



**Dominika Biegoń, Wolfgang Kowalsky
und Joachim Schuster**

Schöne neue Arbeitswelt?

Wie eine Antwort der EU auf die
Plattformökonomie aussehen könnte

politik für europa
#2017 plus

**FRIEDRICH
EBERT**
STIFTUNG

politik für europa

#2017 plus

EIN PROJEKT DER FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG
IN DEN JAHREN 2015 BIS 2017

Europa braucht Soziale Demokratie!

Warum wollen wir eigentlich Europa? Können wir den Bürger_innen die Chancen einer gemeinsamen sozialen Politik, einer starken Sozialen Demokratie in Europa aufzeigen? Das ist das Ziel des neuen Projekts der Friedrich-Ebert-Stiftung »Politik für Europa«. Zu zeigen, dass die europäische Integration demokratisch, wirtschaftlich-sozial und außenpolitisch zuverlässig gestaltet werden kann. Und muss!

Folgende Themenbereiche stehen dabei im Mittelpunkt:

- Demokratisches Europa
- Wirtschafts- und Sozialpolitik in Europa
- Außen- und Sicherheitspolitik in Europa

In zahlreichen Veröffentlichungen und Veranstaltungen in den Jahren 2015 bis 2017 wird sich die Stiftung dem Thema kontinuierlich widmen: Wir setzen bei den Sorgen der Bürger_innen an, identifizieren mit Entscheidungsträger_innen Positionen und machen alternative Politikansätze transparent. Wir debattieren mit Ihnen über eine »Politik für Europa«!

Weitere Informationen zum Projekt erhalten Sie hier:

<http://www.fes.de/de/politik-fuer-europa-2017plus/>

Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) wurde 1925 gegründet und ist die traditionsreichste politische Stiftung Deutschlands. Dem Vermächtnis ihres Namensgebers ist sie bis heute verpflichtet und setzt sich für die Grundwerte der Sozialen Demokratie ein: Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität. Ideell ist sie der Sozialdemokratie und den freien Gewerkschaften verbunden.

Die FES fördert die Soziale Demokratie vor allem durch:

- Politische Bildungsarbeit zur Stärkung der Zivilgesellschaft
- Politikberatung
- Internationale Zusammenarbeit mit Auslandsbüros in über 100 Ländern
- Begabtenförderung
- das kollektive Gedächtnis der Sozialen Demokratie mit u. a. Archiv und Bibliothek.

Über die Autor_innen dieser Ausgabe

Dr. Dominika Biegoń ist Referentin für europäische Wirtschafts- und Sozialpolitik bei der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Dr. Wolfgang Kowalsky ist Referent beim Europäischen Gewerkschaftsbund, zuständig für Digitalisierung, Mitbestimmung, Unternehmensmitbestimmung und Eurobetriebsräte.

Dr. Joachim Schuster ist S&D-Abgeordneter im Europäischen Parlament. Er ist Mitglied in den beiden Ausschüssen »Internationaler Handel« und »Beschäftigung und soziale Angelegenheiten«.

Für diese Publikation ist in der FES verantwortlich

Dr. Michael Bröning, Referatsleiter Internationale Politikanalyse

Redaktion: Dr. Dominika Biegon, Referentin für europäische Wirtschafts- und Sozialpolitik

Redaktionsassistentz: Sabine Dörfler

Inhalt

- 3 AUF EINEN BLICK**
- 3 DIE HETEROGENITÄT DES DIGITALEN ARBEITSMARKTES**
- 4 WARUM EINE EUROPÄISCHE REGULIERUNG DES
DIGITALEN ARBEITSMARKTES NÖTIG IST**
- 5 DIE PLATTFORMÖKONOMIE UND DIE DEREGULIERUNGSSTRATEGIE
DER EUROPÄISCHEN KOMMISSION**
- 7 EUROPÄISCHE HANDLUNGSANSÄTZE ZUR DURCHSETZUNG VON
GUTER ARBEIT IN DER PLATTFORMÖKONOMIE**
- 8 Schaffung einer neuen Arbeitnehmerkategorie
- 9 EU-Sozialkasse für Plattformbeschäftigte
- 9 Überarbeitung bzw. effektive Umsetzung der EU-Leiharbeitsrichtlinie
- 10 EU-Rahmenrichtlinie über arbeits- und sozialrechtliche Mindeststandards in der Plattformökonomie
- 12 FAZIT**
- 13 LITERATUR**

AUF EINEN BLICK

- Die Digitalisierung der Arbeitswelt stellt die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU) vor arbeits- und sozialrechtliche Herausforderungen. Betroffen ist vor allem die Dienstleistungsbranche: Auf diversen Internetplattformen wie Clickworker, Taskrabbitt und Uber werden mittlerweile eine Vielzahl von Dienstleistungen angeboten. Die Beschäftigungsverhältnisse sind dabei häufig prekär. Gängige Schutznormen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden in der Plattformökonomie ausgehöhlt. Plattformbeschäftigte genießen keinen Kündigungsschutz, haben keinen Urlaubsanspruch oder Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, sind häufig nicht in die gesetzlichen Sozialversicherungssysteme eingebunden und werden nicht nach Mindest- oder Tariflohn bezahlt.
- Die Europäische Kommission ignoriert bislang die sozialen Herausforderungen, die sich durch die Plattformökonomie ergeben. Sie setzt auf eine Deregulierungsstrategie, bei der es vornehmlich darum geht, nationale Hindernisse auf dem Weg zum digitalen Binnenmarkt aus dem Weg zu räumen.
- Ein europäischer Handlungsansatz zur Durchsetzung von guter Arbeit in der digitalen Plattformökonomie ist notwendig, um das Sozialdumping auf dem digitalen Arbeitsmarkt aufzuhalten und einen fairen Wettbewerb zu ermöglichen. Mit einer EU-Rahmenrichtlinie über arbeits- und sozialrechtliche Mindeststandards in der Plattformökonomie könnte die soziale Dimension des digitalen Binnenmarktes gestärkt werden.

Die Europäische Kommission hat die Schaffung eines digitalen Binnenmarktes zu einer Priorität der laufenden Legislaturperiode erklärt. Mit einer Vielzahl von legislativen und nicht-legislativen Maßnahmen will sie die Plattformökonomie fördern und jungen Unternehmen in dieser Branche zum Erfolg verhelfen. Die arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Implikationen dieser Digitalisierungsagenda werden bislang von der Europäischen Kommission weitestgehend ignoriert. Es ist aber unerlässlich, die Welt der Arbeit hinter dem glamourösen Schein der Internetwelt ins Auge zu fassen. Die Plattformökonomie entwickelt sich rasant, nicht zuletzt aufgrund technologischer Innovationen. Hinter der Technologie steckt aber immer Arbeit.

Auch wenn die digitale Plattformarbeit (noch) nicht weit verbreitet ist, steht zu befürchten, dass die strukturellen Merkmale der Plattformökonomie – insbesondere der entgrenzte globale Wettbewerb, denen Plattformbeschäftigte ausgesetzt sind – einen sozial- und arbeitsrechtlichen Abwärts- und Deregulierungstrend in Gang bringen, den es aufzuhalten gilt. Schon jetzt haben eine Reihe von Studien auf die prekären Beschäftigungsverhältnisse in

der Plattformökonomie aufmerksam gemacht (Huws/Spencer/Joyce 2016; De Groen/Maselli 2016; siehe auch die Fallstudien in Risak/Lutz 2017 und die Beiträge in Benner 2015): Da die Arbeit in der Plattformökonomie, nicht zuletzt auf Betreiben der Plattform selbst, häufig als Solo-Selbstständigkeit behandelt wird, genießen Plattformbeschäftigte keinen Kündigungsschutz, haben keinen Urlaubsanspruch oder Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, sind häufig nicht in die gesetzlichen Sozialversicherungssysteme eingebunden und werden nicht nach Mindest- bzw. Tariflohn bezahlt.

Es muss Aufgabe der Politik sein, hier einen regulatorischen Rahmen zu entwickeln, um das Normalarbeitsverhältnis nicht zusätzlich unter Druck zu setzen und die Entstehung von »virtuellen *sweatshops*« zu verhindern. In vielen Mitgliedsländern hat daher ein umfangreicher Diskussionsprozess zu möglichen Reformen eingesetzt, um die nationalen Wohlfahrtsstaaten und Arbeitsmärkte fit für die Herausforderungen der Digitalisierung zu machen (Degryse 2016; Buhr et al. 2016). Diese Diskussionen sollten durch europäische Initiativen unterstützt werden. Da viele der Internetplattformen global agieren, ist ein alleiniger, nationaler Regulierungsansatz von vornherein zum Scheitern verurteilt. Auf EU-Ebene existieren Instrumente für eine EU-weite Regulierung und diese gilt es zu nutzen. Allerdings verhält sich die Europäische Kommission in dieser Frage zurückhaltend. Diese Passivität gilt es zu überwinden und unser Beitrag möchte dazu einige Anregungen und Vorschläge unterbreiten.

DIE HETEROGENITÄT DES DIGITALEN ARBEITSMARKTES

Zurzeit kursieren unterschiedliche Begriffe zur Bezeichnung des neuen Wirtschaftszweigs, der maßgeblich durch Internetplattformen strukturiert wird: Einige sprechen von »*sharing economy*«, einer Wirtschaft des Teilens, andere von »kollaborativer Wirtschaft«, so als wären andere Wirtschaftssektoren nicht kollaborativ. Aus Sicht der Europäischen Kommission sind die beiden Begriffe »*sharing*« und »*collaborative*« austauschbar. Im Folgenden bevorzugen wir dagegen den neutraleren Begriff der »Plattformökonomie«. Es geht um ein Dreieck aus Akteuren: die Anbieter von Dienstleistungen (im Folgenden auch Plattformbeschäftigte genannt), die Nutzer (»Auftraggeber«) und die Internetplattformen, die sich als reine Vermittlungsinstanz sehen.

