmensberatung umfasst, wird – mit einem Marktanteil von 22 Prozent – von Beschäftigten im Vereinigten Königreich angeführt.³⁹

Der Online-Arbeitsindex verdeutlicht somit nicht nur die große geografische Streuung online-basierter Plattform-Arbeit. Er zeigt auch eine deutliche Variation der Aufgabenmuster über verschiedene Rechtsgebiete hinweg: Das Ausmaß, in dem Click-Arbeit geografisch verteilt werden kann, hängt von einer komplexen Mischung von Faktoren ab – angefangen bei Timing und Sprachkompetenz bis hin zur Vielschichtigkeit bestimmter Aufgaben.

C Neue Anforderungen auf Arbeitnehmerseite

Die Arbeitskräfte der Plattform-Wirtschaft sind nicht nur geografisch verstreut, sondern auch sehr heterogen in ihren potenziellen Anforderungen an die Kollektivorganisation.⁴⁰ Die Interessen und Bedürfnisse eines Studierenden, der gelegentliche Abstecker in die Plattform-Wirtschaft unternimmt, können sich erheblich unterscheiden von denen eines Beschäftigten, der versucht, sich in Vollzeit seinen Lebensunterhalt zu verdienen, eine Hypothek abzubezahlen und Angehörige zu versorgen: Ersterer wird vornehmlich an Leistungen interessiert sein, die „im Moment“ wichtig für ihn sind – ob Bereitstellung von Sicherheitsausrüstung wie Helmen für Fahrradkurier, Versicherungsschutz bei Ausübung der Arbeit oder Unterstützung bei der Anschaffung und Wartung seiner Fahr- und Werkzeuge. Für Letzteren hingegen könnten längerfristige Leistungen

³⁹ <http://ilabour.oii.ox.ac.uk/where-are-online-workers-located-the-international-division-of-digital-gig-work/>

⁴⁰ <http://prospect.org/article/demand-and-demanding-their-rights>.

wie Urlaubsgeld, Rentenbeiträge und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall eine wichtigere Rolle spielen. Hinzu kommt: Beschäftigte mit vergleichsweise gut bezahlten „Clickwork“-Aufgaben, wie beispielsweise Designerstellung, sind vielleicht in der Lage, reguläre Gewerkschaftsbeiträge zu bezahlen – für diejenigen aber, die auf der untersten Stufe des Lohngefüges um ihre Existenz kämpfen, sind die Kosten einer Gewerkschaftsmitgliedschaft schlicht unbezahlbar oder zumindest doch äußerst abschreckend – insbesondere solange sie nur wenige, greifbare Vorteile bietet.⁴¹

Einmal mehr ist diese Heterogenität der Anforderungen auf Seiten der Beschäftigten kein unbedingt neues Phänomen – so wie auch das Vorhandensein zahlreicher Gemeinsamkeiten nichts Neues ist: Noch bevor Tarifverhandlungsergebnisse reelle Vorteile bringen, könnten Angebote wie gebündelte Versicherungsprodukte oder Rechtsbeistand – ob bei Arbeitsrechtsstreitigkeiten oder Arbeitsunfällen – sehr attraktiv sein. Darüber hinaus werfen besondere Aspekte der plattformwirtschaftlichen Arbeit völlig neue Fragen auf – Fragen, auf die gemeinsame Anstrengungen eine Antwort liefern könnten.

Bei einer dieser Herausforderungen geht es um die Fairness und Transparenz der Rating-Mechanismen, wie sie bereits in Teil I dieses Berichts diskutiert wurden: Welche Möglichkeiten gibt es, um niedrige Ratings anzufechten? Gibt es Möglichkeiten, zu gewährleisten, dass die Einstellung der Algorithmen für eine umgehende Behebung systemischer Verzerrungen sorgt, sobald solche erkannt wurden?

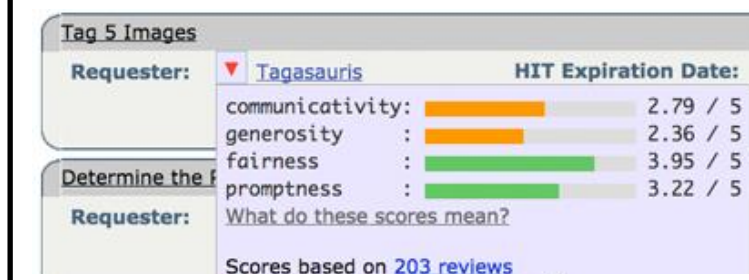
⁴¹ Eine aktuelle Umfrage zu diesem Thema findet sich bei E Voss and H Riede, DIGITALISATION AND WORKERS PARTICIPATION: What trade unions, company level workers and online platform workers in Europe think (EGB, Brüssel, 2018) Kapitel 7.

Zudem gleichen viele Rating-Systeme einer Einbahnstraße: Während der Verbraucher die Möglichkeit hat, den Beschäftigte zu bewerten, ist das umgekehrt nicht immer der Fall – und selbst wenn Ratings eingeholt werden, heißt das nicht

Eines der besten Beispiele für eine Entwicklung zur „Wiederherstellung der Waffengleichheit im Netz“ ist das Plug-in Turkopticon. Hilfesuchenden Beschäftigten wird es wie folgt vorgestellt:

„So funktioniert Turkopticon: Turkopticon erweitert die Funktionalität von Amazon Mechanical Turk, während Sie nach HITs suchen und den Status der von Ihnen geleisteten Arbeit überprüfen. Beim Durchstöbern von HITs setzt Turkopticon eine Schaltfläche neben jeden HIT-Anbieter (Kunden) und hebt diejenigen hervor, für die bereits Bewertungen seitens anderer Beschäftigter vorliegen. Schlechte Bewertungen helfen Ihnen, zwielichtige Arbeit-/Auftraggeber zu umgehen, gute machen es Ihnen leicht, faire zu finden. Auch Erfahrungsberichte zu potenziellen Arbeit-/Auftraggebern können Sie per Mausklick schnell und einfach einsehen.

Bei Durchsicht der von Ihnen erledigten HITs ist Ihnen die ein oder andere aufgefallen, für die Sie nicht fair bezahlt wurden? Turkopticon ergänzt Ihre Seite ‚Status-Angaben‘ um eine Schaltfläche, die Ihnen ermöglicht, auch selbst Bewertungen für HIT-Anbieter (Kunden) abzugeben.“



automatisch, dass Beschäftigten die entsprechende Auswertung (der so genannte „Score“) auch tatsächlich zugänglich gemacht wird. Skrupellose Plattform-Nutzer können sich diese Informationsasymmetrie in unlauterer Weise zu Nutze machen – etwa indem sie sich „aus Qualitätsgründen“ weigern, für bereits erledigte Aufgaben zu bezahlen. Die Einholung und Veröffentlichung von kundenbezogenem Feedback ist die einzige Möglichkeit, dieses Problem anzugehen: Als Lilly Irani und Six Silberman erkannten, dass es Beschäftigten bei Amazon MTurk nicht möglich war, Feedback zu unehrlichen und Missbrauch treibenden Kunden zu geben, entwickelten sie eine Feedback-Software zur Installation im Browser des jeweiligen Beschäftigten. Turkopticon, wie das Plugin genannt wird, erlaubt es Turkern, HIT-Anbieter (Kunden) anhand bestimmter Faktoren (von der Genauigkeit der Aufgabenbeschreibung bis hin zur Schnelligkeit der Bezahlung) zu bewerten und auf diese Weise andere Beschäftigte für die Zukunft vor unzuverlässigen Anbietern/Kunden zu warnen.⁴²

⁴² Lilly Irani und M Silberman, „Turkopticon: Interrupting Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk“ (CHI 2013: Changing Perspectives, Paris, France Session: Smart Tools, Smart Work), abrufbar auf <https://hci.cs.uwaterloo.ca/faculty/elaw/cs889/reading/turkopticon.pdf>.

