



► Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit in der Plattformökonomie

Internationale Arbeitskonferenz
113. Tagung, 2025

Bericht V(1)

► **Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit in der Plattformökonomie**

Fünfter Punkt der Tagesordnung



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Diese Publikation ist unter Creative Commons Attribution 4.0 International lizenziert. Eine Kopie dieser Lizenz ist unter <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> zu finden. Der Nutzer darf die Publikation wie in der Lizenz beschrieben wiederverwenden, weitergeben (kopieren und weiterverteilen) und bearbeiten (n zusammenstellen, umwandeln und auf der Originalpublikation aufbauen). Der Nutzer muss die IAO eindeutig als Quelle des Materials nennen und angeben, ob Änderungen am ursprünglichen Inhalt vorgenommen wurden. Die Verwendung des Emblems, des Namens und des Logos der IAO ist im Zusammenhang mit Übersetzungen, Adaptationen und sonstigen abgeleiteten Arbeiten nicht gestattet.

Quellenangabe – Der Nutzer muss angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden, und die Publikation wie folgt zitieren: *Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit in der Plattformökonomie*, Genf: Internationales Arbeitsamt, 2024. © IAO.

Übersetzungen – Sofern eine Übersetzung dieser Publikation erstellt wird, muss neben der Quellenangabe folgender Haftungsausschluss hinzugefügt werden: *Dies ist eine Übersetzung einer urheberrechtlich geschützten Publikation der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Diese Übersetzung wurde nicht von der IAO erstellt, überprüft oder gebilligt und ist nicht als offizielle IAO-Übersetzung zu betrachten. Die IAO lehnt jegliche Verantwortung für den Inhalt und die Richtigkeit ab. Die Verantwortung liegt ausschließlich bei dem Autor bzw. den Autoren der Übersetzung.*

Bearbeitungen – Sofern eine Bearbeitung dieser Publikation erstellt wird, muss neben der Quellenangabe folgender Haftungsausschluss hinzugefügt werden: *Dies ist eine Bearbeitung einer urheberrechtlich geschützten Publikation der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Diese wurde nicht von der IAO erstellt, überprüft oder gebilligt und ist nicht als offizielle IAO-Bearbeitung zu betrachten. Die IAO lehnt jegliche Verantwortung für den Inhalt und die Richtigkeit ab. Die Verantwortung liegt ausschließlich bei dem Autor bzw. den Autoren der Bearbeitung.*

Material von Dritten – Diese Creative-Commons-Lizenz gilt nicht für in dieser Publikation enthaltenes Material, das nicht unter das Urheberrecht der IAO fällt. Sofern solches Material einem Dritten zugeschrieben wird, liegt es in der alleinigen Verantwortung des Nutzers dieses Materials, die erforderlichen Genehmigungen des Rechteinhabers einzuholen und in Bezug auf etwaige Ansprüche wegen Rechtsverletzung zu haften.

Jegliche Streitigkeiten, die sich aus dieser Lizenz ergeben und nicht gütlich beigelegt werden können, werden einem Schiedsverfahren gemäß der Schiedsgerichtsordnung der Kommission der Vereinten Nationen für internationales Handelsrecht (UNCITRAL) unterworfen. Ein nach einem solchen Verfahren ergangener Schiedsspruch bindet die Parteien als endgültige Beilegung der Streitigkeit.

Alle Anfragen zu Rechten und Lizenzen sind an ILO Publishing (Rights and Licensing) via E-Mail an rights@ilo.org zu richten. Informationen über Veröffentlichungen und digitale Produkte der IAO finden sich unter: www.ilo.org/publns

ISBN 978-92-2-039818-0 (Print)

ISBN 978-92-2-039819-7 (Web PDF)

ISSN 0251-4095

Auch verfügbar in:

Arabisch: ISBN 978-92-2-039812-8 (Print), ISBN 978-92-2-039813-5 (Web PDF);

Chinesisch: ISBN 978-92-2-039814-2 (Print), ISBN 978-92-2-039815-9 (Web PDF);

Englisch: ISBN 978-92-2-039810-4 (Print), ISBN 978-92-2-039811-1 (Web PDF);

Französisch: ISBN 978-92-2-039816-6 (Print), ISBN 978-92-2-039817-3 (Web PDF);

Russisch: ISBN 978-92-2-039820-3 (Print), ISBN 978-92-2-039821-0 (Web PDF);

Spanisch: ISBN 978-92-2-039822-7 (Print), ISBN 978-92-2-039823-4 (Web PDF).

Mit den in Veröffentlichungen und Datenbanken der IAO verwendeten, der Praxis der Vereinten Nationen entsprechenden Bezeichnungen sowie der Anordnung und Darstellung des Inhalts ist keinerlei Meinungsäußerung der IAO in Bezug auf den rechtlichen Status von Ländern, Bereichen oder Gebieten oder in Bezug auf deren jeweilige Behörden oder den Verlauf ihrer jeweiligen Grenzen oder Begrenzungen verbunden.

Die in dieser Veröffentlichung zum Ausdruck gebrachten Meinungen und Ansichten sind die des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die Meinungen, Ansichten oder Grundsätze der IAO wider.

Die Nennung von Firmen und gewerblichen Erzeugnissen und Verfahren bedeutet nicht, dass die IAO sie billigt, und das Fehlen eines Hinweises auf eine bestimmte Firma oder ein bestimmtes Erzeugnis oder Verfahren ist nicht als Missbilligung aufzufassen.

► Inhaltsverzeichnis

	Seite
Einleitung.....	7
Kapitel 1. Die Entstehung und Vielfalt der Plattformökonomie	11
1.1. Geschäftsmodelle, Wettbewerbsvorteile und Marktmacht	12
Kapitel 2. Die Art der Arbeit auf Plattformen	15
2.1. Plattformen, die Unternehmen und Kunden mit Arbeitskräften zusammenbringen	15
2.1.1. Anzahl der Plattformen und Verbreitung der Plattformarbeit	15
2.1.2. Standort von Plattformen und Arbeit auf Plattformen	18
2.2. Hauptmerkmale der Arbeit auf Plattformen.....	19
2.2.1. Niedrige Eintrittsbarrieren und Flexibilität	19
2.2.2. Arbeiten auf Plattformen nach Sektor und Beruf	20
2.2.3. Haupt- oder Nebenbeschäftigung	21
2.2.4. Die Rolle von Algorithmen bei der Überwachung und Kontrolle von Arbeit.....	22
2.3. Merkmale der Beschäftigten auf Plattformen	23
2.3.1. Altersprofil	23
2.3.2. Bildung	23
2.3.3. Geschlechterverteilung.....	25
2.3.4. Migrationsstatus und Flüchtlinge	25
2.4. Arbeit auf digitalen Plattformen und Informalität	26
Kapitel 3. Der Regulierungsrahmen	29
3.1. Internationales Recht und Plattformarbeit	29
Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen	30
Zwangsarbeit	31
Kinderarbeit	31
Chancengleichheit und Gleichbehandlung	31
Arbeitsschutz	32
Beschäftigungspolitik und Beschäftigungsförderung	33
Das Arbeitsverhältnis.....	33
Entlohnung.....	33
Arbeitszeit.....	34
Algorithmen	34
Der Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten	35
Soziale Sicherheit	35
Wanderarbeitnehmer	36

Beilegung von Streitigkeiten	36
Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	37
Arbeitsaufsicht	37
Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft	37
Zusammenfassung der Relevanz internationaler Arbeitsnormen für Plattformen	37
3.2. Der Geltungsbereich regulatorischer Maßnahmen in Mitgliedstaaten	38
Kapitel 4. Definitionen der Plattformbeschäftigten und Plattformen.....	45
Kapitel 5. Welche Beschäftigten digitaler Plattformen sind geschützt?	53
5.1. Kontext.....	53
5.2. Initiativen auf Landes- und regionaler Ebene.....	53
5.2.1. Rechtsprechung	53
5.2.2. Gesetzgebung	55
Kapitel 6. Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit	59
6.1. Vereinigungsfreiheit und effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen	59
6.1.1. Kontext	59
6.1.2. Initiativen auf Landes- und regionaler Ebene	60
6.2. Die Abschaffung von Zwangsarbeit und Kinderarbeit	61
6.2.1. Kontext	61
6.2.2. Initiativen auf Landes- und regionaler Ebene	61
6.3. Gleichstellung und Nichtdiskriminierung.....	62
6.3.1. Kontext	62
6.3.2. Initiativen auf Landes- und regionaler Ebene	63
6.4. Arbeitsschutz	64
6.4.1. Kontext	64
6.4.2. Initiativen auf Landes- und regionaler Ebene	65
Kapitel 7. Beschäftigungspolitik und Beschäftigungsförderung	69
7.1. Kontext.....	69
7.2. Initiativen auf Landes- und regionaler Ebene.....	69
Kapitel 8. Arbeitnehmerschutz.....	73
8.1. Entlohnung.....	73
8.1.1. Kontext	73
8.1.2. Initiativen auf Landes- und regionaler Ebene	74
8.2. Arbeitszeit.....	76
8.2.1. Kontext	76
8.2.2. Initiativen auf Landes- und regionaler Ebene	77
8.3. Vertragsbeendigung und Deaktivierung.....	79
8.3.1. Kontext	79

8.3.2. Initiativen auf Landes- und regionaler Ebene	80
8.4. Schutz personenbezogener Daten von Beschäftigten	82
8.4.1. Kontext	82
8.4.2. Initiativen auf Landes- und regionaler Ebene	82
8.5. Streitbeilegung	84
8.5.1. Kontext	84
8.5.2. Initiativen auf Landes- und regionaler Ebene	85
Kapitel 9. Soziale Sicherheit	89
9.1. Kontext.....	89
9.2. Initiativen auf Landes- und regionaler Ebene.....	90
Kapitel 10. Vertretung und sozialer Dialog.....	93
10.1. Kontext.....	93
10.2. Initiativen auf Landes- und regionaler Ebene.....	93
Vertretung	93
Dreigliedriger Dialog	95
Kollektivverhandlungen und zweigliedriger Dialog.....	95
Kapitel 11. Zugang zu Informationen.....	99
11.1. Kontext.....	99
11.2. Initiativen auf Landes- und regionaler Ebene.....	99
Kapitel 12. Einhaltung von Vorschriften.....	103
12.1. Kontext.....	103
12.2. Initiativen auf Landes- und regionaler Ebene.....	104
12.2.1. Vollzug, Sanktionen und damit zusammenhängende Aufsichtsmechanismen.....	104
12.2.2. Zulassungs- und Berichtspflichten	105
Kapitel 13. Die Arbeit der IAO und andere internationale Initiativen	107
13.1. Der Beitrag der IAO zu globalen Erkenntnissen.....	107
13.2. Fachliche Hilfe und Forschungsarbeiten der IAO zur Unterstützung der Mitgliedstaaten.....	109
13.3. Breitere internationale Initiativen	111
Kapitel 14. Eine Norm über menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie	113
14.1. Die rasche Entwicklung der Plattformökonomie und Schritte zu ihrer Regulierung.....	113
14.2. Lehren aus Recht und Praxis.....	114
14.3. Warum ist eine Norm erforderlich?.....	115
Das Potenzial für vereinfachte und beschleunigte Verfahren zur Änderung des künftigen Instruments bzw. der künftigen Instrumente.....	117
Der Fragebogen	117
Fragebogen	119

Liste der Abbildungen

1. Anzahl aktiver Plattformen, die Unternehmen und Kunden mit Arbeitskräften zusammenbringen, weltweit, ausgewählte Kategorien	16
2. Anteil aller Arbeitnehmer auf großen Online-Plattformen weltweit, führende 15 Länder (in Prozent)	19

Liste der Tabellen

1. Beispiele offizieller Erhebungen mit Fragen zur Arbeit auf Plattformen.....	17
2. Durchschnittsalter der Plattformbeschäftigten gegenüber anderen Erwerbstätigen/ allen Erwerbstätigen in ausgewählten Regionen/Ländern.....	23
3. Bildungsprofil von Plattformbeschäftigten gegenüber Nicht-Plattformbeschäftigten in ausgewählten Ländern und Regionen (in Prozent).....	24
4. Anteil der Arbeitsmigranten auf Plattformen und bei Offline-Arbeiten in ausgewählten Regionen und Ländern (in Prozent).....	26
5. Rechtsinstrumente zur Plattformarbeit	40
6. Definition eines „Plattformplattformbeschäftigten“ in ausgewählten nationalen Rechtsinstrumenten.....	45
7. Definitionen von Plattformen/digitalen Arbeitsplattformen in ausgewählten Rechtsinstrumenten.....	47

Liste der Kästen

1. Was wissen wir über Informalität auf Arbeitsplattformen?.....	27
2. Rechtsprechung zur Vereinigungsfreiheit in Italien	60
3. Arbeitsmigranten auf Plattformen	62
4. Kollektivvereinbarungen mit Bestimmungen zur Arbeitszeit	78
5. Initiative der Plattformen zur Beilegung von Streitigkeiten im Bereich Crowdwork.....	86
6. Dreigliedrige Arbeitsgruppe zur Vertretung in Singapur	95
7. Frankreich – Einrichtung der Behörde für soziale Beziehungen von Beschäftigungsplattformen (ARPE)	96
8. Beispiele für Kollektivvereinbarungen	96
9. Maßnahmen in Bezug auf algorithmische Transparenz und das Gewerkschaftsgeheimnis in der Kollektivvereinbarung von Just Eat Spain.....	100

► Einleitung

1. In der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit, die die Internationale Arbeitskonferenz auf ihrer 108. Tagung (2019) angenommen hat, wurden alle Mitgliedstaaten der IAO aufgerufen, „Politiken und Maßnahmen [zu ergreifen], die einen angemessenen Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten gewährleisten und den Herausforderungen und Chancen Rechnung tragen, die sich durch den digitalen Wandel in der Arbeitswelt, einschließlich der Plattformarbeit, ergeben“.
2. Die Plattformökonomie ist eine der bedeutendsten Erscheinungsformen der Veränderungen, die durch die Digitalisierung der Welt der Arbeit verursacht wurden. Das Wachstum dieser Wirtschaft hat für Unternehmen neue Märkte eröffnet und neue Arbeitsplätze und Einkommensmöglichkeiten geschaffen, oft mit hoher Flexibilität und niedrigen Zugangsbarrieren für Arbeitnehmer. Vorteile ergaben sich auch für Verbraucher durch kostengünstigere und leichter erhältliche Waren und Dienstleistungen, insbesondere in unterversorgten Gebieten. Die Plattformökonomie verändert gleichzeitig in bedeutender Weise, wie Arbeit organisiert und durchgeführt wird, mit neuen Herausforderungen bei der Sicherstellung, dass Plattformbeschäftigte* Zugang zu menschenwürdiger Arbeit haben.
3. Der Verwaltungsrat der IAO beschloss auf seiner 341. Tagung (März 2021), „das Amt zu ersuchen, im Jahresverlauf 2022 eine dreigliedrige Sachverständigentagung zum Thema ‘Menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie’ einzuberufen“;¹ die Tagung fand in Genf vom 10. bis 14. Oktober 2022 statt. Nachdem er über die Ergebnisse der Sachverständigentagung informiert worden war, beschloss der Verwaltungsrat auf seiner 346. Tagung (Oktober–November 2022), einen Gegenstand betreffend menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie auf die Tagesordnung der 113. Tagung (2025) der Konferenz zu setzen, und er ersuchte das Amt, auf seiner 347. Tagung (März 2023) eine Analyse normativer Lücken als Entscheidungsgrundlage für die Art des in die Tagesordnung der Konferenz aufzunehmenden Gegenstands vorzulegen.²
4. Schließlich beschloss der Verwaltungsrat auf seiner 347. Tagung (März 2023) nach Kenntnisnahme der vom Amt durchgeführten Analyse normativer Lücken,³ in die Tagesordnung der 113. Tagung (Juni 2025) einen Normensetzungsgegenstand mit dem Verfahren der zweimaligen Beratung aufzunehmen.⁴ Im Einklang mit der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz bezüglich des Verfahrens der zweimaligen Beratung⁵ hat das Amt den vorliegenden Bericht erstellt, der aktuelle Informationen über die Plattformarbeit und die diesbezüglichen Regularien und Gepflogenheiten aus allen Teilen der Welt enthält. Er soll bei den Beratungen der Konferenz als Informationsgrundlage dienen und Mitgliedstaaten dabei unterstützen, den im Anhang enthaltenen Fragebogen zu beantworten.

*1 Für die Zwecke dieses Berichts bezieht sich der Begriff „Plattformbeschäftigte“ auf sämtliche Personen, die auf oder über digitale Plattformen Arbeit verrichten, unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus, mithin auf alle „Plattformerwerbstätigen“ (siehe Fragebogen).

¹ IAO, *Minutes of the 341st Session of the Governing Body of the International Labour Office*, GB.341/PV, 2021, Abs. 50 (c).

² IAO, *Minutes of the 346th Session of the Governing Body of the International Labour Office*, GB.346/PV, 2022.

³ IAO, *Eine Analyse der normativen Lücken in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie*, GB.347/POL/1, 2023.

⁴ IAO, *Minutes of the 347th Session of the Governing Body of the International Labour Office*, GB.347/PV(Rev.), 2023, Abs. 876.

⁵ IAO, *Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz*, Art. 46 (1).

5. Der Bericht beginnt mit einer Einführung in die Plattformökonomie, in der ihr rasches Wachstum dargestellt und ihre Vielfalt untersucht wird (Kapitel 1). Anschließend befasst er sich mit der Dynamik der Arbeit in der Plattformökonomie, indem er die Aufmerksamkeit auf Plattformen lenkt, die Unternehmen und Kunden mit Arbeitskräften zusammenbringen. Er analysiert das Wachstum und die Prävalenz der Plattformarbeit und erörtert die Merkmale der Plattformbeschäftigten (Kapitel 2).
6. Im Weiteren erörtert der Bericht die bestehenden Regulierungsrahmen. Er untersucht die Anwendbarkeit der internationalen Arbeitsnormen auf die Plattformarbeit unter Hervorhebung der Bedeutung des Rahmens, den die bestehenden IAO-Normen bieten, und zeigt gleichzeitig bestehende Lücken auf. Er gibt außerdem einen Überblick über die Rechtsinstrumente und Praktiken in den Mitgliedstaaten und untersucht die Vielfalt der Ansätze für regulatorische Interventionen (Kapitel 3). Anschließend wird beschrieben, wie Länder Plattformen und Plattformbeschäftigte definieren (Kapitel 4).
7. Es folgt eine detailliertere Beschreibung der legislativen Instrumente⁶ und Praktiken im Zusammenhang mit den verschiedenen Dimensionen der menschenwürdigen Arbeit. Bezugnehmend auf Rechtsprechung und Gesetzgebung wird erörtert, wie das Arbeitsverhältnis eingestuft und wie diese Frage in den Mitgliedstaaten behandelt wird (Kapitel 5). In Kapitel 6 wird die Anwendung grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit auf Plattformenbeschäftigte diskutiert. Es folgt eine Einführung in die Auswirkungen der Plattformökonomie auf die Schaffung von Arbeitsplätzen, einschließlich der von Mitgliedstaaten ergriffenen Maßnahmen, um ihr Potenzial für die Schaffung von Arbeitsplätzen zu nutzen (Kapitel 7).
8. Anschließend werden im Bericht Trends, Lücken und neu entstehende legislative Praktiken beim Arbeitnehmerschutz für Plattformbeschäftigte vorgestellt (Kapitel 8). Die Analyse befasst sich mit Entlohnung, Arbeitszeiten, Vertragsbeendigung oder -deaktivierung, Datenschutz und Mechanismen zur Beilegung von Streitigkeiten. Der Bericht zeigt, dass sich trotz der Komplexität und besonderen Merkmale der Plattformarbeit ein Trend zur Ausweitung dieser Schutzmaßnahmen auf Plattformbeschäftigte abzeichnet, wobei einige dieser Schutzmechanismen auch auf Selbstständige ausgedehnt werden.
9. Kapitel 9 befasst sich mit dem Thema der sozialen Sicherheit und erörtert Ansätze der Mitgliedstaaten zur Ausweitung des Sozialversicherungsschutzes auf Plattformbeschäftigte. Fragen der Vertretung der Beschäftigten und der Plattformen sowie der zwei- und dreigliedrige soziale Dialog sind weitere wichtige Aspekte des rechtlichen Rahmens, die in Kapitel 10 erörtert werden. Der Bericht befasst sich auch mit dem Zugang zu Informationen und nennt Beispiele für nationale Maßnahmen zur Gewährleistung von Transparenz und zum Schutz der Arbeitnehmerrechte, insbesondere bei der Nutzung von Algorithmen (Kapitel 11). Ferner werden im Bericht von Mitgliedstaaten angewandte Maßnahmen zur Einhaltung und Durchsetzung von Vorschriften, einschließlich der Sanktionen bei Nichteinhaltung, untersucht (Kapitel 12).
10. Nach der Beschreibung von Gesetzgebung und Praxis wird im Bericht erörtert, wie das Amt und andere internationale Organisationen im Bereich der Plattformarbeit tätig geworden sind (Kapitel 13). Das Amt hat nicht nur ein breites Spektrum von Forschungstätigkeiten entwickelt, es wird auch immer öfter ersucht, einer wachsenden Zahl von Mitgliedstaaten Unterstützung zu leisten, die bereit sind, Vorschriften und Maßnahmen zur Plattformarbeit einzuführen. Der Bericht

⁶ Dieser Begriff wird hier im weiteren Sinne des Wortes verwandt und beinhaltet Gesetze, Verordnungen, Richtlinienensammlungen und andere Rechtsinstrumente. Er bezieht sich auch auf Kollektivvereinbarungen und Gerichtsentscheidungen, die für Plattformen und Plattformarbeit von Relevanz sind.

schließt mit den wichtigsten Erwägungen des Amtes in Bezug auf die Normensetzung zur menschenwürdigen Arbeit in der Plattformökonomie (Kapitel 14).

11. Der Bericht enthält den Fragebogen, für den die Regierungen ersucht werden, „die maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu befragen, bevor sie ihre Antworten endgültig fertigstellen“. ⁷ Die Antworten sollen beim Amt „sobald wie möglich, keinesfalls aber später als 11 Monate vor Eröffnung der Tagung der Konferenz eintreffen, auf der die erste Beratung stattfinden soll“ ⁸ (Juni 2025).

⁷ IAO, *Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz*, Art. 46 (1).

⁸ IAO, *Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz*, Art. 46 (2).

► Kapitel 1

Die Entstehung und Vielfalt der Plattformökonomie

12. Seit ihrer Entstehung in den 1990er Jahren hat die Plattformökonomie rasch an Größe und Bedeutung gewonnen, was vor allem auf technologische Entwicklungen zurückzuführen ist, beispielsweise der Zugang zu Smartphones, das Hochgeschwindigkeitsinternet, Cloud Computing und wachsende Möglichkeiten, Daten zu extrahieren, zu verwerten und nachzuverfolgen.⁹
13. Es gibt keine international vereinbarte Terminologie oder Definition dafür, was unter Plattformökonomie zu verstehen ist. Es werden unterschiedliche Begriffe verwendet, z.B. „kollaborative Wirtschaft“, „Peer-to-Peer-Wirtschaft“, „Gig-Economy“, „On-Demand-Economy“ oder „Plattformökonomie“. ¹⁰Der letztgenannte Begriff wird jedoch besonders oft verwendet, da er das besondere Merkmal dieser wirtschaftlichen Tätigkeiten hervorhebt – namentlich die Tatsache, dass sie über digitale Plattformen abgewickelt werden.¹¹
14. Digitale Plattformen wurden beschrieben als „digitale Infrastrukturen, die es zwei oder mehr Gruppen ermöglichen, untereinander zu agieren [und] sich als Vermittler zu positionieren“. ¹²Eine ähnliche Beschreibung betrachtet digitale Plattformen als „ein Unternehmen, das das Internet nutzt, um wirtschaftlich vorteilhafte Interaktionen zwischen zwei oder mehr unabhängigen Gruppen von Nutzern zu ermöglichen“. ¹³Das von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), der IAO und Eurostat erstellte *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work* verfolgt einen ähnlichen Ansatz und beschreibt die digitale Plattform als „eine ‚digitale‘ Schnittstelle oder einen ‚Online-Dienstleister‘ ..., positioniert zwischen Anbietern von Dienstleistungen oder Gütern und ihren Kunden“. ¹⁴Für die Zwecke dieses Berichts wurde die letztgenannte Beschreibung genutzt.
15. Die Plattformökonomie ist dynamisch und expandiert, und sie umfasst „Milliarden von Nutzern auf der Angebots- und Nachfrageseite, Millionen von App-Entwicklern, Tausende von digitalen Infrastrukturfirmen und Hunderte von vielseitigen Plattformunternehmen.“ ¹⁵Die genaue Ermittlung der Anzahl von Plattformen ist nach wie vor herausfordernd, da sich die meisten Daten auf größere Unternehmen beziehen. Ein indikativer Maßstab für die Größe dieser Unternehmen ist die Marktkapitalisierung. 2018 verfügten 242 digitale Plattformen über eine Marktkapitalisierung oder -bewertung von mindestens 100 Millionen US-Dollar. Ihr kombinierter Marktwert erreichte 7,1 Billionen US-Dollar, wobei 69 Prozent dieses Wertes auf die sieben größten Unternehmen entfielen. ¹⁶Seither haben diese sieben Unternehmen ihren Marktwert mehr als verdoppelt und sind

⁹ Zoltan J. Acs et al., „The Evolution of the Global Digital Platform Economy: 1971–2021“, *Small Business Economics* 57, Nr. 4 (2021): 1629–1659.

¹⁰ Jacques Bulchand-Gidumal und Santiago Melián Gonzáles, *La revolución de la economía colaborativa* (Madrid: LID Editorial, 2018).

¹¹ Florian A. Schmidt, *Digital Labour Markets in the Platform Economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work* (Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017).

¹² Nick Srnicek und Laurent De Sutter, *Platform Capitalism* (Cambridge: Polity Press, 2017), 30.

¹³ Vera Demary und Christian Rusche, *The Economics of Platforms* (Köln: Institut der deutschen Wirtschaft, 2018), 8.

¹⁴ OECD, IAO und Eurostat, *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*, 2023, 40.

¹⁵ Acs et al., 3.

¹⁶ KPMG, *Unlocking the Value of the Platform Economy*, 2018.

jetzt 10,2 Billionen US-Dollar wert.¹⁷ Der Plattform-Index,¹⁸ der den Marktwert der 25 größten börsennotierten Plattformunternehmen abbildet, hat sich in den Jahren 2017–21 deutlich besser entwickelt als der Nasdaq, der Dow Jones und der DAX40.

16. Obwohl sie sich durch eine große Vielfalt auszeichnet, kann die Plattformökonomie als das Ökosystem beschrieben werden,¹⁹ in dem digitale Plattformen tätig sind. Sie umfasst eine Vielzahl von Tätigkeiten, von globaler über regionale bis lokaler Art,²⁰ und beherbergt vielfältige Arten von digitalen Plattformen, Geschäftsmodellen und Betriebssektoren. Einige digitale Plattformen bieten gemeinnützige Dienste an, während andere eine stark gewerbliche und gewinnorientierte Ausrichtung haben. Was die Marktteilnehmer betrifft, so kann es sich bei digitalen Plattformen um Peer-to-Peer (P2P), Business-to-Business (B2B), oder um Business-to-Consumer (B2C) handeln. Sie dienen als Verbindungsstellen für Angebot und Nachfrage in verschiedenen Bereichen, z.B. neue oder gebrauchte Konsum- und Industriegüter, audiovisuelle Inhalte, professionelle Dienstleistungen oder Arbeit.²¹
17. Die Plattformökonomie existiert in einer großen und wachsenden Zahl von Sektoren und Subsektoren wie beispielsweise (unter anderem): Beherbergung, Werbung und Marktforschung, Kunst, Unterhaltung und Erholung, Pflegedienste, Bildung, Finanzdienstleistungen, Informationen und Kommunikation, Reparatur von persönlichen Gegenständen und Haushaltswaren, Transport sowie Groß- und Einzelhandel.

1.1. Geschäftsmodelle, Wettbewerbsvorteile und Marktmacht

18. Die meisten Plattformen unterscheiden sich von konventionellen Unternehmen durch ihre inhärente Struktur, die darauf ausgerichtet ist, die Interaktion zwischen Kunden und Anbietern zu erleichtern und so auf beiden Seiten der Wertschöpfungskette Wert zu schaffen. Dementsprechend hängt der Wert der Plattform weitgehend von ihrer Fähigkeit ab, Nachfrage und Angebot zusammenzubringen. Es haben sich verschiedene Geschäftsmodelle entwickelt, um Waren und Dienstleistungen anzubieten, darunter:²²
 - **Open source** – Plattformen, die eine Dienstleistung kostenlos anbieten, mit Schaffung von Wert und Wertschöpfung durch Abonnements (in der Regel für institutionelle Kunden).
 - **Freemium** – Plattformen, die einen begrenzten Dienst kostenlos anbieten, mit Wertschöpfung durch Premium-Abonnements.
 - **Werbefinanziert** – Eine Familie von Plattform-Geschäftsmodellen, die hauptsächlich durch Werbung Wert erzeugt.
 - **Abonnementbasiert** – Plattformen, bei denen die Nutzer ein einzelnes Abonnement bezahlen und Zugriff auf das Produkt oder die Dienstleistung haben.
 - **Zweiseitige „On-demand“** – Plattformen, die als Mittler zwischen zwei Parteien agieren, mit unterschiedlichem Ausmaß von Kontrolle über die Transaktion. Diese Plattformen erzeugen

¹⁷ CompaniesMarketCap, „Largest Companies by Market Cap“, CompaniesMarketCap database, eingesehen am 14. November 2023.

¹⁸ Für weitere Informationen siehe Ecodynamics, *Platform Index – Top 15 Modern Platforms*, 2020.

¹⁹ Acs et al.

²⁰ Namita Datta et al., *Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work* (Weltbank, 2023).

²¹ IAO, *World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*, 2021.

²² Paul Langley und Andrew Leyshon, „Platform Capitalism: The Intermediation and Capitalisation of Digital Economic Circulation“, *Finance and Society* 3, Nr. 1 (2017): 11–31.

Wert durch Gebühren pro Nutzung, die bei der Interaktion zwischen den Parteien erhoben werden.