Die Plattformökonomie hat einen digitalen Arbeitsmarkt hervorgebracht, der sich rasant entwickelt. Der Prototyp entstand 2005 in den USA mit Amazon Mechanical Turk – einem Online-Marktplatz für Gelegenheitsarbeiten. In Europa wurden Ende der 2000er Jahre erste Internetplattformen gegründet, auf denen Dienstleistungen unterschiedlichster Art vermittelt werden (Eurofound 2015: 111). Laut einer repräsentativen Umfrage in fünf europäischen Ländern (Österreich, Deutschland, Niederlande, Großbritannien, Schweden) arbeiten mittlerweile fünf bis neun Prozent der Bevölkerung mindestens einmal die Woche auf

diversen Arten von Internetplattformen (Huws/Spencer/Joyce 2016: 29). Der Online Labour Index der Universität Oxford, der die Größe dieses Arbeitsmarktsegmentes anhand der Dienstleistungsanfragen (*tasks*) misst, die auf Internetplattformen gestellt werden, zeigt, dass der digitale Arbeitsmarkt im letzten Jahr weltweit im Durchschnitt um 26 Prozent gewachsen ist (Lehndonvirta 2017).

Der digitale Arbeitsmarkt ist dabei äußerst heterogen. Sinnvoll ist es zum Beispiel nach der Erbringungsart der Dienstleistung zu unterscheiden (De Groen/Maselli/Fabo 2016: 1; siehe auch Codagnone/Abadie/ Biagi 2016: 5 und Drahokoupil/Fabo 2016). Hier sind zwei Gruppen von Plattformen erkennbar:

1. Plattformen, auf denen Dienstleistungen vermittelt werden, die ortsunabhängig und digital erbracht werden:

Die *tasks*, die auf diesen Internetplattformen erledigt werden, sind sehr divers und erfordern unterschiedliche Niveaus an Kenntnissen und Fähigkeiten. Auf manchen Internetplattformen werden vorrangig sehr simple *tasks* vermittelt, die von fast jedem/ jeder zeit- und ortsunabhängig erledigt werden können, etwa die Kategorisierung von Videos, die Annotation von Bildern oder die Digitalisierung von Produktinformationen. Meistens können diese *tasks* innerhalb von Sekunden oder Minuten erledigt werden. Umfassendere Aufgaben werden in kleine *tasks* runtergebrochen. Man spricht in diesem Zusammenhang auch häufig von *microwork* (Waas 2017: 15). Bekannte Internetplattformen auf diesem Feld sind Clickworker, Amazon Mechanical Turk und Twago. Andere Internetplattformen wie etwa Upwork oder CoContest haben sich darauf spezialisiert, anspruchsvollere und umfassendere digitale Dienstleistungen zu vermitteln, etwa im Bereich des Designs oder der Programmierung.

2. Plattformen, auf denen Dienstleistungen angeboten werden, die ortsgebunden erbracht werden:

Eine andere Art von Internetplattformen hat sich darauf spezialisiert Dienstleistungen zu vermitteln, die vor Ort beim Nutzer der Dienstleistung erbracht werden. Bei diesen Plattformen handelt es sich um einen Online-Marktplatz, auf dem Dienstleistungen wie Haus-/Wohnungs-/Büroreinigung, Gärtnerarbeiten, Pflege und das Ausführen von Haustieren angeboten werden. Hier besteht ein direkter Kontakt zwischen den Dienstleistungsanbietern und den Nutzern ihrer Dienstleistung. Die Internetplattformen Taskrabbit, Listminut, Bookatiger, Uber sind diesem zweiten Typ zuzuordnen.

Die Rolle, die die Internetplattformen bei beiden Arten der Dienstleistungserbringung spielen, kann sehr unterschiedlich sein: In manchen Fällen übt die Plattform ein hohes Ausmaß an Kontrolle über die Dienstleistungsanbieter aus. Sie legt den Preis für die zu erbringende Dienstleistung fest, bestimmt relevante Vertragsbedingungen, entscheidet über die Auftragsvergabe, stellt Arbeitswerkzeuge bereit, bestimmt die genaue Art und Weise der Erbringung einer Dienstleistung etc. In anderen Fällen fungiert die

Internetplattform lediglich als Vermittlerin und hat nur bedingt Einfluss auf die Erbringung der Dienstleistungen.

Die Heterogenität des digitalen Arbeitsmarktes sollte Politiker und Sozialpartner nicht davon abhalten, Regulierungsvorschläge zu machen. Wie die Skizze der verschiedenen Ausprägungen plattformbasierter Arbeit deutlich macht, bestehen unterschiedliche Regulierungsbedarfe. Für ortsgebundene Dienstleistungen müssen andere gesetzliche Regelungen gefunden werden als für ortsunabhängige, digitale. Neuere Studien, in denen die Arbeitsbedingungen auf beiden Typen von Plattformen miteinander verglichen wurden, deuten darauf hin, dass die Entlohnung gerade bei digital erbrachten Dienstleistungen besonders niedrig ist (De Groen/Maselli 2016). Das ist nicht überraschend, weil bei diesem Typ von Internetplattformen die Dienstleistungsanbieter einem besonders scharfen Wettbewerb ausgesetzt sind, da sie hier potenziell weltweit miteinander konkurrieren. Dieser verschärfte Wettbewerb öffnet Tür und Tor für Sozialdumping. Hier besteht also ein besonders großer Handlungsbedarf. Auch diejenigen Fälle, in denen entweder der Nutzer der Dienstleistung oder die Internetplattformen selbst ein hohes Maß an Kontrolle ausüben, sollten besonders unter die Lupe genommen werden, da hier möglicherweise moderne Formen von Scheinselbstständigkeit vorliegen.

WARUM EINE EUROPÄISCHE REGULIERUNG DES DIGITALEN ARBEITSMARKTES NÖTIG IST

Der digitale Arbeitsmarkt ist ein radikal entgrenzter Arbeitsmarkt. Der Aufstieg digitaler Plattformen ermöglicht es, dass Arbeit zu jeder Zeit an jedem Ort verrichtet werden kann. Auf dem digitalen Arbeitsmarkt findet Arbeit in einem räumlich und zeitlich viel flexibleren Kontext statt, als es im Normalarbeitsverhältnis üblich ist. Es ist ohne Probleme möglich, dass ein spanischer Auftraggeber auf einer Internetplattform, die ihren Sitz in Deutschland hat, einen *task* einstellt, der von polnischen Auftragnehmern ausgeführt wird. Die radikale Entgrenzung, die für den digitalen Arbeitsmarkt charakteristisch ist, schafft einen Handlungsbedarf auf EU-Ebene: Welche Regelungen der Entlohnung gelten für den polnischen Auftragnehmer, welche Ansprüche hat der polnische Auftragnehmer hinsichtlich Urlaub, Arbeitsschutz, Gesundheitsversorgung, Sozialversicherung etc. und auf welche Rechte kann er sich berufen? Welche Institution prüft die Vertragsbeziehungen in der digitalen Plattformökonomie und entscheidet darüber, ob ein Arbeitnehmerverhältnis vorliegt, und deckt mögliche Fälle von Scheinselbstständigkeit auf? Ähnlich wie in der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (RL 96/71/EG) geschehen, müsste der europäische Gesetzgeber Mindeststandards für das in der digitalen Plattformökonomie anzuwendende nationale und europäische Arbeits- und Sozialrecht festlegen und klären, wer für Verstöße haftbar gemacht wird.

Europäische Maßnahmen zur Regulierung von Internetplattformen können zudem eine koordinierte Antwort der Mitgliedstaaten auf die arbeitsrechtlichen Herausforderungen, die sich aus dem technologischen Wandel ergeben, erleichtern. Viele Mitgliedstaaten befassen sich zurzeit mit der Frage, wie die Arbeit in Zeiten der Digitalisierung zukünftig aussehen wird (für einen Überblick siehe Degryse 2016: 52–75; für Deutschland siehe Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2015, 2016) und ob die rechtlich festgelegten Definitionen des Arbeitsverhältnisses noch zeitgemäß sind bzw. wie diese Definitionen auf die digitale Plattformökonomie anzuwenden sind. Eine europäische arbeitsrechtliche Initiative könnte hier eine Richtung vorgeben und bei der Bewältigung dieser Fragen unterstützen.

Eine solche Initiative läge auch im Interesse der Unternehmen der Plattformökonomie. Das Beispiel Uber zeigt, wie nachteilig ein fehlender gesetzlicher Regulierungsrahmen ist: Das Unternehmen sieht sich aufgrund diverser Gerichtsurteile vielen unterschiedlichen Vorschriften hinsichtlich der Lizenzierung, Entlohnung und des Arbeitsschutzes der Fahrerinnen und Fahrer gegenüber und musste sein Geschäftsmodell je nach Land, sogar je nach Region anpassen (Adam et al. 2015) oder, wie im Fall Kopenhagen, ganz aufgeben. Ein kohärenter europäischer Gesetzesrahmen wäre auch aus Sicht der Unternehmen der Plattformökonomie vorteilhaft, wenn dadurch rechtliche Sicherheit hergestellt werden könnte, ein Unterbietungswettbewerb auf Kosten von Arbeitnehmerstandards gestoppt und einheitliche Wettbewerbsbedingungen (*level playing field*) geschaffen werden könnten.

Schließlich sind gesetzliche Klarstellungen auf Ebene der EU aus Wettbewerbsgründen erforderlich, da die Dienstleistungen, die auf Plattformen angeboten werden, nicht grundsätzlich von Dienstleistungen der traditionellen Wirtschaft unterschieden werden. Es gibt viele Analogien zur traditionellen Wirtschaft. Werden Internetplattformen nicht reguliert, ergeben sich daraus Wettbewerbsvorteile, die rein auf Sozialdumping basieren und unabhängig von eventuellen anderen Produktivitätsunterschieden sind. Internetplattformen sollten keinen Wettbewerbsvorteil genießen, weil sie arbeits- und sozialrechtliche Standards umgehen.