Teil III: Mögliche Lösungen skizzieren

Nach diesem Überblick über die Herausforderungen, vor denen Beschäftigte in der Plattform-Wirtschaft stehen, widmen sich die letzten Teile dieses Berichts möglichen Lösungen (Teil III) und ihren rechtlichen Auswirkungen. Dabei sind insbesondere zwei Ansätze zu untersuchen: Erstens, die Einbeziehung von Plattform-Betreibern in bestehende Unterrichts-, Anhörungs- und Tarifverhandlungssysteme – wenn auch mit gewissen Anpassungen, soweit angesichts der oben deutlich gemachten Besonderheiten der Plattform-Arbeit angebracht. Und zweitens, die Einrichtung und der Betrieb unabhängiger Zertifizierungssysteme, die es Gewerkschaften ermöglichen würden, gemeinsam mit Plattform-Betreibern sicherzustellen, dass grundlegende Arbeitsbedingungen konsequent eingehalten werden. Unterrichtung und Anhörung, Tarifverhandlungen und Zertifizierungssysteme sind weder voneinander unabhängige noch widersprüchliche Lösungen – durch Überlappungen in der Herangehensweise wären tatsächlich die vielversprechendsten Ergebnisse zu erzielen: Informationsbeschaffung, Kapazitätsaufbau und Vertrauensbildung zwischen Gewerkschaften und Plattform-Betreibern.⁴³

Ein Ausgangspunkt: Gigs, Tasks und Rides sind Arbeit

Vor der näheren Betrachtung möglicher Lösungen sollte der Ausgangspunkt klar dargelegt werden: Trotz heißer Diskussionen über Gigs (einmalige Aufgaben), Tasks (regelmäßige/wiederkehrende Aufgaben), Rides (Fahrdienste) oder gar HITs („Human Intelligence Tasks“) handelt es sich bei der in der Plattform-Wirtschaft ge- und verkauften Arbeitskraft bzw. -leistung um Arbeit: Arbeit im Sinne dessen, was aus rechtlicher Sicht das gerade Gegenteil von Unternehmertum ist. Arbeit, für die das gesamte Spektrum der gesetzlichen Schutzrechte gilt, vom Lohn- und Arbeitszeitgesetz bis hin zum Antidiskriminierungsschutz. Ungeachtet des Erfolgs einzelner Initiativen: Insgesamt betrachtet bleiben die im obigen Teil genannten Herausforderungen in Bezug auf eine Organisation der Beschäftigten unvermindert akut. Sobald hingegen Arbeit in der On-Demand-Wirtschaft ordnungsgemäß als Beschäftigung eingestuft wird, haben Beschäftigte die Möglichkeit, sich zu organisieren und Gewerkschaften zu gründen, um mit Plattformen-Betreibern direkte Verhandlungen über ihre Bedingungen und Konditionen zu führen – und das, sofern nötige, mit der Befugnis im Rücken, Verhandlungen zu beauftragen und Arbeitskampfmaßnahmen anzudrohen.

Ausgehend von dieser Beobachtung wird die überwiegende Mehrheit der Plattform-Betreiber als Arbeitgeber einzustufen sein: Ein von Prassl und Risak entwickelter funktionaler Ansatz legt nahe, dass Plattform-Betreiber durch den Grad der Kontrolle, die sie ausüben, in den Bereich der Arbeitgeberverantwortung

⁴³ Dieses Papier konzentriert sich auf die praktische Analyse potenzieller Optionen. Eine tiefergehende normative Analyse liefern A Lamine und J Prassl in „Collective Autonomy for On-Demand Workers? Normative Arguments, Current Practices and Legal Ways Forward“ (2018) 99 *Bulletin of Comparative Labour Relations* 269-292.

rücken (von einigen wenigen Szenarien echten Unternehmertums einmal abgesehen).⁴⁴

Was schließlich die Regulierungsstrategie anbelangt, so sollte das vorrangige Ziel darin bestehen, die Anwendung von Mitbestimmungsverfahren wie Unterrichtung und Anhörung (entsprechend den europäischen Systemen) sowie Tarifverhandlungen (gemäß den nationalen Regelungen) zu erreichen. Das soll nicht heißen, Anpassungen und Entwicklungen seien nicht erforderlich – doch ist es wichtig, nicht in die Glaubensfalle zu tappen, der technologiebasierte Arbeitsmarkt sei von all dem ausgenommen. Auch wenn der Anstieg der Plattform-Wirtschaft die kollektive Arbeiterschaft vor eine Reihe neuer Herausforderungen stellt: Das Geschäftsmodell, auf dem sie basiert, ist nicht grundlegend neu. Die erfolgversprechendste Strategie im Hinblick auf positive Einbeziehung besteht daher in der konsequenten Anwendung und Durchsetzung bestehender Systeme, verbunden mit einer schrittweisen Anpassung der zugrundeliegenden Normen. Neue Rechtsvorschriften werden mit dem technologischen Wandel kaum Schritt halten können und bei potenziell unvorhergesehenen Folgen vielleicht keine passenden Antworten bieten. Im Gegensatz dazu ist mit der Flexibilität und Reflexivität, die Tarifverhandlungen auszeichnet, eine einzigartige Möglichkeit gegeben, faire Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten der Plattform-Wirtschaft zu gewährleisten.

A) Plattform-Arbeit in kollektive Strukturen einbetten

Somit dürfte die wichtigste und zugleich vielversprechendste Strategie zur Gewährleistung fairer Arbeit in der Plattform-Wirtschaft darin bestehen, Plattform-Arbeit in bestehende kollektive Strukturen einzubinden – und zwar über deren gesamtes Spektrum hinweg: von der Organisation der Beschäftigten über Prozesse der Unterrichtung und Anhörung zum Austausch mit den Plattform-Betreibern bis hin zu Tarifverhandlungen und Mitbestimmung (je nach Rechtsprechung). Eine genauere Betrachtung der in Teil II identifizierten Hindernisse zeigt, dass viele von ihnen, wenn nicht gar alle, überwunden werden können – und zum Teil bereits auch überwunden *wurden*, wie an folgenden Beispielen hoffentlich zu sehen ist. Die größte Herausforderung besteht darin, kreative Wege der Organisation weiterzuentwickeln und die wesentlichen Inhalte der Tarifverhandlungen so zu gestalten, dass sie all die Bereiche umfassen, die für die Plattform-Beschäftigten von besonderem Belang sind.