19. Der Hinweis ist wichtig, dass es sich bei diesen Modellen um Idealtypen handelt.²³ Viele Plattformen nutzen jedoch mehr als ein Geschäftsmodell oder sogar Modelle, die hier nicht beschrieben wurden.
20. **Digitale Plattformen haben verschiedene Wettbewerbsvorteile.** Digitale Plattformen verringern die Transaktionskosten bei der Bereitstellung von Waren und Dienstleistungen und reduzieren Informationsasymmetrien auf dem Markt, da der Nutzer verschiedene Dienste mit unterschiedlichem Preis oder unterschiedlicher Qualität vergleichen kann, bevor er eine Entscheidung trifft.²⁴ Digitale Plattformen profitieren auch von Skaleneffekten. Nach Einrichtung der anfänglichen Struktur senken hohe Transaktionsvolumina die Kosten für jede zusätzliche Einheit, so dass der Mehrwert der Plattform mit der Größe zunimmt, was neue Teilnehmer für die vermittelten Transaktionen anzieht. Diese positive Rückkopplung wird als "Netzwerkeffekt" bezeichnet, und je größer die Plattform ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass sie zu geringen oder ohne weitere Kosten weiter wächst. Ein weiterer Wettbewerbsvorteil der Plattformen sind unklare regulatorische Bestimmungen, die ihnen in manchen Rechtsordnungen zugutekommen. Hinzu kommt, dass die Plattformen selbst nur geringe Kosten im Zusammenhang mit der Unterauslastung von Ressourcen (Vorratshaltung, ungenutzte Arbeitsstunden oder Wartezeiten) tragen müssen, da sie diese Kosten auf die Anbieter abwälzen.²⁵
21. **Unter bestimmten Umständen können digitale Plattformen eine erhebliche Marktmacht ausüben.** Auf der Nachfrageseite können Plattformen als Monopson agieren, indem sie einseitig die Zugangsbedingungen verschärfen und Exklusivität verlangen oder finanzielle Kommissionen erhöhen. Auf der Angebotsseite können Plattformen als Monopolisten auftreten, was es ihnen beispielsweise ermöglicht, Nutzergebühren anzuheben. Wo sie vorhanden ist, erhöht diese doppelte Wertschöpfung die Vermittlungseinnahmen, und dies steht in direktem Zusammenhang mit dem oben genannten Netzwerkeffekt.²⁶ Während kleine Firmen von Plattformen profitieren können, indem sie Zugang zu Märkten erhalten, ihren Marktanteil erhöhen und ihren digitalen Transformationsprozess vorantreiben, kann die relative Verhandlungsmacht von Plattformen und kleinen Unternehmen sehr unterschiedlich sein.²⁷
22. Der Eintritt von Plattformen in einen Wirtschaftssektor kann zu einem Rückgang der Marktpreise in diesem Sektor führen. Abhängig von der Marktkraft der Plattformen in jedem einzelnen Sektor kann eine Verringerung der Kosten entweder hauptsächlich an die Verbraucher weitergereicht werden oder zu einer höheren Gewinnspanne der Plattform führen und so von der Plattform vereinnahmt werden. Die Vermögenskonzentration in großen Plattformen ermöglicht es ihnen, Innovationen zu kontrollieren, die digitale Infrastruktur zu gestalten und Eintrittsbarrieren zu errichten.²⁸

²³ Gennaro Cuofano, „[Digital Business Models Map](#)“, in *Medium*, 31. Januar 2019.

²⁴ Eric Brousseau und Thierry Pénard, „[The Economics of Digital Business Models: A Framework for Analyzing the Economics of Platforms](#)“, *Review of Network Economics* 6, Nr. 2 (2007): 81–114.

²⁵ José Moisés Martín Carretero, „[Las plataformas digitales como modelo de negocio](#)“, in *Las plataformas digitales y el mercado de trabajo*, Hrsg. María Luz Rodríguez Fernández (Madrid: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018), 15–34.

²⁶ Martín Carretero.

²⁷ Filipe Da Silva, Julia De Furquim und Georgina Núñez Reyes, *La libre competencia en la economía digital: las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) en América Latina y el impacto del COVID-19* (Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Lateinamerika und die Karibik (ECLAC), 2020).

²⁸ IAO, *World Employment and Social Outlook 2021*.

23. **Algorithmen sind ein bestimmendes Merkmal digitaler Plattformen**,²⁹ und dies sogar in einem Umfang, dass manche die „Algorithmus-Revolution und Cloud Computing [als] Grundlagen der Plattformökonomie“ ansehen.³⁰ Algorithmen spielen bei der Verarbeitung und Verfolgung großer Datenmengen eine entscheidende Rolle, was für Plattformen, die von einer effizienten Abstimmung von Angebot und Nachfrage abhängig sind, unerlässlich ist. Algorithmen können Nachfragespitzen erkennen und Anbietern Hinweise zum optimalen Zeitpunkt und Ort ihres Dienstleistungsangebots geben³¹ und so Transaktionskosten durch die Minimierung des Leerlaufs von Ressourcen verringern. Außerdem ermöglichen sie es Plattformen, Preise durch dynamische Preisgestaltung in Echtzeit anzupassen. Darüber hinaus erleichtern Algorithmen die Ermittlung des Kundenverhaltens und die Erstellung von Kundenprofilen mit dem Ziel, Kunden personalisierte Lösungen anzubieten.³²

²⁹ Dieser Bericht verweist auf digital kodierte und von Computern ausgeführte Algorithmen, deren Prozessdaten weiterverarbeitet werden; aus Sara Baiocco et al., *The Algorithmic Management of Work and Its Implications in Different Contexts*, European Commission JRC Working Paper Series on Labour, Education and Technology Nr. 2022/02, 2022.

³⁰ Martin Kenney und John Zysman, „*The Rise of the Platform Economy*“, *Issues in Science and Technology* 32, Nr. 3 (2016): 61–69.

³¹ Alex J. Wood, „*Algorithmic Management: Consequences for Work Organisation and Working Conditions*“, European Commission JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology Nr. 2021/07, 2021.

³² Cuofano.

► Kapitel 2

Die Art der Arbeit auf Plattformen

2.1. Plattformen, die Unternehmen und Kunden mit Arbeitskräften zusammenbringen

24. In der Plattformökonomie gibt es Plattformen, die Unternehmen und Kunden mit Arbeitskräften zusammenbringen, indem sie entweder als Vermittler agieren oder Arbeitnehmer direkt beauftragen, bestimmte Dienste zu erbringen.³³ Während sich Kapitel 1 mit der Plattformökonomie in ihrer Gesamtheit befasst, konzentrieren sich die folgenden Kapitel auf diese Arten von Plattformen sowie auf die Arbeit, die auf ihnen oder über sie durchgeführt wird.³⁴ Denn in der Tat beziehen sich die meisten legislativen Maßnahmen im Zusammenhang mit der Plattformökonomie auf Arbeit, die auf oder über Plattformen dieser Art geleistet wird, wie im nachfolgenden Kapitel 3 dargestellt.
25. Eine wichtige Unterscheidung kann zwischen ortsgebundenen und Online-Plattformen getroffen werden. Bei **ortsgebundenen Plattformen** werden die Dienstleistungen von Personen an einem bestimmten Ort erbracht (beispielsweise Lieferdienste, Personenbeförderung oder Hausarbeit). Demgegenüber werden im Fall von **Online-Plattformen** Dienste von Arbeitskräften ortsunabhängig erbracht (beispielsweise Software-Programmierung, Übersetzungsdienste oder Moderation von Inhalten). Online-Plattformen können weiter unterteilt werden in Crowdwork- (oder Mikroaufgaben-)Plattformen, freiberufliche Plattformen und wettbewerbsorientierte Programmierungsplattformen, wobei einige Wissenschaftler darüber hinaus die Schaffung von Inhalten (wie YouTube) als eine zusätzliche Unterkategorie der Online-Plattformen ebenfalls berücksichtigen.³⁵
26. Während einige Plattformen sich dafür entschieden haben, bei der Beschäftigung von Arbeitskräften Arbeitsverträge zu verwenden, bezeichnet sich die Mehrheit als technologische Vermittler und stuft die meisten Arbeitskräfte als Selbstständige ein. Diese Einstufung hat bedeutende Auswirkungen auf den Zugang zum Arbeitnehmer- und Sozialschutz, die Arbeitsbeziehungen und den übergreifenden Rahmen der Beschäftigung innerhalb dieser Plattformen, so dass ein großer Teil der gegenwärtigen Diskussion über Plattformarbeit sich mit dieser Frage beschäftigt.³⁶

2.1.1. Anzahl der Plattformen und Verbreitung der Plattformarbeit

27. Um die Anzahl der Plattformen, die Unternehmen und Kunden mit Arbeitskräften zusammenbringen, und ihre sektorale Verteilung zu verstehen, wurde eine Schätzung auf der Grundlage unterschiedlicher Informationsquellen vorgenommen. Die Ergebnisse lassen darauf schließen,

³³ OECD, IAO und Eurostat, *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*.

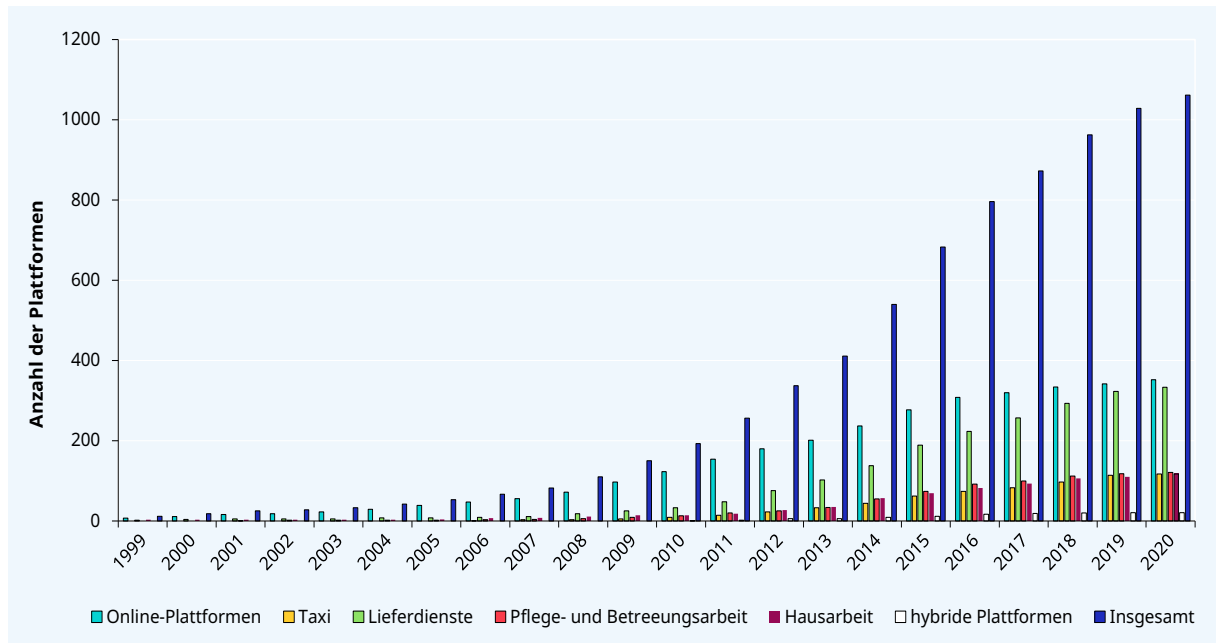
³⁴ Da er sich auf Arbeit konzentriert, die über oder auf Plattformen geleistet wird, die Unternehmen und Kunden mit Arbeitskräften zusammenbringen, befasst sich der weitere Verlauf dieses Berichts nicht mit Plattformen, die beim Verkauf von Waren als Online-Mittler agieren oder die temporäre Nutzung physischer Güter koordinieren.

³⁵ Agnieszka Piasna, Wouter Zwysen und Jan Drahokoupil, *The Platform Economy in Europe: Results from the Second ETUI Internet and Platform Work Survey*, ETUI-Arbeitspapier Nr. 2022.05, 2022.

³⁶ IAO, *Decent Work in the Platform Economy: Reference Document for the Meeting of Experts on Decent Work in the Platform Economy*, MEDWPE/2022, 2022.

dass die Anzahl dieser Plattformen erheblich zugenommen hat, von 193 im Jahr 2010 auf 1.070 im Jahr 2023.³⁷ Die größte Anzahl dieser Plattformen entfiel auf Online-Plattformen (357), gefolgt von Plattformen im Sektor Lieferdienste (334), in der Pflege- und Betreuungsarbeit (121), im Bereich der individuellen Personenbeförderung (119), in der Hausarbeit (117) sowie einer kleinen Anzahl hybrider Plattformen (22), die unterschiedliche Dienstleistungen anbieten.³⁸

► **Abbildung 1. Anzahl aktiver Plattformen, die Unternehmen und Kunden mit Arbeitskräften zusammenbringen, weltweit, ausgewählte Kategorien**



Quelle: Uma Rani et al., *Rise of digital labour platforms: Do we see a consolidation through mergers and acquisitions?*, erscheint demnächst, basierend auf der Crunchbase-Datenbank.

28. Es ist schwierig, sich ein Bild der über Plattformen beschäftigten Personen zu verschaffen, weil es keine vereinbarten Definitionen und Messmethoden gibt. Es gibt Fragen im Zusammenhang mit der Arbeit auf Plattformen in offiziellen Erhebungen, darunter Arbeitskräfteerhebungen, Erhebungen über Internetnutzung, andere Arten von Haushaltserhebungen und Unternehmensbefragungen,³⁹ sie sind aber immer noch rar und oft nicht vollständig vergleichbar. Es gibt verschiedene andere Ansätze zur Schätzung der Prävalenz der Arbeit auf Plattformen, beispielsweise inoffizielle Erhebungen und von den Plattformen bereitgestellte Informationen, was Vor- und Nachteile mit sich bringt.⁴⁰ Kürzlich hat die Weltbank unter Anwendung zweier unterschiedlicher Methoden eigene Schätzungen der Beschäftigten auf Online-Plattformen vorgenommen.⁴¹

³⁷ Dies sind aktualisierte Zahlen aus dem *World Employment and Social Outlook 2021* der IAO, die mithilfe der Crunchbase-Datenbank erstellt wurden. Diese Datenbank ist selbstberichtend und erfasste zu dieser Zeit 98 Länder weltweit, was bedeuten kann, dass einige aktive Plattformen, insbesondere in Ländern mit niedrigem Einkommen, nicht aufgeführt wurden.

³⁸ IAO, *World Employment and Social Outlook 2021*.

³⁹ OECD, IAO and Eurostat, *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*.

⁴⁰ Siehe beispielsweise Otto Kässi, Vili Lehdonvirta und Fabian Stephany, „How Many Online Workers are There in the World? A Data-Driven Assessment“, *Social Science Research Network* (2021).

⁴¹ Die erste Methode verwendet Plattformen als Quellen, mit Anpassungen für mehr als einen Beschäftigten pro Konto und Beschäftigte mit Mehrfachkonten, während die zweite Methode eine Random-Domain-Intercept-Technologie anwendet.

► **Tabelle 1. Beispiele offizieller Erhebungen mit Fragen zur Arbeit auf Plattformen**

Land	Jahr	Erhebung	Bezugszeitraum	Prävalenz	Definition/Zielpopulation
Brasilien	2022	Haushalts- erhebung	1 Woche	1,7 % der pri- vaten Beschäf- tigung	Plattformen, die Unternehmen und Kunden mit Arbeitskräften zusammenbringen (Haupttätigkeit)
Kanada	2015–16	Arbeitskräfte- erhebung	12 Monate	0,3 % der Bevöl- kerung 18 Jahre und älter	Nur Plattformen für Personenbeförderung
	2018	Kanadische Erhebung von Verbraucher- erwartungen	Unbekannt	1,2 % der Erwerbsbevöl- kerung	Plattformen, die Unternehmen und Kunden mit Arbeitskräften zusammenbringen
Chile	ab 2021	Arbeitskräfte- erhebung	1 Woche	0,5 % der Erwerbsbevöl- kerung	Plattformen, die Unternehmen und Kunden mit Arbeitskräften zusammenbringen (Haupttätigkeit)
Dänemark	2017	Arbeitskräfte- erhebung	12 Monate	1 % der Erwerbsbevöl- kerung	Plattformen, die Unternehmen und Kunden mit Arbeitskräften zusammenbringen
Frankreich	2017	Arbeitskräfte- erhebung	1 Woche	0,8 % der Beschäftigten	Plattformen, die Unternehmen und Kunden mit Arbeitskräften zusammenbringen
Italien	2018	INAPP-PLUS	12 Monate	0,49 % der erwachsenen Bevölkerung	Plattformen, die Unternehmen und Kunden mit Arbeitskräften zusammenbringen
Philippinen	2021	Arbeitskräfte- erhebung	1 Woche	4 % der Beschäftigten	Plattformen, die Unternehmen und Kunden mit Arbeitskräften zusammenbringen
Singapur	2020	Arbeitskräfte- erhebung	12 Monate	3,6 % der selbstständig Erwerbstätigen	Plattformen, die Unternehmen und Kunden mit Arbeitskräften zusammenbringen
Schweiz	2019	Arbeitskräfte- erhebung	12 Monate	0,4 % der erwachsenen Bevölkerung	Plattformen, die Unternehmen und Kunden mit Arbeitskräften zusammenbringen
Vereinigtes Königreich	2022	Arbeitskräfte- erhebung	12 Monate	Noch keine Schätzungen	Plattformen, die Unternehmen und Kunden mit Arbeitskräften zusammenbringen
Vereinigte Staaten	2017	Arbeitskräfte- erhebung	1 Woche	1 % der Beschäftigten	Plattformen, die Unternehmen und Kunden mit Arbeitskräften zusammenbringen
Multinational					
16 EU-Län- der und Norwegen	2018–19	Eurostat Gemein- schaftserhebung über IKT	12 Monate	3 % der erwachsenen Bevölkerung	Plattformen, die Unternehmen und Kunden mit Arbeitskräften zusammenbringen

Quellen: Brasilien, IBGE, *Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022: PNAD Contínua*, 2023; OECD, IAO und Eurostat, *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*, 2023; Chile, Instituto Nacional de Estadísticas, Mikrodaten 2021–2023; Minerva Eloisa P. Esquivias et al., „Initiatives to Measure the Size of Gig Workers and Online-related Occupations in the Philippines Using the Labor Force Survey“, auf dem 64. ISI-Weltkongress für Statistik vorgestelltes Papier, Ottawa, 2023; Costa Rica, Nacional de Estadística y Censos (INEC), *Encuesta Continua de Empleo: El teletrabajo y uso de plataformas digitales en Costa Rica: una nueva modalidad laboral*, 2023; Eurostat, „Employment Statistics – Digital Platform Workers“.

29. Die Ergebnisse der offiziellen Erhebungen lassen den Schluss zu, dass in den meisten Ländern die Prävalenz der Arbeit auf Plattformen, die Unternehmen und Kunden mit Arbeitskräften zusammenbringen, noch immer im niedrigen einstelligen Bereich liegt, mit Anteilen von 0,5 Prozent in Chile bis zu 4 Prozent der Gesamtbevölkerung in den Philippinen. Dies stimmt mit Studien überein, die auf inoffiziellen Erhebungen wie der zweiten Erhebung des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI) zur Internet- und Plattformarbeit beruhen (in denen 1,1 Prozent der Beschäftigten in 14 EU-Ländern als „Hauptplattformbeschäftigte“ und 4,3 Prozent als „alle Arten von Plattformbeschäftigten“ bezeichnet wurden)⁴². Schließlich hatte die Weltbank unter Nutzung der vorgenannten Quellen geschätzt, dass sich zwischen 154 Millionen und 435 Millionen aktive Erwerbstätige auf Online-Plattformen befinden, je nach verwendeter Methode.⁴³
30. Der Mangel an vergleichbaren Statistiken und Paneldaten stellt zwar eine Herausforderung dar, Informationen über die steigende Zahl von Plattformen und die Nachfrage nach Arbeit auf Online-Plattformen deuten jedoch darauf hin, dass die Prävalenz der Arbeit auf Plattformen ebenfalls zunimmt.
31. In Anbetracht der Herausforderungen scheint es ein wichtiges Gebot zu sein, Fragen über die Arbeit auf Plattformen in regelmäßige nationale Erhebungen aufzunehmen und die Datenerhebung zu standardisieren. In diesem Zusammenhang wurde auf der 21. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker (ICLS) im Jahr 2023 die Frage aufgeworfen, ob die Arbeit der IAO im Zusammenhang mit der Entwicklung statistischer Leitlinien zur Arbeit und Beschäftigung auf digitalen Plattformen mit dem Ziel durchgeführt werden sollte, neue Normen auf der 22. ICLS zur Diskussion vorzulegen, was von den meisten Teilnehmern befürwortet wurde.

2.1.2. Standort von Plattformen und Arbeit auf Plattformen

32. Was die Gesamtinvestitionen in Plattformen betrifft, die Unternehmen und Kunden mit Arbeitskräften zusammenbringen, so wird geschätzt, dass 57 Milliarden US-Dollar auf Asien, 46 Milliarden US-Dollar auf Nordamerika und 12 Milliarden US-Dollar auf Europa entfallen, was knapp über 96 Prozent der weltweiten Gesamtinvestitionen ausmacht.⁴⁴ Eine solche Konzentration ist auch festzustellen, wenn man sich auf Online-Plattformen beschränkt, da über 60 Prozent dieser Plattformen ihren Hauptsitz in der Europäischen Union (EU) oder in den Vereinigten Staaten von Amerika haben.⁴⁵ Eine kürzlich durchgeführte Studie der Weltbank zeigt, dass 73 Prozent der Online-Plattformen regionaler oder lokaler Art sind. Unter diesen regionalen Plattformen befanden sich 12 in Indien, 6 in China und jeweils 3 in Brasilien, Kenia und Südafrika, was darauf schließen lässt, dass Plattformen in den Schwellenländern an Bedeutung gewinnen.⁴⁶
33. Laut dem Online-Arbeitsindex 2020 (OLI 2020) des Online Labour Observatory⁴⁷ entfallen über 80 Prozent aller Beschäftigten auf großen Onlineplattformen weltweit auf 15 Länder (Abbildung 2).

⁴² Als „Hauptplattformbeschäftigte“ werden Beschäftigte bezeichnet, deren Arbeit auf einer Plattform ihre Hauptbeschäftigung darstellt, „alle Arten von Plattformbeschäftigten“ bezeichnet hingegen Beschäftigte, deren Arbeit auf der Plattform entweder eine Haupt- oder Nebenbeschäftigung darstellt.

⁴³ Datta et al. Zu beachten sind die Beschränkungen der Schätzmethoden wie im Bericht erörtert.

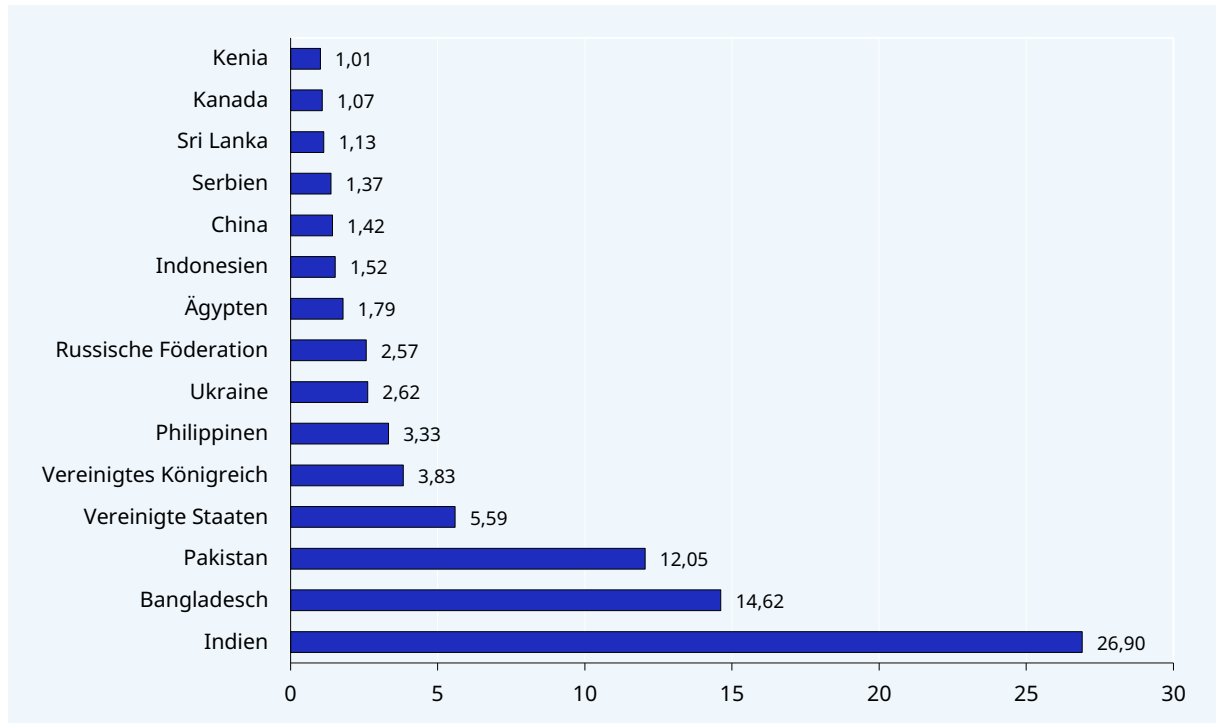
⁴⁴ IAO, *World Employment and Social Outlook 2021*.

⁴⁵ Datta et al.

⁴⁶ Datta et al.

⁴⁷ Online Labour Observatory, „[The Online Labour Index 2020: Online Labour Supply](#)“. Der Online-Arbeitsindex 2020 ist ein Wirtschaftsindikator, der Angebot und Nachfrage von freiberuflicher Arbeit länder- und berufsübergreifend misst. Er umfasst Daten von 2017 bis 2023 und zeigt Online-Konten, die von mehr als einem Beschäftigten genutzt werden, und Mehrfachkonten einzelner Beschäftigter.

► **Abbildung 2. Anteil aller Arbeitnehmer auf großen Online-Plattformen weltweit, führende 15 Länder (in Prozent)**



Anmerkung: Die OLI 2020-Erhebung (Online Labour Index) ist keine umfassende Untersuchung aller Online-Plattformen, sondern lediglich großer Online-Plattformen wie der fünf größten englischsprachigen sowie drei spanisch- und drei russischsprachiger Plattformen.

Quelle: Online Labour Observatory, „The Online Labour Index 2020: Online Labour Supply“, eingesehen am 31. August 2023.

2.2. Hauptmerkmale der Arbeit auf Plattformen

2.2.1. Niedrige Eintrittsbarrieren und Flexibilität

34. Aufgrund ihrer niedrigen Eintrittsbarrieren kann die Plattformarbeit ⁴⁸ als eine Quelle für Beschäftigungsmöglichkeiten dienen, insbesondere für manche Gruppen, die beim Zugang zum Arbeitsmarkt Schwierigkeiten haben. Viele dieser Tätigkeiten erfordern nur geringe Investitionen, in einigen Fällen sind lediglich ein Smartphone und eine Internetverbindung erforderlich. Online-Plattformen bieten Möglichkeiten, die über das hinausgehen, was Erwerbstätige normalerweise auf örtlichen Arbeitsmärkten finden, und können so für Menschen in ländlichen Gebieten wertvoll sein. ⁴⁹ Plattformen können sich auch positiv auf die Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderungen auswirken, da sie ihnen die Möglichkeit bieten, mehr persönliche Autonomie zu erlangen und Stigmatisierung zu vermeiden. ⁵⁰ Es muss zwar eingeräumt werden, dass es im

⁴⁸ Der weitere Verlauf dieses Berichts befasst sich mit Arbeit, die über oder auf Plattformen durchgeführt wird, die Unternehmen und Kunden mit Arbeitskräften zusammenbringen, indem sie als Mittler auftreten oder Arbeitskräfte direkt beauftragen, Dienste zu erbringen.

⁴⁹ Datta et al.

⁵⁰ Paul Harpur und Peter Blank, „Gig Workers with Disabilities: Opportunities, Challenges, and Regulatory Response“, *Journal of Occupational Rehabilitation* 30 Nr. 4 (2020): 511–520.

Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit Herausforderungen gibt, für Arbeitsmigranten⁵¹ und Flüchtlinge⁵² ist die Plattformarbeit jedoch auch eine Chance.

35. In einigen Fällen kann Plattformarbeit wertvolle Flexibilität bieten, insbesondere bei Arbeitszeiten und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Für viele junge Menschen ist die Plattformarbeit attraktiv aufgrund ihrer Flexibilität. Eine US-Umfrage hat gezeigt, dass zusätzliche Ersparnisse (56 Prozent), das Schließen von Einkommenslücken (52 Prozent) und der Wunsch nach Unabhängigkeit (49 Prozent) die Hauptmotivation für die Arbeit über eine Plattform waren.⁵³ Dies wird in verschiedenen Studien ebenfalls bestätigt, etwa im jüngsten Bericht der Weltbank über die Arbeit auf Online-Plattformen⁵⁴ und der Interamerikanischen Entwicklungsbank (IDB) über ortsgebundene Plattformarbeit in Mexiko.⁵⁵ In einigen Studien wird betont, dass Plattformen in einigen Fällen geringqualifizierten und jungen Erwerbstätigen Möglichkeiten für Ausbildung und berufliche Entwicklung bieten und ihnen so Arbeitserfahrungen ermöglichen, die zu höher qualifizierten Arbeitsplätzen im technischen Bereich führen könnten.⁵⁶
36. Die Plattformarbeit kann es Menschen ermöglichen, von zuhause aus zu arbeiten und Beruf und Familie leichter zu vereinbaren. Studien haben gezeigt, dass bei Frauen die Möglichkeit, von zuhause aus zu arbeiten, ein Hauptgrund für die Arbeit auf Online-Plattformen ist, da ein Viertel der auf Plattformen tätigen Frauen Kinder haben, die jünger als 6 Jahre sind.⁵⁷ Auf den ersten Blick kann dies diesen Arbeitskräften zwar wie ein Segen erscheinen, die Vorstellung, dass Plattformarbeit als Formel dient, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen zu erleichtern, kann jedoch zur Perpetuierung von Geschlechterstereotypen und von Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft beitragen.⁵⁸

2.2.2. Arbeiten auf Plattformen nach Sektor und Beruf

37. Die meisten Beschäftigten auf Plattformen, die Unternehmen und Kunden mit Arbeitskräften zusammenbringen, sind in den Sektoren Lieferdienste und Personenbeförderung tätig. Dies ist in 17 Ländern in Europa der Fall, wo von den 3,0 Prozent aller Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren, die in den letzten 12 Monaten mindestens eine Stunde auf einer digitalen Plattform gearbeitet haben, 33,3 Prozent im Zustellungssektor und 23,3 % in der Personenbeförderung tätig waren.⁵⁹ Noch mehr gilt dies in den Vereinigten Staaten, wo 62 Prozent derjenigen, die Einkommen aus Arbeits- oder Kapitalplattformen beziehen, im Transportbereich tätig sind,⁶⁰ sowie in China,⁶¹

⁵¹ Veronica Alaimo, María Noel Chaves und Nicolás Soler, *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: Cómo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital?* (Interamerikanische Entwicklungsbank, 2019).

⁵² Datta et al.

⁵³ Pew Research Center, *The State of Gig Work in 2021*, 2021.

⁵⁴ Datta et al.

⁵⁵ Oliver Azuara et al., *Digital Platforms in Mexico: What Are the Insurance Preferences and Profiles of DiDi Drivers and DiDi Food Couriers?*, IDB Technical Note Nr. 02474 (IDB, 2022).

⁵⁶ Datta et al.

⁵⁷ Uma Rani, Nora Gobel und Rishabh Kumar Dhiri, „Experiences of Women on Online Labour Platforms: Insights from Global Surveys“, in *Global Perspectives on Women, Work, and Digital Labour Platforms* (Digital Future Society, 2022), 13–23.

⁵⁸ Francesco Bogliacino et al., *Quantity and Quality of Work in the Platform Economy*, GLO-Diskussionspapier Nr. 420, 2019.

⁵⁹ Eurostat, „Employment Statistics – Digital Platform Workers“.

⁶⁰ Diana Farrell, Fiona Greig und Amar Hamoudi, „The Evolution of the Online Platform Economy: Evidence from Five Years of Banking Data“, *AEA Papers and Proceedings* 109 (2019): 362–366.

⁶¹ Wei Tu, *New Forms of Employment and Labour Protection in China*, erscheint demnächst.