Denkbar wäre, eine europäische Rahmenrichtlinie über Plattformarbeit auf den Weg zu bringen, in der arbeits- und sozialrechtliche Mindeststandards festgelegt werden würden (siehe Abschnitt »Eine EU-Rahmenrichtlinie über arbeits- und sozialrechtliche Mindeststandards in der Plattformökonomie«). Eine solche Richtlinie stünde in der Tradition einer Reihe anderer Richtlinien, die verabschiedet wurden, um den Arbeitsmarkt für neue Arbeitsformen zu öffnen und gleichzeitig atypisch Beschäftigten ein Mindestmaß an arbeits- und sozialrechtlichen Schutzstandards zu gewähren. Dazu zählen insbesondere die Richtlinie über Teilzeit- und Leiharbeit sowie die Richtlinie über befristete Arbeitsverträge (Codagnone/Abadie/Biagi 2016: 51). In gleicher Weise könnte auch die Notwendigkeit einer Richtlinie über Arbeitsverhältnisse auf Internetplattformen gerechtfertigt werden.

DIE PLATTFORMÖKONOMIE UND DIE DEREGULIERUNGSSTRATEGIE DER EUROPÄISCHEN KOMMISSION

Im Mai 2015 stellte die Europäische Kommission ihre »Strategie für einen digitalen Binnenmarkt« vor (Europäische Kommission 2015), die 16 politische Maßnahmen umfasste. Diese reichten von der Anpassung der EU-Vorschriften bei Online-Käufen, über die Unterbindung des Geoblockings bis hin zu einer europäischen Initiative für einen freien Datenfluss. Auffällig ist, dass die soziale Dimension des digitalen Binnenmarktes von der Europäischen Kommission vollständig ignoriert wurde. Es ging vor allem darum, Hemmnisse im Online-Handel abzubauen sowie einen grenzüberschreitenden Datenverkehr zu ermöglichen. Die Frage, wie in der rasant wachsenden digitalen Ökonomie arbeitsrechtliche und soziale Schutzstandards gewährleistet werden könnten, wurde von der Europäischen Kommission nicht thematisiert – häufig mit dem Verweis darauf, dass empirisch stichhaltige Daten zu den Arbeitsbedingungen in diesem neuen Wirtschaftszweig noch fehlten und mehr Forschung nötig sei.

In ihren jüngeren Mitteilungen ignoriert die Kommission nicht nur die Notwendigkeit einer europäischen Gesetzgebung auf diesem Gebiet. Sie geht sogar so weit, mitgliedstaatliche Regulierungsbestrebungen zu verhindern. Bezeichnend dafür ist die Mitteilung »Europäische Agenda für die kollaborative Wirtschaft« (Europäische Kommission 2016a). Hier gibt die Europäische Kommission erste Orientierungshilfen hinsichtlich der Frage, wie europäisches Binnenmarktrecht auf die Plattformökonomie anzuwenden ist (Europäische Kommission 2016a: 3–8). Zentrale Frage ist dabei, ob und in welchem Maße Internetplattformen selbst Kontrolle über die Erbringung der Dienstleistung ausüben. Diese Frage ist essenziell, weil sie darüber entscheidet, in wiefern Mitgliedstaaten berechtigt sind, Marktzugangsbeschränkungen für Internetplattformen einzuführen.

Ist das Maß an Kontrolle, das die Plattform ausübt, hoch, sollte die Plattform selbst als Erbringerin der Dienstleistung angesehen werden (Europäische Kommission 2016a: 7). Übt die Plattform hingegen nur ein geringes Maß an Kontrolle aus, ist sie lediglich Vermittlerin und bietet damit eine »Dienstleistung der Informationsgesellschaft« im Sinne der Richtlinie über den elektronischen Geschäftsverkehr (RL 2000/31/EG) an. In diesem Fall wären die Möglichkeiten der Mitgliedstaaten, den Marktzugang von Online-Plattformen von der Einhaltung bestimmter Qualitätsstandards und der Übernahmen bestimmter Pflichten abhängig zu machen, um Verbraucherschutz und Arbeitsstandards sicherzustellen, begrenzt.

Die Kriterien für Kontrolle, welche die Kommission in der Mitteilung erwähnt sind: Preisfestsetzung, Festlegung der wesentlichen Vertragsbedingungen, Eigentum an wesentlichen Gütern (zum Beispiel Fahrzeuge oder Wohnraum). Diese Kriterien sind aus zwei Gründen problematisch:

Das Eigentumskriterium verfehlt die Spezifik der Plattformökonomie, die doch gerade darin besteht, Anbieter (also Eigentümer) mit (Gelegenheits-)Nutzern zusammenzubringen. Internetplattformen besitzen häufig gerade

nicht die Güter, die zur Erbringung der Dienstleistung notwendig sind. Für die Plattformökonomie ist daher das Eigentum an Gütern kein angemessener Indikator, um das Ausmaß an Kontrolle einer Internetplattform zu bemessen (siehe auch Todolí-Signes 2017: 199–200). Da die Kommission solche inadäquaten Kriterien nennt, können die Mitgliedstaaten nur schwer Marktzugangsbeschränkungen einführen (Kowalsky 2016a, 2016b). Dieses faktische Interventionsverbot ist fatal. Sofern die Internetplattform zentrale Bestandteile der Transaktion – wie etwa die Vergütung – vorgibt oder spezifische Vorgaben für die Leistungserbringung macht, ist eine Regulierung sinnvoll, allein schon um Machtungleichgewichte zu korrigieren und unfaire Konkurrenz zu unterbinden. Die Kommission vernachlässigt in ihrem technologischen Determinismus die politische Gestaltungsrolle.

Die Indikatoren, welche die Kommission vorschlägt, sind zudem auch undifferenziert. Subtilere, aber ebenso effektive Formen der Kontrolle werden von der Kommission nicht berücksichtigt. Neuere Studien arbeiten die verschiedenen Mechanismen heraus, mit denen Internetplattformen Kontrolle über die Dienstleistungsanbieter ausüben (de Stefano 2016; Prassl/Risak 2016; Codagnone/Abadie/Biagi 2016; siehe auch die Fallstudien zu verschiedenen Internetplattformen in Risak/Lutz 2017). Diese sind zum Beispiel:

- Die Internetplattformen entscheiden über die Auftragsvergabe und die Plattformbeschäftigten sind nicht frei, einen Auftrag abzulehnen (Uber-Fahrinnen und -Fahrer werden zum Beispiel von der Nutzung der App ausgeschlossen, wenn sie eine bestimmte Anzahl von Aufträgen ablehnen).
- Sie machen spezifische Vorgaben hinsichtlich der Art und Weise, wie eine Dienstleistung erbracht werden soll (Uber bestimmt beispielsweise, welche Musik die Fahrerinnen und Fahrer in ihren Fahrzeugen spielen sollen).
- Sie überwachen den Arbeitsprozess minutiös, zum Beispiel mit Hilfe von *time tracking*-Apps (etwa bei der ehemaligen Internetplattform Elance-O-Desk).
- Sie stellen notwendiges Arbeitswerkzeug bereit (Uber stellt seinen Fahrerinnen und Fahrern zum Beispiel Smartphones zur Verfügung; andere Plattformen bieten einheitliche Kleidung für Reinigungsdienste).
- Sie bauen durch Bewertungssysteme ein Reputationssystem auf, das undurchsichtig ist, aber zugleich einen elementaren Einfluss auf die Auftragsvergabe hat und deren Ergebnisse obendrein nicht auf andere Plattformen übertragbar sind.

Würde die Kommission auch solche subtilere Formen von Kontrolle in den Blick nehmen, käme sie wohl zu anderen Schlussfolgerungen bei der Frage, wie die Dienstleistungen der Internetplattformen zu qualifizieren sind. Die Europäische

Kommission betrachtet sie bislang vor allem als Dienstleistung der Informationsgesellschaft. Diese einseitige Qualifizierung verhindert mitgliedstaatliche Regulierungsansätze.

Mit dem Kriterium der Kontrolle lassen sich darüber hinaus die Vertragsverhältnisse in der Plattformökonomie klären: Je höher das Maß an Kontrolle, das die Internetplattform ausübt, desto wahrscheinlicher ist es, dass Formen der persönlichen Abhängigkeit vorliegen, die ein Arbeitnehmerverhältnis und damit einen vollen arbeits- und sozialrechtlichen Schutz begründen würden. Um hier zu einem angemessenen Urteil zu gelangen und Formen der Scheinselbstständigkeit auf dem digitalen Arbeitsmarkt aufzudecken, müssen alle Mechanismen der Kontrolle, von denen Internetplattformen Gebrauch machen, berücksichtigt werden.

Immerhin räumt die Kommission in ihrer Mitteilung zur »kollaborativen Wirtschaft« ein, dass bei der Abgrenzung von Selbstständigen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein besonderer Klärungsbedarf besteht. Laut der Kommission sollen die Mitgliedstaaten entscheiden, wer nach nationalen Rechtsvorschriften als Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer gilt. Allerdings führt sie auch an, dass die EU hier zumindest Orientierungshilfen geben muss, um die kohärente Anwendung des EU-Rechts sicherzustellen. Der Europäische Gerichtshof hat in der Vergangenheit definiert, wer als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer gilt (Europäischer Gerichtshof 2008; Europäische Kommission 2016b). Diese Definition muss, so schreibt die Kommission weiter, für die Plattformökonomie konkretisiert werden. Sie schlägt vor, folgende drei Kriterien heranzuziehen, um das Vorhandensein eines Beschäftigungsverhältnisses zwischen der Plattform und dem Anbieter bzw. der Anbieterin der Dienstleistung zu prüfen (Europäische Kommission 2016a: 14):

- Bestehen eines Abhängigkeitsverhältnisses;
- Art der Arbeit (also insbesondere die Frage, ob der Anbieter der Dienstleistung tatsächlich arbeitet oder nur einer Beschäftigung nachgeht, die so marginal und kurz ist, dass sie nicht als »tatsächliche und echte Tätigkeit von wirtschaftlichem Wert« eingeordnet werden kann;
- Vorhandensein einer Vergütung.