I) Organisieren

Die Organisation der Beschäftigten einer Plattform erscheint angesichts der geografischen Streuung sowie der Unterschiedlichkeit ihrer Interessen und Motive, gelinde gesagt, mehr als schwierig. Tatsächlich jedoch ist eben jene Technologie, die die Streuung der Beschäftigten ermöglicht, auch der Schlüssel zu

⁴⁴ J Prassl und M Risak, „Uber, TaskRabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork“ (2016) 37 Comparative Labor Law and Policy Journal 619-651.

ihrer Organisation: Plattform-Beschäftigte sind quasi schon per Definition hochgradig kompetent in Computerdingen, fit in digitaler Kommunikation und praktisch permanent online. Während also die traditionelle Form der Organisation – das Zusammenkommen am oder nahe dem Arbeitsplatz – nicht praktiziert werden kann, um miteinander zu reden, sind digitale Kampagnen das Mittel der Wahl. Ob über dedizierte Online-Foren, Gig-Arbeiter-Apps oder einfach nur weit verbreitete Messaging-Software: Was die Einbindung von Plattform-Beschäftigten angeht, lässt sich die geografische Streuung recht leicht überwinden. Mittels Software wie beispielsweise Turkopticon (siehe oben) können Beschäftigte aus aller Welt Informationen in Bezug auf skrupellose Jobanbieter/Kunden beisteuern und Lohnraub auf diese Weise direkt bekämpfen.

Bleibt die Herausforderung, Plattform-Beschäftigten bewusst zu machen, dass diese Form kollektiver Organisation existiert – und möglicherweise entsprechende Angebote verfügbar sind. Lokale Initiativen haben auf dem Weg, einige dieser Hindernisse zu überwinden, bereits erste Erfolge erzielt. So haben neue Gewerkschaften wie die Londoner IWGB aktiv daran mitgearbeitet, Online-Strategien mit öffentlichkeitswirksamen lokalen Aktionen zu verbinden, um Beschäftigte der Plattform-Wirtschaft für sich zu gewinnen und zu organisieren.⁴⁵ Da die Zielgruppe ihr berufliches wie auch privates Leben stark auf Smartphones und Computer stützt, läuft die Organisation zunehmend über das Internet und entsprechende Kommunikationsanwendungen ab. Was dabei herauskommt, erinnert mitunter an historische Gewerkschaftsaktionen: Als etwa Deliveroo-Fahrer planten, gegen die radikalen Einschnitte bei garantierten Entgelten auf die Straße zu gehen, nutzten sie soziale Medien wie Facebook und WhatsApp, um ihre Kollegen zusammenzutrommeln und Proteste vor dem Londoner Hauptsitz des Unternehmens zu organisieren.⁴⁶

Die Organisationsstrategie der IWGB in London verknüpft diese Elemente mit einer starken, verbraucherorientierten Öffentlichkeitsstrategie:⁴⁷ So organisierte die Union zum Beispiel groß angelegte Proteste, in deren Rahmen sich Kurierfahrer nicht nur am Hauptsitz ihres Arbeitgebers versammelten, sondern auch draußen vor den Türen einer Reihe bedeutender Kunden, so am Sitz des Fernsehsenders ITV, bei Guardian Newspaper, dem Finanzdienstleistungsunternehmen HSBC, dem Unternehmensberater PWC und der Anwaltskanzlei Linklaters.⁴⁸ Slogans wie „We dodge death to meet your deadlines“ (frei: Wir schlagen dem Tod ein Schnippchen – für Ihr Kurier-Schnäppchen) und „Your profits are made at our loss“ (Ihre Gewinne gehen auf unsere Kosten) brachten die Frustration zum Ausdruck, die – angesichts der Arbeitsbedingungen bei hohem Druck und geringem Entgelt – unter den Fahrrad- und Motorrad-Kurieren herrschte. Gleichzeitig sollten sie nicht nur dem

⁴⁵Independent Workers Union of Great Britain, „How We Began“ <https://iwgb.org.uk/how-we-began/>.

⁴⁶ <https://www.theguardian.com/business/2016/aug/15/deliveroo-workers-strike-again-over-new-pay-structure>

⁴⁷ Pressure grows on tax dodging CitySprint to stop exploitation of couriers, ReelNews YouTube channel (12. November 2015), https://www.youtube.com/watch?v=_pnwWwxfNX0 4:46

⁴⁸ ebd. 7:30ff

Plattform-Betreiber sondern auch dem Kunden und Verbraucher ihre Arbeitsrealität eindringlich vor Augen führen.

Die öffentlichkeitswirksamen Kampagnen der IWGB haben in vielerlei Hinsicht bereits gefruchtet. In London, beispielsweise, strich der Kurierdienst CitySprint einige seiner niedrigsten Zahlungstarife, andere Unternehmen stimmten deutlichen Entgelterhöhungen zu.⁴⁹ Inzwischen führt die Gewerkschaft nicht mehr nur informelle Entgeltverhandlungen mit Kurierdienstleistern und anderen Arbeitgebern der Plattform-Wirtschaft im Transportsektor. Sie hat auch begonnen, eine Reihe aufmerksamkeitsstarker Klagen gegen andere Plattformen zu finanzieren – mit einigen bemerkenswerten Erfolgen in verschiedenen Branchen.⁵⁰

Neben diesen direkten Organisationsstrategien verfolgen Gewerkschaften zunehmend auch indirekte Wege, um Aufmerksamkeit zu erregen: sei es durch die Finanzierung von vielbeachteten Klagen und Musterprozessen gegen Plattform-Betreiber oder durch intensive Lobbyarbeit in Politik und Wirtschaft.⁵¹

II) Unterrichtung und Anhörung

Auf Basis dieser Organisationsbemühungen können sich Beschäftigtenvertreter dann direkt mit den Betreibern der Plattformen auseinandersetzen, um Mechanismen der Unterrichtung und Anhörung einzurichten. Eines der ersten Beispiele für eine erfolgreiche Organisation in der Plattform-Wirtschaft haben die österreichischen Fahrrad-Essenskurier der Lieferplattform Foodora in Wien geliefert. Als die Plattform im Herbst 2015 in Österreich an den Start ging, waren die meisten Kurier als direkte Mitarbeiter im Rahmen traditioneller Dienstleistungsverträge unterwegs. So fühlten sie sich eng in den Betrieb des Unternehmens eingebunden und genossen Vergünstigungen wie Zugang zu einer Werkstatt am Ort, in der man nicht nur gemeinsam die Fahrräder in Schuss hielt, sondern auch vor und nach der Arbeit miteinander reden konnte. Nach einiger Zeit jedoch bemerkten die Mitarbeiter deutliche Veränderungen: Festangestellte wurden entlassen, andere wurden als selbständige Unternehmer eingestuft, die Werkstatt wurde geschlossen und die Kommunikation begann, brüchig zu werden.⁵²

⁴⁹ ebd. 9:30

⁵⁰ <https://iwgb.org.uk>

⁵¹ Politischer Aktivismus hat zudem auch schon örtlich begrenzten Rechtsschutz erzielt: In Australien führte eine konzertierte Kampagne der Unions NSW zu einer detaillierten Vereinbarung mit der Gig-Economy-Plattform Airtasker, die Entgelte über Mindestlohniveau vorsieht und auf unabhängige Streitbeilegungsmechanismen zurückgreift: Anna Patty, „Airtasker and unions make landmark agreement to improve pay rates and conditions“ *The Sydney Morning Herald* (Sydney, 1. Mai 2017) <www.smh.com.au/business/workplace-relations/airtasker-and-unions-make-landmark-agreement-to-improve-pay-rates-and-conditions-20170427-gvtvpo.html>