Indien⁶² und Kenia,⁶³ wo 82 Prozent der Plattformbeschäftigten im Bereich der Personenbeförderung tätig sind. Was Online-Arbeitsplattformen betrifft, so handelt es sich bei den Tätigkeiten der Beschäftigten hauptsächlich um Softwareentwicklung, die Erstellung kreativer und multimedialer Inhalte sowie das Schreiben und Übersetzen. Verwaltungsarbeiten und Dateneingabe, Verkauf und Marketing sowie professionelle Dienstleistungen kommen seltener vor.⁶⁴

2.2.3. Haupt- oder Nebenbeschäftigung

38. Bei einer großen Zahl von Erwerbstätigen ergänzt ihre Plattformarbeit das Haupteinkommen und dient als zusätzliche Einkommensquelle. Nach Schätzungen der IAO ist nur für etwa 30 Prozent der Beschäftigten auf Online-Plattformen diese Plattform ihre Haupteinkommensquelle.⁶⁵ Eine Studie der Weltbank zeigt ähnliche Zahlen: nur einer von drei Beschäftigten nutzt Plattformen als Haupteinkommensquelle.⁶⁶ In den Vereinigten Staaten gehen 53 Prozent der Plattformbeschäftigten noch einer anderen Beschäftigung nach.⁶⁷ Ähnliche Trends gibt es in 17 Ländern in Europa, wo 52,2 Prozent dieser Beschäftigten ein Viertel ihres Einkommens oder weniger auf oder über Plattformen verdienen.⁶⁸ Bei ortsgebundenen Plattformen, etwa im Bereich der Personenbeförderung und der Lieferdienste, ist die Situation hingegen anders, da diese Arbeit bei geschätzten 84 bzw. 90 Prozent dieser Erwerbstätigen als Haupteinkommensquelle dient.⁶⁹
39. Diese Zahlen stimmen mit der Anzahl der Arbeitsstunden der Plattformbeschäftigten überein. Nach Erhebungen der IAO arbeiten Beschäftigte auf Online-Plattformen in einer typischen Woche durchschnittlich 27 Stunden. Die durchschnittlichen Arbeitszeiten auf diesen Plattformen sind in Entwicklungsländern jedoch länger (32 Stunden, einschließlich unbezahlter Arbeit) als in Industrieländern (20 Stunden).⁷⁰ Die Arbeitszeiten liegen bei der Personenbeförderung und Lieferdiensten zwar erheblich höher – durchschnittlich 67 bzw. 59 Stunden pro Woche –, über die Hälfte der Befragten gab jedoch an, dass sie sogar noch länger arbeiten.⁷¹ Das zeigt, dass die Plattformarbeit für die meisten Arbeitnehmer in diesen Sektoren als Hauptquelle des Arbeitseinkommens dient. Ein großer Teil dieser Erwerbstätigen gibt auch an, sieben Tage pro Woche zu arbeiten (41 bzw. 38 Prozent in den Sektoren Taxis und Lieferdienste).⁷²
40. Erhebungen der IAO zeigen, dass Beschäftigte auf Mikroaufgaben-Plattformen für jede bezahlte Stunde oder jede bezahlte Aufgabe etwa 20 Minuten mit unbezahlter Arbeit zubringen,⁷³ und auf Plattformen für Freiberufler steigt dieser Wert auf 23 Minuten.⁷⁴ Bei ortsgebundenen Plattformen

⁶² Indien, NITI Aayog, *India's Booming Gig and Platform Economy: Perspectives and Recommendations on the Future of Work*, 2022.

⁶³ Tom Kwanya und Kutoma J. Wakunuma, *Regulation of Digital Platforms for a Socially-Just Gig Economy in Kenya* (Alexander von Humboldt Institute for Internet and Society, 2023).

⁶⁴ [Online Labour Observatory](#).

⁶⁵ IAO, *World Employment and Social Outlook 2021*.

⁶⁶ Datta et al.

⁶⁷ Vereinigte Staaten, Board of Governors of the Federal Reserve System, *Economic Well-Being of U.S. Households in 2022*, 2023.

⁶⁸ Eurostat, „Employment Statistics – Digital Platform Workers“.

⁶⁹ IAO, *World Employment and Social Outlook 2021*.

⁷⁰ IAO, *World Employment and Social Outlook 2021*, 166.

⁷¹ Lange Arbeitszeiten charakterisieren mit durchschnittlich 70 bzw. 57 Stunden pro Woche auch die traditionellen Sektoren der Taxi- und Lieferdienste.

⁷² IAO, *World Employment and Social Outlook 2021*, 168.

⁷³ Unbezahlte Arbeit bezieht sich hier auf Arbeit, die ausgeführt wird und erforderlich ist, um bezahlte Aufgaben durchzuführen, bei der Entlohnung der Beschäftigten jedoch nicht berücksichtigt wird.

⁷⁴ IAO, *World Employment and Social Outlook 2021*, 166.

für Lieferdienste kann die unbezahlte Zeit nicht nur die Wartezeit zwischen den Aufträgen, sondern auch die Zeit umfassen, die mit der Behebung von Fehlern verbracht wird, wenn beispielsweise ein Restaurant einen Teil einer Bestellung vergisst.⁷⁵

41. Der Vergleich der Einkünfte von Plattform- und Nicht-Plattformbeschäftigten ergibt ein gemischtes Bild. Einige Studien über ortsgebundene Arbeit deuten darauf hin, dass Plattformbeschäftigte in den Sektoren Personenbeförderung und Lieferdienste in einigen Ländern mehr verdienen als dieselben Beschäftigten außerhalb von Plattformen.⁷⁶ Ähnliche Berichte über höhere Einkommen gibt es auch in den Sektoren Hausreparaturdienste, Transport und Sozialfürsorge.⁷⁷ Studien schätzen jedoch auch, dass ein bedeutender Anteil der Plattformbeschäftigten Stundenlöhne erzielt, die unter dem örtlichen Mindestlohn liegen.⁷⁸ Darüber hinaus lassen andere Studien den Schluss zu, dass die in Indien und den Vereinigten Staaten auf Plattformen erzielten Einkünfte 60 bis 80 Prozent niedriger sind als Einkünfte von Erwerbstätigen, die auf dem traditionellen Arbeitsmarkt ähnliche Arbeiten verrichten.⁷⁹

2.2.4. Die Rolle von Algorithmen bei der Überwachung und Kontrolle von Arbeit

42. Algorithmen werden nicht nur bei der Arbeit auf Plattformen eingesetzt, sie dienen auch immer häufiger als Werkzeug, um die Überwachung und Kontrolle der Arbeit zu verbessern. Eine umfassende Überwachung von Beschäftigten ist zwar nichts Neues, bei der technologiegestützten Verwaltung von Arbeitskräften mithilfe künstlicher Intelligenz erreichen diese Möglichkeiten jedoch ein noch nie da gewesenes Niveau.⁸⁰
43. Bei vielen Plattformen ist es ein Algorithmus, der beständig Dienste oder Aufgaben anbietet, Arbeitszeiten festlegt, die Vergütung berechnet, Bewertungs- und Rankingsysteme implementiert und letztlich darüber entscheidet, ob Beschäftigte weiterhin Dienste anbieten können. Bei ortsgebundenen Plattformen sind Geolokalisierung, Einteilung von Lieferzeiten und Überwachung der Verfügbarkeit üblich. Online-Plattformen verwenden häufig regelmäßige und stichprobenartige Screenshots, die Verfolgung der Eintippzeit, tägliche Aufgabenprotokolle oder Aufgabenqualitätskontrolle. Darüber hinaus automatisieren Algorithmen die menschliche Überwachung der Arbeit durch Kundenbewertungen und -rankings.
44. Wie bereits erwähnt, können Algorithmen die Effizienz durch eine optimierte Zuweisung von Arbeitskräften verbessern, was gleichzeitig Auswirkungen auf verschiedene Dimensionen der menschenwürdigen Arbeit haben kann und in den nächsten Kapiteln untersucht wird.

⁷⁵ Valeria Pulignano et al., *Does It Pay to Work? Unpaid Labour in the Platform Economy*, ETUI Policy Brief Nr. 15, 2021.

⁷⁶ IAO, *World Employment and Social Outlook 2021*.

⁷⁷ Willem Pieter De Groen und Ilaria Maselli, *The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market* (Centre for European Policy Studies, 2016).

⁷⁸ Janine Berg et al., *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World* (IAO, 2018).

⁷⁹ IAO, *World Employment and Social Outlook 2021*.

⁸⁰ Valerio De Stefano, *„Negotiating the Algorithm“: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection*, IAA-Hauptabteilung Beschäftigungspolitik, Arbeitspapier Nr. 246, 2018.

2.3. Merkmale der Beschäftigten auf Plattformen

2.3.1. Altersprofil

45. Beschäftigte auf Plattformen entsprechen nicht einem bestimmten Profil, wenngleich sie in der Regel jünger sind als die Erwerbsbevölkerung insgesamt. Tabelle 2 zeigt das Durchschnittsalter der Plattformbeschäftigten im Vergleich zu allen Erwerbstätigen in verschiedenen Regionen/Ländern.

► **Tabelle 2. Durchschnittsalter der Plattformbeschäftigten gegenüber anderen Erwerbstätigen/alle Erwerbstätigen in ausgewählten Regionen/Ländern**

Region/Länder	Durchschnittsalter (Jahre)	
	Plattformbeschäftigte	Andere Erwerbstätige/ alle Erwerbstätigen
Weltweit ¹	33,2 (Crowdworker)	39,5 (alle Erwerbstätigen)
Weltweit ²	31 (online); 36 (Beförderung einzelner Fahrgäste); 29 (Lieferdienste)	39,5 (alle Erwerbstätigen)
Europäische Union ³	33,9	42,4 (alle Erwerbstätigen)
Europäische Union ⁴	36,4 (Lieferdienste); 40,5 (Beförderung einzelner Fahrgäste)	42,5 (andere Erwerbstätige)
Chile ⁵	35,7	42,3 (andere Erwerbstätige)
Philippinen ⁶	34,2	39,8 (andere Erwerbstätige)

¹ Janine Berg et al., *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World* (IAO, 2018). ² IAO, *World Employment and Social Outlook 2021*. ³ Maria Cesira Urzì Brancati, Annarosa Pesole und Enrique Fernández-Macías, *New Evidence on Platform Workers in Europe: Results from the Second COLLEEM Survey* (European Commission Joint Research Centre, 2020). ⁴ Piasna, Zwysen und Drahokoupil. ⁵ Chile, *Encuesta Nacional de Empleo 2021*. ⁶ Philippinen, *Labour Force Survey 2021*.

46. In der Europäischen Union liegt das Alter der Plattformbeschäftigten bei durchschnittlich 33,9 Jahren, gegenüber 42,4 in der allgemeinen Erwerbsbevölkerung; ⁸¹ tatsächlich sind die meisten Plattformbeschäftigten in 17 europäischen Ländern unter 30 Jahre alt. ⁸² Diese Zahlen stimmen mit denen in anderen Teilen der Welt überein. Die Alterslücke zwischen Plattform- und Nicht-Plattformbeschäftigten variiert auch nach Sektor, mit beispielsweise einem Altersunterschied von nur zwei Jahren zwischen Plattform- und Nicht-Plattform-Transportarbeitern in der Europäischen Union, aber einem Unterschied von mehr als sechs Jahren zwischen Plattform- und Nicht-Plattformbeschäftigten bei Lieferdiensten. ⁸³

2.3.2. Bildung

47. In einigen Ländern gibt es Belege, dass der Anteil der Beschäftigten, die über ein höheres Bildungsniveau verfügen, auf Plattformen höher ist als in traditionellen Branchen. Tabelle 3 veranschaulicht diesen Trend in ausgewählten Regionen und Ländern.

⁸¹ Urzì Brancati, Pesole und Fernández-Macías.

⁸² Eurostat, „Employment Statistics – Digital Platform Workers“.

⁸³ Piasna, Zwysen und Drahokoupil.

► **Tabelle 3. Bildungsprofil von Plattformbeschäftigten gegenüber Nicht-Plattformbeschäftigten in ausgewählten Ländern und Regionen (in Prozent)**

Weltweit (IAO-Daten)	Kategorie	Alle Beschäftigten ¹	Online ²	Taxi ²	Lieferdienste ²
	Grundlegend	44	2	31	28
	Mittel	30	35	45	51
	Hoch	25	63	24	21
Europäische Union (ETUI-Erhebung) ³	Kategorie	Nie Internet-Arbeit durchgeführt	Plattformbeschäftigte		
	Untere Sekundarstufe oder weniger	19,0			11,5
	Sekundar & postsekundar	53,0			52,0
	Tertiäre Bildung	28,0			36,5
Vereinigte Staaten ⁴	Kategorie	Keine Plattform	Plattform Hauptbeschäftigung		
	Grundschulbildung	8,4			4,3
	Sekundarschulbildung	25,7			21,7
	Höhere Bildung	65,9			74,0
Brasilien ⁵	Kategorie	Keine Plattform	Plattform Hauptbeschäftigung		
	Weniger als abgeschlossene Sekundarschulbildung	38,7			24,6
	Sekundarschulbildung und unvollständige höhere Bildung	43,1			61,3
	Vollständige höhere Bildung	18,2			14,2
Philippinen ⁶	Kategorie	Keine Plattform	Plattform Hauptbeschäftigung		
	Grundschule oder weniger	24,3			16,9
	Sekundarschulbildung	42,4			32,4
	Höhere Bildung	33,3			50,7
Chile ⁷	Kategorie	Keine Plattform	Plattform Hauptbeschäftigung		
	Grundschule oder weniger	13,1			2,7
	Sekundarschulbildung	56,4			66,7
	Höhere Bildung	30,5			30,6

¹ ILOSTAT, wie zitiert in IAO, *Decent Work in the Platform Economy: Reference Document for the Meeting of Experts on Decent Work in the Platform Economy*, MEDWPE/2022, 2022, 22. ² IAO, *World Employment and Social Outlook 2021*, wie zitiert in MEDWPE/2022, 22.

³ Piasna, Zwysen und Drahoukoupil. ⁴ Vereinigte Staaten, Current Population Survey 2017. ⁵ Brasilien, IBGE, *Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022: PNAD Continua*, 2023. ⁶ Philippinen, Labour Force Survey 2021. ⁷ Chile, Encuesta Nacional de Empleo 2021.

48. Eine Erhebung der IAO zeigt, dass das Bildungsniveau der Plattform-Beschäftigten je nach Sektor variiert. In den Sektoren Personenbeförderung und Lieferdienste verfügen 24 bzw. 21 Prozent der Plattformbeschäftigten über einen höheren Bildungsabschluss, was ähnlich ist wie bei den Beschäftigten insgesamt (25 Prozent). Unter Beschäftigten auf Online-Plattformen steigt dieser Anteil jedoch auf 63 Prozent.⁸⁴ Außerdem zeigen Studien in 17 Ländern in Europa⁸⁵ sowie in Argentinien⁸⁶ und Kenia,⁸⁷ dass Plattformbeschäftigte über ein höheres Bildungsniveau verfügen als Nicht-Plattformbeschäftigte.

2.3.3. Geschlechterverteilung

49. Studien über Mikroaufgaben-Plattformen legen nahe, dass Arbeiten auf solchen Plattformen vorwiegend von Männern ausgeführt werden, und es wird geschätzt, dass nur ein Drittel der Beschäftigten auf diesen Plattformen Frauen sind.⁸⁸ Hinzu kommt die Feststellung, dass Frauen bei der Arbeit auf Plattformen für Personenbeförderung und Lieferdienste stark unterrepräsentiert sind.⁸⁹ Es gibt jedoch einen bedeutenden Frauenanteil auf Plattformen für Arbeiten, die traditionell von Frauen dominiert sind, z.B. Pflege-, Haus- und Beautyarbeiten.⁹⁰ Andererseits zeichnen einige neuere Daten ein differenzierteres Bild. So wurde beispielsweise in einer Weltbankstudie bei einigen Berufen eine höhere Beteiligung von Frauen in Online-Plattformen gegenüber ihrer Präsenz in ähnlichen Nicht-Plattformberufen festgestellt⁹¹. Dieser Trend wird durch Daten aus den Philippinen bestätigt, wo 52 Prozent der Beschäftigten auf Plattformen weiblich (gegenüber 40 Prozent außerhalb von Plattformen) und mehrheitlich im Einzelhandel, in der Verwaltung und im Bereich persönlicher Dienstleistungen anzutreffen sind. In Chile hingegen, wo die Sektoren Personenbeförderung und Lieferdienste dominierend sind, sind nur 11 Prozent der Plattformbeschäftigten Frauen. Dies deutet darauf hin, dass die berufliche Segregation der Arbeit auf Plattformen oft mit der des traditionellen Arbeitsmarktes übereinstimmt. Hinzu kommt, dass der Zugang zu digitaler Technologie und digitalen Fähigkeiten bei Frauen tendenziell stärker eingeschränkt ist als bei Männern, insbesondere in Entwicklungsländern.⁹²

2.3.4. Migrationsstatus und Flüchtlinge

50. Eine Erhebung der IAO schätzt, dass annähernd 17 Prozent der freiberuflichen Arbeit auf Plattformen von Arbeitsmigranten durchgeführt wird, wobei der Anteil in den Industrieländern höher ist (38 Prozent) als in Entwicklungsländern (7 Prozent).⁹³ Tabelle 4 zeigt, dass Arbeitsmigranten generell bei Arbeiten auf Plattformen überrepräsentiert sind, das Ausmaß jedoch je nach regionalem/nationalem Kontext stark variiert.

⁸⁴ IAO, *World Employment and Social Outlook 2021*.

⁸⁵ Eurostat, „Employment Statistics – Digital Platform Workers“.

⁸⁶ Javier Madariaga et al., *Economía de plataformas y empleo: ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* (CIPPED, IBD und IAO, 2019).

⁸⁷ Kwanya und Wakunuma.

⁸⁸ Berg et al.

⁸⁹ IAO, *World Employment and Social Outlook 2021*.

⁹⁰ Uma Rani et al., „*Women, Work and the Digital Economy*“, *Gender and Development* 30, Nr. 3 (2022): 421–435.

⁹¹ Datta et al.

⁹² Ria Kasliwal, *Gender and the Gig Economy: A Qualitative Study of Gig Platforms for Women Workers*, Observer Research Foundation (ORF) Issue Brief Nr. 359, 2020.

⁹³ IAO, *World Employment and Social Outlook 2021*.

► **Tabelle 4. Anteil der Arbeitsmigranten auf Plattformen und bei Nicht-Plattform-Arbeiten in ausgewählten Regionen und Ländern (in Prozent)**

Region/Land	Nicht-Plattformarbeit	Plattformarbeit
Weltweit – Taxi-Sektor ¹	1,4	5,0
Weltweit – Sektor Lieferdienste ¹	14,9	17,6
Europäische Union ²	6,0	13,3
16 EU-Länder + Norwegen (ETUI-Erhebung) ³	13,0	17,0
Chile ⁴	11,8	43,5
Vereinigte Staaten ⁵	17,3	24,3

¹ IAO, *World Employment and Social Outlook 2021*. ² Urzú Brancati, Pesole und Fernández-Macías. ³ Piasna, Zwysen und Drahokoupil. ⁴ Chile, Encuesta Nacional de Empleo 2021. ⁵ Vereinigte Staaten, Current Population Survey 2017.

- 51.** Die IAO schätzt, dass 4,9 Prozent aller Arbeitnehmer weltweit internationale Migranten sind, was vermuten lässt, dass Migranten, die auf Plattformen tätig sind, überrepräsentiert sind, insbesondere auf Online-Plattformen und Plattformen für Lieferdienste. ⁹⁴ In einigen lateinamerikanischen Ländern ist der Anteil der Arbeitsmigranten an allen Beschäftigten auf Plattformen besonders hoch, was vor allem auf Migranten aus der Bolivarischen Republik Venezuela zurückzuführen ist. ⁹⁵
- 52.** Oft wird behauptet, dass digitale Plattformen für Flüchtlinge als Einkommensquelle dienen können, die Erfahrung zeigt jedoch, dass dies nicht immer möglich ist. Der Mangel an technologischer Infrastruktur an vielen Orten, wo Flüchtlinge leben, und mangelnde digitale Fähigkeiten sind Hindernisse für den Zugang und die Nutzung von Plattformen, die Einkommensmöglichkeiten bieten. ⁹⁶
- 53.** Die Arbeit auf Plattformen kann geographische Grenzen überschreiten. Einige Länder haben zwar strenge Migrationsvorschriften, die Arbeit auf Online-Plattformen kann jedoch von jedem Ort auf der Welt ausgeübt werden, was dem Einzelnen einen „virtuellen Einstieg“ in die globale Arbeitswelt ermöglicht.

2.4. Arbeit auf digitalen Plattformen und Informalität

- 54.** Drei Arten von Informalität können in Betracht gezogen werden:
- i) Informalität der Tätigkeiten;
 - ii) Informalität der Wirtschaftseinheiten;
 - iii) Informalität der Arbeitsplätze. ⁹⁷
- 55.** Diese drei Dimensionen sind bedeutend in Anbetracht ihrer potenziellen negativen Auswirkungen auf:
- die vom Staat eingenommenen Ressourcen;

⁹⁴ IAO, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology*, 2021.

⁹⁵ IAO, *El aporte de las personas refugiadas y migrantes venezolanas en los servicios esenciales de reparto de alimentos y medicina durante la pandemia de la COVID-19: Argentina, Colombia, y Perú*, 2021.

⁹⁶ IAO, *Digital Refugee Livelihoods and Decent Work: Towards Inclusion in a Fairer Digital Economy*, 2021.

⁹⁷ Colin C. Williams, *Review of Country Practices on Using the Traceability of Jobs and Activities on Digital Platforms to Support Formalization*, erscheint demnächst.

- den Zugang zu angemessenem Arbeitnehmerschutz und sozialer Sicherheit für Beschäftigte;
- das Niveau des Wettbewerbs zwischen Unternehmen.

56. Der relativ hohe Anteil selbstständig Erwerbstätiger auf Plattformen kann zu einer größeren Informalität gegenüber der Arbeit außerhalb von Plattformen beitragen, da Selbstständige in der Regel stärker von Informalität betroffen sind als Arbeitnehmer. Es wird geschätzt, dass weltweit 86,7 Prozent der selbstständig Erwerbstätigen informelle Wirtschaftseinheiten besitzen und betreiben und somit als informell beschäftigt angesehen werden. Demgegenüber wird nur bei 39,8 Prozent der abhängig Beschäftigten eine informelle Beschäftigung angenommen.⁹⁸ Die Plattformarbeit bringt auch das Potenzial einer Scheinselbstständigkeit mit sich,⁹⁹ was das Risiko der Informalität erhöht. Andere Merkmale der Plattformarbeit verstärken das Risiko der Informalität, etwa nicht angemeldete Arbeiten oder Tätigkeiten, insbesondere vor dem Hintergrund unzureichend angepasster steuerliche Rahmenbedingungen, die es ermöglichen, Plattformen und Beschäftigten Meldepflichten aufzuerlegen. In einigen Regionen deuten empirische Belege außerdem darauf hin, dass Selbstständige unbeabsichtigt keine Sozialversicherungsbeiträge entrichten und Steuerpflichten nicht einhalten.¹⁰⁰ Schließlich besteht das Risiko, wenn die Plattformarbeit eine Nebenerwerbsquelle eines Arbeitnehmers darstellt, dass nur die Haupterwerbsquelle deklariert wird, was das Steueraufkommen des Staates verringert und sich somit auf die Arbeits- und Sozialversicherungssysteme auswirkt.

► Kasten 1. Was wissen wir über Informalität auf Arbeitsplattformen?

Zwar gibt es nur begrenzt quantifizierte Belege, einige Befunde, insbesondere aus Ländern, in denen der Grad der Informalität in der Erwerbsbevölkerung relativ niedrig ist, deuten jedoch auf ein hohes Maß an Informalität unter Plattformbeschäftigten hin:

- In **Frankreich** erklärten lediglich 15 Prozent der Plattformbeschäftigten, sie beabsichtigten, das im Vorjahr mit Plattformarbeit erzielte Einkommen zu deklarieren.¹
- Im **Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland** hatten nur 35 Prozent der Plattformbeschäftigten die Steuerbehörde über die Einkünfte aus ihrer Plattformarbeit informiert oder die Absicht, dies zu tun. Insgesamt 54 Prozent aller Plattformbeschäftigten beabsichtigten nicht, ihre Einkünfte anzugeben.²
- Etwa 76 Prozent der Plattformbeschäftigten in der **Ukraine** und zwei Drittel in **Serbien** gaben an, informell zu arbeiten; sie sind nicht bei den Behörden als Selbstständige registriert und entrichten keine Sozialversicherungsabgaben. In Serbien ist zwar kein direkter Vergleich möglich, der Anteil von Beschäftigten und Selbstständigen außerhalb von Plattformen in einer informellen Beschäftigung lag jedoch erheblich niedriger (7,4 Prozent bzw. 39,5 Prozent).³
- In **Italien** wird zwar geschätzt, dass in den letzten Jahren zwischen 11 und 13 Prozent aller Erwerbstätigen einer informellen Beschäftigung nachgingen (bei Solo-Selbstständigen beträgt dieser Anteil 14 bis 17 Prozent),⁴ fast 40 Prozent der Plattformbeschäftigten hatten jedoch keinen formalen Arbeitsvertrag.⁵ Was die Informalität bei digitalen Plattformen angeht, so sind 44 Prozent der im Land tätigen digitalen Plattformen beim Nationalen Institut für soziale Sicherheit nicht formell registriert.⁶

⁹⁸ IAO, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Update*, 2023.

⁹⁹ Im Einklang mit der [Empfehlung \(Nr. 198\) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006](#), wonach „ein verschleiertes Arbeitsverhältnis vorliegt, wenn ein Arbeitgeber eine Person anders als einen Arbeitnehmer auf eine Weise behandelt, die deren wahren rechtlichen Status als Arbeitnehmer verdeckt, und Situationen entstehen können, in denen vertragliche Regelungen dazu führen, dass Arbeitnehmern der ihnen zustehende Schutz vorenthalten wird“.

¹⁰⁰ Colin C. Williams, Mireia Llobera und Adrian V. Horodnic, *Tackling Undeclared Work in the Collaborative Economy and Bogus Self-Employment* (European Platform Tackling Undeclared Work, Arbeitspapier, 2020).

- Bei einer Befragung von 138 Beschäftigten von Plattformen für Personenbeförderung in Lagos (**Nigeria**) wurde festgestellt, dass es sich bei allen Befragten um informelle Selbstständige handelte. Es gab weder formelle Arbeitsverträge zwischen den E-Hailing-Plattformen und den befragten Fahrern noch war einer der Fahrer als Geschäftsinhaber registriert.⁷
- Nach Daten der Nationalen Arbeitskräfteerhebung in **Chile** lag der Anteil der informellen Beschäftigung bei Beschäftigten von digitalen Plattformen im ersten Quartal 2020 bei 93,5 Prozent; bis September 2023 fiel er auf etwa 75 Prozent.

¹ Willem Pieter De Groen und Ilaria Maselli, *The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market*, Centre for European Policy Studies Special Report Nr. 138, 2016. ² Nilufer Rahim et al., *Research on the Sharing Economy* (Her Majesty's Revenue and Customs, 2017). ³ Mariya Aleksynska, *Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes and Policy Responses*, IAO-Arbeitspapier Nr. 32, 2021. ⁴ IAO, „SDG indicator 8.3.1 – Proportion of Informal Employment in Total Employment by Sex and Sector“, ILOSTAT-Datenbank, eingesehen am 15. September 2023. ⁵ INAPP-PLUS (Participation, Labour, Unemployment Survey), 2018. Siehe auch Valeria Cirillo, Dario Guarascio und Sergio Scicchitano, „Platform Workers in Italy: An Empirical Exploration on Worker-Level Data“, Präsentation auf dem Workshop Modernizing Social Protection System in Italy (MOSPI), 7. Oktober 2019. ⁶ Italien, Istituto Nazionale Previdenza Sociale, *XVII Rapporto Annuale*, 2018. ⁷ Katarzyna Cieslik, Roland Banya und Bhaskar Vira, „Offline Contexts of Online Jobs: Platform Drivers, Decent Work, and Informality in Lagos, Nigeria“, *Development Policy Review* 40, Nr. 4 (2022), e12595.

57. Die Rückverfolgbarkeit von Aktivitäten auf Plattformen, auch durch die Verwendung digitaler Verträge und die Digitalisierung von Transaktionen, bietet eine Möglichkeit zur Formalisierung wirtschaftlicher Aktivitäten, die oft vor den Augen der Behörden verborgen sind. Dies kann ein entscheidender Faktor dabei sein, menschenwürdige Arbeit voranzubringen und die Einhaltung von Vorschriften zu gewährleisten. Das „Spektrum der Daten, die zur Verfügung gestellt werden könnten, umfasst: i) von Plattformen gesammelte und gespeicherte Daten; ii) Daten von Beschwerdemeldetools, die es Nutzern und Plattformbeschäftigten ermöglichen, informelle Tätigkeiten einer Partei zu melden, und iii) von Banken gesammelte und gespeicherte Daten über Zahlungen zwischen bestimmten Nutzern und Plattformbeschäftigten“.¹⁰¹ Die Ausschöpfung des Potenzials einer solchen Rückverfolgbarkeit wird jedoch von der Zusammenarbeit und dem Informationsaustausch zwischen den Plattformen und den zuständigen nationalen Behörden abhängen. Der Gesamteffekt, den diese Dynamik auf die Formalisierung haben wird, wird je nach Kontext und Tätigkeitssektor, darunter der ursprüngliche Formalisierungsgrad der Wirtschaft und die aktuelle institutionelle Kapazität eines Landes, unterschiedlich ausfallen.

¹⁰¹ Colin C. Williams, *Review of Country Practices on Using the Traceability of Jobs and Activities on Digital Platforms to Support Formalization*, erscheint demnächst.

► Kapitel 3

Der Regulierungsrahmen

3.1. Internationales Recht und Plattformarbeit

58. Es gibt keine internationalen Instrumente, die umfassend auf digitale Arbeitsplattformen anwendbar sind. Im weiteren System der Vereinten Nationen (UN) ist die Plattformökonomie jedoch in verschiedenen Berichten behandelt worden, insbesondere im Zusammenhang mit der digitalen Inklusion¹⁰² und neuen Herausforderungen bei der Nutzung personenbezogener Daten,¹⁰³ sowie in einem Bericht des UN-Sonderberichterstatters über extreme Armut und Menschenrechte.¹⁰⁴ Plattformen waren auch Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit in der EU und der OECD im Zusammenhang mit der Steuerberichterstattung¹⁰⁵ sowie in einem speziellen EU-Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit.¹⁰⁶
59. Auf Ersuchen des Verwaltungsrats der IAO hat das Amt den Bericht *Eine Analyse der normativen Lücken in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie* erstellt, in dem Lücken im spezifischen Anwendungsbereich internationaler Arbeitsnormen sowie thematische Lücken behandelt wurden, namentlich Fragen, die für die Plattformökonomie relevant sind, in den bestehenden Normen der IAO jedoch offenbar nicht vollständig behandelt werden.¹⁰⁷ Der Anwendungsbereich der Normen wurde im Licht ihrer ausdrücklichen Bestimmungen und der Auffassungen der Aufsichtsorgane der IAO untersucht.¹⁰⁸
60. In den folgenden Abschnitten werden die wichtigsten internationalen Arbeitsnormen mit Relevanz für menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie untersucht, wie in der Vorlage über die Analyse der normativen Lücken eingehend diskutiert.

¹⁰² Siehe beispielsweise Konferenz der Vereinten Nationen für Handel und Entwicklung (UNCTAD), *Digital Economy Report: Pacific Edition 2022 – Towards Value Creation and Inclusiveness*, 2023.

¹⁰³ Siehe beispielsweise UNCTAD, *Digital Economy Report 2021: Cross-border Data Flows and Development – For Whom the Data Flow*, 2021.