Diese Ausführungen böten eine gute Grundlage, um Leitlinien zu erarbeiten, an denen sich die Mitgliedstaaten orientieren könnten, um die bestehenden Definitionen des Arbeitnehmerverhältnisses auf die Plattformökonomie anzuwenden. Dazu müsste allerdings vor allem der Begriff der Abhängigkeit für die Plattformökonomie weiter ausgearbeitet werden, um den Spezifika dieses Wirtschaftszweigs gerecht zu werden. Das Hauptproblem besteht allerdings im rechtlichen Status dieses Dokuments. Diese vage gehaltene *non-binding guidance* der Kommission reicht nicht aus, um einen angemessenen Arbeitnehmerschutz zu garantieren. Und konkrete Regulierungsvorschläge sind weiterhin nicht in Sicht.

Dieses Manko wird auch durch die europäische Säule sozialer Rechte (Europäische Kommission 2017) nicht behoben, welche die Kommission im Frühjahr 2017 veröffentlicht

und als Meilenstein auf dem Weg zu einer Stärkung der sozialen Dimension der EU präsentiert hat. Ursprünglich wurde die europäische Säule sozialer Rechte unter anderem mit dem Ziel angekündigt, Politiklösungen für die Veränderungen der Arbeitswelt, die sich durch technologischen Wandel ergeben, anzubieten (Europäische Kommission 2016c: 4). In der Empfehlung der Europäischen Kommission zur sozialen Säule findet das Thema kaum Beachtung. Lediglich die angekündigten Sozialpartnerkonsultationen »zu einer möglichen Maßnahme zur Bewältigung der Herausforderungen des Zugangs zu Sozialschutz für Menschen in allen Beschäftigungsformen« und die anvisierte mögliche Revision der Richtlinie über Vorschriften für Arbeitsverträge (RL 91/533/EWG) wecken die Hoffnung, dass die Kommission legislative Maßnahmen plant, um die nationalen sozialen Sicherungssysteme und das nationale Arbeitsrecht fit für die Arbeitswelt von morgen zu machen.

Insgesamt verfolgt die Kommission bei der digitalen Agenda ihren gewohnten Binnenmarktansatz, bei dem es vornehmlich darum geht, nationale Hindernisse auf dem Weg zur Vollendung des europäischen Binnenmarktes aus dem Wege zu räumen. Die angeblich zu erwartenden wirtschaftlichen Vorteile werden in den Mittelpunkt gestellt, während arbeitsmarktpolitische Risiken nur unzureichend berücksichtigt werden. De facto läuft dieser Ansatz auf eine Marktöffnung hinaus.

Andere EU-Institutionen sehen hingegen die Notwendigkeit, auf europäischer Ebene gesetzgeberisch tätig zu werden, um prekäre Beschäftigungsformen in der Plattformökonomie zu unterbinden: In der Resolution zur europäischen Säule sozialer Rechte fordert das Europäische Parlament die Kommission auf, eine »Rahmenrichtlinie für menschenwürdige Arbeitsbedingungen für alle Formen der Erwerbstätigkeit« vorzulegen (Europäisches Parlament 2017). In dieser Rahmenrichtlinie sollten arbeits- und sozialrechtliche Mindeststandards auch für Beschäftigte in der Plattformökonomie festgelegt werden. Für digitale Plattformen soll in dieser Richtlinie eine »klare Unterscheidung – im Sinne des EU-Rechts und unbeschadet des nationalen Rechts – zwischen Personen, die wirklich selbstständig sind, und Personen, die sich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden« getroffen werden. Ähnliche Forderungen finden sich auch in der Resolution des Europäischen Parlaments zur Mitteilung der Kommission über die kollaborative Wirtschaft. Hier verlangt die Institution von der Kommission zu prüfen, »inwieweit die Richtlinie über Leiharbeit (2008/104/EC) auf bestimmte Online-Plattformen Anwendung findet« (Europäisches Parlament 2017). Dabei nimmt das Europäische Parlament Forderungen seitens des Deutschen und des Europäischen Gewerkschaftsbundes auf, die seit Jahren für faire Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie kämpfen und die Europäische Kommission auffordern, einen verbindlichen arbeits- und sozialrechtlichen Rahmen für die Plattformökonomie zu setzen (Europäischer Gewerkschaftsbund 2016; Deutscher Gewerkschaftsbund 2017).

Auch der Europäische Gerichtshof scheint gewillt, Online-Plattformen und deren Geschäftsmodell in rechtliche Schranken zu weisen. In einem aktuell laufenden

Verfahren des spanischen Taxiverbands gegen Uber in Spanien plädiert der Generalanwalt Maciej Szpunar – entgegen der Darstellung von Uber – dafür, dass es sich bei der von dem Unternehmen mittels der App »Uber Pop« angebotenen Dienstleistung nicht voranging um einen elektronischen Vermittlungsdienst handle, sondern dass diese im Wesentlichen als Verkehrsdienstleistung zu qualifizieren sei. Folgt der Europäische Gerichtshof dem Schlussantrag des Generalanwalts, müsste »Uber Pop« sich an mitgliedstaatliche Regelungen (etwa Lizenzen und Genehmigungen), die für Verkehrsdienstleister gelten, halten. Der Grundsatz des freien Dienstleistungsverkehrs gemäß der Richtlinie über den elektronischen Geschäftsverkehr (RL 2000/31/EG) gälte damit für Uber nicht. Das Plädoyer des Generalanwalts weist damit in eine andere Richtung als die Ausführungen der Europäischen Kommission in der Mitteilung zur kollaborativen Wirtschaft: Während die Europäischen Kommission mitgliedstaatliche Eingriffe in den Markt von Online-Plattformen möglichst eindämmen will, unterstreicht der Generalanwalt des Europäischen Gerichtshofs die Regelungskompetenzen der Mitgliedstaaten.

EUROPÄISCHE HANDLUNGSANSÄTZE ZUR DURCHSETZUNG VON GUTER ARBEIT IN DER PLATTFORMÖKONOMIE

Während in einer Vielzahl von Mitgliedstaaten die Reformdebatte zur Plattformökonomie an Fahrt gewonnen hat und mittlerweile einige konkrete Reformvorschläge zur Durchsetzung von guter Arbeit 4.0 diskutiert werden, bleibt weiterhin unklar, ob und inwiefern die EU eine konstruktive Rolle in diesem Prozess spielen kann.

Bislang zögern die Mitgliedstaaten, mit europäischen Politikvorschlägen voranzugehen, da mögliche Regulierungen in diesem Feld Reformen im sensiblen Bereich des nationalen Arbeits- und Sozialrechts zur Folge hätten. Wie die politisch aufgeladene Diskussion zur Reform der Entsenderichtlinie zeigt, sind hier die Widerstände auf beiden Seiten des politischen Spektrums enorm. Insbesondere die alten Mitgliedstaaten mit einem hohen Niveau an sozial- und arbeitsrechtlicher Regulierung befürchten ein Absenken der Standards durch europäische Vorgaben. Die neuen Mitgliedstaaten hingegen wehren sich gegen europäische Regulierungsmaßnahmen in diesem Bereich, weil sie um ihren Wettbewerbsvorteil fürchten. Jeglicher europäischer Lösungsvorschlag sollte diese nationalen Befindlichkeiten ernst nehmen und das Prinzip der Subsidiarität wahren.

Eine vielversprechende politische Strategie besteht unseres Erachtens darin, Analogien zwischen den verschiedenen Formen von Arbeit in der digitalen und in der analogen Ökonomie zu ziehen, um auf dieser Basis Policy-Vorschläge auszuloten. Anstatt den digitalen Arbeitsmarkt als etwas radikal Neues zu verstehen, gehen wir eher davon aus, dass die digitale Plattformarbeit anderen prekären oder atypischen Formen von Arbeit ähnelt und bestehende sozial- und arbeitsrechtliche Schutznormen angepasst werden müssen, damit sie in der Plattformökonomie wirksam werden können. Letztlich handelt es sich bei der

digitalen Plattformarbeit um neue, moderne Formen altbekannter Probleme wie Scheinselbstständigkeit und den Missbrauch von Leiharbeit (Hoffmann/Suchy 2016: 29).

Im Folgenden werden vier Maßnahmen diskutiert, die auf EU-Ebene angestoßen werden könnten, um für gute Arbeit in der Plattformökonomie zu sorgen. Dabei konzentrieren wir uns auf verbindliche legislative Maßnahmen, die von der Kommission auf den Weg gebracht werden könnten. Darüber hinaus könnte die Entwicklung von Plattformanbietern einen geeigneten Anlass bieten, genossenschaftliche Ansätze stärker als Alternative in den Blick zu nehmen (Kowalsky 2016c). Erste Ansätze existieren in Amsterdam oder Kanada mit Fairbnb oder in US-amerikanischen Städten mit Taxi-Kooperativen. Auch hier könnte die Europäische Kommission eine proaktivere Rolle einnehmen und die Europäische Genossenschaft fördern.

SCHAFFUNG EINER NEUEN ARBEITNEHMERKATEGORIE

Ein Vorschlag besteht darin, Plattformbeschäftigte durch die Einführung einer neuen rechtlichen Arbeitnehmerkategorie besser zu schützen. Hier wird davon ausgegangen, dass Plattformbeschäftigte weder als Selbstständige noch als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im klassischen Sinne anzusehen sind. Das Kriterium der persönlichen Abhängigkeit bzw. der Unterordnung, das in vielen Mitgliedstaaten für die Einordnung als Arbeitnehmerverhältnis zentral ist, träfe auf Plattformbeschäftigte nicht zu. Gleichzeitig sind sie auch keine klassischen Solo-Selbstständigen. Daher sollte für sie eine arbeitsrechtliche Zwischenkategorie eingeführt werden, die ein Mindestmaß an sozial- und arbeitsrechtlichem Schutz sicherstellt. Diese Diskussion wird zurzeit aktiv in den USA geführt (Davis 2015; Sachs 2015). Doch auch für die EU wurde dieser Vorschlag jüngst von Todolí-Signes (2017) ins Gespräch gebracht.