⁵² https://www.falter.at/archiv/FALTER_2017041930FD6DCA17/warum-bekommt-foodora-jetzt-einen-betriebsrat-frau-siegl

In unmittelbarer Reaktion auf diese Veränderungen begannen die Kuriere, sich kollektiv zu organisieren, was zur Wahl eines Betriebsrats führte, um sich (wieder) mit dem Arbeitgeber an einen Tisch zu setzen. Der Plattform-Betreiber erwies sich als kooperativ: Nach anfänglichen Zweifeln war das Foodora-Management vor Ort gerne bereit, mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten – in Anerkennung der potenziellen Vorteile des beiderseitigen sozialen Dialogs.⁵³ Ein ähnlicher Betriebsrat wurde für die Beschäftigten von Foodora in Köln etabliert.⁵⁴

Selbst bei mangelnder Bereitschaft seitens des Arbeitgebers, im Kontext bestehender gesetzlicher Rahmenwerke der Unterrichtung und Anhörung zu kooperieren, kann die kollektive Vertretung greifen. In New York, beispielsweise, hat Uber den Wert des direkten Dialogs mit Beschäftigtenvertretern erkannt und daraufhin bei der Gründung der bereits erwähnten Drivers Guild mit etablierten Gewerkschaften zusammengearbeitet. Und obwohl das daraus hervorgegangene Räderwerk formal außerhalb des gesetzlichen Rahmens von Tarifverhandlungen liegt, beinhaltet es doch diverse Elemente, die spontan an das Kollektivarbeitsrecht erinnern: Den Fahrervertretern wurden monatliche Treffen mit dem Management angeboten, um Probleme der Mitglieder ansprechen und diskutieren zu können, und Einzelne, die mit dem Unternehmen über ihre „Deaktivierung“ (Entlassung) streiten, können beantragen, bei Anhörungen von einem Mitglied der Gilde begleitet zu werden.⁵⁵ Zudem arbeitet die Gilde aktiv daran, bei zentralen Diensten wie Versicherungs- und Rechtsschutz durch Bündelung der Kaufkraft ihrer Mitglieder bessere Angebote auszuhandeln. Nicht zuletzt betreibt sie aktive Lobbyarbeit bei lokalen Gesetzgebern, um für Kurierfahrer ein Mindestmaß an Rechten zu schaffen.⁵⁶

III) Tarifverhandlungen in der Plattform-Wirtschaft

⁵³ <http://diepresse.com/home/wirtschaft/unternehmen/5199850/FoodoraZusteller-in-Oesterreich-gruenden-Betriebsrat>

⁵⁴ <https://www.zeit.de/arbeit/2018-02/foodora-deliveroo-kuriere-betriebsrat/komplettansicht>

⁵⁵ <https://www.nytimes.com/2016/05/11/technology/uber-agrees-to-union-deal-in-new-york.html>

⁵⁶ <https://drivingguild.org/idg-benefits/>

Der nächste Schritt auf dem Weg zur umfassenden kollektiven Rechtsdurchsetzung heißt „vollständige Gewerkschaftsanerkennung“, gefolgt von Tarifverhandlungen über die wichtigsten Arbeitsbedingungen. Je nach lokaler Praxis kann sich dieser Schritt auf verschiedenen Ebenen vollziehen: Im Vereinigten Königreich und in Schweden, beispielsweise, werden Gewerkschaften – zumindest im Hinblick auf Tarifverhandlungen – seitens einzelner Arbeitgebern allmählich anerkannt,⁵⁷ während Gewerkschaften in Österreich sektorale Tarifverhandlungen anstreben, so etwa für Fahrradkuriere.⁵⁸ Im Frühjahr 2018 unterzeichnete die dänische Task-Plattform Hilfr in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft 3F den „ersten jemals geschlossenen Tarifvertrag für die Plattform-Wirtschaft in Dänemark“.⁵⁹

**Tarifverhandlungen:
Schlüsselthemen der
Plattform-Wirtschaft**

Neben den traditionellen Themen der Tarifverhandlungen erfordern die Besonderheiten der Arbeit in der Plattform-Wirtschaft eine Einigung über Themen wie z.B:

- Bewertungen
- Zahlungsfristen
- Konfliktlösung
- Privatsphäre, Datenschutz und

Hat eine Gewerkschaft die Hürde der formellen Anerkennung genommen, besteht ihre größte Herausforderung darin, die wesentlichen Inhalte von Tarifverhandlungen und letztlich -vereinbarungen zu gestalten. Während traditionelle Themen wie Arbeitszeiten, Entgelte und Urlaubsregelungen nach wie vor eine wichtige Rolle spielen, gilt es auch, die Besonderheiten der plattformbasierten Arbeit zu berücksichtigen und in die Verhandlungen einzubeziehen.

Eine erschöpfende Liste würde den Rahmen dieses Berichts sprengen – nicht zuletzt, das die entsprechenden Punkte von Plattform zu Plattform oder doch zumindest von Sektor zu Sektor variieren dürften; die folgenden Beispiele sollen daher lediglich eine Reihe der grundlegendsten Herausforderungen hervorheben und aufzeigen, wie sie im Rahmen eines Tarifvertrags möglicherweise in Angriff genommen werden könnten:

- **Bewertungen**

Angesichts der zentralen Rolle, die Bewertungen – sogenannte „Ratings“ – für den Arbeitsalltag von Plattform-Beschäftigten spielen, sollte die Anwendung und Gestaltung von Ratingsystemen ein Kernthema bei Tarifverhandlungen sein.

⁵⁷ <https://www.personneltoday.com/hr/gig-economy-union-first-recognised/>; Johnston and Land-Kazlauskas (n 35) 30, zitiert Turula, T. 2017. „These tiny electric tuk-tuks are taking on Uber in Stockholm — offering a 'super cheap' and emission-free ride.“ *Business Insider Nordic*, 10. Mai, Online-Ausgabe. <http://nordic.businessinsider.com/these-hilarious-electric-tuk-tuks-are-now-taking-on-uber-in-stockholm---super-cheap-zero-emission-and-fair-to-drivers-2017-5>

⁵⁸ http://www.vida.at/cms/S03/S03_20.a/1342577497037/wien/betriebsrat-fuer-fahrradzustelldienst-foodora

⁵⁹ <https://blog.hilfr.dk/en/historic-agreement-first-ever-collective-agreement-platform-economy-signed-denmark/>