¹⁰⁴ Vereinte Nationen, *Report of the Special Rapporteur on Extreme Poverty and Human Rights*, A/78/175, 2023, Abs. 63.

¹⁰⁵ Siehe beispielsweise *Richtlinie (EU) 2021/514 des Rates vom 22. März 2021* zur Änderung der Richtlinie 2011/16/EU über die Zusammenarbeit der Verwaltungsbehörden im Bereich der Besteuerung und OECD, *Model Rules for Reporting by Digital Platform Operators: XML Schema – User Guide for Tax Administrations*, 2022.

¹⁰⁶ Rat der Europäischen Union, *Vorschlag für eine Richtlinien des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit – Allgemeine Ausrichtung*, 7. Juni 2023.

¹⁰⁷ IAO, *Eine Analyse der normativen Lücken in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie*, GB.347/POL/1, 2023.

¹⁰⁸ Der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (CEACR) analysiert im Bewusstsein unterschiedlicher nationaler Realitäten und Rechtssysteme auf unparteiische und fachliche Art, wie die Übereinkommen in Gesetzgebung und Praxis der Mitgliedstaaten durchgeführt werden. Dabei muss der CEACR den rechtlichen Rahmen, den Inhalt und die Bedeutung der Bestimmungen von Übereinkommen festlegen. Seine Stellungnahmen und Empfehlungen sind nicht bindend, sollen beim Handeln innerstaatlicher Stellen jedoch als Richtschnur dienen, siehe: IAO, *Bericht des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen*, ILC.110/III(A), 2022, Abs. 23. Der Ausschuss für die Vereinigungsfreiheit (CFA) muss zwar die Grundsätze der Universalität, Kontinuität, Berechenbarkeit, Fairness und Gleichbehandlung auf dem Gebiet der Vereinigungsfreiheit gewährleisten, doch jeder Fall, zu dem er Schlussfolgerungen und Empfehlungen vorlegt, ist einzigartig und sollte im jeweiligen spezifischen Kontext betrachtet werden, siehe: IAO, *Freedom of Association: Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association*, sechste Auflage, 2018, Abs. 9.

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

- 61.** Das Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, gilt für „für alle Arbeitnehmer ohne jeden Unterschied“. ¹⁰⁹ Der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (CEACR) hat ausdrücklich erklärt, dass das Übereinkommen Nr. 87 unter anderem Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft sowie selbstständig Erwerbstätige umfasst, ¹¹⁰ und in zahlreichen Kommentaren des CEACR wurde auf die Anwendbarkeit des Übereinkommens auf Plattformbeschäftigte verwiesen. ¹¹¹ Der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit (CFA) hat betont, dass das Kriterium für die Bestimmung der Personen, die unter das Vereinigungsrecht fallen, nicht das Vorhandensein eines Arbeitsverhältnisses voraussetzt. ¹¹²
- 62.** Das Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, gilt für „Arbeitnehmer“ (Artikel 1). ¹¹³ Der CEACR hat erklärt, dass das Recht zu Kollektivverhandlungen auch für Verbände gelten sollte, die selbstständig Erwerbstätige repräsentieren. ¹¹⁴ Wiederholt wurde dies in seiner Allgemeinen Erhebung von 2020 durch den Verweis auf die Anwendbarkeit des ganzen Spektrums grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit unabhängig vom Beschäftigungsstatus. ¹¹⁵ Darüber hinaus beziehen sich verschiedene Kommentare des CEACR speziell auf die Anwendbarkeit des Übereinkommens Nr. 98 auf Plattformbeschäftigte. ¹¹⁶ In zwei Fällen ¹¹⁷ hat der CFA die betreffenden Regierungen aufgefordert.
- Konsultationen ... mit allen beteiligten Parteien durchzuführen, um eine für beide Parteien annehmbare Lösung zu finden, damit sichergestellt wird, dass selbstständig Erwerbstätige in vollem Umfang gewerkschaftliche Rechte in Anspruch nehmen können, um ihre Interessen zu fördern und zu verteidigen, auch durch Kollektivverhandlungen; und ... in Absprache mit den betreffenden Sozialpartnern die besonderen für Kollektivverhandlungen relevanten Merkmale der selbstständig Erwerbstätigen zu ermitteln, um gegebenenfalls für selbstständig Erwerbstätige spezielle Kollektivverhandlungsmechanismen zu entwickeln.
- 63.** Während sich die Teilnehmer der Sachverständigentagung über menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie mehrheitlich hinter die von den Aufsichtsorganen der IAO vertretenen Ansichten stellten, stellte die Gruppe der Arbeitgeber die Anwendbarkeit des Übereinkommens Nr. 98 auf alle Plattformbeschäftigten in Frage. Ihrer Ansicht nach setzt laut Artikel 4 des Übereinkommens Nr. 89 das Recht zu Kollektivverhandlungen das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses

¹⁰⁹ Siehe Artikel 2 des Übereinkommens Nr. 97. Inwieweit jedoch die im Übereinkommen vorgesehenen Rechte auf die Streitkräfte und die Polizei Anwendung finden sollten, wird durch die innerstaatliche Gesetzgebung bestimmt (Artikel 9 (1)).

¹¹⁰ IAO, *Giving Globalization a Human Face*, ILC.101/III(1B), 2012, Abs. 53.

¹¹¹ CEACR, direkte Anfrage – Übereinkommen Nr. 87 – Griechenland, angenommen 2021; CEACR, direkte Anfrage – Übereinkommen Nr. 87 – Kanada, angenommen 2020.

¹¹² IAO, *Freedom of Association: Compilation*, Abs. 326 und 330.

¹¹³ Inwieweit jedoch die im Übereinkommen vorgesehenen Rechte auf die Streitkräfte und die Polizei Anwendung finden sollten, wird durch die innerstaatliche Gesetzgebung bestimmt (Artikel 5 (1)), und das Übereinkommen lässt die Stellung der öffentlichen Beamten unberührt, wobei es in keinem für die Rechte und die Rechtsstellung dieser Beamten irgendwie nachteiligen Sinn ausgelegt werden darf (Artikel 6).

¹¹⁴ IAO, *Giving Globalization a Human Face*, Abs. 209.

¹¹⁵ IAO, *Promoting Employment and Decent Work in a Changing Landscape*, ILC.109/III(B), 2020, Abs. 327.

¹¹⁶ CEACR, Direkte Anfrage – Übereinkommen Nr. 98 – Belgien, angenommen 2020; CEACR, direkte Anfrage – Übereinkommen Nr. 98 – Kanada, angenommen 2020.

¹¹⁷ IAO, *376th Report of the Committee on Freedom of Association*, GB.325/INS/12, 2015, Abs. 351 b); IAO, *363rd Report of the Committee on Freedom of Association*, GB.313/INS/9, 2012, Abs. 467 e).

voraus.¹¹⁸ Darüber hinaus haben die Arbeitgeber diese Position mehrfach in den Aufsichtsorganen vertreten.¹¹⁹

Zwangsarbeit

64. Das Übereinkommen (Nr. 29) über die Zwangsarbeit, 1930, schützt „jede Person“, von der eine Arbeit oder Dienstleistung verlangt wird (Artikel 2 Absatz 1).¹²⁰ Das Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957, bezieht sich auf „jede Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit“ unter fünf spezifischen Umständen (Artikel 1). Der CEACR hat ausdrücklich festgestellt, dass die Übereinkommen Nr. 29 und 105 keine Bestimmungen enthalten, die ihren Geltungsbereich durch den Ausschluss bestimmter Kategorien von Beschäftigten einschränken und dass sie die gesamte Bevölkerung der Länder, die sie ratifiziert haben, schützen sollen.¹²¹ Es scheint keine Lücke im Geltungsbereich oder in den von den Übereinkommen über Zwangsarbeit erfassten Themen zu geben.

Kinderarbeit

65. Das Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, verpflichtet die Vertragsstaaten des Übereinkommens, das Mindestalter für die „Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit“ fortschreitend auf einen Stand anzuheben, bei dem die volle körperliche und geistige Entwicklung der Jugendlichen gesichert ist (Artikel 1). Der CEACR hat erklärt, dass das Übereinkommen Nr. 138 für alle Wirtschaftssektoren gilt und alle Formen von Beschäftigungsverhältnissen oder Arbeit abdeckt, unabhängig davon, ob ein vertragliches Arbeitsverhältnis besteht oder nicht, einschließlich selbstständiger Erwerbstätigkeit, unbezahlter Arbeit und Arbeit in der informellen Wirtschaft.¹²² Das Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, findet auf „alle Personen“ unter 18 Jahren Anwendung (Artikel 2). Der CEACR hat wiederholt erklärt, dass das Übereinkommen gleichermaßen für abhängig beschäftigte und selbstständig erwerbstätige Kinder gilt.¹²³ Es scheint keine Lücke im Geltungsbereich oder in den von den Übereinkommen über Kinderarbeit abgedeckten Themen zu geben.

Chancengleichheit und Gleichbehandlung

66. Das Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, legt den Grundsatz der Gleichheit des Entgelts „männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit“ (Artikel 1) fest. Das Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, gilt für „Beschäftigung und Beruf“ (Artikel 1). Gemäß dem CEACR gelten die Übereinkommen Nr. 100 und 111 auf alle Beschäftigten, Inländer ebenso wie Ausländer, in allen Wirtschaftssektoren, im öffentlichen und privaten Sektor und in der formellen und der informellen Wirtschaft.¹²⁴ Das Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, gilt für „alle Wirtschaftszweige und für alle Arbeitnehmergruppen“ (Artikel 2). Der CEACR hat betont, dass alle Arbeitnehmer einbezogen werden sollten, unabhängig davon, ob sie in Vollzeit, Teilzeit,

¹¹⁸ IAO, *Eine Analyse der normativen Lücken in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie*, Abs. 10.

¹¹⁹ Siehe beispielsweise Ausschuss für die Durchführung der Normen, *Individual Case – Discussion: Convention No. 98 – Ireland*, 2016.

¹²⁰ Bekräftigt wurde die Definition im Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930 (Artikel 1 (3)).

¹²¹ IAO, *Giving Globalization a Human Face*, Abs. 261.

¹²² a.a.O., Abs. 332.

¹²³ a.a.O., Abs. 433.

¹²⁴ a.a.O., Abs. 658 und 733.

in Zeitarbeit oder sonstigen Beschäftigungsformen tätig sind, sowie unabhängig davon, ob es sich um eine entlohnte oder nicht entlohnte Beschäftigung handelt.¹²⁵

67. Was Gleichstellung und Nichtdiskriminierung betrifft, so scheint es zwar keine Lücken beim Anwendungsbereich der einschlägigen Normen zu geben, einige Teilnehmer der Sachverständigentagung über menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie haben jedoch auf die Verhütung diskriminierender Vorurteile bei der Verwendung von Algorithmen im Zusammenhang mit der Plattformarbeit als eine Lücke hingewiesen (siehe nachfolgend unter „Algorithmen“).
68. Das Übereinkommen (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019, gilt für „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie andere Personen in der Arbeitswelt, darunter abhängig Beschäftigte im Sinne von innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Praxis, sowie erwerbstätige Personen ungeachtet ihres Vertragsstatus, in Ausbildung befindliche Personen, einschließlich Praktikantinnen und Praktikanten und für Lehrlinge, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beendet wurde, Freiwillige, Arbeitsuchende und Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber sowie natürliche Personen, die die Befugnisse, Pflichten oder Verantwortlichkeiten einer Arbeitgeberin oder eines Arbeitgebers ausüben“ (Artikel 2). In seinem Geltungsbereich scheint es daher keine Lücke bei der Anwendung auf selbstständig Erwerbstätige zu geben. Das Übereinkommen erfasst ausdrücklich Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, die „im Zuge arbeitsbezogener Kommunikation, einschließlich derjenigen, die durch Information- und Kommunikationstechnologien ermöglicht wird“, auftreten“ (Artikel 3).

Arbeitsschutz

69. Das Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, ist in seinem Geltungsbereich nicht beschränkt und sieht die Förderung des Rechts der Arbeitnehmer auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld auf allen einschlägigen Ebenen vor (Artikel 3 Absatz 2). Die dazugehörige Empfehlung (Nr. 197) betreffend den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, sieht ausdrücklich vor, dass das innerstaatliche Arbeitsschutzsystem „geeignete Maßnahmen für den Schutz aller Arbeitnehmer vorsehen [sollte], insbesondere der Arbeitnehmer in Hochrisikosektoren und verletzlicher Arbeitnehmer, wie zum Beispiel Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft, Wanderarbeitnehmer und junger Arbeitnehmer“ (Absatz 3).
70. Das Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, verlangt von ratifizierenden Staaten, eine kohärente nationale Politik auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes und des Arbeitsumfelds zu formulieren, umzusetzen, und regelmäßig zu überprüfen. Die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer in dem Übereinkommen gelten gemäß der Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“ im Sinne des Übereinkommens (Artikel 3 b)) für „alle Beschäftigten, einschließlich der öffentlich Bediensteten“.
71. Obwohl das grundlegende Prinzip und das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld für alle gilt, erstreckt sich der persönliche Geltungsbereich des Übereinkommens Nr. 155 daher nicht auf selbstständig Erwerbstätige. Die Empfehlung (Nr. 164) betreffend den Arbeitsschutz, 1981, die das Übereinkommen Nr. 155 ergänzt, schreibt jedoch vor, dass alle notwendigen und durchführbaren Maßnahmen für selbstständig Erwerbstätige vorgesehen werden sollten und dass diese Maßnahmen einen ähnlichen Schutz gewähren sollten wie das Übereinkommen Nr. 155 und die Empfehlung Nr. 164 (Absatz 1 Ziffer 2).

¹²⁵ IAO, *Workers with Family Responsibilities*, ILC.80/III(4B), 1993, Abs. 46.

Beschäftigungspolitik und Beschäftigungsförderung

- 72.** Es scheint keine Lücke im Geltungsbereich oder in den vom Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, abgedeckten Themen zu geben. Das Übereinkommen verlangt von den Mitgliedern, eine aktive Politik festzulegen und zu verfolgen, die darauf abzielt, eine „volle, produktive und frei gewählte Beschäftigung“ zu fördern (Artikel 1), und gemäß dem CEACR gilt es für alle Erwerbstätigen, unabhängig davon, ob sie abhängig beschäftigt oder selbstständig sind.¹²⁶ Teil IV der Empfehlung (Nr. 169) betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen) verweist ausdrücklich auf die Erleichterung der Entwicklung der Technologie (Absatz 20) und bestimmt, dass die Mitglieder sich darum bemühen sollten, sicherzustellen, nachteilige Auswirkungen der technologischen Veränderungen so weit wie möglich zu verhindern (Absatz 22 Buchstabe c).
- 73.** Das Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997, gilt für „alle Gruppen von Arbeitnehmern“ und „alle Wirtschaftszweige“ (Artikel 2 Absatz 2). Als „private Arbeitsvermittler“ wird jede von Behörden unabhängige natürliche oder juristische Person definiert, die die im Übereinkommen aufgeführten Dienstleistungen auf dem Arbeitsmarkt erbringt (Artikel 1 Absatz 1). Für den CEACR umfasst dies zwar generell jeden Anwerber oder direkten Dienstleister, der nicht dem Bereich der öffentlichen Arbeitsverwaltung zuzurechnen ist, der Ausschuss hat aber noch keine Stellung dazu genommen, ob manche digitale Arbeitsplattformen als private Arbeitsvermittler angesehen werden können.
- 74.** Einige Teilnehmer der Sachverständigentagung bezeichneten die in der Plattformökonomie bestehenden Mehrparteien-Arbeitsverhältnisse als thematische Lücke, da die Normen der IAO nicht vollumfänglich für sie gelten oder weil ihre Einhaltung und Durchsetzung zusätzliche Herausforderungen mit sich bringt.

Das Arbeitsverhältnis

- 75.** Die Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006, fordert die Anwendung einer innerstaatlichen Politik zum Schutz von „Beschäftigten, die ihre Tätigkeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ausüben“, mit dem Ziel, „verschleierte Arbeitsverhältnisse zu bekämpfen“, um sicherzustellen, dass Arbeitnehmer in solchen Verhältnissen über den ihnen zustehenden Schutz zu verfügen. Wie in diesem Bericht erörtert, war die Einstufung von Plattformbeschäftigten weltweit Gegenstand zahlreicher Gerichtsurteile. Teilnehmer der Sachverständigentagung und Mitglieder des Verwaltungsrats anerkannten die Notwendigkeit, verschleierte Arbeitsverhältnisse zu bekämpfen, und diese Empfehlung wurde im Kontext der Plattformökonomie uneingeschränkt als relevant angesehen.

Entlohnung

- 76.** Das Übereinkommen (Nr. 95) über den Lohnschutz, 1949, findet Anwendung auf „Personen, denen ein Lohn gezahlt wird oder gebührt“ (Artikel 2 Absatz 1). Als „Lohn“ wird das Entgelt oder der Verdienst definiert, den ein Arbeitnehmer von einem Arbeitgeber aufgrund eines schriftlichen oder mündlichen Dienstvertrages zu fordern hat (Artikel 1). Das Übereinkommen (Nr. 171) über den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers, 1992, gilt für „alle Arbeitnehmer und alle Wirtschaftszweige“ (Artikel 4 Absatz 1). Das Übereinkommen (Nr. 131) über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970, erfasst „alle Gruppen von Lohnempfän-

¹²⁶ IAO, *Eine Analyse der normativen Lücken in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie*, GB.347/POL/1, 2023, Abs. 24.

gern (...), deren Beschäftigungsbedingungen eine solche Erfassung als angebracht erscheinen lassen“ (Artikel 1 Absatz 1).

- 77.** Die Übereinkommen Nr. 95, Nr. 173 und Nr. 131 gelten nur für Lohnempfänger. Das Übereinkommen Nr. 131 ist daher nicht auf Plattformbeschäftigte anwendbar, die als Selbstständige eingestuft sind. Die Frage der Transparenz bei Löhnen wird von den bestehenden Normen der IAO nicht abgedeckt, ist jedoch von Bedeutung, wo Algorithmen bei der Festlegung der Vergütung eine Rolle spielen.

Arbeitszeit

- 78.** Das Übereinkommen (Nr. 30) über die Arbeitszeit (Handel und Büros), 1930, gilt für „die Arbeitnehmer“ speziell in Handelsbetrieben und Verwaltungen (Artikel 1). Es beschränkt die normale Arbeitszeit auf 8 Stunden täglich und 48 Stunden wöchentlich, es begrenzt temporäre oder dauerhafte Ausnahmen und es reguliert die Überstundenbezahlung. Für den CEACR hat das Übereinkommen Nr. 30 zum Ziel, die im Übereinkommen (Nr. 1) über die Arbeitszeit (Gewerbe), 1919, vorgeschriebenen Arbeitszeiten auf alle Personen auszudehnen, die nicht unter dieses Übereinkommen fallen, mit wenigen Ausnahmen, zu denen auch häusliche Dienste gehören. Damit sollten Angestellte ihren Kollegen im Gewerbe gleichgestellt werden.¹²⁷ Im Übereinkommen Nr. 30 wird „Arbeitszeit“ definiert als „die Zeit, während der die Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers stehen“.
- 79.** Das Übereinkommen Nr. 30 gilt nur für Arbeitnehmer und sein Geltungsbereich umfasst nicht die Hausarbeit. Der CEACR befasste sich nicht speziell mit der Frage der „Wartezeit“ bei der Plattformarbeit, diskutierte jedoch den damit zusammenhängenden Begriff Zeit, die „auf Abruf“ oder „in Bereitschaft“ verbracht wird.¹²⁸ Er kam zu dem Schluss, dass die Zeit, die „auf Abruf“ verbracht wird als „Arbeitszeit“ im Sinne des Übereinkommens angesehen werden kann oder nicht, je nachdem, inwieweit der Beschäftigte während dieser Zeit an der Ausübung persönlicher Tätigkeiten gehindert wird. Nach Ansicht des CEACR sollte der Beschäftigte auch dann, wenn diese Zeit nicht als „Arbeitszeit“ angesehen wird, Anspruch auf eine gewisse Vergütung in Anerkennung der Zeit, die auf „Abruf“ verbracht wurde, haben. Die Frage der Wartezeiten und ihrer Vergütung kann daher als normative Lücke betrachtet werden. Andere Lücken sind:
- das Ausmaß, in dem Überstunden begrenzt werden können;
 - das Ausmaß, in dem die Gesamtarbeitszeit von Beschäftigten, die mehr als eine Tätigkeit ausüben, beschränkt werden kann;
 - der Schutz der Möglichkeit der Beschäftigten, sich ohne Konsequenzen von einer Plattform abzumelden.

Algorithmen

- 80.** Internationale Arbeitsnormen befassen sich nicht speziell mit Fragen im Zusammenhang mit der Verwendung von Algorithmen. Wie in diesem Bericht erörtert, werden Algorithmen verwendet, um Arbeit zu organisieren, zu überwachen und zu bewerten und sie sind dabei in erheblichem Maß auf die Verarbeitung von Daten angewiesen.

¹²⁷ IAO, *Hours of Work: From Fixed to Flexible?*, ILC.93/III(1B), 2005, Abs. 10.

¹²⁸ IAO, *Hours of Work*, Abs. 51.

Der Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten

81. Es gibt keine internationalen Arbeitsnormen, die auf umfassende Weise den Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten regeln. Einige Normen der IAO enthalten zwar Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten, diese Bestimmungen sind jedoch in ihrem Geltungsbereich begrenzt, da sie beispielsweise nur für Konstellationen, an denen private Arbeitsvermittler beteiligt sind (Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 188), 1997, oder nur für Hausangestellte (Übereinkommen (Nr. 189) über Hausangestellte, 2011), gelten. Die Normen der IAO befassen sich zudem teilweise nur mit bestimmten Arten von Daten, vor allem Gesundheitsdaten (Empfehlung (Nr. 171) betreffend die betriebsärztlichen Dienste, 1985, und Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids, 2010).
82. 1996 verabschiedete eine Sachverständigentagung der IAO eine Sammlung praktischer Richtlinien zum Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten,¹²⁹ die nicht bindend ist und nicht den Status einer internationalen Arbeitsnorm hat. Die Sammlung praktischer Richtlinien, die durch einen von der IAO ausgearbeiteten Kommentar ergänzt wird, befasst sich mit der Erhebung, Sicherheit und Speicherung personenbezogener Daten sowie deren Verwendung und Weitergabe an Dritte. Außerdem werden darin die individuellen und kollektiven Rechte der Arbeitnehmer aufgeführt und die automatisierte Datenverarbeitung sowie die elektronische Überwachung behandelt. Was die Plattformarbeit betrifft, so werden die digitale Überwachung und das Recht auf Zugang zu personenbezogenen Daten teilweise von den Prinzipien in der Sammlung praktischer Richtlinien abgedeckt. Die Sammlung befasst sich jedoch nicht speziell mit der Übertragbarkeit von Daten.

Soziale Sicherheit

83. Das Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, bietet den Regierungen eine Reihe von Alternativen zur Festlegung des Schutzzumfangs. Je nach Leistung wird auf die Arbeitnehmer, die erwerbstätige Bevölkerung oder die Einwohner Bezug genommen (Artikel 9, 15, 21, 27, 33, 41, 48, 55 und 61). Wie der CEACR feststellte, vermeidet es das Übereinkommen, die geschützten Personen anhand rein rechtlicher Konzepte zu definieren.¹³⁰
84. Die Empfehlung (Nr. 202) betreffend den sozialen Basisschutz, 2012, legt den Grundsatz der Universalität des Schutzes auf der Grundlage sozialer Solidarität und den Grundsatz der sozialen Teilhabe, einschließlich der Personen in der informellen Wirtschaft, fest (Absatz 3 Buchstabe a und e).
85. Das Übereinkommen (Nr. 121) über Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, 1964 [Tabelle I abgeändert 1980], gilt für „alle Arbeitnehmer (einschließlich der Lehrlinge), die im öffentlichen und privaten Bereich einschließlich der Genossenschaften beschäftigt sind“ (Artikel 4 Absatz 1). Die dazugehörige Empfehlung (Nr. 121) betreffend Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, 1964, sieht vor, dass die Mitglieder Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten oder ähnliche Leistungen, wenn nötig schrittweise und allenfalls durch freiwillige Versicherung, sicherstellen sollten, insbesondere für vorgeschriebene Gruppen selbstständig Erwerbstätiger (Absatz 3 Unterabsatz 1 Buchstabe b).
86. Der Kreis der gemäß den Bestimmungen zur sozialen Sicherheit des Übereinkommens (Nr. 168) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit, 1988, geschützten Personen hat vorgeschriebene Gruppen von Arbeitnehmern zu umfassen, einschließlich der öffentlich

¹²⁹ IAO, *Protection of Workers' Personal Data*, 1997.

¹³⁰ IAO, *Social Security Protection in Old-Age: General Survey of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, ILC.176/III(4B), 1989, Abs. 51.

Bediensteten und der Lehrlinge (Artikel 11 Absatz 1). Zu den Gruppen von arbeitssuchenden Personen, die nie als arbeitslos anerkannt worden sind oder nicht mehr als arbeitslos anerkannt werden oder auf die die Systeme zum Schutz gegen Arbeitslosigkeit nie Anwendung gefunden haben oder nicht mehr Anwendung finden, gehören auch Personen, die kürzlich selbstständig erwerbstätig waren. Mindestens drei der Gruppen von arbeitssuchenden Personen, die in dem Übereinkommen aufgelistet sind, müssen Sozialleistungen erhalten (Artikel 26 Absatz 1).

- 87.** Das Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, gilt für „alle unselbstständig beschäftigten Frauen, einschließlich derjenigen, die in atypischen Formen abhängiger Arbeit tätig sind“ (Artikel 2 Absatz 1). Nach Auffassung des CEACR gilt das Übereinkommen für Arbeitnehmerinnen mit einem ausdrücklichen oder stillschweigenden Arbeitsvertrag, unabhängig von ihrem Beschäftigungssektor oder Beruf.¹³¹ Es ist daher nicht auf selbstständig Erwerbstätige anwendbar.

Wanderarbeitnehmer

- 88.** Teil I des Übereinkommens (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975, (über Missbräuche bei Wanderungen) gilt für „alle Wanderarbeitnehmer“, während Teil II des Übereinkommens (über Chancengleichheit und Gleichbehandlung) für Personen gilt, die sich von einem Land in ein anderes Land begeben bzw. begeben haben, um eine unselbstständige Beschäftigung aufzunehmen, und der Begriff „Wanderarbeitnehmer“ im Sinne von Teil II schließt jede Person ein, die ordnungsgemäß als Wanderarbeitnehmer zugelassen worden ist. Während Teil I des Übereinkommens Nr. 143 für alle Wanderarbeitnehmer gilt, einschließlich derjenigen mit irregulärem Status, schließt der Geltungsbereich von Teil II des Übereinkommens Nr. 143 selbstständig Erwerbstätige und andere begrenzte Gruppen von Beschäftigten aus und erstreckt sich nicht auf Wanderarbeitnehmer ohne Papiere.¹³²
- 89.** Was die unter Teil II des Übereinkommens Nr. 143 abgedeckten Beschäftigten betrifft, so sind die ratifizierenden Staaten verpflichtet, eine innerstaatliche Politik festzulegen und zu verfolgen, um Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf, auf soziale Sicherheit, auf gewerkschaftliche und kulturelle Rechte sowie im Hinblick auf individuelle und kollektive Freiheiten zu fördern und zu gewährleisten (Artikel 10 und 11 Absatz 1).¹³³ Die ratifizierenden Staaten müssen auch Maßnahmen ergreifen, um die Migration unter missbräuchlichen Bedingungen zu bekämpfen und gleichzeitig sicherzustellen, dass die grundlegenden Menschenrechte aller Wanderarbeitnehmer geachtet werden, unabhängig vom Migrationsstatus.

Beilegung von Streitigkeiten

- 90.** Eine Reihe von Normen der IAO enthält Bestimmungen über die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten. Es gibt jedoch keine einzige Norm, die die Frage der Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten direkt und umfassend behandelt, und die in den bestehenden Normen gebotene Orientierungs-

¹³¹ IAO, *Achieving Gender Equality at Work*, ILC.111/III(B), 2023.

¹³² IAO, *Promoting Fair Migration: General Survey Concerning the Migrant Workers Instruments*, ILC.105/III(1B), 2016, Abs. 103 und 120. Die vom Anwendungsbereich von Teil II des Übereinkommens Nr. 143 ausgeschlossenen Arbeitnehmer sind auch vom Anwendungsbereich des Übereinkommens (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949 ausgeschlossen.

¹³³ Artikel 11 (2) beider Übereinkommen, Nr. 97 und Nr. 143, schließt bestimmte Kategorien von Wanderarbeitnehmern von ihrem Anwendungsbereich aus, insbesondere (in beiden Übereinkommen Nr. 97 und Nr. 143) Grenzgänger, Schiffsleute, Künstler und Angehörige der freien Berufe, die zu einem kurzen Aufenthalt eingereist sind, und (im Übereinkommen Nr. 143) Personen, die ausdrücklich zu Bildungs- oder Ausbildungszwecken einreisen, sowie Personen, denen die Einreise zur Durchführung besonderer Aufgaben oder Aufträge für einen begrenzten Zeitraum gestattet wurde.

hilfe ist nicht detailliert genug.¹³⁴ Einige Teilnehmer der Sachverständigentagung über menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie vertraten die Ansicht, dass es normative Lücken hinsichtlich eines wirksamen Zugangs zu Abhilfemaßnahmen und Streitbeilegungsmechanismen für Plattformbeschäftigte gibt.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

91. Das Übereinkommen (Nr. 158) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, gilt für „alle Wirtschaftszweige und für alle Arbeitnehmer“ (Artikel 2(1)).¹³⁵ Sein Geltungsbereich erstreckt sich somit nicht auf selbstständig Erwerbstätige. Der CEACR bat um Informationen dazu, welche Schutzmaßnahmen es gibt, die verhindern, dass befristete Arbeitsverträge oder unfreiwillige selbstständige Erwerbstätigkeit genutzt werden, um den vom Übereinkommen Nr. 158 gebotenen Schutz zu umgehen.¹³⁶ Die Frage von Sanktionen, wobei es um die Suspendierung oder Schließung des Plattformkontos eines Beschäftigten gehen kann, wird in den bestehenden Normen der IAO nicht umfassend behandelt.

Arbeitsaufsicht

92. Das Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, ist für Gewerbe und Handel anwendbar. In diesen Sektoren muss das System der Arbeitsaufsicht alle Betriebe erfassen, in denen die Aufsichtsbeamten die Durchführung der gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitsbedingungen und den Schutz der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit sicherzustellen haben.¹³⁷ Das dazugehörige Protokoll von 1995 gilt für alle Arbeitsplätze, die nicht schon in den Geltungsbereich des Übereinkommens Nr. 81 fallen.¹³⁸ Zusammengefasst gelten beide Normen für alle Arbeitsplätze. Ihre Anwendung auf die Plattformökonomie kann praktische Schwierigkeiten aufwerfen, da die Arbeit nicht immer an einem einzigen Arbeitsplatz ausgeführt wird, etwa bei Fahrern.

Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft

93. Die Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, gilt für alle Erwerbstätigen und Wirtschaftseinheiten in der informellen Wirtschaft, einschließlich der selbstständig Erwerbstätigen (Absatz 4). Einige Teilnehmer der Sachverständigentagung über menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie wiesen darauf hin, dass gut regulierte Plattformarbeit Wege zur Formalisierung eröffnen kann und dass die Empfehlung Nr. 204 in dieser Hinsicht von Bedeutung ist. Die Empfehlung Nr. 204 scheint keine normativen Lücken in Bezug auf ihren Geltungsbereich oder die von ihr abgedeckten Themen aufzuweisen.