In einigen EU-Mitgliedsländern gibt es bereits eine arbeitsrechtliche Zwischenkategorie (Waas 2010). In Deutschland beispielsweise wurde die Kategorie der »arbeitnehmerähnlichen Person« eingeführt, die nicht persönlich, sondern lediglich wirtschaftlich von einem Arbeitgeber abhängig ist, da sie mehr als die Hälfte ihres Einkommens von einem Hauptkunden generiert. Arbeitnehmerähnliche Personen haben Anspruch auf einen bezahlten gesetzlichen Mindesturlaub und die Beschäftigungsbedingungen können tarifvertraglich geregelt werden. Auch in anderen Ländern wie Griechenland, Italien und Österreich gibt es arbeitsrechtliche Zwischenkategorien, die auf dem Konzept der ökonomischen Abhängigkeit basieren (Pedersini 2002; Europäisches Parlament 2013). Sollte das Konzept eines wirtschaftlich abhängigen Arbeitnehmers also auch im EU-Recht verankert werden und damit eine europaweit einheitliche rechtliche Zwischenkategorie eingeführt werden, die Plattformbeschäftigten ein Mindestmaß an sozialem Schutz gewähren würde?

Es gibt eine Reihe von Argumenten, die dagegen sprechen. Nicht vergessen werden sollte, dass die Diskussion

auf europäischer Ebene bereits vor mehr als zehn Jahren geführt wurde. Die Europäische Kommission hat 2006 ein Grünbuch zu »einem modernen Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts« veröffentlicht, in dem auch die Idee, eine neue Beschäftigtenkategorie, der des wirtschaftlich abhängigen Arbeitnehmers nach deutschem Vorbild, zu schaffen, zur Diskussion gestellt wurde (Europäische Kommission 2006: 13), um eben dieser Personengruppe Mindestrechte einzuräumen. Die Idee stieß damals in vielen Mitgliedsländern und auch bei den Gewerkschaften auf Widerstand (Pennings 2011).

Von gewerkschaftlicher Seite wurde befürchtet, dass die Schaffung einer neuen Beschäftigtenkategorie das Normalarbeitsverhältnis weiter unter Druck setzen könnte. Würde die Kategorie eines wirtschaftlich abhängigen Arbeitnehmers eingeführt, der lediglich Anspruch auf einen Teil des arbeits- und sozialrechtlichen Schutzstandards hätte, könnten Arbeitgeber verstärkt versuchen, Arbeitsverhältnisse eben dieser Kategorie zuzuordnen, um anspruchsvollere Pflichten zu umgehen (Europäische Kommission 2007). Empirische Erfahrungen mit diversen rechtlichen Zwischenkategorien in Italien und Großbritannien deuten ebenfalls in diese Richtung: Die Erlangung eines vollen Arbeitnehmerstatus ist nach der Einführung von rechtlichen Zwischenkategorien noch schwieriger geworden (de Stefano 2016: 19-22). In Deutschland und Österreich hingegen sind solche Ausweichtendenzen nicht zu beobachten (Risak 2017a).

Zum anderen unterstrich schon damals eine Vielzahl von Mitgliedstaaten das Prinzip der Subsidiarität: Das nationale Arbeitsrecht ist zu komplex und unterschiedlich, als dass eine einheitliche europäische Zwischenkategorie eines wirtschaftlich abhängigen Beschäftigten dem gerecht werden könnte. Die grundlegende Entscheidung darüber, wer als Arbeitnehmer und wer als Selbstständiger zu qualifizieren ist, sollte den Mitgliedstaaten überlassen bleiben (Europäische Kommission 2007: 8). Ungeachtet dessen kann die EU hier eine koordinierende Funktion übernehmen und unterschiedliche mitgliedstaatliche Diskussionen über eine Neudefinition des Arbeitnehmerbegriffs bzw. die Einführung einer neuen Kategorie des Arbeitnehmers strukturieren und Lernprozesse anregen.

Schließlich sprechen ganz pragmatische Erwägungen gegen eine europarechtlich festgelegte Definition eines wirtschaftlich abhängigen Beschäftigten: Gäbe es eine solche neue Arbeitnehmerkategorie, wäre es zweifelhaft, ob Plattformbeschäftigte überhaupt dazugezählt werden würden. Das Wesensmerkmal der Plattformökonomie ist es gerade, dass Plattformbeschäftigte – über die Internetplattform vermittelt – für eine Vielzahl von Auftraggeberinnen und Auftraggebern arbeiten. Eine wirtschaftliche Abhängigkeit bestünde nur dann, wenn die Internetplattform selbst – und nicht die Nutzer der Dienstleistung – als Arbeitgeber anerkannt werden würden. Doch genau hier besteht weiterhin eine rechtliche Unsicherheit, die durch die Gerichte (bzw. die Gesetzgeber) erst geklärt werden müsste (de Stefano 2016: 19). Insgesamt scheint dieser Weg daher keine vielversprechende Reformoption zu sein.

EU-SOZIALKASSE FÜR PLATTFORMBESCHÄFTIGTE

Aus den USA kommt der Vorschlag, ein universelles Set an sozialrechtlichen Standards zu formulieren, auf das sich jeder Arbeiter und jede Arbeiterin unabhängig vom Beschäftigungsstatus berufen könnte. Einen der elaboriertesten Vorschläge in diese Richtung hat die New America Foundation für den US-amerikanischen Arbeitsmarkt formuliert. Ausgangspunkt der Argumentation von Steven Hill (2015) ist die Beobachtung, dass Arbeiterinnen und Arbeiter heutzutage regelmäßig neue Jobs annehmen und zwischen dem Status als Selbstständige und Angestellte hin und her wechseln. Aus diesem Grund sollten moderne Gesellschaften sich darauf einstellen, ihre sozialen Sicherungssysteme zu öffnen, wenn sie nicht Gefahr laufen wollen, dass ein großer Teil der Bevölkerung künftig ohne soziales Sicherheitsnetz dasteht. Hill schlägt vor, dass jede Arbeiterin und jeder Arbeiter ein »portables Sicherheitsnetz« im Sinne eines individuellen Sozialversicherungskontos haben sollte, auf das jeder Auftraggeber/Arbeitgeber und jeder Auftragnehmer/Angestellte einen gewissen Betrag entrichten müsste. Dieses portable Sicherheitsnetz sollte genutzt werden, um für die Arbeiterinnen und Arbeiter der Zukunft – unabhängig vom Beschäftigtenstatus – eine soziale Grundsicherung, Arbeitslosenversicherung, Krankenversicherung etc. zu finanzieren.

In der radikalen Form ist Hills Vorschlag für die EU sicher nicht umsetzbar. Allerdings bestünde eine moderatere Variante dieses Vorschlags darin, ein spezielles Sozialversicherungssystem für Plattformbeschäftigte – ähnlich der Künstlersozialkasse in Deutschland – in der EU einzurichten (Hill 2017). Die Nutzer der Dienstleistung und/oder die Plattform sowie die Anbieter der Dienstleistung könnten verpflichtet werden, einen bestimmten Betrag pro Auftrag auf ein Sozialversicherungskonto einzuzahlen, wodurch bestimmte soziale Leistungen (wie gesetzliche Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung) finanziert werden könnten. Eine EU-Sozialkasse könnte damit einen Beitrag zur besseren sozialen Absicherung der Plattformbeschäftigten leisten.

Allerdings wäre dadurch das Grundproblem der Plattformökonomie nicht beseitigt: Rechtliche Unsicherheit bestünde nämlich weiterhin hinsichtlich der Frage, ob Plattformbeschäftigte Selbstständige sind oder nicht. Die Tatsache, dass ein Großteil der Plattformbeschäftigten als Solo-Selbstständige ihre Dienstleistungen anbieten, würde damit nicht infrage gestellt. Mit einem auf Plattformbeschäftigte zugeschnittenen, sozialen Sicherungssystem könnte das Problem der mangelnden sozialen Absicherung abgemildert werden. Es bestünde aber weiterhin arbeitsrechtliche Schutzlücken: Arbeitgeber haben normalerweise eine weit größere Verantwortung als die bloße Beteiligung an der sozialen Sicherung der Angestellten. Auftraggeber in der Plattformökonomie wären durch diesen Vorschlag nicht verpflichtet, einen gesetzlich oder tariflich festgelegten Mindestlohn zu zahlen, Arbeitszeitgesetze einzuhalten und für ein ausreichend hohes Maß an Gesundheitsschutz

und Sicherheit am Arbeitsplatz zu sorgen. Die Frage, ob Plattformbeschäftigte kollektive Arbeitsrechte haben oder nicht, wäre ebenfalls nicht geklärt (Berg 2016: 20).

Weiterhin sind Zweifel hinsichtlich der Umsetzbarkeit eines solchen Vorschlags auf der europäischen Ebene angebracht. Die Schaffung von Institutionen der Sozialversicherung auf europäischer Ebene ist in der EU höchst umstritten, wie die kontrovers geführte Diskussion um eine europäische Arbeitslosenversicherung gezeigt hat. Die Schaffung eines speziellen Sozialversicherungssystems für Plattformbeschäftigte würde einen Umbau und eine Anpassung nationaler Sozialversicherungssysteme zur Folge haben – eine Entwicklung, die in vielen Mitgliedstaaten nicht auf Zustimmung stößt.