Verhandelt werden könnten Aspekte wie etwa die *Faktoren*, anhand derer Ratings erstellt werden (z.B. Verbraucherfeedback, Einhaltung von Richtlinien, die Ergebnisse und Rolle algorithmischen Monitorings) oder auch deren *relative Gewichtung* bei der Ermittlung der Gesamtpunktzahl und/oder der Aufgabenzuweisung. Plattformen sollten zudem ein System entwickeln, das es Beschäftigten ermöglicht, *Bewertungen anzufechten*, wenn sich beispielsweise ein Nutzer/Kunde mit einer niedrigen Bewertung einfach dafür „rächt“, dass der Beschäftigte für ihn keine Ausnahme gemacht oder gar noch schlimmere Verstöße begangen hat (wie z. B. einen zusätzlichen Fahrgast mitzunehmen oder bei der Erledigung der Arbeit weit über die Aufgabenbeschreibung hinauszugehen). Damit verbunden ist auch das Problem der *algorithmischen Diskriminierung*: Tarifverträge sollten Bestimmungen enthalten, die die Überwachung der Auswirkungen von Ratingssystemen auf die einzelnen Teile der Arbeiterschaft regeln, um sicherzustellen, dass die Anwendung von Rating-Algorithmen nicht zu einer Diskriminierung bestimmter Gruppen führt. Zu guter Letzt könnten Tarifverträge auch die *Übertragbarkeit von Bewertungen* vorsehen: Arbeitnehmer sollten die Möglichkeit haben, ihre Ratings bei einem Wechsel der Plattform „mitzunehmen“ (ähnlich wie eine Telefonnummer), um so eine Bindung an ein bestimmtes Unternehmen zu vermeiden.

- **Zahlungsfristen und -modalitäten**

Neben den grundlegenden Tarifverhandlungsaspekten in Bezug auf Arbeitsentgelte bringt plattformbasierte Arbeit zusätzliche Herausforderungen mit sich. Stichworte: Entgeltberechnung und -regelmäßigkeit. Einem Tarifvertrag könnte in diesem Zusammenhang zentrale Bedeutung zukommen. Es bestünde die Möglichkeit, Mechanismen zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Nutzern/Kunden und Beschäftigten zu vereinbaren, um mehr *Entgelttransparenz* zu gewährleisten, oder Regelungen zur Haftung für Nebenkosten und Ausrüstung zu treffen. Auch *regelmäßige Zahlungsmechanismen* könnten ein Punkt für Tarifverhandlungen sein, um sicherzustellen, dass Beschäftigte mit ihrem Einkommen aus Plattform-Arbeit zuverlässig planen können: Die Variabilität und Unberechenbarkeit der Entgeltmodalitäten bestimmter Betreiber wird häufig als Beschwerde angeführt.

- **Konfliktlösung**

Eng verbunden mit der Entgelttransparenz ist die Frage der Konfliktlösung zwischen allen an plattformwirtschaftlichen Transaktionen beteiligten Parteien. So kommt es häufig zu Streitigkeiten zwischen Plattform-Kunden und Plattform-Beschäftigten – ob wegen Schwierigkeiten bei der gewählten Fahrtroute, der Schnelligkeit einer Lieferung oder der Qualität der Online-Arbeit. Ein Tarifvertrag sollte klare Verfahren für die Lösung (oder Eskalation) solcher Konflikte festlegen und dabei auch Details klären, wie etwa die Frage, welche Beweise in Streitfällen zulässig sind, oder das Recht des Beschäftigten, seinen Standpunkt darzulegen und sich zu einer eventuellen Disziplinaranhörung begleiten zu lassen. Ähnliche Mechanismen sollten auch für Streitigkeiten zwischen Plattform-Betreiber und

Beschäftigten bestehen, insbesondere im Rahmen einer möglichen Deaktivierung (siehe weiter unten).

- **Privatsphäre, Datenschutz und Dateneigentum**

Da die Beschäftigten der Plattform die Apps und Websites der Betreiber nutzen, werden ständig erhebliche Mengen an Daten erfasst und zusammengestellt. Tarifverträge sollten daher umfassende Bestimmungen zum Schutz der Privatsphäre und der Daten der Beschäftigten enthalten. In Sachen Privatsphäre könnten beispielsweise klare Grenzen definiert werden hinsichtlich der Frage, welche Daten eine App sammeln darf und zu welchen Zeiten ihr dies ermöglicht wird. Was den Datenschutz anbelangt, so sollten neben der Einhaltung grundlegender Rechtsnormen wie der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) der Europäischen Union auch Themen wie Datenzugriff und Schutz vor Online-Betrug Gegenstand von Tarifverhandlungen sein. Letzter Aspekt unter dieser Überschrift: Dateneigentum und geistiges Eigentum. Gemäß dem Standardansatz, den derzeit nahezu alle Plattformen verfolgen, gehören sowohl Inhalte als auch Metadaten, die durch die Bereitstellung/Erbringung einer Dienstleistung der Platt-Wirtschaft erzeugt werden, dem Nutzer/Kunden oder dem Plattform-Betreiber. Im Zuge von Tarifverhandlungen sollte genauestens überprüft werden, ob diese Voreinstellungen tatsächlich immer angemessen sind oder ob – je nach spezifischem Geschäftsmodell – gewisse Anpassungen eine angemessenere Aufteilung (oder Vergütung) gewährleisten könnten.

- **Deaktivierung**

Ein letztes Beispiel für plattformspezifische Tarifverhandlungsthemen bezieht sich auf die Deaktivierung: Insbesondere bei reinen Online-Plattformen mit globaler Reichweite sind traditionelle Modelle des Kündigungsschutzes (wie z.B. eine persönliche Anhörung und Unterstützung durch Kollegen oder Gewerkschaftsvertreter) nicht immer geeignet. Was die Deaktivierung von Beschäftigten angeht, sollten Plattform-Tarifverträge daher sowohl klare Kriterien als auch ein leicht zugängliches Verfahren umfassen, beispielsweise ein System eskalierender Warnungen, eine klare Begründung und das Recht des Beschäftigten, sich zu seiner Verteidigung zu äußern. Entscheidend dabei ist, dass das Deaktivierungsverfahren auch ausdrücklich Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen, z. B. für Organisatoren oder Whistleblower, umfasst.

* * *

Angesichts der großen Heterogenität der Plattform-Wirtschaft können hier nur einige Beispiele aufgeführt werden für Herausforderungen, die den meisten Plattformen gemein sind. Spezifische Branchen und Sektoren erfordern eine detaillierte Betrachtung bestimmter Fragen (so sind beispielsweise im Transportsektor Themen wie zeit- und/oder entfernungs-basierte Mindesttarife oder auch die Behandlung von Trinkgeldern typische Punkte, die immer wieder

zu Diskussionen führen).⁶⁰ Und hier bieten Tarifverhandlungen einen entscheidenden Vorteil: Die wesentlichen Normen können so gestaltet werden, dass sie sowohl den Bedürfnissen der Beschäftigten entgegenkommen als auch den Anforderungen des Geschäftsbetriebs – flexibel und maßgeschneidert. Ein guter Leitfaden zu den Grundprinzipien findet sich in der sogenannten Frankfurter Erklärung (siehe Kasten unten), die eine Reihe von Grundprinzipien und Anforderungen für faire Tarifverhandlungen in der Plattform-Wirtschaft darlegt.