Zusammenfassung der Relevanz internationaler Arbeitsnormen für Plattformen

94. Die bestehenden Normen der IAO bieten einen wichtigen Rahmen für die Förderung der menschenwürdigen Arbeit in der Plattformökonomie. Verschiedene Normen der IAO sind direkt auf Plattformbeschäftigte anwendbar, unabhängig davon, ob es sich um eine entlohnte oder nicht entlohnte Beschäftigung handelt. Dieser breite Anwendungsbereich zeigt sich in Normen im Zusammenhang mit grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit, Gewalt und Belästigung, Beschäftigungsförderung und einigen Grundprinzipien zum Schutz von Wanderarbeitnehmern.

¹³⁴ IAO, *Tagesordnung künftiger Tagungen der internationalen Arbeitskonferenz*, GB.346/INS/2, 2022, Abs. 39.

¹³⁵ Siehe auch *Empfehlung (Nr. 166) betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses*, 1982, Abs. 2(1).

¹³⁶ CEACR, *Observation* – Übereinkommen Nr. 158 – Finnland, angenommen 1999.

¹³⁷ Übereinkommen Nr. 81, Artikel 2 und 23.

¹³⁸ Artikel 1 (3) des Protokolls von 1995 zum Übereinkommen über die Arbeitsaufsicht, 1947.

95. Bei einigen Normen gibt es nennenswerte Lücken im Anwendungsbereich sowie thematische Lücken. Diese Lücken entstehen, da die bestehenden Normen nicht auf die besonderen Merkmale der Plattformarbeit eingehen oder nicht die neuen Entwicklungen berücksichtigen, die durch den technologischen Wandel bedingt sind. Ein zentrales Thema ist die Verwendung von Algorithmen und deren übergreifender Einfluss auf die Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten, wie es in diesem Bericht an vielen Stellen erörtert wird. Es gibt keine Norm der IAO, die sich mit diesem Thema befasst. In ähnlicher Weise gibt es auch keine Norm der IAO über den Schutz der personenbezogenen Arbeitnehmerdaten. Was Streitigkeiten und die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses betrifft, so existieren ebenfalls normative Lücken, die angesichts des grenzüberschreitenden Charakters der Online-Plattformarbeit, die selbst nicht Gegenstand einer spezifischen Norm ist, besonders relevant sind. Alle diese Fragen werden im Bericht ausführlich diskutiert.
96. Schließlich sollte darauf hingewiesen werden, dass die korrekte Einstufung der Beschäftigten eine wichtige Frage in der Plattformökonomie und eine entscheidende Maßnahme zur Bekämpfung verschleierte Arbeitsverhältnisse ist, wie sowohl auf der Sachverständigentagung und als auch auf den Verwaltungsratstagen im November 2022 und März 2023 festgestellt.

3.2. Der Geltungsbereich regulatorischer Maßnahmen in Mitgliedstaaten

97. Dieser Abschnitt des Berichts enthält eine Übersicht über die Gesetzgebung und Praxis im Zusammenhang mit der Arbeit auf digitalen Plattformen und eine Untersuchung der Instrumente legislativer Art,¹³⁹ die von den Mitgliedstaaten angenommen worden sind.¹⁴⁰
98. Die Übersicht umfasst 41 legislative Instrumente aus allen Teilen der Welt, die sich ausdrücklich mit Aspekten der menschenwürdigen Arbeit auf digitalen Plattformen befassen und vom IAA zum Zeitpunkt der Ausarbeitung dieses Berichts ermittelt worden sind. Es ist möglich, dass die vorgelegten Informationen nicht alle einschlägigen legislativen Vorschriften erfassen, und daher sollten sie als exemplarisch und nicht als erschöpfend angesehen werden. Der Bericht verweist auch auf eine Reihe anderer Gesetze, einschließlich regionaler Instrumente, die sich auf Steuern, Wettbewerbsrecht, Datenschutz sowie Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen beziehen und für das Thema unmittelbar relevant sind. Auch zu berücksichtigen ist, dass die Regulierung der Plattformarbeit dynamisch verläuft und sich rasch weiterentwickelt, da in mehreren Rechtsordnungen legislative Vorschläge geprüft werden, z.B. in Australien, Brasilien, Costa Rica, der Europäischen Union, Kolumbien, Peru, den Philippinen und Uruguay. Der Bericht gibt auch Einblicke in diese Vorschläge.
99. Länder regulieren die Plattformarbeit in unterschiedlicher Weise, im Allgemeinen umfasst dies jedoch:
- a) eine Änderung der bestehenden Gesetzgebung, um Plattformarbeit aufzunehmen (z.B. in Belgien, Chile, Frankreich, Italien, Kroatien und Portugal);
 - b) spezielle eigenständige Rechtsvorschriften zur Plattformarbeit (beispielsweise in China und der kanadischen Provinz Ontario);
 - c) sektorspezifische Gesetzgebung (beispielsweise in der Stadt Seattle und im Bundesstaat Washington, Vereinigte Staaten);
 - d) spezielle Gesetze, die arbeits- und/oder sozialrechtlichen Schutz auf die Plattformarbeit ausweiten (beispielsweise die Sozialversicherungsgesetze in Indien und der Republik Korea).

¹³⁹ Für die Zwecke dieses Berichts beziehen sich Instrumente legislativer Art auf Gesetze, Verordnungen, Erlasse, Regeln und Leitlinien, die von Staaten oder nationalen Regierungen angenommen worden sind.

¹⁴⁰ Diese Übersicht verweist auch auf subnationale, bundesstaatliche Rechtsvorschriften in Indien und den Vereinigten Staaten.

- 100.** Abgesehen von diesen Ansätzen fallen Plattformen und Plattformbeschäftigte auch – je nach ihrer Einstufung – in den Geltungsbereich von Gesetzen über abhängige Beschäftigung, selbstständige Erwerbstätigkeit oder abhängige selbstständige Erwerbstätigkeit.
- 101.** Was den Geltungsbereich dieser legislativen Instrumente angeht, so liegt der Schwerpunkt der ermittelten Instrumente auf Plattformen, die Unternehmen und Kunden mit Arbeitskräften zusammenbringen, indem sie entweder als Vermittler agieren oder Arbeitskräfte direkt beauftragen, bestimmte Dienste zu erbringen. Innerhalb dieser Plattformen ist die Regulierung der Plattformen für Personenbeförderung und/oder Lieferdienste die häufigste Form der Intervention, und es gibt mehrere Rechtsinstrumente dieser Art. In anderen Fällen haben die untersuchten Instrumente jedoch einen breiteren Anwendungsbereich und regulieren in unterschiedlichem Maß sowohl ortsgebundene als auch Online-Plattformen und erfassen so auch andere Formen ortsgebundener Arbeit, einschließlich von Hausarbeit und Online-Arbeit.
- 102.** Einige Rechtsvorschriften schließen bestimmte wirtschaftliche Tätigkeiten, die über Plattformen durchgeführt werden, von ihrem Anwendungsbereich aus. In Chile z.B. schließt das Gesetz ausdrücklich Unternehmen aus, die „lediglich Anzeigen für die Erbringung von Dienstleistungen durch natürliche oder juristische Personen oder Anzeigen für den Verkauf oder die Vermietung von beweglichen oder unbeweglichen Sachen veröffentlichen“. ¹⁴¹ In Kroatien ist in der Regelung festgelegt, dass sie nicht auf Unternehmen anzuwenden ist, „deren Hauptzweck darin besteht, Ressourcen zu teilen oder Waren oder Dienstleistungen weiterzuverkaufen“, ¹⁴² und in Belgien schließt das Gesetz ausdrücklich diejenigen von seiner Definition aus, „deren Hauptzweck darin besteht, Vermögenswerte zu nutzen oder zu teilen oder Waren oder Dienstleistungen weiterzuverkaufen, oder diejenigen, die auf gemeinnütziger Grundlage eine Dienstleistung erbringen“. ¹⁴³
- 103.** Die Aspekte der regulierten Plattformarbeit fallen sehr unterschiedlich aus. Einige Rechtsvorschriften befassen sich mit bestimmten Bereichen wie:
- Ausweitung des Sozialschutzes auf Plattformbeschäftigte (Indien, Republik Korea);
 - Festlegung von Regeln für Deaktivierung, Mindestlohn und Vergütung (in drei Durchführungsbestimmungen in der Stadt Seattle (Vereinigte Staaten)); oder
 - Einsetzung eines dreigliedrigen Ausschusses zur Ausarbeitung von Vorschlägen zur Regelung von Plattformarbeit (Brasilien).
- 104.** In anderen Fällen befassen sich Rechtsvorschriften mit verschiedenen Aspekten der Plattformarbeit wie Verträge, Transparenz, Algorithmen, Vergütung, Deaktivierung und anderen Fragen (etwa in der kanadischen Provinz Ontario, Chile, Kroatien und Portugal). Ein relativ häufiger Gegenstand der Gesetzgebung ist das Arbeitsverhältnis: zwölf Gesetze enthalten gesetzliche Vermutungen.
- 105.** Der vorliegende Bericht gibt auch einen Überblick über bestehende Kollektivvereinbarungen, die sich mit bestimmten für die Plattformarbeit relevanten Aspekten der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen befassen und in den folgenden Kapiteln nacheinander behandelt werden. Auch hier erhebt der Bericht im Hinblick auf bestehende Kollektivvereinbarungen keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

¹⁴¹ Chile, Arbeitsgesetzbuch in der durch [Gesetz Nr. 21.431 vom 8. März 2022](#), Artikel 152*quáter* Q abgeänderten Fassung.

¹⁴² Kroatien, Arbeitsgesetz in der durch [Gesetz NN 151/22 vom 20. Dezember 2022](#), Artikel 221 c) (7) abgeänderten Fassung.

¹⁴³ Belgien, [Gesetz vom 3. Oktober 2022](#) zur Festlegung verschiedener Bestimmungen zur Arbeit, Artikel 337/3, Paragraph 1er 1^ob).

- 106.** Schließlich gibt der Bericht einen Einblick in die breiteren Aspekte der Regulierungsrahmen, die für die menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie relevant sind, einschließlich der Schnittstelle zum Steuerrecht, Zulassungs- und Melderegelungen sowie Wettbewerbsrecht. Diese Initiativen sollen ein umfassenderes Bild der regulatorischen Landschaft der Plattformökonomie zeichnen, und obwohl sie nicht in der nachfolgenden Tabelle enthalten sind, sind sie dennoch relevant.
- 107.** Tabelle 5 gibt einen Überblick über den Geltungsbereich der in dieser Überprüfung berücksichtigten Rechtsvorschriften.

► **Tabelle 5. Rechtsinstrumente zur Plattformarbeit**

Rechtsgebiet	Gesetzgebung	Erfasste Plattformen		Einstufung Arbeitsverhältnis	Arbeit und/oder soziale Sicherheit	Sozialer Dialog und Vertretung	Andere Bereiche ¹
		Ortsgebunden	Online				
Belgien	Gesetz vom 3. Oktober 2022 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen zur Arbeit	X	X	X	X		
Brasilien	Gesetz Nr. 14.297/2022 vom 5. Januar 2022 ²	X			X		
Brasilien	Verordnung Nr. 11.513 vom 1. Mai 2023	X				X	
Kanada (Ontario)	das Gesetz über die Rechte von Beschäftigten digitaler Plattformen vom 11. April 2022 (noch nicht in Kraft)	X ³			X		X
Chile	Arbeitsgesetzbuch in der durch Gesetz Nr. 21.431 vom 8. März 2022 abgeänderten Fassung	X	X	X	X	X	X
Chile	Gesetz Nr. 21.553 vom 10. April 2023 über Anwendungen für Personentransport und dazugehörige Dienste	X					X
China	Ministerium für Humanressourcen und soziale Sicherheit (MOHRSS), Richtlinien für den Abschluss von Arbeitsverträgen und schriftlichen Vereinbarungen für Arbeitnehmer in neuen Beschäftigungsformen (zur Erprobung), 21. Februar 2023	X	X		X		

Rechts- gebiet	Gesetzgebung	Erfasste Plattformen		Einstufung Arbeitsver- hältnis	Arbeit und/ oder soziale Sicherheit	Sozialer Dialog und Vertretung	Andere Bereiche ¹
		Ortsge- bunden	Online				
China	Ministerium für Human- ressourcen und soziale Sicherheit (MOHRSS) et al., Leitansicht zur Sicherung der Rechte und Interessen der Arbeitnehmer in neuen Beschäftigungsformen, Juli 2021	X	X	X	X		X
Kroatien	Arbeitsgesetz in der durch Gesetz NN 151/22 vom 20. Dezember 2022 abgeänderten Fassung ⁴	X	X	X	X		X
Ägypten	Resolution Nr. 2180 von 2019 und das Ride-Sharing- Gesetz Nr. 87 von 2018	X			X		X
Frankreich	Gesetz Nr. 2016-1088 vom 8. August 2016 über Arbeit, Modernisierung der Arbeitsbeziehungen und Sicherung von Karrie- rewegen	X	X		X		X
Frankreich	Gesetz Nr. 2019-1428 vom 24. Dezember 2019, Orien- tierungsgesetz über Mobi- lität zur Abänderung des Arbeitsgesetzes	X			X		X
Frankreich	Gesetz Nr. 2022-139 vom 7. Februar 2022 über die Bedingungen für die Ver- tretung selbstständig Erwerbstätiger	X	X		X		
Frankreich	Verordnung Nr. 2021-484 vom 21. April 2021 der Behörde für soziale Bezie- hungen von Beschäfti- gungsplattformen	X	X		X	X	X
Frankreich	Gesetz Nr. 2020-1266 vom 19. Oktober 2020, Regulie- rung der kommerziellen Ausbeutung von Kindern unter 16 Jahren auf Inter- netplattformen		X		X		

Rechts- gebiet	Gesetzgebung	Erfasste Plattformen		Einstufung Arbeitsver- hältnis	Arbeit und/ oder soziale Sicherheit	Sozialer Dialog und Vertretung	Andere Bereiche ¹
		Ortsge- bunden	Online				
Griechen- land	Gesetz Nr. 4808/2021 vom 19. Juni 2021	X	X	X	X	X	
Indien	Sozialversicherungs- gesetzbuch, 2020	X	X		X		
Indien	Leitlinien 2020 für Kraft- fahrzeug-Aggregatoren	X			X		
Indien (Rajasthan)	Gesetz über plattform- basierte Gig-Arbeiter (Registrierung und Sozial- fürsorge), 2023	X	X		X		
Indonesien	Verordnung des Verkehrs- ministers Nr. PM 118 von 2018 (Permenhub 118/2018)	X					X
Indonesien	Verordnung des Verkehrs- ministers Nr. PM 12 von 2019 (Permenhub 12/2019)	X					X
Italien	Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 81 (abgeändert) vom 15. Juni 2015	X		X	X		
Italien	Gesetz Nr. 128 vom 2. November 2019 zur Durchführung des Dekrets Nr. 101 vom 3. September 2019	X			X	X	X
Kasachstan	Sozialgesetzbuch der Republik Kasachstan vom 20. April 2023, Nr. 224-VII	X	X	X ⁵			
Kenia	Erlass der Nationalen Behörde für Transport und Sicherheit (Transport- netzwerkunternehmen, Betreiber, Fahrer und Fahrgäste) vom 20. Juni 2022	X			X		X
Malta	Auslieferungslöhne auf Digitalplattformen, Rats- beschluss zur Lohnregu- lierung vom 21. Oktober 2022	X	X	X	X		X

Rechts- gebiet	Gesetzgebung	Erfasste Plattformen		Einstufung Arbeitsver- hältnis	Arbeit und/ oder soziale Sicherheit	Sozialer Dialog und Vertretung	Andere Bereiche ¹
		Ortsge- bunden	Online				
Portugal	Arbeitsgesetzbuch, abge- ändert durch Gesetz Nr. 13/2023 vom 3. April 2023	X	X	X	X		X
Portugal	Gesetz Nr. 45/2018 vom 10. August 2018	X			X		X
Republik Korea	Gesetz über die Arbeits- unfallversicherung, 2019	X			X		
Republik Korea	Arbeitsversicherungs- gesetz Nr. 17859 vom 5. Januar 2021	X			X		
Republik Korea	Gesetz über Sicherheit und Gesundheit, 2017	X			X		
Spanien	Gesetz Nr. 12/2021 über Lieferanten („Rider’s Law“)	X		X	X		X
Vereinigte Republik Tansania	Erlass Nr. LATRA/01/2022 gemäß den (Tarif-)Rege- lungen der Landesver- kehrsbehörde vom 14. März 2020	X			X		X
Vereinigte Staaten (Kalifornien)	Arbeitsgesetzbuch, abge- ändert durch das Gesetz AB-5 vom 18. September 2019 ⁶	X		X	X		
Vereinigte Staaten (Indiana)	Eingetragenes Gesetz Nr. 1125 zur Abänderung des Indiana-Kodex 2023 ⁷	X		X	X		X
Vereinigte Staaten (Stadt New York)	Verwaltungsgesetzbuch der Stadt New York in der durch die Gesetze Nr. 2021/116, 2021/117, 2021/114, 2021/110 und 2021/118 von 2021 abge- änderten Fassung	X			X		X
Vereinigte Staaten (Stadt Seattle)	SMC 8.37, Mindestzah- lungsverordnung für App- basierte Beschäftigte, 2022 ⁸ SMC 8.40, Verordnung über den Deaktivierungs- schutz für App-basierte Beschäftigte, 2023 ⁹	X			X		X

Rechts- gebiet	Gesetzgebung	Erfasste Plattformen		Einstufung Arbeitsver- hältnis	Arbeit und/ oder soziale Sicherheit	Sozialer Dialog und Vertretung	Andere Bereiche ¹
		Ortsge- bunden	Online				

SMC 8.39, Verordnung
über bezahlte Krankheits-
und Schutzzeiten für App-
basierte Beschäftigte,
2023 ¹⁰

Vereinigte Staaten (Bundesstaat Washington)	Revidierter Kodex des Bundesstaates Washing- ton (RCW), abgeändert durch Gesetzentwurf 2076 über Rechte und Pflichten der Fahrer von Transport- netzwerkunternehmen und den Transportnetz- werkunternehmen vom 7. März 2022	X		X	X		X
--	--	---	--	---	---	--	---

¹ Diese Kategorie erfasst zusätzliche Bestimmungen, etwa über die Verwendung von Algorithmen, den Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten und die Registrierung und Zulassung von Plattformen und Beschäftigten. ² Brasilien, Dieses Gesetz wurde als Reaktion auf die COVID-19-Pandemie erlassen. ³ Kanada (Ontario), „Andere vorgeschriebene Dienstleistungen“ können in Bestimmungen vorgesehen werden. ⁴ Kroatien, Die Bestimmungen über digitale Arbeitsplattformen traten am 1. Januar 2024 in Kraft. ⁵ Kasachstan, Dieses Gesetz regelt, wann Plattformbeschäftigte dem Arbeitsrecht unterliegen und wann sie unter das sonstige Zivilrecht fallen. ⁶ Vereinigte Staaten (Kalifornien), Durch den Regulierungsentwurf 22 vom 3. November 2020 ([Regulation 22](#)) wurde das Gesetz AB-5 außer Kraft gesetzt, wodurch App-basierte Fahrer wieder als selbstständige Unternehmer und nicht als abhängig Beschäftigte eingestuft wurden; dies wurde vom Obersten Gerichtshof Kaliforniens jedoch für verfassungswidrig erklärt. Das Gesetz AB-5 bleibt Gegenstand einer Anfechtung. ⁷ Vereinigte Staaten (Indiana), Dieses Gesetz tritt am 30. Juni 2024 in Kraft. ⁸ Vereinigte Staaten (Stadt Seattle), Dieses Gesetz tritt am 13. Januar 2024 in Kraft. ⁹ Vereinigte Staaten (Stadt Seattle), Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2025 in Kraft. ¹⁰ Vereinigte Staaten (Stadt Seattle), Dieses Gesetz gilt für alle App-basierten Beschäftigten, die in einem Netzunternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten arbeiten.

► Kapitel 4

Definitionen der Plattformbeschäftigten und Plattformen

- 108.** Wie oben erläutert, gibt es vielfältige Ansätze zur Regulierung der Plattformarbeit, die hinsichtlich des Geltungsbereichs und der Definition von Rechtsvorschriften in den Mitgliedstaaten zu unterschiedlichen Ergebnissen führen. Dennoch weisen die Rechtssysteme einige gemeinsame Themen auf, die im Anschluss an den in diesem Abschnitt dargestellten rechtsvergleichenden Überblick skizziert werden.
- 109.** Tabelle 6 enthält Definitionen des Konzepts „Plattformbeschäftigte“, die in ausgewählten Rechtsinstrumenten zu finden sind.

► **Tabelle 6.** Definition eines „Plattformbeschäftigten“ in ausgewählten nationalen Rechtsinstrumenten

Land	Terminologie	Rechtsinstrument	Definition
Belgien	Plattform-beschäftigter	Gesetz vom 3. Oktober 2022 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen zur Arbeit ¹	Artikel 337/3, Paragraph 1er (2) Jede Person, die über eine digitale Bestellplattform Arbeit leistet, unabhängig von der Art der vertraglichen Beziehung oder die Einstufung durch die beteiligten Parteien.
Chile	Plattform-beschäftigter	Arbeitsgesetzbuch in der durch Gesetz Nr. 21.431 vom 8. März 2022 abgeänderten Fassung ²	Artikel 152quáter Q(b) Eine Person, die persönliche Dienstleistungen erbringt, selbstständig oder im Auftrag anderer, auf Verlangen von Nutzern einer Applikation, die von einem Unternehmen einer digitalen Dienstleistungsplattform verwaltet oder gelenkt wird.
China	Arbeitnehmer in neuen Beschäftigungsformen	Richtlinien für den Abschluss von Arbeitsverträgen und schriftlichen Vereinbarungen für Arbeitnehmer in neuen Beschäftigungsformen (zur Erprobung), 21. Februar 2023	Artikel 3 „In neuen Formen beschäftigte Arbeitnehmer“ sind Arbeitnehmer, die Zustell-, Reise-, Transport- und Haushaltsdienstleistungen sowie andere Arbeitsaufträge online annehmen, die auf Internetplattformen von Nutzern erteilt worden sind, Online-Dienste auf Plattformen im Auftrag von Plattformen erbringen und für ihre Arbeit eine Vergütung erhalten.
Indien	Plattform-beschäftigter	Sozialversicherungsgesetzbuch, 2020 ³	Abschnitt 2 (60) „Plattformarbeit“ ist eine Arbeitsvereinbarung außerhalb eines traditionellen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnisses, bei dem Organisationen oder Einzelne eine Online-Plattform für den Zugriff auf andere Organisationen oder Einzelne nutzen, um gegen Bezahlung bestimmte Probleme zu lösen oder bestimmte Dienstleistungen zu erbringen oder andere Aktivitäten durchzuführen, die von der Zentralregierung bekannt gegeben werden können.“

Land	Terminologie	Rechtsinstrument	Definition
			Abschnitt 2 (61) „,Plattformbeschäftigter‘ bedeutet eine Person, die an Plattformarbeit beteiligt ist oder sie durchführt.
Malta	Plattformbeschäftigter	Auslieferungslöhne auf Digitalplattformen, Ratsbeschluss zur Lohnregulierung vom 21. Oktober 2022 ⁴	Abschnitt 2 (1) a) Jede Person, die Digitalplattformarbeit verrichtet und einen Arbeitsvertrag oder eine andere Form von Vereinbarung, unabhängig von der vertraglichen Benennung, mit einer oder mehreren digitalen Plattformen eingegangen ist und auf regelmäßiger oder unregelmäßiger Basis beauftragt wird, Dienstleistungen zu erbringen, bei denen es sich um die Zustellung von Produkten handelt; und b) jede Person, die Digitalplattformarbeit verrichtet und einen Arbeitsvertrag oder ein Arbeitsverhältnis oder eine andere Form von Vereinbarung, unabhängig von der vertraglichen Bezeichnung, mit einer Arbeitsvermittlungsagentur eingegangen ist und auf regelmäßiger oder unregelmäßiger Basis einer oder mehreren digitalen Arbeitsplattformen zugewiesen oder zur Verfügung gestellt wird, um Dienstleistungen zu erbringen, bei denen es sich um die Zustellung von Produkten handelt.
Kenia	Transportnetzwerkfahrer	Erlass der Nationalen Behörde für Transport und Sicherheit (Transportnetzwerkunternehmen, Betreiber, Fahrer und Fahrgäste) vom 20. Juni 2022 ⁵	Abschnitt 2 Eine Person, die von einem Transportnetzwerkunternehmen ermächtigt wurde, über eine Transportnetzwerkplattform Beförderungsdienste für Fahrgäste anzubieten.
Republik Korea	Arbeitskraftanbieter und Plattformbeschäftigter	Gesetz über die Arbeitsunfallversicherung ⁶	Artikel 91-15 (1) und (2) Der Begriff "Arbeitskraftanbieter" bezieht sich auf eine Person, die ihre Arbeitskraft für den Geschäftsbetrieb eines anderen als sich selbst zur Verfügung stellt (und dafür eine Vergütung erhält), und zwar nach einer der folgenden Methoden, und die eine Tätigkeit ausübt, die durch Präsidialerlass unter Berücksichtigung der Notwendigkeit des Schutzes vor arbeitsbedingten Unfällen und der Form der Arbeitskraftüberlassung vorgeschrieben ist. A. Wenn der Arbeitskraftanbieter eine Aufforderung des Arbeitgebers erhält, direkt Arbeit zu erbringen. B. Wenn ein Arbeitskraftanbieter von einem Arbeitgeber aufgefordert wird, über ein elektronisches Informationsverarbeitungssystem (nachfolgend als „Online-Plattform“ bezeichnet) zum Zweck der Vermittlung des Arbeits-

Land	Terminologie	Rechtsinstrument	Definition
			kräfteangebots Arbeitsleistungen bereitzustellen. „Plattformbeschäftigter“ bezeichnet einen Arbeitskraftanbieter, der durch eine Online-Plattform Arbeitsleistungen bereitstellt.

¹ Belgien, Gesetz vom 3. Oktober 2022 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen zur Arbeit ([Loi du 3 Octobre 2022](#)). ² Chile, Arbeitsgesetzbuch in der durch [Gesetz Nr. 21.431 vom 8. März 2022](#) abgeänderten Fassung. ³ Indien, Sozialversicherungsgesetzbuch, 2020 ([Bill No. 121 of 2020](#)). ⁴ Malta, Ratsbeschluss zur Lohnregulierung vom 21. Oktober 2022 über Auslieferungslöhne auf Digitalplattformen ([L.N. 268 of 2022](#)). ⁵ Kenia, Erlass der Nationalen Behörde für Transport und Sicherheit (Transportnetzwerkunternehmen, Betreiber, Fahrer und Fahrgäste) vom 20. Juni 2022 ([Legal Notice No. 120](#)). ⁶ Republik Korea, [Gesetz über die Arbeitsunfallversicherung](#), 2019.

- 110.** Während diese Definitionen je nach Anwendungsbereich der Rechtsvorschriften unterschiedlich ausfallen, sind einige Elemente übereinstimmend, da die meisten „Plattformbeschäftigte“ als Personen definieren, die auf einer Online-Plattform Dienstleistungen anbieten und als solche anerkannt werden, unabhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses (Belgien) oder des Vertragsverhältnisses (Malta) oder ob sie selbstständig oder im Auftrag anderer (Chile) tätig ist.
- 111.** Tabelle 7 beschreibt, wie Plattformen in ausgewählten Rechtsinstrumenten definiert werden und inwieweit diese Definitionen gemeinsame Elemente aufweisen.

► **Tabelle 7. Definitionen von Plattformen/digitalen Arbeitsplattformen in ausgewählten Rechtsinstrumenten**

Land	Terminologie	Rechtsinstrument	Definition
Belgien	Digitale Bestellplattform/ digitale Plattform, die „Aufträge“ erteilt	Gesetz vom 3. Oktober 2022 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen zur Arbeit ¹	Artikel 337/3, Paragraph 1er (1) Ein Anbieter: der i) mithilfe eines Algorithmus oder einer anderen gleichwertigen Methode oder Technologie in der Lage ist, Entscheidungsgewalt und Kontrolle auszuüben über die Art und Weise der Erbringung von Dienstleistungen und über die Arbeits- und Vergütungsbedingungen und ii) eine bezahlte Dienstleistung erbringt, die: a) zumindest teilweise auf elektronischem Weg, z.B. über eine Webseite oder eine mobile Anwendung, aus der Ferne bereitgestellt wird; und b) auf Verlangen des Empfängers der Dienstleistung erbracht wird.
Chile	Unternehmen einer digitalen Dienstleistungsplattform	Arbeitsgesetzbuch in der durch Gesetz Nr. 21.431 vom 8. März 2022 abgeänderten Fassung ²	Artikel 152quáter Q(a) Eine Organisation, die gegen Gebühr eine in mobilen oder festen Geräteanwendungen ausführbares Computer- oder Technologiesystem verwaltet, das es Beschäftigten einer digitalen Plattform ermöglicht, in einem bestimmten geographischen Gebiet für die Nutzer eines solchen Computer- oder Technologiesystems Dienste zu erbringen, etwa die Sammlung, Verteilung und/oder Zustellung von Waren oder Gütern, Personenbeförderung in kleinerem Umfang oder sonstige Dienste.