Die EU kann lediglich eine koordinierende Rolle bei der Weiterentwicklung nationaler sozialer Sicherungssysteme spielen. In vielen Ländern wird diskutiert, ob Selbstständige in Teilgebiete der sozialen Sicherungssysteme einbezogen werden sollten. In Deutschland beispielsweise wird gegenwärtig diskutiert, Selbstständige in das gesetzliche Rentensystem einzubeziehen, um bestehende Schutzlücken zu schließen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016: 172). Hier kann die EU Lernprozesse in den Mitgliedstaaten anregen und Empfehlungen abgeben. Allerdings sind die mitgliedstaatlichen Sicherungssysteme zu divers und die Kompetenzen der EU im Feld der Sozialpolitik zu beschränkt, als dass neue Institutionen der Sozialversicherung auf EU-Ebene etabliert werden könnten. Ähnlich wie die erste Reformoption liefere die Errichtung einer EU-Sozialkasse darauf hinaus, Plattformbeschäftigte arbeits- und sozialrechtlich gesondert zu behandeln. Unseres Erachtens sollte eine europäische Initiative hingegen das Ziel haben, das bereits existierende nationale Arbeits- und Sozialrecht für die Plattformbeschäftigten wirksam werden zu lassen. Aus diesen Gründen lehnen wir die Errichtung einer EU-Sozialkasse für Plattformbeschäftigte ab.

ÜBERARBEITUNG BZW. EFFEKTIVE UMSETZUNG DER EU-LEIHARBEITSRICHTLINIE

Eine naheliegende Analogie, die zwischen dem digitalen und dem analogen Arbeitsmarkt gezogen werden könnte, stellt die Leiharbeit dar. Die Arbeitskonstellation in der digitalen Plattformökonomie ähnelt strukturell jener, die für das Leiharbeitsverhältnis typisch ist. Der digitale Arbeitsmarkt zeichnet sich grundsätzlich durch eine dreigliedrige Vertragskonstellation aus: zwischen der Internetplattform, dem Nutzer und dem Anbieter von Dienstleistungen. In ähnlicher Weise besteht ein Dreiecksverhältnis bei der Arbeitnehmerüberlassung, welche durch den Verleiher, den Entleiher und den Leiharbeitnehmer konstituiert wird (Risak 2017b; de Stefano 2016: 8).

Unseres Erachtens liegt der Vergleich zu Leiharbeitsfirmen insbesondere bei denjenigen Internetplattformen besonders nahe, auf denen Dienstleistungen vermittelt werden, die lokal erbracht werden (zum Beispiel Taskrabbit, Myhammer,

Helping), denn in diesen Fällen ist der Kontakt zwischen Auftraggeber und Plattformbeschäftigten besonders eng. Doch auch bei Internetplattformen, die ortsunabhängig verrichtete Dienstleistungen vermitteln, könnte diskutiert werden, ob die Leiharbeitsrichtlinie angewandt werden sollte.

Wichtig ist, dass nur dann ein Vergleich zur Leiharbeit gezogen werden kann, wenn ein Verhältnis der Unterordnung zwischen dem Nutzer der Dienstleistung und dem Dienstleistungsanbieter herrscht. Ähnlich wird bei der Leiharbeit die Funktion der Aufsicht und Leitung dem Entleiher übertragen (Art. 1 Abs. 1 der RL 2008/104/EG). Ein Leiharbeitsverhältnis könnte also insbesondere dann vorliegen, wenn ein Plattformbeschäftigter unter der Aufsicht und Leitung des Nutzers der Dienstleistung arbeitet.

Bislang findet die Leiharbeitsrichtlinie in der Plattformökonomie jedoch keine Anwendung. Unklar ist, ob es sich hier tatsächlich um ein rechtliches Defizit handelt oder ob nicht vielmehr ein Durchsetzungsdefizit besteht. Mit anderen Worten: Muss der Gesetzestext der EU-Leiharbeitsrichtlinie geändert werden oder bietet die bereits existierende Richtlinie ein ausreichendes Schutzniveau für bestimmte Typen der Plattformbeschäftigung und besteht das Problem in der mangelnden Umsetzung durch die Mitgliedstaaten?

Zwei politische Lösungen zur Überwindung dieses Problems sind denkbar:

- Die Europäische Kommission könnte den Mitgliedstaaten verbindliche Leitlinien an die Hand geben, wie die Leiharbeitsrichtlinie auf die Plattformökonomie anzuwenden ist. Ähnliche Konkretisierungen von EU-Richtlinien hat die Europäische Kommission auch in anderen Fällen vorgenommen (siehe etwa die Durchsetzungsrichtlinie zur Entsenderichtlinie, 2014/67/EU). Hier müsste insbesondere die Frage geklärt werden, unter welchen Bedingungen eine Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Nutzer und dem Anbieter der Dienstleistung in der Plattformökonomie vorliegt. Erst dann könnten die nationalen Arbeitsaufsichtsbehörden auf einheitliche Abgrenzungskataloge zur Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit im Bereich der Plattformarbeit zurückgreifen und die EU-Leiharbeitsrichtlinie könnte effektiv angewandt werden.
- Durch eine Reform der EU-Leiharbeitsrichtlinie könnte der Anwendungsbereich der Richtlinie auf bestimmte Formen der Solo-Selbstständigkeit erweitert werden. Bislang ist es so, dass Solo-Selbstständige nicht unter diese Richtlinie fallen. Besonders schutzbedürftige Solo-Selbstständige könnten so von den Bestimmungen der EU-Leiharbeitsrichtlinie profitieren.

Der Gewinn für die betroffenen Plattformbeschäftigten wäre enorm: Denn wenn bestimmte Formen der Plattformarbeit in den Anwendungsbereich der EU-Leiharbeitsrichtlinie fielen, gälte dort das Prinzip der Gleichbehandlung. Die EU-Leiharbeitsrichtlinie legt fest, dass die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter denjenigen entsprechen müssen, die im entleihenden

Unternehmen üblich sind.¹ Sofern eine bestimmte Gruppe an Plattformbeschäftigten als Leiharbeiter klassifiziert würde, gälten die Regelungen zur Entlohnung sowie zu Urlaub und Arbeitszeit genauso wie für regulär Angestellte des entleihenden Unternehmens bzw. für Dienstleisterinnen und Dienstleister, die die konkrete Tätigkeit der Plattformbeschäftigten als Hauptgeschäftszweig erbringen (zum Beispiel Gebäudereinigung, Logistik). Ebenfalls würde das in Artikel 6 (3) der EU-Leiharbeitsrichtlinie festgelegte Verbot greifen, wonach von Leiharbeitnehmern im Gegenzug für die Überlassung an ein entleihendes Unternehmen keine Gebühr verlangt werden darf. Dieses Verbot würde bewirken, dass einige Internetplattformen ihr Geschäftsmodell erheblich ändern müssten.

Unstrittig ist, dass eine Reform bzw. eine effektive Umsetzung der EU-Leiharbeitsrichtlinie nur für ein begrenztes Segment der Plattformökonomie das arbeits- und sozialrechtliche Schutzniveau erhöhen würde. Eine solche Initiative wäre lediglich ein erster Schritt, um Schutzstandards für Plattformbeschäftigte wirksam werden zu lassen. Wir halten es deshalb für eine vielversprechende Option, um gute Arbeit in der Plattformökonomie durchzusetzen.

EU-RAHMENRICHTLINIE ÜBER ARBEITS- UND SOZIALRECHTLICHE MINDESTSTANDARDS IN DER PLATTFORMÖKONOMIE

Schließlich hat in den letzten Monaten die Idee Zuspruch gefunden, dass durch eine EU-Rahmenrichtlinie über arbeits- und sozialrechtliche Mindeststandards in der Plattformökonomie Prekarisierungstendenzen in diesem neuen Wirtschaftszweig unterbunden werden könnten. Ähnlich wie in der Richtlinie über Teilzeit- und Leiharbeit sowie befristete Arbeitsverträge geschehen, könnte die EU einen rechtlichen Rahmen setzen, innerhalb dessen ein Mindestmaß an sozial- und arbeitsrechtlichem Schutz für atypisch Beschäftigte sichergestellt wird. Dieser Rahmen müsste durch die Mitgliedstaaten weiter ausgefüllt werden. Solche Forderungen kommen vom Europäischen Parlament (2017), vom Deutschen (2017) wie auch vom Europäischen Gewerkschaftsbund (2016).

Ausgangspunkt dieses Vorschlags sind neueste Forschungsergebnisse, die belegen, dass in der Plattformökonomie in vielen Fällen ein Verhältnis der persönlichen und/oder wirtschaftlichen Abhängigkeit besteht, dass also ein Arbeitsverhältnis vorliegt und somit der volle Schutz des Arbeitsrechts greifen müsste (Codagnone/Abadie/Biagi 2016; de Stefano 2016; Risak 2017a). Die Wirksamkeit bestehender nationaler Schutznormen soll dabei dadurch erhöht werden, dass auf europäischer Ebene Klarheit darüber geschaffen

¹ Eine besondere Schwierigkeit bei der Übertragung des Grundsatzes der Gleichbehandlung auf die digitale Plattformökonomie bestünde darin, zu bestimmen, was der Vergleichsmaßstab bei der Beurteilung der Gleichbehandlung ist: Wie ist zu verfahren, wenn es in dem entleihenden Unternehmen keine angestellten Arbeitnehmer gibt, die die vom Plattformbeschäftigten verrichtete Tätigkeit ausüben? Entweder weil die verrichtete Arbeit ausschließlich von Solo-Selbstständigen erbracht wird, die auf Internetplattformen rekrutiert werden, oder weil das entleihende Unternehmen so klein ist, dass es keine anderen Beschäftigten hat?

wird, wie traditionelle Konzepte der wirtschaftlichen und persönlichen Abhängigkeit angesichts der Entwicklungen in der Plattformökonomie weiterentwickelt werden müssen. Die Entscheidung, ob ein Arbeitnehmerverhältnis vorliegt, würde weiterhin den Mitgliedstaaten – in Einklang mit den unterschiedlichen Traditionen und Verfahrensweisen der Statusfeststellung – obliegen. Ein durch die EU definierter Indizienkatalog würde einen EU-Ordnungsrahmen für notwendige Maßnahmen bilden, die von den EU-Mitgliedstaaten umgesetzt werden müssten.