Die sogenannte „Frankfurter Erklärung“, die von Gewerkschaften in ganz Europa und den Vereinigten Staaten verabschiedet wurde, ruft die verschiedenen Interessenvertreter „plattformbasierter Arbeit“ auf, zusammenzuarbeiten, um:

- sicherzustellen, dass Plattform-Unternehmen die einschlägigen nationalen Gesetze und internationalen Konventionen einhalten, anstatt sie mit Hilfe von Technologien zu umgehen;
- den Beschäftigungsstatus von plattformbasiert Beschäftigten zu klären;
- sicherzustellen, dass plattformbasiert Beschäftigte, die nicht wirklich selbständig sind, das Recht haben, sich zu organisieren und Tarifverträge mit Plattform-Betreibern und/oder Kunden auszuhandeln;
- nach Möglichkeit sicherzustellen, dass alle plattformbasiert Beschäftigten – unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus – für ihre Arbeit wenigstens den an ihrem Standort geltenden Mindestlohn (oder, im Falle von Standorten ohne definierten Mindestlohn, das dort tariflich vorgesehene Entgelt) erhalten;
- sicherzustellen, dass plattformbasiert Beschäftigte – unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus – Zugang haben zu sozialer Absicherung wie Arbeitslosenversicherung, Arbeitsunfähigkeitsversicherung, Krankenversicherung, Absicherung im Alter und Anspruch auf Entschädigung bei arbeitsbedingten Erkrankungen oder Verletzungen;

• transparente, nachvollziehbare Methoden zur Schlichtung von Disputen zwischen

IV) Mitbestimmung

Je nach Gestaltung der einschlägigen nationalen Regulierungssysteme haben Gewerkschaften schließlich noch die Option der vollen Mitbestimmung bei Plattform-Unternehmen oder deren Holdinggesellschaften. Eine der frühesten Erfolgsgeschichten in dieser Hinsicht verkörpert Delivery Hero, eine Holdinggesellschaft für eine Reihe deutscher Essenskuriere, darunter Foodora. Nach einer gerichtlichen Entscheidung im Frühjahr 2018 war Delivery Hero (damals als deutsche Aktiengesellschaft eingetragen) verpflichtet, den Beschäftigtenvertretern Sitze im Vorstand anzubieten:⁶¹ Da das Unternehmen allein in Deutschland mehr als 2000 Arbeitskräfte beschäftigt, sieht die Mitbestimmungsregelung vor, dass die Hälfte des Vorstands die kollektiven Interessen der Beschäftigten vertritt. Ein anfänglich feindseliger Ansatz der

⁶⁰ Johnston and Land-Kazlauskas (n 35) 6.

⁶¹ <https://ngin-food.com/artikel/delivery-hero-arbeitnehmer-aufsichtsrat-se/>

Geschäftsführung wickelt ein Klima, in dem das gehobene Management heute aktiv auf Mitbestimmung als Teil der Organisationskultur von Delivery Hero hinweist. Selbst eine bevorstehende Änderung der Rechtsform in eine Europäische Gesellschaft (SE) wird ein Element der Mitbestimmung bleiben: Ein kleinerer Aufsichtsrat von sechs Mitgliedern wird weiterhin ein Mitbestimmungsrecht haben.⁶²

B) Kundeneinbindung und Plattform-Zertifizierung

Ergänzend zu Tarifverhandlungen mit Plattform-Betreibern könnten Gewerkschaften auch Pläne entwickeln, Kunden/Nutzer von Plattform-Diensten in den Schutz grundlegender Arbeitsstandards einzubeziehen, und zwar insbesondere durch Zertifizierungs- und Anerkennungsprogramme, ähnlich denen der „FairTrade“-Bewegung für bestimmte Konsumgüter. Gewerkschaften oder andere unabhängige Betreiber könnten eine Reihe von Standards zur Bewertung und Zertifizierung von Plattform-Betreibern festlegen, die ihren gesetzlichen Verpflichtungen nachkommen (oder, in einem abgestuften System, freiwillig über diese hinausgehen). Diese Angabe könnte dann direkt auf der Plattform selbst werbewirksam platziert werden, um den Kunden darauf aufmerksam zu machen, dass bei Erbringung der Dienste, die er über diese Plattform erhält, die einschlägigen Normen eingehalten werden. Ein wegweisendes Beispiel in diesem Kontext liefert die deutsche Gewerkschaft IG Metall, die eng mit Gewerkschaften in Österreich und Schweden zusammengearbeitet hat, um *FairCrowdWork Watch* zu realisieren – eine Website, die es plattformbasiert Beschäftigten ermöglicht, die Arbeitsbedingungen verschiedener Plattformen zu bewerten, die Entgeltsätze zu vergleichen und grundlegende Rechtsberatung in Anspruch zu nehmen.⁶³

In einer Welt, in der plattformübergreifender Wettbewerb stetig zunimmt und eine Reihe von Betreibern mit sehr ähnlichen Diensten in Konkurrenz zueinander treten, könnte sich die Wahlmöglichkeit des Verbrauchers zu einer treibenden Kraft für ein Umdenken unter den Plattformen entwickeln. Somit würde die Zertifizierung von Plattformen Teil einer umfassenderen Tarifverhandlungsagenda – mit einem hohen Rating oder Zertifizierungsstatus für Plattform-Betreiber, die sich im vollen Umfang an Tarifverhandlungen beteiligen. Entscheidend dabei ist jedoch, dass eine solche Zertifizierung auch gänzlich extern ablaufen kann, mit unabhängigen Experten, die Vertragsbedingungen, Arbeitsweisen und andere relevante Faktoren analysieren, um Plattform-Ratings zu erstellen. Zumindest kurzfristig könnten Zertifizierungsprozesse sogar mit anderen Hilfestellungen für die Beschäftigten der On-Demand-Wirtschaft kombiniert werden, ähnlich denen der Independent Drivers Guild, wie oben genannt.

⁶² <https://www.magazin-mitbestimmung.de/artikel/Delivery+Hero+ab+jetzt+paritätisch@6545>

⁶³ <http://www.faircrowdwork.org/en/watch>

Eine weitere Möglichkeit, direkt mit dem Kunden in Kontakt zu treten, sind Leitfäden zur guten Praxis oder gar kundenseitige Versprechen, faire Bedingungen im Bereich Digitalarbeit zu unterstützen. Ein gutes Beispiel für diese Praxis ist das sogenannte „Akademiker-Versprechen“, das von einer Gruppe von Beschäftigten aufgestellt wurde, die bei MechanicalTurk als Kollektiv unter dem Namen „Dynamo“ arbeiten.⁶⁴ Die Gemeinschaft der Beschäftigten im Bereich der Online-Plattform-Arbeit besteht zum großen Teil aus akademischen Forschern, die über Plattformen verschiedenste Fragebögen und kleine Experimente zugänglich machen. Die Finanzierung solcher Forschung ist in vielen Fällen an die Zustimmung von Ethikkommissionen gebunden, wobei Forschungsräte und Universitäten in puncto Forschungsintegrität auf hohen Standards bestehen.⁶⁵