Land	Terminologie	Rechtsinstrument	Definition
			Für die Zwecke dieses Kapitels sind Unternehmen einer digitalen Dienstleistungsplattform nicht als solche anzusehen, wenn sie lediglich Werbung für die Erbringung von Dienstleistungen durch natürliche oder juristische Personen oder Anzeigen für den Verkauf oder die Vermietung von beweglichen oder unbeweglichen Gütern veröffentlichen, selbst wenn der Abschluss von Verträgen über solche Dienstleistungen über die Plattform erfolgen kann.
Kroatien	Digitale Arbeitsplattform	Arbeitsgesetz in der durch Gesetz NN 151/22 vom 20. Dezember 2022 abgeänderten Fassung ³	Artikel 221c Eine natürliche oder juristische Person, die auf Verlangen des Empfängers der Dienstleistung unter Verwendung digitaler Technologie Dienstleistungen erbringt im Rahmen einer Arbeitsorganisation, bei der natürliche Personen die Arbeit aus der Ferne mithilfe elektronischer Mittel (Webseite, mobile Anwendung usw.) oder direkt an einem bestimmten Ort durchführen.
Frankreich	Elektronische Verbindungsplattform/digitale Plattform	Allgemeines Steuerrecht ⁴	Artikel 242bis Ein Unternehmen, das ungeachtet seines Niederlassungsortes als Plattformbetreiber Menschen auf elektronischem Weg miteinander verbindet, um Waren zu verkaufen, Dienstleistungen zu erbringen oder Waren oder Dienstleistungen auszutauschen oder gemeinsam zu nutzen, und bei jeder Transaktion Informationen über die steuerlichen und sozialen Verpflichtungen der Personen zur Verfügung stellt, die über das Unternehmen kommerzielle Transaktionen durchführen. Es bietet ihnen die Möglichkeit einer elektronischen Verbindung zu den Webseiten der Verwaltungsstellen, damit sie gegebenenfalls diesen Verpflichtungen nachkommen können.
Griechenland	Digitale Plattform	Gesetz Nr. 4808/2021 vom 19. Juni 2021 ⁵	Artikel 68 Unternehmen, das entweder direkt oder als Vermittler agiert, indem es durch eine Online-Plattform Dienstleistungsanbieter oder Unternehmen oder Dritte mit Nutzern oder Kunden oder Verbrauchern verbindet, um Transaktionen zwischen ihnen zu erleichtern oder direkt mit ihnen zu handeln.
Indien	Aggregator	Sozialversicherungsgesetzbuch, 2020 ⁶	Abschnitt 2 (2) Ein digitaler Vermittler oder ein Marktplatz, um den Käufer oder Nutzer einer Dienstleistung mit einem Verkäufer oder Dienstleistungsanbieter zusammenzubringen.
Italien	Digitale Plattformen	Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 81 vom 15. Juni 2015, abgeändert	Artikel 47bis (2) Für die Zwecke dieser Verordnung gelten als digitale Plattformen „die Computerprogramme und

Land	Terminologie	Rechtsinstrument	Definition
		durch das Gesetz Nr. 128 vom 2. November 2019, mit Dringlichkeitsvorschriften zum Schutz der Arbeit und zur Lösung von Unternehmenskrisen ⁷	-verfahren von Unternehmen, die unabhängig von ihrem Niederlassungsort die Zustellung von Waren organisieren, wobei sie deren Preis festlegen und die Modalitäten der Dienstleistungserbringung bestimmen“.
Kasachstan	Internetplattform	Sozialgesetzbuch der Republik Kasachstan vom 20. April 2023, Nr. 224-VII. ⁸	Artikel 1 (81) Internetplattform – eine Internetressource, die dazu dient, die Interaktion zwischen dem Betreiber der Internetplattform, dem Kunden und dem Auftragnehmer zu ermöglichen, um Dienstleistungen zu erbringen und Arbeiten durchzuführen. Artikel 1 (126) Konkreter wird die „mobile Anwendung einer Beschäftigungsplattform“ definiert als „ein Softwareprodukt, das auf einem Mobilfunkgerät installiert und in Gang gesetzt wird und durch eine Internetplattform Zugang zu Diensten und Arbeitsleistungen bietet“.
Malta	Digitale Arbeitsplattform	Auslieferungslöhne auf Digitalplattformen, Ratsbeschluss zur Lohnregulierung vom 21. Oktober 2022 ⁹	Abschnitt 2 (1) Jede natürliche oder juristische Person, die eine kommerzielle Dienstleistung erbringt, die die Zustellung eines beliebigen Produkts ermöglicht und alle folgenden Anforderungen erfüllt: a) sie wird zumindest teilweise auf elektronischen Weg, z.B. über eine Webseite oder eine mobile Anwendung, aus der Ferne bereitgestellt; b) sie wird auf Verlangen eines Empfängers der Dienstleistung erbracht; und c) sie umfasst als notwendigen und wesentlichen Bestandteil die Organisation der von Einzelpersonen, darunter von Lebensmittelkurieren, mittels Fahrzeugtransport geleisteten Arbeit.
Portugal	Digitale Plattform	Arbeitsgesetzbuch, abgeändert durch Gesetz Nr. 13/2023 vom 3. April 2023 ¹⁰	Artikel 12-A (2) Eine Rechtsperson, die durch elektronische Mittel, z.B. eine Webseite oder eine Computeranwendung, auf Verlangen von Nutzern Dienstleistungen anbietet oder zur Verfügung stellt, und als notwendigen und wesentlichen Bestandteil die Organisation von Arbeit umfasst, die von Einzelnen gegen Vergütung geleistet wird, unabhängig davon, ob sie online oder an einem bestimmten Ort erbracht wird.
Republik Korea	Arbeitsplattform-betreiber	Arbeitsversicherungsgesetz, 2021 ¹¹	Artikel 77-7 Ein Arbeitsplattformbetreiber erstellt und unterhält ein System zur Erfassung und Verarbeitung von Daten und Informationen über Arbeitskräfte und Inhaber von Unternehmen, die Arbeitskräfte

Land	Terminologie	Rechtsinstrument	Definition
	Plattform-betreiber	Gesetz über die Arbeitsunfallversicherung, 2019 ¹²	zur Verfügung stellen, indem er solche Daten und Informationen sammelt und verwaltet. Artikel 91-15 (3) Eine Person, deren Tätigkeit darin besteht, mithilfe einer Online-Plattform die Bereitstellung von Arbeitsleistungen durch Plattformbeschäftigte zu vermitteln oder zu arrangieren.
Bundesstaat Washington (Vereinigte Staaten)	Transportnetzwerkunternehmen	Revidierter Kodex des Bundesstaates Washington (RCW), abgeändert durch Gesetzentwurf 2076 über Rechte und Pflichten der Fahrer von Transportnetzwerkunternehmen und den Transportnetzunternehmen vom 7. März 2022 ¹³	Abschnitt 46.04.652 Ein Unternehmen, eine Personengesellschaft, ein Einzelunternehmen oder eine andere Einheit, die in diesem Bundesstaat tätig ist und ein digitales Netzwerk nutzt, um Fahrgäste mit Fahrern eines Transportnetzwerkes zu verbinden, um im Voraus festgelegte Fahrten anzubieten.

¹ Belgien, Gesetz vom 3. Oktober 2022 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen zur Arbeit ([Loi du 3 Octobre 2022](#)). ² Chile, Arbeitsgesetzbuch in der durch [Gesetz Nr. 21.431 vom 8. März 2022](#) abgeänderten Fassung. ³ Kroatien, Arbeitsgesetz in der durch [Gesetz NN 151/22 vom 20. Dezember 2022](#) abgeänderten Fassung. ⁴ Frankreich, [Code général des impôts](#). ⁵ Griechenland, [Gesetz Nr. 4808/2021 vom 19. Juni 2021](#). ⁶ Indien, Sozialversicherungsgesetzbuch, 2020 ([Bill No. 121 of 2020](#)). ⁷ Italien, Gesetz vom 2. November 2019 ([Legge n. 128](#)). ⁸ Kasachstan, Sozialgesetzbuch der Republik Kasachstans vom 20. April 2023 ([No. 224-VII](#)). ⁹ Malta, Ratsbeschluss zur Lohnregulierung vom 21. Oktober 2022 über Auslieferungslöhne auf Digitalplattformen ([L.N. 268 of 2022](#)). ¹⁰ Portugal, [Lei n.º13/2023](#) vom 3. April 2023. ¹¹ Republik Korea, [Arbeitsversicherungsgesetz, 2021](#). ¹² Republik Korea, [Gesetz über die Arbeitsunfallversicherung, 2019](#). ¹³ Bundesstaat Washington (Vereinigte Staaten), [House Bill 2076 Concerning Rights and Obligations of Transportation Network Company Drivers and Transportation Network Companies](#) vom 7. März 2022.

112. Die in Europa am häufigsten verwendete Terminologie verweist auf das Konzept einer „digitalen Plattform“ (Frankreich, Griechenland, Italien und Portugal) oder einer „digitalen Arbeitsplattform“ (Kroatien und Malta). Die meisten Länder in Regionen außerhalb Europas verwenden Abwandlungen dieser Begriffe wie etwa „Unternehmen einer digitalen Dienstleistungsplattform“ (Chile), „Arbeitsplattformbetreiber“ (Republik Korea), „Internetplattform“ (Kasachstan), „Aggregator“ (Indien) oder „Transportnetzwerkunternehmen“ (US-Bundesstaat Washington).
113. Trotz der Vielfalt der verwendeten Begriffe gibt es Gemeinsamkeiten bei der Art und Weise, wie das Konzept einer „Plattform“ definiert wird. Einige verweisen auf die Funktion der Plattform als eine Einheit, die Kunden (Fahrgäste) mit Dienstleistern (US-Bundesstaat Washington), Käufer oder Nutzer mit Verkäufern (Indien), Dienstleistungsanbieter, Unternehmen oder Dritte mit Nutzern, Kunden oder Verbrauchern (Griechenland) oder ganz allgemein Menschen untereinander verbindet (Frankreich). Verschiedene Definitionen verweisen auf die Funktion der Plattform als Anbieter von Dienstleistungen (Kroatien, Kasachstan und Portugal) und Belgien, Italien, Malta und Portugal verweisen auf die von der Plattform ausgeübte Kontrolle über die Organisation der Arbeit oder die Art und Weise der Erbringung von Dienstleistungen.
114. Schließlich ist auch darauf hinzuweisen, dass in den Rechtsvorschriften einiger Länder ausdrücklich auf Vermittler Bezug genommen wird. In Malta erstrecken sich die Vorschriften für Plattformarbeit auf alle Personen, die digitale Plattformarbeit mit einer Arbeitsvermittlungsagentur ausführen, die auf einer digitalen Plattform oder auf mehreren digitalen Plattformen zur Verfügung

steht.¹⁴⁴ 2022 hat Kroatien sein Arbeitsgesetz überarbeitet, um Subunternehmer (sogenannte „Aggregatoren“) als einen Arbeitgeber von Plattformbeschäftigten aufzunehmen.¹⁴⁵ In Portugal stellt das geänderte Arbeitsgesetz von 2023 klar, dass Plattformbeschäftigte von Vermittlern eingestellt werden können.¹⁴⁶ Die neueste Fassung des Vorschlags für eine EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie bestimmt Folgendes: „Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass der Einsatz von Vermittlern nicht zu einer Verringerung des Schutzes führt, den diese Richtlinie Personen, die Plattformarbeit leisten, bietet.“¹⁴⁷

- 115. Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die in Rechtsvorschriften enthaltenen Definitionen der Plattformarbeit den Schwerpunkt auf Arbeiten legen, die über oder auf einer Plattform durchgeführt werden, wobei oft die Nachfrage und das Angebot von Dienstleistungen als ein Element der Beziehung zwischen den Parteien genannt wird, was die Vielfalt der Geschäftsmodelle und Kontexte widerspiegelt. Die vermittelnde Rolle der Technologie durch eine Anwendung oder ein Online-Programm dient dazu, Plattformarbeit von Arbeit zu unterscheiden, die von Einzelpersonen für digitale Plattformunternehmen geleistet wird.**

¹⁴⁴ Malta, Ratsbeschluss zur Lohnregulierung vom 21. Oktober 2022 über Auslieferungslöhne auf Digitalplattformen (L.N. 268 of 2022).

¹⁴⁵ Das Arbeitsgesetz Kroatiens von 2023 definiert einen „Aggregator“ als einen Vertreter oder Vermittler für eine oder mehrere digitale Arbeitsplattformen. Plattformunternehmen sind ebenso wie Aggregatoren verpflichtet, sich für die Ausübung ihrer Tätigkeit beim zuständigen Ministerium zu registrieren, und der Aggregator darf vom Beschäftigten keine Vermittlungsgebühr verlangen. Dieser Teil des Gesetzes trat am 1. Januar 2024 in Kraft.

¹⁴⁶ Portugal, Arbeitsgesetz vom 3. April 2023 (Lei n.º 13/2023). Dieses Gesetz bestimmt Folgendes: a) es darf keine Diskriminierung geben zwischen direkt eingestellten Arbeitnehmern und Arbeitnehmern, die von einem Vermittler eingestellt worden sind; und b) die digitale Plattform und der Vermittler haften gemeinsam für aus dem Arbeitsvertrag oder aus seiner Verletzung oder Beendigung resultierende Arbeitnehmergutschriften sowie für entsprechende Sozialkosten und die Zahlung einer Geldstrafe.

¹⁴⁷ Rat der Europäischen Union, Artikel 2 a.

► Kapitel 5

Welche Beschäftigten digitaler Plattformen sind geschützt?

5.1. Kontext

- 116.** In den meisten Ländern ist die Frage, ob Beschäftigte in den Genuss von Arbeitnehmerrechten gelangen, unmittelbar mit ihrem Beschäftigungsstatus verbunden.¹⁴⁸ Die meisten Plattformen bezeichnen ihr Tätigkeitsfeld als technologische Vermittlung und betrachten die Plattformbeschäftigten als Selbstständige.¹⁴⁹ Wird die Natur des Verhältnisses zwischen dem Beschäftigten und der Plattform vom Beschäftigten oder von den Behörden angefochten, kann dieses Verhältnis jedoch von der Justiz neu bewertet werden.
- 117.** Eine fehlerhafte Einstufung von Plattformbeschäftigten bringt auch Herausforderungen in Bezug auf die Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs zwischen Plattformen und traditionellen Unternehmen mit sich.¹⁵⁰ Dies kann zu rechtlichen Schritten gegen die betreffende Plattform führen.¹⁵¹ Darüber hinaus ist die Gewährleistung, dass die innerstaatlichen Rechtsvorschriften die Kriterien für die korrekte Einstufung von Beschäftigten eindeutig festlegen, ein wichtiges Element für die Schaffung von Rechtssicherheit und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesamtwirtschaft, das gleichzeitig dazu beiträgt, eine angemessene Erhebung von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern sicherzustellen.

5.2. Initiativen auf Landes- und regionaler Ebene

- 118.** Um sich einen Überblick zu verschaffen, wie die Frage der Einstufung angegangen wurde, wird bei dieser Analyse zunächst eine Zusammenfassung der einschlägigen Rechtsprechung vorgestellt und anschließend auf die einschlägigen Rechtsvorschriften eingegangen.
- 119.** Während in der Vergangenheit der Rechtsweg die erste Anlaufstelle für Plattformbeschäftigte war, um die Einstufung ihres Beschäftigungsstatus durch Plattformen und die Bedingungen ihrer Dienstleistungsverträge anzufechten, haben im Lauf der Zeit mehrere Rechtssysteme auf der ganzen Welt¹⁵² Bestimmungen eingeführt, um die seit Langem bestehende Frage der Einstufung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit Plattformen anzugehen.

5.2.1. Rechtsprechung

- 120.** Es besteht eine umfangreiche Rechtsprechung zur Einstufung von Personen, die Plattformarbeit leisten,¹⁵³ wobei keine Einstimmigkeit hinsichtlich der Einstufung dieser Personen als Arbeitneh-

¹⁴⁸ IAO, [Entschließung zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über den Arbeitnehmerschutz](#), IAK.111/Entschließung IV (2023).

¹⁴⁹ Die verwendete Terminologie variiert und umfasst Begriffe wie unabhängiger Auftragnehmer, Dienstleister usw.

¹⁵⁰ OECD, IAO und Eurostat, [Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work](#), 2023, 27.

¹⁵¹ Siehe beispielsweise die Entscheidung des französischen Kassationsgerichtshofs, Rechtssache W 20-11.139, 12. Januar 2022.

¹⁵² In den untersuchten Rechtssystemen wurden in folgenden Staaten Bestimmungen zur Einstufung des Beschäftigungsverhältnisses ermittelt: Belgien, Chile, China, Griechenland, Kroatien, Malta, Portugal, Spanien und Vereinigte Staaten von Amerika (Bundesstaat Kalifornien, Bundesstaat Indiana, Bundesstaat Washington).

¹⁵³ Zu diesem Thema siehe Valerio De Stefano et al., [Platform Work and the Employment Relationship](#), IAO-Arbeitspapier Nr. 27, 2021.

mer oder als selbstständige Erwerbstätige herrscht.¹⁵⁴ Dieser Mangel an Einstimmigkeit erklärt sich durch die Vielfalt der tatsächlichen Verhältnisse und der Regulierungsrahmen. Die Rechtsprechung zu Fragen der Einstufung basiert weitgehend auf dem Grundsatz des Vorrangs der Tatsachen und nicht auf einer strengen Auslegung der Vertragsklauseln. Mitunter haben die Gerichte innerhalb ein und derselben Rechtsordnung bei Erwerbstätigen in gleichen oder im Wesentlichen ähnlichen Situationen gegensätzliche Entscheidungen getroffen,¹⁵⁵ was daran liegen könnte, dass es mehrstufige Tests gibt, die die Gerichte dazu veranlassen, sich mit zahlreichen Kriterien zu befassen, die ausgelegt werden müssen. Ein weiterer Grund könnte sein, dass sich die Gerichte auf die tatsächlichen Verhältnisse konzentrieren, die dem ihnen vorliegenden Fall zugrunde liegen. In einigen Rechtsordnungen, in denen die Existenz einer „Zwischenkategorie zwischen Beschäftigung und selbstständiger Erwerbstätigkeit“¹⁵⁶ rechtlich anerkannt ist, war die Frage, ob Plattformbeschäftigte unter diese Zwischenkategorie fallen, ebenfalls Gegenstand von Rechtsstreitigkeiten.

121. Rechtliche Anfechtungen des Status von Personen, die Plattformarbeit leisten, als Selbstständige durch gerichtliche Schritte kommen in Europa und Zentralasien sowie in Nordamerika besonders häufig, in Afrika, Asien und Pazifik sowie in Lateinamerika dagegen weitaus seltener vor.¹⁵⁷ Eine detailliertere Analyse der Rechtsprechung wird in einer demnächst erscheinenden IAO-Veröffentlichung zu diesem Thema präsentiert.
122. Bei der rechtlichen Auslegung der Art des Arbeitsverhältnisses ist der Grad der Kontrolle oder Überwachung der geleisteten Arbeit durch den Arbeitgeber eines der wichtigsten Elemente, die das Vorhandensein eines Arbeitsverhältnisses kennzeichnen. Dieses Kriterium wurde von einigen Gerichten herangezogen, um zu dem Schluss zu kommen, dass es sich bei Plattformerwerbstätigen nicht um unabhängige Auftragnehmer handelt, da die Kontrolle durch Technologie, einschließlich Algorithmen und Geolokalisierungstools, ausgeübt werden kann.¹⁵⁸ Es gibt jedoch auch Instanzen, die andere Arten von Indikatoren herangezogen haben, um die Art des Beschäftigungsstatus zu bestimmen, was in Gerichtsentscheidungen zu einem anderen Ergebnis führte: beispielsweise die Freiheit der Erwerbstätigen, ihre Arbeitszeiten selbst zu bestimmen, was von einigen Gerichten¹⁵⁹ als Argument für die Schlussfolgerung genutzt wurde, dass es sich bei Erwerbstätigen, die auf oder über digitale Plattformen Arbeit leisten, um Selbstständige handelt. Andere Gerichte vertraten hingegen die Auffassung, dass eine solche Freiheit das Vorhandensein eines Arbeitsverhältnisses nicht ausschließt, wenn der Erwerbstätige einem von der Plattform organisierten Dienst beitrifft, sobald er sich angemeldet hat.¹⁶⁰
123. Zu weiteren Indikatoren, die geprüft wurden und die Schlussfolgerung zuließen, dass kein Arbeitsverhältnis zwischen der Plattform und einem Erwerbstätigen besteht, gehören:

¹⁵⁴ ILO, *Decent Work in the Platform Economy*.

¹⁵⁵ De Stefano et al.

¹⁵⁶ De Stefano et al., Fußnote 130.

¹⁵⁷ Siehe Ioulia Bessa et al., *A Global Analysis of Worker Protest in Digital Labour Platforms*, IAO-Arbeitspapier Nr. 70, 2022, 29.

¹⁵⁸ Siehe beispielsweise Spanien, Tribunal Superior de Justicia núm. 1 de Oviedo, *Rechtssache Nr. ECLI: ES:TSJAS:2019:1607*, 25. Juli 2019.

¹⁵⁹ Siehe beispielsweise die Entscheidung des Oberen Arbeitsgerichts Brasiliens (*Tribunal Superior do Trabalho*) über Fahrer einer Ride-Hailing-Plattform: Oberes Arbeitsgericht, *Marcio Vieira Jacob v. Uber do Brasil Tecnologia Ltda*, Rechtssache Nr. TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038, 5. Februar 2020.

¹⁶⁰ Frankreich, Kassationsgerichtshof, *Rechtssache Nr. 374*, 4. März 2020.

- die Möglichkeit, dass ein Erwerbstätiger ausgetauscht werden kann, und folglich die Tatsache, dass die Arbeit nicht persönlich ausgeführt werden muss;¹⁶¹
- die Möglichkeit, dass ein Erwerbstätiger gleichzeitig für mehrere Plattformen, auch konkurrierende Plattformen, arbeitet, so dass seine Tätigkeit der Erbringung von Dienstleistungen für mehrere Kunden ähnelt, was für eine selbstständige Erwerbstätigkeit typisch ist;¹⁶²
- das Vorhandensein der Pflicht des Erwerbstätigen, die für die Erbringung der Dienstleistungen erforderliche Ausrüstung bereitzustellen und zu warten.¹⁶³

5.2.2. Gesetzgebung

- 124.** In einigen Ländern wird die Frage der Einstufung von Erwerbstätigen in rechtlichen Rahmenwerken, die nicht auf die Arbeit in der Plattformökonomie beschränkt sind, umfassend behandelt. In anderen Fällen enthalten Verordnungen, die direkt für die Plattformarbeit gelten, spezifische Bestimmungen zur Einstufung.
- 125.** In Portugal¹⁶⁴ gilt eine widerlegbare Vermutung für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses, wenn einige Indikatoren vorliegen, unter anderem wenn die Plattform:
- die Vergütung festlegt;
 - Anweisungen gibt und spezielle Regeln festlegt;
 - die Tätigkeiten überwacht;
 - die Autonomie des Dienstleisters einschränkt;
 - Arbeitsbefugnisse gegenüber dem Dienstleister ausübt;
 - Eigentümer der Arbeitsmittel oder -werkzeuge ist oder diese durch einen Mietvertrag über sie eingesetzt werden.¹⁶⁵
- 126.** In Spanien¹⁶⁶ gilt eine Vermutung für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses mit Lieferplattformen, wenn in Bezug auf „die Tätigkeit von Personen, die bezahlte Dienstleistungen erbringen ... Arbeitgeber, direkt, indirekt oder implizit durch algorithmisches Management der Dienstleistung oder der Arbeitsbedingungen über eine digitale Plattform unternehmerische Organisations-, Steuerungs- und Kontrollbefugnisse ausüben“.

¹⁶¹ Die Verwendung von Substitutionsklauseln ist in einigen Ländern umstritten. Siehe: Vereinigtes Königreich: *Independent Workers Union of Great Britain v Central Arbitration Committee* [2023] UKSC 43; Brasilien: 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, N° 0011863-62.2016.5.03.0137, 30. Januar 2017; Europäische Union: Beschluss des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 22. April 2020 in der *Rechtssache C 692/19 B v. Yodel Delivery Network Ltd.*

¹⁶² Siehe: Chile: Urteil des 1. Arbeitsgerichts von Santiago vom 17. Mai 2021; Frankreich: Berufungsgericht Paris, RG 19/12511, *Rechtssache SRT*, 15. Februar 2022; Niederlande: Gerichtshof Amsterdam, 6622665 CV EXPL 18-2673, 23. Juli 2018; Deutschland: Arbeitsgericht München, *Endurteil vom 20.02.2019 – 19 Ca 6915/18*.

¹⁶³ Siehe: Niederlande: Gerichtshof Amsterdam, *Rechtssache Nr. ECLI:NL:RBAMS:2019:198*, 15. Januar 2019; Belgien: Gericht Brüssel für französischsprachige Unternehmen, *Rechtssache Nr. A/18/02920*, 16. Januar 2019; Australien: Kommission für faire Arbeit, *Mr Michail Kaseris v. Rasier Pacific V.O.F (U2017/9452)*, *Rechtssache Nr. FWC 6610* [2017], 21. Dezember 2017, Abs. 56; Vereinigte Staaten, US District Court für den östlichen Verwaltungsbezirk von Pennsylvania, *Ali Razak et al. v. Uber Technologies Inc., and Gegan, LLC*, *Rechtssache Nr. CV 16-573*, 11. April 2018; Deutschland: Arbeitsgericht München, *Endurteil vom 20.02.2019 – 19 Ca 6915/18*.

¹⁶⁴ Portugal, Arbeitsgesetzbuch in der durch das Gesetz Nr. 13/2023 vom 3. April 2023 (*Lei n.º 13/2023*) abgeänderten Fassung.

¹⁶⁵ a.a.O., Artikel 12.

¹⁶⁶ Spanien, Gesetz Nr. 12/2021 vom 28. September 2021 zur Einführung eines neuen Artikels 23 in das Arbeiterstatut, gemäß Genehmigung durch das Königliche Dekret 2/2015 vom 23. Oktober (*Ley 12/2021*).

- 127.** In Belgien ¹⁶⁷ besteht die Vermutung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses, wenn mindestens drei der folgenden acht Kriterien (oder zwei der letzten fünf) erfüllt sind:
- i) die Plattform verlangt Exklusivität in ihrem Bereich;
 - ii) die Plattform nutzt Geolokalisierung für Zwecke, die über ihre Basisdienste hinausgehen;
 - iii) die Plattform schränkt die Freiheit des Dienstleisters bei der Erledigung von Aufgaben ein;
 - iv) die Plattform begrenzt das Einkommen durch Stundensätze und hindert einen Dienstleister daran, Aufgaben abzulehnen; ¹⁶⁸
 - v) die Plattform schreibt verbindliche Regeln vor;
 - vi) die Plattform bestimmt die Zuweisung von Aufgaben und kontrolliert die Rangfolge durch elektronische Mittel;
 - vii) die Plattform schränkt die Freiheit bei der Arbeitsorganisation ein;
 - viii) die Plattform schränkt den Aufbau eines Kundenstamms oder Arbeiten für Dritte außerhalb der Plattform ein. ¹⁶⁹
- 128.** In Kroatien werden die Tatsachen, die für die Vermutung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend sind, berücksichtigt, wenn die Plattform:
- die persönliche Erledigung der zu entlohnenden Arbeit verlangt;
 - Weisungen im Rahmen eines Unterordnungsverhältnisses erteilt;
 - die Freiheit zur Arbeitsverweigerung einschränkt;
 - die Zeit, den Ort und die Art und Weise der Arbeitsleistung des Dienstleisters kontrolliert;
 - die Leistung überwacht; und
 - jede andere selbstständige Erwerbstätigkeit untersagt. ¹⁷⁰
- 129.** In einigen Fällen legen die Rechtsvorschriften die Vermutung nahe, dass ein Erwerbstätiger ein unabhängiger Auftragnehmer ist. Im US-Bundesstaat Washington ¹⁷¹ sehen die für die Personenbeförderung geltenden Rechtsvorschriften vor, dass Plattformwerkerwerbstätige keine Arbeitnehmer sind, wenn die Plattform: ¹⁷²
- keine Regeln über die Arbeitszeit eines Fahrers auferlegt;
 - einem Fahrer nicht kündigen kann, wenn er einen Auftrag nicht annimmt; und

¹⁶⁷ Belgien, Gesetz vom 25. August 2012 zur Abänderung von Titel XIII des Programmgesetzes (I) vom 27. Dezember 2006 in Bezug auf die Art der Arbeitsverhältnisse ([Loi du 25 août 2012](#)).

¹⁶⁸ Kollektivvereinbarungen sind von dieser Klausel ausgenommen.

¹⁶⁹ Belgien, Programmgesetz (I) vom 27. Dezember 2006 in der durch das Gesetz vom 3. Oktober 2022 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen zur Arbeit ([Loi du 3 octobre 2022](#)), Titel XIII, Kapitel V/2, Artikel 337/3 abgeänderten Fassung. Kollektivvereinbarungen sind von dieser Bestimmung ausgenommen.

¹⁷⁰ Kroatien, Arbeitsgesetz, in der durch [Gesetz NN 151/22 vom 20. Dezember 2022](#), Artikel 221 m) (2) abgeänderten Fassung. Diese Vermutung wird durch Artikel 221n eingeschränkt, der vorsieht, dass sie nicht gilt, wenn eine Person während eines Zeitraums von drei Monaten kein Mindesteinkommen durch die Arbeit auf einer Plattform erzielt hat.

¹⁷¹ Bundesstaat Washington (Vereinigte Staaten), [Revised Code of Washington \(RCW\)](#), abgeändert durch Gesetzentwurf 2076 über Rechte und Pflichten der Fahrer von Transportnetzwerkunternehmen und den Transportnetzwerkunternehmen vom 7. März 2022.

¹⁷² Beschrieben als ein „Transportnetzwerkunternehmen“.

- es einem Fahrer nicht verbietet, für andere Personenbeförderungsplattformen oder in einem anderen Beruf zu arbeiten.
- 130.** Dennoch müssen den Fahrern bestimmte Rechte gewährleistet werden.¹⁷³ In Griechenland wird davon ausgegangen, dass es sich bei einem Plattformvertrag nicht um einen Arbeitsvertrag handelt, wenn der Erwerbstätige (definiert als „Dienstleister“) berechtigt ist:
- Arbeit an Unterauftragnehmer zu vergeben oder Ersatzarbeitskräfte einzusetzen;
 - seine Arbeit auswählen darf;
 - für jede unabhängige Partei, einschließlich Konkurrenten der Plattform, zu arbeiten; und
 - selbst zu entscheiden, zu welcher Zeit er arbeitet.¹⁷⁴
- 131.** Die Gesetzgebung weitet jedoch auch die Rechte in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit sowie Gewerkschaftsrechte auf Erwerbstätige aus, die als Dienstleister gelten.
- 132.** Das chilenische Arbeitsgesetzbuch definiert einen „Arbeitsvertrag für abhängige Plattformbeschäftigte“ und einen „Vertrag für unabhängige Dienstleister, die auf oder über digitale Plattformen tätig sind“.¹⁷⁵ Abhängige Plattformbeschäftigte sind definiert als Personen, die „in einem untergeordneten und abhängigen Verhältnis Dienstleistungen für ein digitales Plattformunternehmen erbringen“.¹⁷⁶ Wenn diese Umstände gegeben sind, wird der Vertrag als Arbeitsvertrag betrachtet; sind sie nicht gegeben, handelt es sich um einen Vertrag für die Erbringung von Dienstleistungen eines unabhängigen Dienstleisters, der auf oder über digitale Plattformen tätig ist.
- 133.** China hat eine Leitansicht zur Sicherung der Rechte und Interessen der Arbeitnehmer in neuen Beschäftigungsformen eingeführt,¹⁷⁷ die sich auf das Konzept des „unvollständigen Arbeitsverhältnisses“ bezieht, wenn ein Erwerbstätiger die Kriterien für ein Arbeitsverhältnis nicht erfüllt. Die Kriterien für ein Arbeitsverhältnis sind ein unterzeichneter Arbeitsvertrag oder die Erfüllung der fünf folgenden Indikatoren:¹⁷⁸
- i) die rechtlichen Anforderungen für die Tätigkeit (z.B. Unternehmensregistrierung) sind erfüllt;
 - ii) für den Beschäftigten gelten arbeitsbezogene Vorschriften;
 - iii) der Beschäftigte ist der Leitung des Arbeitgebers unterstellt;
 - iv) der Beschäftigte wird von der beschäftigenden Einheit entlohnt; und
 - v) die vom Beschäftigten geleistete Arbeit ist integraler Bestandteil des Tätigkeitsfelds des Arbeitgebers.
- 134.** Sind diese Kriterien nicht erfüllt, sieht die Leitansicht die Ausweitung einiger Rechte auf Erwerbstätige dieser dritten Zwischenkategorie vor, die zwischen abhängiger Beschäftigung und selbst-

¹⁷³ Beispielsweise die Zahlung eines Mindestbetrags pro Fahrt, Krankenversicherung oder ein spezielles Verfahren zur Anfechtung der Deaktivierung der Plattform, was zur Auferlegung einer Entschädigung für die Plattform führen kann.

¹⁷⁴ Griechenland, Gesetz Nr. 4808/2021 vom 19. Juni 2021, Artikel 69.

¹⁷⁵ Chile, Arbeitsgesetzbuch in der durch Gesetz Nr. 21.431 vom 8. März 2022, Artikel 152^{quáter} W abgeänderten Fassung.

¹⁷⁶ a.a.O., Artikel 7.