Bleibt die Europäische Kommission auf diesem Gebiet untätig, werden nationale Gerichte und der Europäische Gerichtshof darüber entscheiden, wie das Arbeitnehmerverhältnis in der Plattformökonomie auszulegen ist; eine Entwicklung, die durch die Vielzahl an aktuellen Gerichtsverfahren zu Über bereits angestoßen wurde. Dieser Weg ist mit größeren Unwägbarkeiten verbunden und wird zu Inkohärenzen führen. Entsprechende europäische Regulierungen könnten hier für eine größere Rechtssicherheit, Einheitlichkeit und Transparenz sorgen.

Folgende Aspekte könnten in die Rahmenrichtlinie aufgenommen werden:²

- 1. Definition:** Die Kommission sollte eine angemessene Definition von Plattformökonomie liefern. Eine erste Definition nimmt die Kommission in ihrer Mitteilung »Europäische Agenda für eine kollaborative Wirtschaft« vor (Europäische Kommission 2016a: 3), in der das dreigliedrige Vertragsverhältnis als Spezifikum der kollaborativen Wirtschaft unterstrichen wird. Irreführend ist allerdings, dass Internetplattformen ausschließlich als Mittler betrachtet werden. Wie die obige Diskussion gezeigt hat, greift eine solche einseitige Kennzeichnung der Rolle der Internetplattformen zu kurz, da diese selbst häufig Kontrollfunktionen gegenüber den Dienstleistungsanbietern ausüben und damit ihre Vermittlerfunktion weit überschreiten (siehe Abschnitt »Die Plattformökonomie und die Deregulierungsstrategie der Europäischen Kommission«).
- 2. Indizienkatalog zur Feststellung eines Arbeitsverhältnisses:** Dieser Indizienkatalog sollte den Kern der Richtlinie bilden. Die Mitgliedstaaten sollten durch die Richtlinie konkrete und verbindliche Leitlinien bekommen, um nationale Prüfungsverfahren, die das Vorhandensein eines Arbeitnehmerverhältnisses feststellen, weiterzuentwickeln und für die Plattformökonomie anwendbar zu machen. Hierbei sollten die Instrumente, mit denen Internetplattformen üblicherweise Kontrolle über die Plattformbeschäftigten ausüben, explizit genannt werden. Eine Vielzahl von Fallstudien zeigt, welche Kontrollinstrumente besonders häufig in der Plattformökonomie eingesetzt werden (Prassl/Risak 2016 sowie die Fallstudien in Risak/Lutz 2017). Mechanismen der Preisfestsetzung, die Hoheit über

die Auftragsvergabe und die minutiöse Überwachung des Arbeitsprozesses sollten genauso dazu zählen wie spezifische Vorgaben hinsichtlich der Art und Weise der Dienstleistungserbringung. In der Summe kann durch diese Mechanismen eine so starke Fremdbestimmung vorliegen, dass eine Kategorisierung des Vertragsverhältnisses als Arbeitnehmerverhältnis gerechtfertigt ist. Auch neuere Disziplinierungsmethoden wie beispielsweise die Reputationssysteme, die auf den Online-Bewertungen der Nutzer der Dienstleistung basieren und nicht übertragbar sind, sollten in Betracht gezogen werden.

- 3. Widerlegliche Vermutung eines Arbeitsverhältnisses:** Üblicherweise sind für die Feststellung des Vertragsverhältnisses eine Vielzahl von Detailinformationen und Einblicke in die Arbeitsorganisation der Internetplattform notwendig, die nur die Betreiberinnen und Betreiber der Plattform selbst haben. Aus diesem Grund sind eine Umkehrung der Beweislast und eine stärkere Übernahme von Verantwortung durch die Betreiberinnen und Betreiber der Plattform bei der Feststellung des Vertragsverhältnisses gerechtfertigt (Risak 2017a).
- 4. Zuständigkeit:** In der Rahmenrichtlinie sollten die arbeits- und sozialrechtlichen Zuständigkeiten klar geregelt werden. Der Arbeitsort sollte derjenige Ort sein, an dem die Plattformbeschäftigten auch tatsächlich arbeiten (und nicht der Sitz der Internetplattform oder des Nutzers der Dienstleistung). Das heißt: Es sollte das Arbeitsrecht desjenigen Staates gelten, in dem physisch gearbeitet wird. Damit würde auch der Anreiz, Briefkastenfirmen zu gründen, entfallen; wobei andere Anreize, zum Beispiel steuerlicher Art, fortbestünden.
- 5. Informationspflichten:** Die Internetplattformen sollten verpflichtet werden, relevante Informationen gegenüber Steuerbehörden und Sozialversicherungsträgern in einem angemessenen Zeitraum zu liefern.
- 6. Rating:** In einigen Studien wurde das Online-Rating von Plattformbeschäftigten als nachteilige und diskriminierende Disziplinierungsmaßnahme von Internetplattformen entlarvt (de Stefano 2016; Strube 2015). Plattformbeschäftigte können erworbene Ratings nicht auf andere Plattformen übertragen, was sie wirtschaftlich abhängig macht. Ferner können sie sich häufig nicht angemessen gegen ungerechtfertigte Ratings wehren. Daher würden Plattformbeschäftigte davon profitieren, wenn die Kommission Internetplattformen dazu verpflichtete, die Übertragbarkeit von Ratings zu ermöglichen und für mehr Transparenz bei deren Erstellung sowie für Korrekturmöglichkeiten zu sorgen.

Unseres Erachtens stellt diese Reformoption die vielversprechendste und umfassendste Maßnahme zur Bekämpfung von prekären Beschäftigungsverhältnissen in der Plattformökonomie dar. Ähnlich wie die

² Viele der im Folgenden aufgeführten Punkte folgen dem Vorschlag von Risak (2017a), der für Österreich Grundpfeiler eines Crowdwork-Gesetzes skizziert.

Entsenderichtlinie die arbeitsrechtlichen Modalitäten des freien europäischen Dienstleistungsverkehrs regelt, müsste eine Rahmenrichtlinie über Plattformarbeit Fragen des Arbeits- und Sozialschutzes, die sich durch den digitalen Dienstleistungsverkehr ergeben, klären.

FAZIT

In diesem Papier ging es uns darum, die Deregulierungsstrategie der Europäischen Kommission bei der Schaffung eines digitalen Binnenmarktes aufzudecken sowie Bausteine für eine positive Alternative zu entwickeln. Angesichts der Umwälzungen in der Arbeitswelt, die von der disruptiven Plattformökonomie ausgehen, halten wir deren Regulierung für vordringlich. Daher haben wir uns auf den Faktor Arbeit konzentriert.

Es besteht dringender Handlungsbedarf: Die Plattformökonomie, wie sie der Europäischen Kommission vorschwebt, nützt vor allem den Plattformbetreibern. Denn damit werden Geschäftsmodelle ermöglicht, bei denen Wettbewerbsvorteile gegenüber der traditionellen Wirtschaft eben auch durch einen unfairen, verzerrten Wettbewerb und Sozialdumping erzielt werden. Diesen Geschäftsmodellen kann durch Regeln für einen fairen Wettbewerb entgegengewirkt werden. Zentral ist es dafür, den Status der Plattformbeschäftigten zu klären, und zwar auf der Basis von Fakten und nicht auf Basis von Vertragsformulierungen, die die Plattformbetreiber vorgeben. Es gilt, Analogien zu den Regulierungsrahmen in der herkömmlichen Wirtschaft herzustellen. Denn es konnte gezeigt werden, dass es sich bei der Plattformökonomie keineswegs um so neue und innovative Geschäftsideen handelt, wie häufig suggeriert wird. Mit einer solchen Strategie könnten arbeits- und sozialrechtliche Probleme der Plattformökonomie gelöst werden, ohne das innovative Potenzial dieser Wirtschaftsform substanziell zu hemmen.

Die EU kann nur eine ergänzende Rolle spielen, wenn es um die Stärkung der sozialen Dimension der Plattformökonomie geht, da die arbeits- und sozialrechtliche Regulierung in den Kompetenzbereich der Mitgliedstaaten fällt. Bleibt die EU jedoch in diesem Bereich weiterhin untätig, wird sich die neoliberale Binnenmarktlogik durchsetzen: Nationale Hindernisse bei der Vollendung des digitalen Binnenmarktes werden aus dem Weg geräumt und arbeits- und sozialrechtliche Schutzstandards laufen Gefahr, geschliffen zu werden. Die Klärung der sozialen Frage im digitalen Binnenmarkt sollte nicht den nationalen Gerichten oder dem Europäischen Gerichtshof überlassen werden; es ist die Politik, die hier eine führende Rolle spielen muss.

Wie die Diskussion konkreter Handlungsansätze gezeigt hat, gibt es Wege, die die EU beschreiten kann, um Prekarisierungstendenzen in der Plattformökonomie aufzuhalten. Dazu muss die Europäische Kommission von ihrem Initiativrecht Gebrauch machen und gesetzgeberisch tätig werden. Die Schaffung einer neuen Arbeitnehmerkategorie ist dabei genauso

abzulehnen wie die Errichtung einer EU-Sozialkasse für Plattformbeschäftigte. Letztere sollten nicht grundsätzlich anders behandelt werden als andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es geht vielmehr darum, das bestehende Recht für Plattformbeschäftigte wirksam werden zu lassen. Dies könnte durch eine Überarbeitung der Leiharbeitsrichtlinie oder durch eine neu zu formulierende Rahmenrichtlinie über arbeits- und sozialrechtliche Mindeststandards in der Plattformökonomie gewährleistet werden. Es wird in nächster Zeit darauf ankommen, diese Diskussion zu vertiefen und mit Schwung weiterzuführen, die Regulierungsforderungen zu konkretisieren und den Druck auf die europäischen Gesetzgeber zu erhöhen, auch arbeits- und sozialrechtlich aktiv zu werden.