Die Idee hinter diesem Versprechen der akademischen Nutzer ist es, beiden Seiten zu helfen: Für Wissenschaftler, die sich verpflichtet haben, die seitens der Gemeinschaft entwickelten Ethikgrundsätze einzuhalten, könnte es wesentlich einfacher werden, eine entsprechende Genehmigung zu erhalten, während die Beschäftigten eine nachhaltige Verbesserung ihrer Rahmenbedingungen erfahren sollten. Zu den spezifischen Anforderungen, die im Rahmen des Dynamo-Nutzerversprechens zu erfüllen sind, gehören die eindeutige Identifizierung des Antragstellers und seiner akademischen Zugehörigkeit, die Angabe realistischer Schätzungen zur Bearbeitungsdauer, eine zügige Abwicklung und der Schutz der Privatsphäre der Beschäftigten. Klarheit hinsichtlich der Ablehnung von Jobs sowie die Aufrechterhaltung offener Kommunikationswege waren weitere Anliegen. Was die Berechnung von Entgelten angeht, bietet ein Unterforum einen detaillierten Leitfaden in Bezug auf die Frage, wie faire Bezahlung aussehen könnte.⁶⁶ Das Nutzerversprechen ist mit Blick auf die Interessen von Kunden und Beschäftigten klar formuliert: So beinhaltet beispielsweise eine Diskussion über die Entgeltsätze eine Erklärung, warum ein zu niedriger Satz die Stichprobe eines Forschers in einer Weise verzerren könnte, die die Integrität der größeren Untersuchung gefährden würde. Während die Zahl der an Dynamo beteiligten Kunden/Nutzer und Beschäftigten zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts noch relativ niedrig zu sein scheint, könnte die zugrunde liegende Idee leicht von Gewerkschaften und anderen Beschäftigtenvertretern übernommen werden.

Der direkte Kontakt mit den Plattform-Betreibern und die Festlegung klarer Verhaltenskodizes sind weitere Möglichkeiten, solche Versprechen zu organisieren. So haben sich beispielsweise eine Reihe von Plattform-Betreiber in Deutschland und dem Vereinigten Königreich diesem Kodex angeschlossen, der eine Reihe von Grundsätzen für eine faire Plattform-Arbeit festlegt: von gesetzeskonformen Aufgaben über die Klärung rechtlicher Sachverhalte bis hin zu respektvollem Umgang, klaren Aufgabenstellungen und realistischen Zeitvorgaben. Des Weiteren fordert der Kodex ein Abnahmeverfahren für erledigte Arbeiten und die Möglichkeit der „Nachbesserung“ bei

⁶⁴ http://wiki.wearedynamo.org/index.php/Guidelines_for_Academic_Requesters; siehe auch Johnston and Land-Kazlauskas (n 35) 14-15

⁶⁵ Siehe beispielsweise http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/fp7/89888/ethics-for-researchers_en.pdf

⁶⁶ http://wiki.wearedynamo.org/index.php?title=Fair_payment

Qualitätsproblemen. Zudem verpflichtet er zur Gewährleistung von Datenschutz und Privatsphäre. Die Sanktionierung von Beschäftigten, die sich weigern, bestimmte Aufgaben zu übernehmen, ist nach dem Kodex ebenfalls untersagt. Schließlich enthält er noch einen Abschnitt zum Thema Entgelte, der den Betreiber der Plattform

verpflichtet, ein faires und angemessenes Entgelt zu zahlen oder aber die öffentlichen Auftraggeber entsprechend zu informieren. In der Regel ist das Entgelt projektbezogen. Der Crowdsourcing-Anbieter berechnet das Entgelt nach bestem Wissen, unter Berücksichtigung von Faktoren wie Komplexität der Aufgaben, Qualifikationsanforderungen, Ortsabhängigkeiten, Entgeltstandards und voraussichtlichem Zeitaufwand.⁶⁷

Der entscheidende Punkt jedoch ist: Die Wirksamkeit einer jeden freiwilligen Vereinbarungen dieser oder ähnlicher Art hängt von ihren Durchsetzungsmechanismen ab. Der Crowdsourcing-Verhaltenskodex sieht hier ein interessantes Modell vor: die Crowdsourcing-Ombudsstelle.⁶⁸ Möchte sich beispielsweise eine Beschäftigte über einen Verstoß gegen den Kodex beschweren (und konnte das Problem nicht im direkten Gespräch mit dem Betreiber der Plattform gelöst werden), kann sie ihre Beschwerde über ein relativ einfaches Online-Formular darlegen.

Die Ombudsstelle nimmt sich dieser Beschwerde dann an und führt sowohl mit der Plattform als auch mit der Beschäftigten vertrauliche Gespräche, um den Disput zu lösen. Besetzt ist die Ombudsstelle mit ehrenamtlichen Vertretern beider Seiten (Plattform-Betreiber und Gewerkschaft) sowie Crowdworkern – die Leitung hat ein unabhängiger Richter für Arbeitsrecht.⁶⁹

TEIL IV: Rechtswirkungen

Die Debatte über Änderungen hinsichtlich der individuellen Dimension des Arbeitsrechts ist bereits in vollem Gange. Diese Dimension ist es, in der Gesetzesänderungen erforderlich sein könnten, wie z. B. ein bemerkenswerter Bericht von Professor Martin Risak für die Friedrich-Ebert-Stiftung zeigt.⁷⁰ Insbesondere für gegenwärtige Zwecke legt Risak eine Reihe von Indikatoren in Bezug auf den Beschäftigungsstatus dar. Zugleich stellt er eine widerlegbare Rechtsannahme eines plattformbasierten Arbeitsverhältnisses auf – ein vielversprechender Ansatz im Hinblick auf die oben identifizierten Statusfragen.

⁶⁷ <http://crowdsourcing-code.com>

⁶⁸ <https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/en.html>

⁶⁹ <http://faircrowd.work/de/2017/11/08/ombudsstelle-fuer-crowdworking-plattformen-vereinbart/>

⁷⁰ M Risak, Fair Working Conditions for Platform Workers: Possible Regulatory Approaches at the EU Level (Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin 2018).

Wie Risak jedoch auch betont, wären hier Gesetzesänderungen auf europäischer Ebene erforderlich.⁷¹ Dabei ließen sich die in besagtem Papier vorgeschlagenen Lösungen quasi nahtlos in die bestehenden EU-Vorschriften und nationalen Regelungen einfügen: Die Flexibilität und Anpassbarkeit von Tarifverhandlungen ist, was das angeht, ein klarer Vorteil.

Abschließend gilt es dennoch, einen wichtigen juristischen Punkt zu beachten: Erfolgreiche Versuche, plattformbasiert Beschäftigte zu organisieren und in ihrem Namen Tarifverhandlungen zu führen, könnten als Verstoß gegen das Kartell- oder Wettbewerbsrecht gewertet werden: Gruppen wirklich unabhängiger Unternehmer ist es für gewöhnlich nicht gestattet, sich zusammenzuschließen und ihre beherrschende Stellung zu nutzen, um Preise festzulegen und Bedingungen auszuhandeln.⁷² Die spezifischen Details variieren je nach Rechtsordnung, doch im Kern geht es auch hier wieder um den Beschäftigungsstatus, wie in Abschnitt II beschrieben: Nahezu jeder Plattform-Betreiber betont in seinen Vertragsbedingungen ausdrücklich, kein Dienstleister mit eigenen Mitarbeitern zu sein, sondern lediglich ein Vermittler, der unabhängige Auftragnehmer mit Kunden zusammenbringt. Versuche, Beschäftigte in der On-Demand-Wirtschaft zu organisieren, um Tarifverhandlungen über Entgelte und andere Bedingungen zu führen, könnten demnach als wettbewerbswidriges Verhalten angesehen werden: Tatsächlich unabhängige Unternehmen dürfen sich in aller Regel nicht absprechen, wenn es um Verhandlungen mit Lieferanten und anderen Geschäftspartnern geht.