¹⁷⁷ China, Ministerium für Humanressourcen und soziale Sicherheit (MOHRSS) et al., Leitansicht zur Sicherung der Rechte und Interessen der Arbeitnehmer in neuen Beschäftigungsformen, Juli 2021.

¹⁷⁸ China, MOHRSS, Bekanntmachung über Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Begründung von Arbeitsverhältnissen 2005, Nr. 12.

ständiger Erwerbstätigkeit liegt, und weist den Plattformen einige Verantwortlichkeiten zu, wie in diesem Bericht erörtert.

- 135.** Auch der Vorschlag für eine EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit enthält eine widerlegbare Vermutung für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses, wenn die Plattform Kontrolle und Steuerung über die Arbeitsleistung ausübt und mindestens drei der folgenden Kriterien erfüllt sind:
- a) die Plattform bestimmt die Vergütung;
 - b) die Plattform verlangt von dem Beschäftigten, Regeln einzuhalten;
 - c) die Plattform überwacht die Arbeitsleistung;
 - d) die Arbeitsplattform begrenzt die Freiheit, die Arbeit zu organisieren, durch die Einschränkung des Ermessensspielraums bei der Wahl der Arbeitszeit oder der Abwesenheitszeiten;
 - da) die Arbeitsplattform begrenzt die Freiheit, die Arbeit zu organisieren, durch die Einschränkung des Ermessensspielraums bei der Annahme oder Ablehnung von Aufgaben;
 - db) die Arbeitsplattform begrenzt die Freiheit, die Arbeit zu organisieren, durch die Einschränkung des Ermessensspielraums bei der Inanspruchnahme von Unterauftragnehmern oder Ersatzkräften;
 - e) die Plattform schränkt die Möglichkeit ein, einen Kundenstamm aufzubauen oder Arbeiten für Dritte auszuführen.¹⁷⁹
- 136.** In den meisten Ländern ist die Inanspruchnahme des Arbeitnehmerschutzes durch Erwerbstätige unmittelbar mit ihrem Beschäftigungsstatus verbunden. Daher ist die korrekte Einstufung von Erwerbstätigen, die auf oder über digitale Plattformen Arbeit verrichten, als Arbeitnehmer oder als Selbstständige von großer Bedeutung, wobei die Länder im Rahmen einer umfangreichen Rechtsprechung zu diesem Thema weltweit unterschiedliche Ansätze für die Einstufung verfolgen. Dennoch lassen sich, wie oben beschrieben, einige gemeinsame Kriterien aus der Rechtsprechung ableiten. Wie bereits erwähnt, bieten einige bestehende Rechtsvorschriften auch Selbstständigen einen gewissen Schutz, auf den später näher eingegangen wird.

¹⁷⁹ Rat der Europäischen Union, [Vorschlag für eine Richtlinien des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit – Allgemeine Ausrichtung](#), 7. Juni 2023., Artikel 4 (1).

► Kapitel 6

Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

137. Die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die 1998 angenommen und 2022 abgeändert wurde, enthält die Verpflichtung aller Regierungen der Mitgliedsstaaten, aufgrund ihrer Mitgliedschaft in der IAO die in den zehn grundlegenden IAO-Übereinkommen¹⁸⁰ verankerten Prinzipien und Rechte zu achten, zu fördern und zu verwirklichen, auch wenn sie die betreffenden Übereinkommen nicht ratifiziert haben. In Bezug auf die Plattformökonomie ist der CEACR der Ansicht, „dass die gesamte Bandbreite der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit für Plattformbeschäftigte in gleicher Weise wie für alle anderen Beschäftigten gilt, unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus“.¹⁸¹

6.1. Vereinigungsfreiheit und effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen

6.1.1. Kontext

138. Das Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und das Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, sind wesentliche Elemente für die Verwirklichung eines inklusiven und nachhaltigen Wachstums, wie in der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit von 2019 bekräftigt wird. Der Geltungsbereich dieser Normen wurde unter Berücksichtigung ihrer ausdrücklichen Bestimmungen und der Auffassungen der Aufsichtsorgane der IAO untersucht, wie in Kapitel 3 erwähnt.

139. Das Recht zu Kollektivverhandlungen für Verbände, die Selbstständige vertreten, und seine Schnittstelle mit dem Wettbewerbsrecht werden kontrovers diskutiert. Selbstständige können als „Unternehmen“ betrachtet werden, die in Bezug auf Produkte und Dienstleistungen den Regeln des Marktes unterliegen.¹⁸² Wenn sie kollektiv Honorare und andere Arbeitsbedingungen aushandeln, wird dies – in einigen Fällen – als wettbewerbsfeindliche Praxis zum Nachteil der Verbraucher angesehen, die gegen das Wettbewerbsrecht verstößt. Es wurde jedoch argumentiert, dass es manchen Selbstständigen an Verhandlungsmacht zur Beeinflussung ihrer Arbeitsbedingungen fehlt, entweder weil sie sich in einer Situation befinden, die mit der von abhängig Beschäftigten vergleichbar ist, oder weil die Unternehmen, für die sie Dienstleistungen erbringen, eine Monopolmacht ausüben.

¹⁸⁰ Zu den zehn grundlegenden Übereinkommen gehören: i) Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948; ii) Übereinkommen (Nr. 98) das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949; iii) Übereinkommen (Nr. 30) über Zwangsarbeit, 1930; iv) Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957; v) Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973; vi) Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999; vii) Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951; viii) Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958; ix) Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006; x) Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981.

¹⁸¹ IAO, *Promoting Employment and Decent Work in a Changing Landscape*.

¹⁸² Europäische Kommission, *Mitteilung der Kommission: Leitlinien zur Anwendung des Wettbewerbsrechts der Union auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen*, 2022/C374/02 (2022).

6.1.2. Initiativen auf Landes- und regionaler Ebene

- 140.** In einigen Rechtsordnungen gibt es Gesetze, die Kollektivverhandlungen für bestimmte Kategorien von Selbstständigen ermöglichen. In Polen stimmen nun infolge einer Abänderung des Gewerkschaftsgesetzes im Jahr 2018 sämtliche Regeln in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung von „entgeltlich arbeitenden Personen“, die Gegenstand von Verhandlungen zur Unterzeichnung einer Kollektivvereinbarung sind, mit jenen überein, die zuvor nur für Arbeitnehmer galten.¹⁸³ In einigen Ländern wie Kanada und dem Vereinigten Königreich sind Kollektivverhandlungen für bestimmte Kategorien von Erwerbstätigen, die als abhängige Auftragnehmer eingestuft werden, zulässig.¹⁸⁴ In den Niederlanden können Selbstständige, die in einem Unternehmen oder einer Branche Seite an Seite mit Arbeitnehmern arbeiten, in den Geltungsbereich von Kollektivvereinbarungen fallen, ohne gegen das Kartellverbot des niederländischen Wettbewerbsgesetzes zu verstoßen.¹⁸⁵ Im Jahr 2022 nahm die Europäische Kommission Leitlinien für Kollektivverhandlungen an, die Kollektivverhandlungen für bestimmte Selbstständige zulassen.¹⁸⁶ Diese Leitlinien gelten insbesondere für „Solo-Selbstständige, die über digitale Arbeitsplattformen arbeiten“.
- 141.** In Chile beinhalten die Abänderungen des Arbeitsgesetzbuchs von 2022 allgemeine Rechte für Plattformbeschäftigte, einschließlich Selbstständiger, „ohne vorherige Genehmigung Gewerkschaftsorganisationen zu gründen, die sie für angemessen halten“, und Kollektivverhandlungen zu führen.¹⁸⁷ In Frankreich regelt das Gesetz die Modalitäten der Vertretung von als Selbstständige eingestuften Plattformbeschäftigten und die Möglichkeit, „sektorspezifische Vereinbarungen“ auszuhandeln.¹⁸⁸ In Italien sieht das Gesetz die Möglichkeit vor, durch Kollektivvereinbarungen der maßgebenden Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände auf nationaler Ebene die Entlohnung festzulegen.¹⁸⁹ In Griechenland haben Plattformbeschäftigte das Vereinigungsrecht zur Förderung ihrer beruflichen Interessen, das Streikrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen.¹⁹⁰ In China wurde das Gewerkschaftsgesetz (Artikel 3) im Jahr 2021 dahingehend abgeändert, dass Beschäftigte in „neuen Beschäftigungsformen“ (insbesondere in der Plattformarbeit) das Recht haben, sich in Gewerkschaften zu engagieren und zusammenzuschließen.¹⁹¹

► Kasten 2. Rechtsprechung zur Vereinigungsfreiheit in Italien

In **Italien** wurde eine Rechtssache vom Arbeitsgericht Palermo dahingehend entschieden, dass das Versäumnis einer Lieferplattform, den Gewerkschaftsverbänden die gesetzlich vorgeschriebenen Daten über die Funktionsweise eines Algorithmus zur Verfügung zu stellen, als Verstoß gegen die Vereinigungsfreiheit betrachtet werden kann. In seiner Entscheidung schrieb das Gericht: „Das Verhalten des beklagten Unternehmens, das sich in einer hartnäckigen Weigerung äußert – die sich aus der Nichteinhaltung eines als obligatorisch angesehenen Verhaltens ergibt –, den klagenden Gewerkschaften die Informationen [über den Algorithmus und seine Funktionslogik, die gesetzlich vorgeschrieben sind] mit

¹⁸³ Polen, Gesetz über die Gewerkschaften vom 23. Mai 1991 in der abgeänderten Fassung.

¹⁸⁴ Vereinigtes Königreich, [Trade Union and Labour Relations \(Consolidation\) Act 1992](#); Ontario (Canada), [Labour Relations Act of 1995](#).

¹⁸⁵ Niederlande, Behörde für Verbraucher und Märkte, [Price Arrangements of Self-Employed Workers](#), 2023.

¹⁸⁶ Europäische Kommission, [2022/C374/02 \(2022\)](#).

¹⁸⁷ Chile, Arbeitsgesetzbuch in der durch [Gesetz Nr. 21.431 vom 8. März 2022](#), Artikel 152quinquies H abgeänderten Fassung.

¹⁸⁸ Frankreich, [Gesetz Nr. 2022-139 vom 7. Februar 2022](#).

¹⁸⁹ Italien, [Gesetz Nr. 128 vom 2. November 2019](#).

¹⁹⁰ Griechenland, [Gesetz Nr. 4808/2021 vom 19. Juni 2021](#).

¹⁹¹ Im Rahmen der Akzeptanz als Mitglied der All-China Federation of Trade Unions (ACFTU).

Ausnahme der zur Erstellung der Computerplattform verwendeten Quellcodes und mathematischen Formeln – den einzigen Elementen, die unter das Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis fallen können ... – mitzuteilen, muss als Verstoß gegen die Gewerkschaftsfreiheit erklärt werden.“

Quelle: Arbeitsgericht in Palermo, *Filcams CGIL Palermo und andere gegen Foodinho S.R.L.*, 20. Juni 2023.

6.2. Die Abschaffung von Zwangsarbeit und Kinderarbeit

6.2.1. Kontext

142. Das Risiko von Kinderarbeit und Zwangsarbeit ist in Teilen der globalen Wirtschaft, wo die Arbeit im Verborgenen stattfindet, größer. Im Fall von Online-Plattformen erfolgt die Arbeit oft zu Hause hinter einem Bildschirm, so dass es für eine externe Aufsicht schwierig ist, sicherzustellen, dass über das Konto eines Erwachsenen keine Arbeit durch Kinder verrichtet wird. Darüber hinaus wurde auch die Möglichkeit dokumentiert, dass Kinder online gegen Geld oder anstelle einer Vergütung für Spielguthaben arbeiten, um Online-Spiele zu spielen.¹⁹² Ein neues Problem betrifft minderjährige Influencer auf Social-Media-Plattformen¹⁹³ und die Risiken, die mit dem Engagement von Kindern in den sozialen Medien gegen Bezahlung verbunden sind. Diese minderjährigen Influencer sind im Prinzip mit in der Medien- und Unterhaltungsbranche arbeitenden Kindern vergleichbar, werden aber unter Umständen in den für Letztere geltenden Vorschriften nicht als solche anerkannt.¹⁹⁴

6.2.2. Initiativen auf Landes- und regionaler Ebene

143. Bisher haben sich spezielle Plattformgesetze in keiner Weise mit Zwangsarbeit und Kinderarbeit befasst. In mehreren Rechtsordnungen gibt es Gesetze, die allgemein für alle Personen gelten und Kinderarbeit und Zwangsarbeit verbieten, die Gegenstand dieses Berichts sind. In Argentinien beispielsweise gilt das Verbot von Kinderarbeit unabhängig davon, ob ein vertragliches Arbeitsverhältnis besteht oder nicht und ob das Kind entlohnt wird oder nicht.¹⁹⁵ Der CEACR hat die Regierungen mehrfach aufgefordert, Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass alle Kinder, auch wenn sie selbstständig erwerbstätig sind, beim Schutz gegen Kinderarbeit berücksichtigt werden.¹⁹⁶ Ungeachtet der allgemeinen Anwendbarkeit von Gesetzen, die Kinderarbeit verbieten, gibt es nur in begrenztem Umfang spezielle Schutzmaßnahmen für Kinder, die auf Plattformen arbeiten. Ein Beispiel sind die Abänderungen, die 2020 im französischen Arbeitsgesetzbuch vorgenommen wurden, um auf Online-Plattformen arbeitende Kinder unter 16 Jahren zu schützen.¹⁹⁷

¹⁹² Miriam A. Cherry, „Working for (Virtually) Minimum Wage: Applying the Fair Labor Standards Act in Cyberspace“, *Alabama Law Review* 60, Nr. 5 (2009): 1077–1110.

¹⁹³ Das heißt, Kinder, die eine große Fangemeinde auf Social-Media-Plattformen haben.

¹⁹⁴ Jonathan F. Geider, „How to (Not) Exploit Your Internet Child Star: Unregulated Child Labor on YouTube, Instagram and Social Media“, *Student Works* (2021): 1150.

¹⁹⁵ Argentinien, Gesetz Nr. 26.390 über das Verbot von Kinderarbeit und den Schutz der Jugendarbeit.

¹⁹⁶ CEACR, direkte Anfrage – Übereinkommen Nr. 182 – Slowenien, angenommen 2009; CEACR, direkte Anfrage – Übereinkommen Nr. 182 – Burkina Faso, angenommen 2006; CEACR, direkte Anfrage – Übereinkommen Nr. 182 – Belgien, angenommen 2005; CEACR, direkte Anfrage – Übereinkommen Nr. 182 – Schweiz, angenommen 2003.

¹⁹⁷ Frankreich, Gesetz Nr. 2020-1266 vom 19. Oktober 2020.

6.3. Gleichstellung und Nichtdiskriminierung

6.3.1. Kontext

144. Plattformarbeit bietet Beschäftigten zwar die Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren, kann jedoch auch Geschlechterrollen und Ungleichheiten verstärken.¹⁹⁸ Die stärkere Abhängigkeit von der Informationstechnologie und dem Internet am Arbeitsplatz erhöht auch das Risiko von Cyber-Belästigung, wobei einige Forschungsarbeiten darauf hindeuten, dass Frauen eher zur Zielscheibe werden.¹⁹⁹
145. Untersuchungen zufolge lassen sich bei den auf Plattformen tätigen Beschäftigten ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle und eine geschlechtsspezifische berufliche Segregation beobachten, die traditionelle Arbeitsverhältnisse widerspiegeln: Während Frauen eher in Reinigungs- und Pflegediensten arbeiten, sind Männer vor allem in den Bereichen Personenbeförderung und Lieferdienste tätig.²⁰⁰
146. Dass Kundenbewertungen an die Stelle der Aufsicht durch das Management getreten sind, gibt zudem Anlass zur Besorgnis, dass diese Praxis bestehende gesellschaftliche Vorurteile und Stereotypen perpetuiert.²⁰¹ Hinzu kommt, dass selbstlernende Algorithmen auf Grundlage unausgewogener oder nicht repräsentativer Daten wahrscheinlich ebenso unausgewogene und nicht repräsentative Ergebnisse liefern.²⁰² Algorithmen können zwar zu neutralen Ergebnissen führen und zur Bekämpfung von Diskriminierung beitragen, haben aber in einigen Fällen das Gegenteil bewirkt, wobei Studien beispielsweise auf geschlechtsspezifische und rassistische Diskriminierung hindeuten.²⁰³

► Kasten 3. Arbeitsmigranten auf Plattformen

Arbeitsmigranten sind aufgrund einer Vielzahl von Faktoren, einschließlich sprachlicher und kultureller Barrieren und Diskriminierung, mit besonderen Herausforderungen beim Arbeitnehmerschutz konfrontiert. Zu diesen Herausforderungen gehören der Ausschluss von nationalen Sozialschutzsystemen oder deren eingeschränkte Abdeckung, die mangelnde Vertrautheit mit den lokalen Arbeits- und Sozialversicherungsgesetzen und den Gefahren für den Arbeitsschutz sowie der eingeschränkte Zugang zu Dienstleistungen und Unterstützungsnetzwerken im Zielland.¹ In Ermangelung der erforderlichen Dokumente greifen Arbeitsmigranten manchmal auf die Konten anderer Personen zurück, um auf Plattformen arbeiten zu können, was ihre Anfälligkeit für Ausbeutung und Missbrauch erhöhen kann.² Darüber hinaus stehen Arbeitsmigranten oft vor größeren Hindernissen beim Zugang zur Justiz, wenn ihre Rechte verletzt werden, und es ist möglich, dass sie Fälle von Missbrauch oder Ausbeutung nicht anzeigen, da sie befürchten, den Behörden gemeldet und möglicherweise abgeschoben zu werden.³

¹ Niels Van Doorn, Fabian Ferrari und Mark Graham. „Migration and Migrant Labour in the Gig Economy: An Intervention“, *Work, Employment and Society* 37, Nr. 4 (2023): 1099–1111. ² „Há Motoristas TVDE forçados a dormir dentro dos carros“, *Expresso*, 8. September 2023. ³ IAO, *Fair Recruitment and Access to Justice for Migrant Workers*, Diskussionspapier zur Initiative der IAO für faire Anwerbung (2022).

¹⁹⁸ Francesco Bogliacino et al., *Quantity and Quality of Work in the Platform Economy*, GLO-Diskussionspapier Nr. 420, 2019.

¹⁹⁹ Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE), *Artificial Intelligence, Platform Work and Gender Equality*, EIGE-Kurzdossier, 2021.

²⁰⁰ Brendan Churchill und Lyn Craig, „Gender in the Gig Economy: Men and Women Using Digital Platforms to Secure Work in Australia“, *Journal of Sociology* 55, Nr. 4 (2016): 741–761.

²⁰¹ Neha Vyas, „‘Gender Inequality – Now Available on Digital Platform’: An Interplay between Gender Equality and the Gig Economy in the European Union“, *European Labour Law Journal* 12, Nr. 1 (2021): 37–51.

²⁰² Janneke Gerards und Raphaële Xenidis, *Algorithmic Discrimination in Europe: Challenges and Opportunities for Gender Equality and Non Discrimination Law* (Europäische Kommission, Generaldirektion für Justiz und Verbraucherschutz, 2021).

²⁰³ Veena Dubal, „On Algorithmic Wage Discrimination“, *SSRN Electronic Journal*, 2023.

6.3.2. Initiativen auf Landes- und regionaler Ebene

- 147.** In Chile sind Plattformen verpflichtet, den Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung zu beachten und Maßnahmen zu ergreifen, um bei der Arbeitszuweisung, Prämien und Anreizen sowie bei der Berechnung der Vergütung jede Art von Diskriminierung von Beschäftigten zu vermeiden.²⁰⁴
- 148.** In einigen Fällen sind Plattformen verpflichtet, die von ihren Algorithmen verwendeten Entscheidungskriterien offenzulegen, was im Gegenzug zu mehr Transparenz und weniger Diskriminierung führen kann. In Spanien haben Plattformbeschäftigte im Transportsektor das Recht, „vom Unternehmen über die den Algorithmen oder Systemen der künstlichen Intelligenz zugrunde liegenden Parameter, Regeln und Anweisungen informiert zu werden, die Einfluss auf Entscheidungen haben, die sich auf die Arbeitsbedingungen, den Zugang zur Beschäftigung und die Aufrechterhaltung der Beschäftigung, einschließlich der Profilerstellung, auswirken können“.²⁰⁵ In Kroatien müssen Arbeitsverträge zusätzliche Informationen darüber enthalten, wie die Entscheidungen in Bezug auf die Arbeitszeit, die Arbeitsbedingungen, die Berechnung der Vergütung und Aufstiegsmöglichkeiten getroffen werden.²⁰⁶ In Malta müssen die Informationen, die eine Plattform an einen Beschäftigten weiterzugeben hat, die wichtigsten Parameter umfassen, die als Grundlage für automatisierte Entscheidungsfindungssysteme dienen, einschließlich der Art und Weise, wie die persönlichen Daten oder das Verhalten eines Beschäftigten die Entscheidungen beeinflussen.²⁰⁷
- 149.** Ein Gesetzesentwurf für das Hauptstadtterritorium Islamabad (Pakistan) verbietet direkte und indirekte Diskriminierung, Belästigung und sexuelle Belästigung und verbietet zudem algorithmische Diskriminierung aufgrund dynamischer Preisgestaltung.²⁰⁸ Ein Gesetzesentwurf in Uruguay verlangt von digitalen Plattformen, beim Einsatz von Algorithmen den Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung zu beachten.²⁰⁹ Es gibt auch breiter angelegte Initiativen, darunter Leitvorgaben wie die Charta der Grundsätze für gute Plattformarbeit des Weltwirtschaftsforums von 2020, die darauf abzielt, die wichtigsten Grundsätze für die Plattformarbeit zu ermitteln, wobei Vielfalt und Inklusion zu den acht Grundsätzen zählen.²¹⁰
- 150.** Auch Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung waren Gegenstand der Rechtsprechung. In Italien befand ein Gericht, dass die algorithmische Zeitplanung einer Lieferplattform, die den Zugang von Beschäftigten zu Zeitfenstern aufgrund von Abwesenheit aus Gründen wie etwa Streik, Gesundheit oder familiären Verpflichtungen einschränkte, diskriminierend war.²¹¹

²⁰⁴ Chile, Arbeitsgesetzbuch in der durch [Gesetz Nr. 21.431 vom 8. März 2022](#), Artikel 152*quinquies* E abgeänderten Fassung.

²⁰⁵ Spanien, Gesetz 12/2021, Artikel 64.4 d).

²⁰⁶ Kroatien, Arbeitsgesetz in der durch [Gesetz NN 151/22 vom 20. Dezember 2022](#) abgeänderten Fassung.

²⁰⁷ Malta, [Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022](#), Abschnitt 17(2) b) iii).

²⁰⁸ Pakistan, Gesetzesentwurf des Hauptstadtterritoriums Islamabad zum Schutz der Beschäftigten auf Plattformen, 2023.

²⁰⁹ Uruguay, Am 29. September 2022 vorgelegter Gesetzesentwurf zum Schutz der über digitale Plattformen ausgeführten Arbeiten, Artikel 4.

²¹⁰ Weltwirtschaftsforum, [Charter of Principles for Good Platform Work](#), 2020.

²¹¹ Italien, Arbeitsgericht in Bologna, *Filcams CGIL Bologna und andere gegen Deliveroo Italia S.R.L.*, [Rechtssache Nr. 2949/2019](#), 31. Dezember 2020.

6.4. Arbeitsschutz

6.4.1. Kontext

- 151.** Es gibt Anzeichen dafür, dass die Merkmale der Plattformarbeit einige berufliche Risiken – insbesondere psychosoziale Risiken wie Stress, Angst, Erschöpfung und Depression – erhöhen können, die über die Risiken von Beschäftigten hinausgehen, die dieselben Aufgaben außerhalb der Plattformarbeit ausführen.²¹² Beispiele für Praktiken in der Plattformarbeit, die tendenziell zu solchen Risiken führen, sind unter anderem: Bewertungssysteme, die oft keine Einspruchsmöglichkeit bieten und damit das Risiko ungerechter Bewertungen mit sich bringen; die Auswirkungen dynamischer Preissysteme auf die Vergütung von Beschäftigten, was zu Unsicherheit führt; der Einsatz von Gamification („Spielifizierung“) im Arbeitskontext; das Fehlen persönlicher Interaktionen mit den Vorgesetzten, was zur Folge hat, dass ein Beschäftigter keine Bedenken äußern oder soziale Unterstützung erfahren kann.²¹³ Die Häufigkeit von Risiken, die in bestimmten Sektoren oder Arbeitsformen vorherrschen, ist nicht spezifisch für die Arbeit auf Plattformen. Aufgrund der Auswirkungen von Algorithmen sind Plattformbeschäftigte jedoch unter Umständen bestimmten Risiken wie langen und unsozialen Arbeitszeiten sowie der fehlenden Möglichkeit, unsichere Tätigkeiten aus Angst vor negativen Bewertungen abzulehnen, stärker ausgesetzt.²¹⁴
- 152.** Es wurde ebenfalls über Gefährdung durch Gewalt und Belästigung berichtet, sowohl von Beschäftigten²¹⁵ als auch von Kunden²¹⁶. Plattformbeschäftigte, die in Privathaushalten als Hausangestellte oder Pflegekräfte tätig sind,²¹⁷ berichteten zudem über Sicherheitsbedenken bei der Arbeit in häuslicher Umgebung, insbesondere die Gefährdung durch Gewalt und Belästigung, einschließlich verbalem oder sexuellem Missbrauch.²¹⁸ Bei der Online-Arbeit besteht aufgrund der langen Verbindungszeiten und der sitzenden Tätigkeit die Gefahr von Muskel-Skelett-Erkrankungen, visueller Ermüdung und Verletzungen durch wiederholte Belastung. Zu den weiteren Risiken gehören psychische Schäden aufgrund der Exposition gegenüber Gewalt und Belästigung, einschließlich Cyber-Mobbing, insbesondere bei der Moderation von Inhalten.²¹⁹
- 153.** Die Verantwortung für die Umsetzung von Maßnahmen zur Risikoprävention – wie Risikobewertungen, Schulungen zum Risikomanagement im Bereich Arbeitsschutz und die Bereitstellung von Schutzausrüstung – liegt in vielen Rechtsordnungen in einer „Grauzone“ oder wird auf die Beschäftigten abgewälzt, die in der Regel nur über begrenzte Mittel verfügen, um diesen Verpflichtungen nachzukommen, da Plattformbeschäftigte in vielen Fällen als Selbstständige eingestuft werden.²²⁰ Darüber hinaus ergab eine Umfrage unter Selbstständigen in der Europäischen

²¹² Karolien Lenaerts et al., *Digital Platform Work and Occupational Safety and Health: A Review* (EU-OSHA, 2021).

²¹³ Pierre Bérastégui, *Exposure to Psychosocial Risk Factors in the Gig Economy: A Systematic Review* (ETUI, 2021).

²¹⁴ Siehe Emilia F. Vignola, et al., „Workers' Health under Algorithmic Management: Emerging Findings and Urgent Research Questions“, *Internationale Zeitschrift für Umweltforschung und öffentliche Gesundheit* 20, Nr. 2 (2023): 1239;

²¹⁵ Uma Rani, Nora Gobel und Rishabh Kumar Dhir, „Experiences of Women on Online Labour Platforms: Insights from Global Surveys“, *Global Perspectives on Women, Work, and Digital Labour Platforms* (Digital Future Society, 2022).

²¹⁶ Michael Maffie, „The Perils of Laundering Control through Customers: A Study of Control and Resistance in the Ride-hail Industry“, *ILR Review* 75, Nr. 2 (2022): 348–372.

²¹⁷ Wandile Sibiyi und David du Toit, „Sweeping up Decent Work: Paid Domestic Work and Digital Platforms in South Africa“, *Gender & Development* 30, Nr. 3 (2022): 637–54.

²¹⁸ SweepSouth, *2022 Domestic Worker Survey: South Africa and Kenya Report*, 2022.

²¹⁹ Lenaerts, et al.

²²⁰ EU-OSHA, *Occupational Safety and Health in Digital Platform Work: Lessons from Regulations, Policies, Actions and Initiatives*, EU-OSHA-Kurzdossier, 2022.

Union, dass die Beschäftigten häufig nicht wissen, welche rechtlichen Verpflichtungen sie in Bezug auf den Arbeitsschutz haben.²²¹

6.4.2. Initiativen auf Landes- und regionaler Ebene

- 154.** Die Länder verfolgen in Bezug auf den Arbeitsschutz der Beschäftigten unterschiedliche Ansätze. In diesem Abschnitt werden einige Bestimmungen beschrieben, die zum Teil unabhängig von der Klassifizierung als Arbeitnehmer gelten. In China beispielsweise sind die Leitlinien für Erwerbstätige, die die Anforderungen eines Arbeitsverhältnisses nicht erfüllen, darauf ausgerichtet, den Schutz vor Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten auszuweiten, auf Informationen beruhende Leitvorgaben einzuführen und Plattformunternehmen nahelegen, den Schutz für Beschäftigte durch Versicherungen zu verbessern.²²² Darüber hinaus wird die Einrichtung von temporären Erholungszonen in bestimmten Gebieten gefördert, um Probleme in Bezug auf Parken, das Aufladen von elektronischen Betriebsmitteln und den Zugang zu Trinkwasser und Toiletten – was insbesondere für Beschäftigte von Transport- und Lieferdiensten von großer Bedeutung ist – zu lösen.
- 155.** In der Republik Korea wurde gemäß Arbeitsschutzgesetz der Schutz speziell auf die Beschäftigten von Personenbeförderungs- und Lieferplattformen ausgedehnt, wobei die Plattformen die Verantwortung für Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen tragen. Die Regierung kann zudem Zuschüsse gewähren, um die Kosten für die Aufrechterhaltung und Förderung der Sicherheit und Gesundheit dieser Beschäftigten²²³ ganz oder teilweise zu decken. Ebenso wurde in Italien der bestehende Arbeitsschutz auf Plattformwerkerbstätige, einschließlich derer, die als Selbstständige eingestuft sind, ausgeweitet.²²⁴ In Frankreich sieht das Gesetz vor, dass Plattformen eine Charta erstellen können, um Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Verhinderung berufsbedingter Risiken festzulegen, denen die Beschäftigten im Rahmen ihrer Tätigkeit ausgesetzt sein können.²²⁵
- 156.** Auf die Arbeitsschutzdimensionen von Algorithmen wird auch in den maltesischen Rechtsvorschriften Bezug genommen.²²⁶ Plattformen sind verpflichtet, die Risiken automatisierter Überwachungs- und Entscheidungsfindungssysteme für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten zu bewerten, insbesondere im Hinblick auf Unfallrisiken sowie psychosoziale und ergonomische Risiken. Darüber hinaus ist der Einsatz automatisierter Überwachungs- und Entscheidungsfindungssysteme, die übermäßigen Druck auf die Beschäftigten ausüben, verboten.
- 157.** In der Vereinigten Republik Tansania schreibt die Verordnung, die die Tarife für Plattformen im Transportsektor festlegt, vor, dass die Beschäftigten Sicherheitsvorkehrungen einhalten müssen und ihnen missbräuchliches Verhalten untersagt ist.²²⁷ In Kenia müssen die Fahrer ebenfalls Vorschriften einhalten, die beispielsweise missbräuchliches Verhalten und das Führen eines Fahr-

²²¹ Ausschuss hoher Arbeitsaufsichtsbeamter (SLIC), *Challenges Faced by Labour Inspectorates relating to Enforcement - Contribution to the Ex-post Evaluation of the OSH Legislation*, angenommen auf der 68. Plenarsitzung des SLIC in Riga (LV), 2015.

²²² China, MOHRSS et al., *Leitansicht zur Sicherung der Rechte und Interessen der Arbeitnehmer in neuen Beschäftigungsformen*, Juli 2021.