Literatur

- Adam, Duncan / Bremermann, Mitchell / Duran, Jessica / Fontanarosa, Francesca / Kraemer, Birgit / Westphal, Hedvig / Kunert, Annamaria / Tönnies Lönnroos, Lisa** (2015): *Digitalisation and Working Life: lessons from the Uber cases around Europe*. EurWork, European Observatory of Working Life. Dublin: Eurofound; <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eur-work/articles/working-conditions-law-and-regulation-business/digitalisation-and-working-life-lessons-from-the-uber-cases-around-europe> (aufgerufen am 1.6.2016).
- Benner, Christiane (Hrsg.)** (2015): *Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit*. Frankfurt a. M.: Bund-Verlag.
- Berg, Janine** (2016): *Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers*. International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch, Conditions of Work and Employment Series No. 74, Genf: Internationale Arbeitsorganisation.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales** (2015): *Arbeiten 4.0. Grünbuch*. Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales** (2016): *Arbeiten 4.0. Weißbuch*. Berlin.
- Buhr, Daniel / Christ, Claudia / Frankenberger, Rolf / Fregin, Marie-Christine / Schmidt, Josef / Markus Trämer** (2016): *Europa auf dem Weg zur Wohlfahrt 4.0? – Länderinformationen*, Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung; <https://www.fes.de/de/veranstaltung-europaeische-wohlfahrtsstaaten-in-der-digitalisierung/> (aufgerufen am 16.8.2017).
- Codagnone, Cristiano / Abadie, Federico / Biagi, Fabienne** (2016): *The Future of Work in the »Sharing Economy«. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?* Institute Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report, EUR 27913 EN.
- Davis, Ken** (2015): *A New Class of Worker Could Fix the On-Demand Economy*, <https://techcrunch.com/>, 17.7.2015; <https://techcrunch.com/2015/07/17/a-new-class-of-worker-could-fix-the-on-demand-economy/> (aufgerufen am 17.8.2017).
- Degryse, Christophe** (2016): *Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets*. ETUI Working Paper 2/2016, Brüssel: European Trade Union Institute.
- De Groen, Willem Pieter / Maselli, Ilaria** (2016): *The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market*. CEPS Special Report No. 138, Brüssel: Centre for European Policy Studies.
- De Groen, Willem Pieter / Maselli, Ilaria / Fabo, Brian** (2016): *The Digital Market for Local Services: A One-Night Stand for Workers? An Example from the On-Demand Economy*. CEPS Special Report No. 133, Brüssel: Centre for European Policy Studies.
- De Stefano, Valerio** (2016): *The Rise of the »Just-in-Time Workforce«: On-Demand Work, Crowdwork and Labour Protection in the »Gig-Economy«*. Conditions of Work and Employment Series No. 71, Genf: Internationale Arbeitsorganisation.
- Deutscher Gewerkschaftsbund** (2017): *Die soziale Dimension Europas. Sachverständigenpapier von Reiner Hoffmann anlässlich der Anhörung des Ausschusses für die Angelegenheiten der Europäischen Union im Deutschen Bundestag am 21.06.2017 zur sozialen Dimension der EU*. Berlin.
- Drahokoupil, Jan / Fabo, Brian** (2016): *The Platform Economy and the Disruption of the Employment Relationship*. ETUI Policy Brief 5/2016, Brüssel: European Trade Union Institute.
- Europäischer Gewerkschaftsbund** (2016): *Entwurf einer EGB-Entscheidung zur Digitalisierung – für eine faire digitale Arbeit. Angenommen auf der Tagung des EGB-Exekutivausschusses am 8.–9. Juni 2016*; <https://www.etuc.org/documents/etuc-resolution-digitalisation-towards-fair-digital-work#WW812rjxB8F> (aufgerufen am 19.7.2017).
- Eurofound** (2015): *New Forms of Employment*. Publications Office of the European Union, Luxemburg.
- Europäischer Gerichtshof** (2008): *Urteil des Gerichtshofs vom 17. Juli 2008; Rechtssache C-94/07, Andrea Raccanelli gegen Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V.* Luxemburg.
- Europäische Kommission** (2006): *Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts*, Com (2006) 708 final, Brüssel.
- Europäische Kommission** (2007): *Ergebnis der öffentlichen Anhörung zum Grünbuch der Kommission »Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts«*, Com (2007) 627 final, Brüssel.
- Europäische Kommission** (2015): *Strategie für einen digitalen Binnenmarkt für Europa*. Com (2015) 192 final, Brüssel.
- Europäische Kommission** (2016a): *Europäische Agenda für die kollaborative Wirtschaft*. Com (2016) 356 final, Brüssel.
- Europäische Kommission** (2016b): *Comparative Report 2015. The Concept of Worker under Article 45 TFEU and Certain Non-Standard Forms of Employment*. Brüssel.
- Europäische Kommission** (2016c): *Einleitung einer Konsultation über eine europäische Säule sozialer Rechte*. Com (2016) 127 final, Straßburg.
- Europäisches Parlament** (2013): *Social Protection Rights of Economically Dependent Self-Employed Workers*. Directorate-General for Internal Policies, Policy Department A, Brüssel.
- Europäisches Parlament** (2017): *Entscheidung des Europäischen Parlaments vom 15. Juni 2017 zu einer Europäischen Agenda für die kollaborative Wirtschaft (2017/2003(INI))*, Straßburg.
- Hill, Steven** (2015): *New Economy, New Social Contract. A Plan for a Safety Net in a Multiemployer World*, New America Foundation; https://static.newamerica.org/attachments/4395-new-economy-new-social-contract/New%20Economy,%20Social%20Contract_UpdatedFinal.34c973248e6946d0af17116fbd6bb79e.pdf (aufgerufen am 6.7.2016).
- Hill, Steven** (2017): *Gefährlich flexibel. Minijobber, Klickworker, Scheinselbstständige: Die neuen Formen der Arbeitsverhältnisse gefährden den Sozialstaat*, in: *Die Zeit*, Nr. 32, 3.8.2017, S. 29.
- Huws, Ursula / Spencer, Neil H. / Joyce, Simon** (2016): *Crowd Work in Europe. Preliminary Results from a Survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands*. Foundation for European Progressive Studies, Febs Studies, Dezember 2016; <http://www.feeps-europe.eu/en/publications/details/463> (aufgerufen am 16.8.2017).
- Hoffmann, Reiner / Suchy, Oliver** (2016): *Aussichten für die Arbeit der Zukunft. Diskussionspapier aus der Kommission »Arbeit der Zukunft«*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Kowalsky, Wolfgang** (2016a): *Scenarios for a Digital Europe*, in: *Social Europe*, 29.4.2016.
- Kowalsky, Wolfgang** (2016b): *What a Wonderful New World: the Sharing Economy*, in: *Social Europe*, 13.6.2016.
- Kowalsky, Wolfgang** (2016c): *Time To Turn The Page Of Platform Capitalism?*, in: *Social Europe*, 28.11.2016.
- Lehndonvirta, Vili** (2017): *The online gig economy grew 26% over the past year*, in: *The iLabour Project. Investigating the Construction of Labour Markets, Institutions and Movements on the Internet*; <http://ilabour.oii.ox.ac.uk/the-online-gig-economy-grew-26-over-the-past-year/> (aufgerufen am 16.8.2017).
- Prassl, Jeremias / Risak, Martin** (2016): *Uber, Taskrabbit & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork*, in: *Comparative Labour Law and Policy Journal* 37(3), S. 619–651

Pedersini, Roberto (2002): ›Economically Dependent Workers‹, *Employment Law and Industrial Relations*. EurWork, European Observatory of Working Live, Eurofound; <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/economically-dependent-workers-employment-law-and-industrial-relations> (aufgerufen am 3.8.2017).

Pennings, Frans (2011): The European Union and the Issue of the Employment Relationship, in: Frans Pennings/Claire Bosse: *The Protection of Working Relationships. A Comparative Study*, Kluwer Law International, S. 29–41.

Risak, Martin (2017a): Gute Arbeitsbedingungen in der Gig-Economy – Was tun?, in: Martin Risak/Doris Lutz: *Arbeit in der Gig-Economy. Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in Crowd und Cloud*. Wien: ÖGB-Verlag.

Risak, Martin (2017b): (Arbeits-)Rechtliche Aspekte der Gig-Economy, in: Martin Risak/Doris Lutz: *Arbeit in der Gig-Economy. Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in Crowd und Cloud*. Wien: ÖGB-Verlag.

Risak, Martin/Lutz, Doris (2017): *Arbeit in der Gig-Economy. Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in Crowd und Cloud*. Wien: ÖGB-Verlag.

Sachs, Benjamin (2015): A New Category of Worker for the On-Demand Economy?, in: *Onlabour. Workers Union, Politics*; <https://onlabor.org/a-new-category-of-worker-for-the-on-demand-economy/> (aufgerufen am 17.8.2017).

Strube, Sebastian (2015): Vom Outsourcing zum Crowdsourcing. Wie Amazons Mechanical Turk funktioniert, in: Christiane Benner (Hrsg.): *Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit*, Frankfurt a. M.: Bund-Verlag, S. 75–90.

Todoli-Signes, Adrián (2017): The ›gig-economy‹: employee, self-employed or the need for a special employment regulation?, in: *Transfer* 23 (2), S. 193–205.

Waas, Bernd (2010): The Legal Definition of the Employment Relationship, in: *European Labour Law Journal* (1) 1, S. 45–57.

Waas, Bernd (2017): Introduction, in: Bernd Waas/Wilma B. Liebman/Andrew Lyubarsky/Katsutoshi Kezuka (Hrsg.): *Crowdwork. A Comparative Law Perspective*. Frankfurt a. M.: Bund-Verlag, S. 5–23.

Impressum

© 2017

Friedrich-Ebert-Stiftung

Herausgeber: Abteilung Internationaler Dialog, Internationale Politikanalyse

Hiroshimastraße 28, D-10785 Berlin

www.fes.de/ipa

Bestellungen/Kontakt: info.ipa@fes.de

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

ISBN: 978-3-95861-961-6

Titelmotiv: Monkey Business Images/shutterstock.com

Gestaltung: www.stetzer.net

Realisierung/Satz: pertext, Berlin

Druck: www.druckerei-brandt.de

Oktober 2017