Diese Probleme müssen deutlich gemacht werden – ebenso wichtig jedoch ist es, sie nicht als „alles entscheidend“ für die Frage der kollektiven Autonomie zu betrachten. Aus rechtlicher Sicht kann sich selbst das Wettbewerbs- oder Kartellrecht als kleinere Herausforderung erweisen, als es zunächst den Anschein hat. Das Verbot der Absprache und Preisfestsetzung gilt nur für *tatsächlich* unabhängige Unternehmen. Wie der Europäische Gerichtshof jüngst hervorgehoben hat, ist es zwar richtig, dass die europäischen Verträge für Vereinbarungen zwischen tatsächlich Selbständigen und unabhängigen Unternehmen gelten, doch

... verhindern sie nicht, dass eine diesbezügliche Bestimmung eines Tarifvertrags auch als Ergebnis eines Dialogs zwischen den Sozialpartnern betrachtet wird, wenn die Erbringer der Dienstleistung, in deren Namen und Auftrag die Gewerkschaft verhandelt hat, in Wahrheit „Scheinselbstständige“ sind, d. h. Dienstleistungserbringer, deren Situation mit der von abhängig Beschäftigten vergleichbar ist; auch

⁷¹ Ebd. 13-14.

⁷² Wie dem auch sei: Gerichte jedenfalls werden sich an der Realität der zugrundeliegenden Beziehung der beiden Parteien orientieren, wenn es darum geht festzustellen, ob die betreffenden Beschäftigten nun tatsächlich unabhängige Unternehmer sind oder nicht. Siehe auch Fall C-413/13 vor dem Europäischen Gerichtshof *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden* ECLI:EU:C:2014:2411.

... die Einstufung als „Selbständiger“ nach nationalem Recht stellt keinen Hinderungsgrund für eine Einstufung als Arbeitnehmer nach EU-Rechts dar, wenn die Unabhängigkeit der betreffenden Person lediglich theoretischer Natur ist und damit ein Arbeitsverhältnis verschleiert.⁷³

Kurz: Der Gerichtshof hat darauf hingewiesen, dass das EU-Wettbewerbsrecht Versuche, Beschäftigte als unabhängige Auftragnehmer einzustufen, allmählich aufgeben sollte, denn selbst wenn auf nationaler Ebene erfolgreich, erfülle eine solche Einstufung nicht automatisch auch alle auf EU-Ebene maßgeblichen Normen. Lokale Gesetzgebungsinitiativen bauen in ihrer Arbeit bereits auf dieser Argumentation auf: Im Sommer 2017 beispielsweise, wurden zentrale Tarifverhandlungsbestimmungen durch eine Novelle des irischen Wettbewerbsgesetzes auf Arbeitnehmer ausgeweitet – „Scheinselbstständige“ (false self-employed workers) sowie „gänzlich abhängig Selbstständige“ (fully dependent self-employed workers) eingeschlossen; zudem wurden diese Begriffe – wie auch der Begriff der Auftragsvergabe an vorgeblich Selbstständige (sham independent contracting) – in gesetzlicher Hinsicht klar definiert.⁷⁴

Fazit

Im Juni 2017 verabschiedete das Europäische Parlament seine „EntschlieÙung zur europäischen Agenda für die kollaborative Wirtschaft“. Der angenommene finale Text „betont die große Bedeutung des Schutzes der Arbeitnehmerrechte im Bereich der kollaborativen Dienstleistungen gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten – insbesondere das Recht der Arbeitnehmer, sich zusammenzuschließen, sowie ihr Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen“.⁷⁵

Ziel des vorliegenden Berichts war es, im Detail darzulegen, wie konkrete Schritte unternommen werden können, um diese Vision zu verwirklichen und die Vision der Kollektivrechte der Arbeitnehmer in der Plattform-Wirtschaft umzusetzen.⁷⁶ Die Beispiele aus verschiedenen Mitgliedstaaten zeigen deutlich, dass auch im Rahmen neuer Formen der Beschäftigung das gesamte Spektrum des Kollektivarbeitsrechts angewandt werden kann. Inhaltlich könnten gewisse Anpassungen erforderlich sein – doch angesichts der Flexibilität und Anpassbarkeit von Tarifverhandlungen gibt es nur wenige

⁷³ ebd. at para 31, 35

⁷⁴ <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2017/act/12/section/2/enacted/en/html#sec2>. Siehe auch Johnston and Land-Kazlauskas (n 35) 25-26.

⁷⁵ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0271+0+DOC+XML+V0//EN>

⁷⁶ Weitere Kollektivideen finden sich beispielsweise bei Rebecca Smith und Sarah Leberstein, *Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security in the ON-Demand Economy* (NELP 2015).

arbeitsmarktregulierende Institutionen, die besser geeignet wären, auf neue Entwicklungen zu reagieren und ihnen Rechnung zu tragen.

Für die erfolgreiche Organisation von plattformbasiert Beschäftigten und die Bereitstellung von Dienstleistungen für sie wird es von entscheidender Bedeutung sein, sich die verfügbare Technologie auch selbst, d. h. für eben diese Zwecke, zunutze zu machen. Während also eine offene, enthusiastische Haltung gegenüber leistungsstarker Technologie die Arbeit – wie auch die Organisation – produktiver, sicherer und interessanter macht, ist es wichtig, sich an das Plattform-Paradoxon zu erinnern, wie in Teil I dieses Berichts erläutert, und nicht dem Irrglauben zu erliegen, plattformbasierte Arbeit sei von den bisherigen arbeitsrechtlichen Errungenschaften ausgenommen: Die Technologie, die die Plattform-Wirtschaft antreibt, ist neu und aufregend – das zugrundeliegende Geschäftsmodell jedoch nicht. Somit ist genügend Raum gegeben, um der Plattform-Wirtschaft und ihren Betreibern mit kollektiver Stimme zu begegnen.

Die Vorteile der daraus resultierenden Kollektivierung werden allen Beteiligten zugutekommen: Die Beschäftigten werden die Flexibilität neuer Formen der Arbeit ohne das Risiko ausbeuterischer Arbeitsbedingungen und niedrig(st)er Entgelte genießen können, Plattform-Betreibern wird es möglich sein, die Kompetenz und Erfahrung engagierter Beschäftigter zu nutzen und Kunden werden von einem nachhaltigen Arbeitsumfeld sowie einer deutlich verbesserten Dienstleistungserbringung profitieren.

Die Ergebnisse dieses Berichts sollten nicht dahingehend verstanden werden, dass eine Förderung der kollektiven Stimme in der Plattform-Wirtschaft keine Herausforderungen mit sich bringe. Im Gegenteil, wie in Teil III gezeigt, gilt es, sowohl neue als auch bekannte Hürden zu überwinden. Langfristig, jedoch, wird die Organisation der Plattform-Wirtschaft reichlich Gelegenheit bieten, innovativ und experimentell nach Lösungen zu suchen, deren Früchte Beschäftigten und Gewerkschaften in allen Bereichen zugutekommen werden – ob online und über Plattformen oder in traditionelleren Formen nicht standardisierter Arbeit.