²²³ Republik Korea, *Arbeitsschutzgesetz vom 17. August 2021*.

²²⁴ Italien, *Gesetz Nr. 128 vom 2. November 2019* zur Durchführung des Dekrets Nr. 101 vom 3. September 2019.

²²⁵ Frankreich, *Gesetz Nr. 2022-139 vom 7. Februar 2022* über die Bedingungen für die Vertretung von selbstständig Erwerbstätigen, Artikel 2.

²²⁶ Malta, Ratsbeschluss zur Lohnregulierung vom 21. Oktober 2022 über Auslieferungslöhne auf Digitalplattformen (*L.N. 268 of 2022*).

²²⁷ Vereinigte Republik Tansania, Erlass Nr. *LATRA/01/2022* gemäß den (Tarif-)Regelungen der Landesverkehrsbehörde vom 14. März 2020.

zeugs unter dem Einfluss von Alkohol oder anderen Drogen verbieten.²²⁸ In Portugal ist im Rahmen der Rechtsvorschriften für die Personenbeförderung der Betreiber (d.h. die Person, die den Transportdienst erbringt, und nicht die Plattform) für die Einhaltung aller gesetzlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz verantwortlich.²²⁹ In Bezug auf die Dienstverweigerung haben in Portugal Beschäftigte im Lieferdienst das Recht, Dienstleistungen aus bestimmten Gründen wie etwa gefährlichen Straßen oder Orten, die eine Gefahr für das Fahrzeug, die Fahrgäste oder den Fahrer darstellen, zu verweigern.²³⁰

158. In New York sieht eine Änderung des Verwaltungsgesetzes der Stadt New York vor, dass Plattformvereinbarungen mit Lebensmittelbetrieben eine Bestimmung enthalten müssen, der zufolge eine Toilette bereitzustellen ist, die von den Beschäftigten von Lebensmittellieferdiensten, die sich rechtmäßig auf dem Gelände des Betriebs befinden, um eine Lieferung abzuholen, genutzt werden kann.²³¹
159. Einige Kollektivvereinbarungen enthalten Bestimmungen zum Arbeitsschutz. In der Republik Korea wurden im Rahmen einer im Oktober 2020 zwischen der Koreanischen Dienstleistungsgewerkschaftsföderation und der Lieferplattform Woowahan Youths (Baemin) unterzeichneten Kollektivvereinbarung Maßnahmen zur Prävention von arbeitsbedingten Risiken eingeführt, wie etwa Verkehrssicherheitstrainings oder die Aussetzung der Lieferung von Bestellungen bei schlechtem Wetter.²³² In Italien wurden durch eine Kollektivvereinbarung zwischen Just Eat und dem Allgemeinen Italienischen Gewerkschaftsbund (CGIL), dem Italienischer Bund der Arbeitnehmergewerkschaften (CISL) und der Italienischen Transportarbeitergewerkschaft (UIL Trasporti) die Verantwortlichkeiten von Plattformen betreffend Sicherheitsausrüstung und -ausbildung im Zusammenhang mit Selbstständigen im Lieferdienstsektor festgelegt.²³³
160. **In diesem Kapitel wurden einige Herausforderungen und Lösungen beleuchtet, mit denen Plattformbeschäftigte beim Zusammenschluss und der Vertretung ihrer Interessen konfrontiert sind. Auch bei der effektiven Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen für Plattformbeschäftigte sind Herausforderungen entstanden. Im Rahmen der vorliegenden Überprüfung wurden mehrere Fälle identifiziert, in denen Länder das Recht zu Kollektivverhandlungen für bestimmte Plattformbeschäftigte, auch für die Selbstständigen, gesetzlich verankert haben.**
161. **In Bezug auf die Anwendung anderer grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit ist festzustellen, dass die Plattformarbeit für einige Beschäftigte Risiken mit sich bringt, die bei ihrer Arbeit online und in häuslicher Umgebung nicht kontrolliert werden können. Im Rahmen der vorliegenden Überprüfung wurden nur wenige Beispiele für konkrete Initiativen oder Überwachungsmaßnahmen ermittelt, die sich auf Zwangs- oder Kinderarbeit in der Plattformarbeit konzentrieren. Was die Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung**

²²⁸ Kenia, Erlass der Nationalen Behörde für Transport und Sicherheit (Transportnetzwerkunternehmen, Betreiber, Fahrer und Fahrgäste) vom 20. Juni 2022 ([Legal Notice No. 120](#)).

²²⁹ Portugal, [Gesetz Nr. 45/2018 vom 10. August 2018](#).

²³⁰ a.a.O.

²³¹ Vereinigte Staaten, Verwaltungsgesetzbuch der Stadt New York in der durch das [Gesetz Nr. 2021/117](#) abgeänderten Fassung. Dieses enthält einige Ausnahmen für Fälle, in denen der Zugang durch Lebensmittelzubereitungs-, Lagerungs- oder Waschbereiche erfolgt oder eine Gefahr für den Beschäftigten darstellen würde.

²³² Chea Sarah, „[Baemin Riders Operator Agrees to Improve Working Conditions](#)“, *Korea JoongAng Daily*, 22. Oktober 2020.

²³³ [Ergänzende Betriebsvereinbarung](#) zwischen Takeaway.com Express Italien und FILT CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro), FIT-CISL (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori) und UIL Trasporti (Unione Italiana dei Lavoratori) über die Einbeziehung von Fahrern in den rechtlichen und organisatorischen Rahmen der Arbeit und die Anwendung der Kollektivvereinbarung (CCNL) „Logistik, Transport, Waren und Versand“.

betrifft, so enthalten einige Plattformgesetze Bestimmungen, die die Transparenz erhöhen, was wiederum die Gefahr der Diskriminierung reduzieren kann, insbesondere im Zusammenhang mit der Rolle von Algorithmen bei der Entscheidungsfindung; In Bezug auf den Arbeitsschutz haben einige Länder Maßnahmen ergriffen, um den Geltungsbereich auf Erwerbstätige unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus auszuweiten. Die meisten Rechtsvorschriften dieser Art beziehen sich auf ortsgebundene Plattformen in den Sektoren Personenbeförderung und Lieferdienste. Bei Selbstständigen wird die Verantwortung für den Arbeitsschutz je nach Rechtsprechung in einigen Fällen den Erwerbstätigen und in anderen Fällen den Plattformen zugeschrieben. Alle diese Dimensionen der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit bedürfen weiterer Aufmerksamkeit, damit den Erwerbstätigen, einschließlich derer, die Arbeitsmigranten sind, ein besserer Schutz gewährleistet werden kann.

► Kapitel 7

Beschäftigungspolitik und Beschäftigungsförderung

7.1. Kontext

- 162.** Wie in den Kapiteln 1 und 2 beschrieben, hat das Wachstum der Plattformökonomie Möglichkeiten zur Schaffung von Arbeitsplätzen, zur Erwirtschaftung von Einkommen und zum Wachstum von Unternehmen mit sich gebracht. Aufgrund ihrer niedrigen Eintrittsbarrieren kann die Arbeit auf Plattformen einigen Gruppen, die beim Zugang zu traditionellen Arbeitsmärkten auf Schwierigkeiten stoßen, Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen.²³⁴ Darüber hinaus kann die von einigen Plattformen gewährleistete Flexibilität jungen Menschen den Eintritt in den Arbeitsmarkt erleichtern und es ihnen ermöglichen, wertvolle Arbeitserfahrung zu sammeln.
- 163.** Dennoch gibt es nach wie vor verschiedene Probleme, etwa die begrenzte digitale Vernetzung, Qualifikationsdefizite, eingeschränkte Mobilität sowie der Einfluss von Geschlechterstereotypen und anderen gesellschaftlichen Normen, die die Beteiligung am Arbeitsmarkt erschweren. Der ungleiche Zugang zu Technologie, zur Entwicklung einschlägiger Qualifikationen und zu den Möglichkeiten der digitalen Welt benachteiligt insbesondere Mädchen und Frauen und birgt die Gefahr, die Geschlechterungleichheit zu verschärfen.²³⁵ Die digitale Kluft hat auch eine geographische Dimension, wobei einige Regionen unverhältnismäßig stark von diesen Herausforderungen betroffen sind.²³⁶ Die Chancen, die Plattformen für die Schaffung von Arbeitsplätzen eröffnen, könnten besser genutzt werden, wenn sie in der nationalen Beschäftigungspolitik und in der nationalen Entwicklungsplanung berücksichtigt würden. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist dies jedoch kaum der Fall.
- 164.** Digitale Kompetenzen stellen sowohl eine Lücke als auch eine Chance für die Zukunft menschenwürdiger Arbeit in der Plattformökonomie dar. Im Zuge des technologischen Wandels ist eine stetige Veränderung des Arbeitsmarkts und damit auch der erforderlichen Qualifikationen zu beobachten, was wiederum eine agile und reaktionsfähige Entwicklung von Bildungs- und Berufsqualifikationen erfordert. Einige Gruppen, bei denen Möglichkeiten zur Investition in die eigenen Qualifikationen beschränkt sein können, insbesondere Frauen, benötigen angemessene, auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Lernlösungen.

7.2. Initiativen auf Landes- und regionaler Ebene

- 165.** Auf der politischen Ebene haben einige Länder Schritte unternommen, um die Berücksichtigung der Plattformarbeit in ihrer nationalen Beschäftigungspolitik sicherzustellen. In diesem Zusammenhang hat Marokko eine Umfrage unter Plattformbeschäftigten durchgeführt, die als Informationsgrundlage für die nationale Beschäftigungspolitik der zweiten Generation dient, die derzeit ausgearbeitet wird.

²³⁴ Namita Datta et al., *Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work* (Weltbank, 2023).

²³⁵ Sabina Dewan, Apoorva Dhingra und Swati Rao, *Technology, Equality and the Future of Work in South and South East Asia*, FOWIGS Regional Views on the Future of Work, Arbeitspapier, 2022.

²³⁶ UNCTAD, *Digital Economy Report: Pacific Edition 2022*.

- 166.** In China wird in der Leitansicht zur Sicherung der Rechte und Interessen der Arbeitnehmer in neuen Beschäftigungsformen auf die Einführung eines Modells der Berufsausbildung, das für Arbeitnehmer in neuen Beschäftigungsformen geeignet ist, sowie auf die Gewährleistung eines gleichberechtigten Zugangs zur Ausbildung verwiesen. Die Leitansicht enthält auch Regelungen in Bezug auf Ausbildungsbeihilfen für Beschäftigte und Hinweise zur Anerkennung ihrer Qualifikationen.²³⁷ In Frankreich legt das Gesetz fest, dass Plattformbeschäftigte das Recht auf Zugang zur Berufsausbildung haben müssen und die entsprechenden Kosten von der Plattform zu tragen sind. In diesem Zusammenhang sieht das Gesetz die Einrichtung eines persönlichen Fortbildungskontos für jeden Beschäftigten vor, das von der Plattform zu finanzieren ist.²³⁸ In Kroatien schließlich legt das Gesetz fest, dass ein Arbeitsvertrag, der mit einem Plattformbeschäftigten geschlossen wird, Informationen über „die Art und Weise der Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten“ enthalten muss.²³⁹
- 167.** Weitere Beispiele für Regierungsinitiativen mit Auswirkungen auf die Plattformarbeit sind Initiativen zur Erweiterung von Qualifikationen, um den Anforderungen der digitalen Wirtschaft gerecht zu werden. Beispielsweise konzentriert sich eine Reihe von Initiativen in Singapur, Malaysia, Ägypten, Kenia und den Philippinen auf die digitale Kompetenz und die Vermittlung von Qualifikationen für die Arbeit im breiteren Sektor der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT).
- 168.** Erwähnenswert sind auch einige konkrete Initiativen, die auf die Arbeit auf Plattformen ausgerichtet sind. In Malaysia konzentriert sich das Programm „eRezeki“ auf Beschäftigte aus einkommensschwachen Gruppen und vermittelt ihnen Arbeit auf Plattformen, während das Programm „Global Online Workforce“ (GLOW) darauf abzielt, die Qualifikationen wettbewerbsfähiger digitaler Freiberufler zu entwickeln, damit sie auf internationalen Online-Plattformen Projekte akquirieren können.²⁴⁰ Es gibt auch Beispiele für Initiativen, die sich mit dem ungleichen Zugang zu Ausrüstung und Internetanschlüssen in entlegenen Gebieten befassen, etwa das Projekt „Karya“ in Indien und die „Ajira“-Zentren zur Förderung des Potenzials junger Menschen in Kenia.²⁴¹
- 169.** Auch Organisationen der Zivilgesellschaft und Ausbildungsanbieter ergreifen Initiativen zur Förderung von Qualifizierung und Unternehmertum. Das Institut für Informationstechnologie in Ägypten bietet kostenlose Online-Schulungen rund um digitale Karrieren für Freiberufler sowie Mentoring-Dienste an.²⁴² In den Philippinen bietet die Berufsgenossenschaft „Online Professional Service Cooperative“ Schulungen, Coaching und Mentoring für Online-Beschäftigte an.²⁴³ In Kenia werden im Rahmen der Initiative für die Beschäftigung und Qualifizierung von Flüchtlingen Freiberufler in Flüchtlingslagern geschult, um ihnen Zugang zu Einkommensmöglichkeiten auf Platt-

²³⁷ China, MOHRSS et al., *Leitansicht zur Sicherung der Rechte und Interessen der Arbeitnehmer in neuen Beschäftigungsformen*, Juli 2021.

²³⁸ Frankreich, *Gesetz Nr. 2016-1088 vom 8. August 2016* über Arbeit, Modernisierung der Arbeitsbeziehungen und Sicherung von Karrierewegen.

²³⁹ Kroatien, Arbeitsgesetz in der durch *Gesetz NN 151/22 vom 20. Dezember 2022*, Artikel 221 I) abgeänderten Fassung.

²⁴⁰ Verband südostasiatischer Nationen (ASEAN), *ASEAN Employment Outlook*.

²⁴¹ Datta et al.

²⁴² IAO, *Towards Decent Work for Young Refugees and Host Communities in the Digital Platform Economy in Africa: Kenya, Uganda, Egypt*, 2021.

²⁴³ ASEAN, *ASEAN Employment Outlook*.

formen zu verschaffen.²⁴⁴ „Humans in Loop“ ist ein Beispiel für eine Initiative, die sich auf die Qualifikationen von Flüchtlingen und Vertriebenen konzentrieren.²⁴⁵

170. **Um das Potenzial digitaler Plattformen für die Schaffung von Arbeitsplätzen auszuschöpfen, müssen in einigen Fällen gezielte Anstrengungen unternommen werden. Die Entwicklung der digitalen Infrastruktur ist eine wichtige Investition, um Hindernisse für Plattformarbeit abzubauen. Die in diesem Kapitel präsentierten Initiativen konzentrieren sich in erster Linie auf die Entwicklung digitaler Qualifikationen, die für die Fähigkeit von Beschäftigten von entscheidender Bedeutung sind, um die Möglichkeiten der Plattformarbeit nutzen zu können. Darüber hinaus gibt es konzertierte Bemühungen zur Verbesserung der Ausbildungsmöglichkeiten, die speziell auf Beschäftigte in der Plattformökonomie ausgerichtet sind. Besonders deutlich wird in den Beispielen die Verpflichtung zur Inklusion mit einem besonderen Fokus auf traditionell marginalisierte Gruppen.**

²⁴⁴ IAO, *Towards Decent Work for Young Refugees and Host Communities in the Digital Platform Economy in Africa*.

²⁴⁵ Datta et al.

► Kapitel 8

Arbeitnehmerschutz

8.1. Entlohnung

8.1.1. Kontext

- 171.** Im vorliegenden Bericht umfasst die Entlohnung eine finanzielle Vergütung, die Beschäftigte ebenso wie Selbstständige erhalten. Der Begriff „Entgelt“ wird in dieser Bedeutung bereits in internationalen Arbeitsnormen mit einem breiteren Geltungsbereich verwendet.²⁴⁶ In der Plattformökonomie gibt es zwar vielfältige Vergütungssysteme, sie weisen jedoch insofern einige Gemeinsamkeiten auf, als die Vergütung pro Arbeitsaufgabe erfolgt. Plattformbeschäftigte werden vorwiegend für jede ausgeführte Arbeitsaufgabe anstatt mit festen Stunden-, Wochen- oder Monatslöhnen bezahlt.²⁴⁷ Die Festlegung aufgabenbezogener Vergütungssätze kann die Beurteilung der Angemessenheit der Entlohnung in der Plattformökonomie, beispielsweise im Vergleich zu Mindestlohnsätzen, erschweren.
- 172.** Nicht alle Plattformbeschäftigten sind in gleichem Maße von den mit der Entlohnung verbundenen Herausforderungen betroffen. Einige verschaffen sich mit der Plattformarbeit lediglich Nebeneinkünfte zu ihrer hauptberuflichen Tätigkeit, was sich auf ihre Entscheidungen und ihre Verdienstmöglichkeiten auswirkt. Die Einkommensunsicherheit ist jedoch ein weiteres Problem, das die Entlohnung betrifft und durch potenzielle Verzögerungen und Wartezeiten beeinflusst werden kann, die der Beschäftigte möglicherweise nicht kontrollieren kann. Der Wettbewerbsdruck kann Beschäftigte auf Online-Plattformen veranlassen, gering vergütete Aufgaben zu übernehmen.²⁴⁸ Weitere Probleme können für Online-Beschäftigte dadurch entstehen, dass die Bezahlung für eine erledigte Aufgabe im Ermessen des Kunden liegt, der die Aufgabe ausgeschrieben hat.²⁴⁹
- 173.** Algorithmen spielen bei der Festlegung der Vergütung eine wichtige Rolle und können durch die Höhe der Nachfrage und den Zeitpunkt der Aufgabenzuweisung beeinflusst werden. Die Regeln, nach denen die Vergütung festgelegt wird, sind den Beschäftigten nicht immer bekannt und oft fehlt es an Transparenz.²⁵⁰ Forschungsarbeiten haben gezeigt, dass Plattformen aufgrund des Designs von Algorithmen in der Lage sind, personalisierte Vergütungssätze genau in der Höhe festzulegen, die erforderlich ist, um den Beschäftigten einen Anreiz zu geben, ihre Dienstleistungen zum gewünschten Zeitpunkt zu erbringen.²⁵¹
- 174.** Darüber hinaus können Plattformen Provisionen oder Gebühren verlangen. In manchen Fällen werden Gebühren für den Zugang zu einer Plattform erhoben, was eine Hürde für den Zugriff auf

²⁴⁶ Siehe das Übereinkommen (Nr. 188) über die Arbeit im Fischereisektor, 2007.

²⁴⁷ Felix Sieker, „Platform Work and Access to Social Protection across Major European Countries“, *Journal of International and Comparative Social Policy* 38, Nr. 3 (2022), 193–207.

²⁴⁸ IAO, *World Employment and Social Outlook 2021*, 157.

²⁴⁹ Janine Berg et al., *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*

²⁵⁰ Sara Biaocco et al., „The Algorithmic Management of Work and Its Implications in Different Contexts“, *EU-ILO Building Partnerships on the Future of Work*, Hintergrundpapier Nr. 9, 2022.

²⁵¹ Dubal.

Arbeitsmöglichkeiten darstellen kann.²⁵² Ortsgebundene Plattformen verlangen nach der Ausführung von Arbeitsaufträgen häufig prozentuale Provisionen von Beschäftigten (und von Kunden). Online-Plattformen können unterschiedliche Gebührenstrukturen, optionale Abonnementpläne oder eine Kombination aus beidem einsetzen.²⁵³ Manche Autoren haben die besorgniserregende Praxis beobachtet, dass Provisionen schrittweise erhöht werden, was die Einkünfte der Beschäftigten verringert.²⁵⁴ Überdies tragen ortsgebundene Beschäftigte die Kosten für die Anschaffung und Wartung ihrer Arbeitsausrüstung oft selbst.

8.1.2. Initiativen auf Landes- und regionaler Ebene

- 175.** In der Gesetzgebung finden sich unterschiedliche Ansätze zur Regelung der Entlohnung. Malta und der US-Bundesstaat Kalifornien haben beispielsweise Rechtsvorschriften erlassen, bei denen der Zusammenhang zwischen der Vermutung eines Arbeitsverhältnisses und der Entlohnung deutlich wird. In Malta ist gesetzlich vorgeschrieben, dass ein Beschäftigter auf Plattformen im Zustellsektor Folgendes erhalten muss: i) dieselbe Entlohnung wie ein vergleichbarer Arbeitnehmer, der bei demselben Arbeitgeber beschäftigt ist; oder ii) nicht weniger als den Mindestlohn, wenn es keinen vergleichbaren Arbeitnehmer gibt.²⁵⁵ Diese Vorschrift legt auch fest, dass der Arbeitgeber für die Bereitstellung von Fahrzeugen und Sicherheitsausrüstung verantwortlich ist sowie für die Kosten von Wartung, Versicherung, Zulassungsgebühren und Kraftstoff.²⁵⁶ Durch das Gesetz AB-5²⁵⁷ wurde in Kalifornien eingeführt, dass Beschäftigte, die nach den festgelegten Kriterien als Arbeitnehmer eingestuft werden, den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes zu aufgabenbezogener Vergütung unterliegen, die vorschreiben, wie aufgabenbezogene Vergütungssätze berechnet werden. Ergibt sich jedoch daraus ein Stundenlohn, der unter dem Mindestlohn in Kalifornien liegt, so ist der Mindestlohn zu zahlen.²⁵⁸ Jeder Zeitraum, der als Überstundenzeit gilt, wird nach diesem Gesetz mit dem Überstundensatz vergütet.
- 176.** In China sieht die Leitansicht zur Sicherung der Rechte und Interessen der Arbeitnehmer in neuen Beschäftigungsformen vor, dass diese Arbeitnehmer eine Entlohnung erhalten sollen, die nicht unter dem örtlichen Mindestlohn liegt.²⁵⁹ In der kanadischen Provinz Ontario legt das Gesetz über die Rechte von Beschäftigten digitaler Plattformen fest, dass Plattformbeschäftigte mindestens einen Rechtsanspruch auf den gemäß dem Beschäftigungsnormengesetz 2000 zu zahlenden Mindestlohn haben.²⁶⁰ Sobald das Gesetz über die Rechte von Beschäftigten digitaler Plattformen in Kraft tritt, wird es für alle Plattformbeschäftigten ungeachtet ihres Status gelten. In Chile haben selbstständige Plattformbeschäftigte (die keine Arbeitnehmer sind) aufgrund der Änderungen des Arbeitsgesetzbuches im Jahr 2022 einen Rechtsanspruch auf Stundensätze, die nicht „niedriger sein dürfen als der Anteil des gesetzlich festgelegten monatlichen Mindesteinkommens,

²⁵² IAO, *World Employment and Social Outlook 2021*, 157.

²⁵³ Datta et al.

²⁵⁴ Yuanguang Zhong et al., „On-demand Ride-Hailing Platforms in Competition with the Taxi Industry: Pricing Strategies and Government Supervision“, *International Journal of Production Economics* 243 (2022), 108301.

²⁵⁵ Malta, *Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022*, Verordnung 6.

²⁵⁶ a.a.O., Verordnung 7.

²⁵⁷ Durch den Regulierungsentwurf 22 wurde das Gesetz AB-5 außer Kraft gesetzt, wodurch App-basierte Fahrer wieder als selbstständige Unternehmer und nicht als abhängig Beschäftigte eingestuft wurden; dies wurde jedoch vom Obersten Gerichtshof Kaliforniens für verfassungswidrig erklärt. Das Gesetz AB-5 bleibt Gegenstand einer Anfechtung.

²⁵⁸ Bundesstaat Indiana (Vereinigte Staaten), *Labour Code*, Abschnitt 1182.12.

²⁵⁹ China, MOHRSS et al., *Leitansicht zur Sicherung der Rechte und Interessen der Arbeitnehmer in neuen Beschäftigungsformen*, Juli 2021.

²⁶⁰ Zur in diesem Fall relevanten Kategorie von Arbeitnehmern siehe Unterabsatz 1 iv) des Unterabschnitts 23.1 (1) des Beschäftigungsnormengesetzes 2000 (Ontario (Kanada)).

erhöht um 20 Prozent“, um Wartezeiten zu berücksichtigen.²⁶¹ Das Gesetz schreibt auch bestimmte Methoden zur Berechnung der Sätze vor.

177. In Frankreich wurden zwei Kollektivvereinbarungen zwischen Vertretern von Plattformen und Beschäftigten in den Sektoren Personenbeförderung²⁶² und Lieferdienste²⁶³ zur Frage der Mindestentlohnung geschlossen, die eine Mindestvergütung pro Fahrt sowie einen Mindeststundenlohn vorsehen.
178. In Italien kann mittels Kollektivvereinbarungen, die von den maßgebenden Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden geschlossen werden, die Vergütung für auf Lieferplattformen arbeitende Selbstständige festgelegt werden.²⁶⁴ Falls solche Bedingungen nicht festgelegt wurden, darf das Einkommen der Beschäftigten nicht unter den Mindeststundensätzen liegen, die von den national maßgebenden Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden in landesweiten Kollektivvereinbarungen in ähnlichen oder gleichwertigen Sektoren festgesetzt wurden.²⁶⁵
179. In der US-amerikanischen Stadt Seattle haben App-basierte Beschäftigte, die Mahlzeiten, Lebensmittel und Pakete ausliefern, sowie einige Anbieter von On-Demand-Dienstleistungen Anspruch auf eine Mindestvergütung, die sich nach der für jeden Auftrag aufgewendeten Zeit und zurückgelegten Strecke richtet.²⁶⁶ Im US-Bundesstaat Washington müssen Beschäftigte, die als selbstständige Auftragnehmer eingestuft werden, aufgrund der Vorschriften für Personenbeförderungsplattformen eine Mindestvergütung pro Fahrt erhalten, die auf einer vorgeschriebenen Berechnungsmethode basiert.²⁶⁷
180. Es gibt einige Bestimmungen, die sich mit anderen Aspekten der Entlohnung befassen, darunter Bestimmungen zur Transparenz, auf die in Kapitel 11 eingegangen wird, sowie Vorschriften zu Abzügen und Trinkgeldern. In Malta sind Gebühren oder Abzüge verboten, die von einem Plattformbeschäftigten als Gegenleistung für die Einstellung oder den Abschluss eines Vertrags mit einer Arbeitsvermittlung oder einer digitalen Plattform verlangt werden.²⁶⁸ Die Stadt Seattle schreibt vor, dass App-basierte Plattformen nur dann Abzüge vornehmen dürfen, wenn ein App-basierter Beschäftigter sein ausdrückliches schriftliches Einverständnis gegeben hat, und dass etwaige Trinkgelder an den Beschäftigten ausgezahlt werden müssen und nicht auf die Vergütung angerechnet werden dürfen.²⁶⁹ In Ontario (Kanada) müssen Plattformen künftig offenlegen, wie die Vergütung berechnet wird und einen regelmäßigen Zahlungszeitraum gewährleisten; darüber hinaus müssen die Plattformen auch offenlegen, ob Trinkgelder eingesammelt werden, und diese dürfen sie nicht von der Vergütung abgezogen werden.²⁷⁰
181. **Obwohl es bei der Berechnung von Einkünften aus Plattformarbeit Unterschiede gibt, finden sich Belege für Initiativen zur Einführung von Vergütungsanforderungen, die darauf**

²⁶¹ Chile, Arbeitsgesetzbuch in der durch [Gesetz Nr. 21.431 vom 8. März 2022](#) abgeänderten Fassung.

²⁶² Frankreich, [Accord du 18 janvier 2023 créant un revenu minimal par course dans le secteur des plateformes VTC](#).

²⁶³ Frankreich, [Accord instaurant une garantie minimale de revenus pour les livreurs indépendants utilisant une plateforme de mise en relation](#), Vereinbarung vom 20. April 2023.

²⁶⁴ Italien, [Gesetz Nr. 128 vom 2. November 2019](#).

²⁶⁵ a.a.O., Artikel 47^{quáter} (Vergütung).

²⁶⁶ Stadt Seattle (Vereinigte Staaten), [App-Based Worker Minimum Payment Ordinance \(SMC 8.37\)](#), 2022.

²⁶⁷ Bundesstaat Washington (Vereinigte Staaten), Revidierter Kodex des Bundesstaates Washington (RCW), abgeändert durch [House Bill 2076 Concerning Rights and Obligations of Transportation Network Company Drivers and Transportation Network Companies](#) vom 7. März 2022.

²⁶⁸ Malta, [Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022](#).

²⁶⁹ Stadt Seattle (Vereinigte Staaten), [App-Based Worker Minimum Payment Ordinance \(SMC 8.37\)](#), 2022.

²⁷⁰ Ontario (Kanada), [Digital Platform Workers' Rights Act 2022](#) (noch nicht in Kraft).

abzielen, ein Mindesteinkommensniveau zu gewährleisten. In diesem Abschnitt wurde beschrieben, wie einige Länder mit Hilfe unterschiedlicher Berechnungsmethoden Mindestentlohnungen für Plattformbeschäftigte eingeführt haben. Dabei handelt es sich um Benchmarks, die sich an den einschlägigen Mindestlöhnen orientieren, Kollektivvereinbarungen oder ein speziell vorgeschriebener Vergütungsbetrag für jede Aufgabe. Umfassendere Bestimmungen zu anderen Aspekten der Entlohnung – etwa Provisionen, Zahlungszeiträume und sonstige Abzüge – sind nicht üblich, und es wurden nur wenige Beispiele hierfür ermittelt.

8.2. Arbeitszeit

8.2.1. Kontext

182. Flexibles Arbeiten gehört zu den Gründen, die von Beschäftigten oft als Motivation für Plattformarbeit angeführt werden. So wünscht eine zunehmende Zahl von Beschäftigten mehr Flexibilität bei der Arbeit, insbesondere flexible Arbeitszeitregelungen und die Möglichkeit zur Fernarbeit. Flexibles Arbeiten ermöglicht den Beschäftigten ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben. Und es gibt zahlreiche Belege dafür, dass eine bessere Work-Life-Balance von Beschäftigten auch eine Reihe positiver Auswirkungen auf die Unternehmen hat, beispielsweise mehr Engagement und eine stärkere Mitarbeiterbindung.
183. Allerdings weist Plattformarbeit auch einige Merkmale auf, die die Kontrolle der Beschäftigten über ihre Arbeitszeit in der Praxis einschränken können.²⁷¹ Ein wichtiger Faktor ist hier der Umstand, dass Plattformbeschäftigte in der Regel aufgabenbezogen für jeden erledigten Auftrag bzw. für jede erledigte Aufgabe bezahlt werden. Gleichzeitig kann der Wettbewerbsdruck in manchen Branchen zu niedrigeren Vergütungssätzen führen und dadurch die Beschäftigten veranlassen, länger zu arbeiten, um ein bestimmtes Einkommensniveau zu erreichen.²⁷² Auf einigen Plattformen können längere Phasen der Inaktivität auf dem Konto eines Beschäftigten auch dazu führen, dass das Konto deaktiviert wird – was einer Einschränkung der Arbeitszeitflexibilität gleichkommt.²⁷³
184. Algorithmen haben auch Einfluss auf die Arbeitszeit, und insbesondere der Einsatz von Algorithmen zur Bewertung der Leistung von Beschäftigten und für die Zuweisung neuer Aufgaben kann zu unsozialen und unregelmäßigen Arbeitszeiten führen.²⁷⁴ Zudem fördern die Bewertungssysteme bei den Beschäftigten auch eine gleichbleibend hohe Bereitschaft zur Annahme der angebotenen Aufgaben.²⁷⁵
185. Online-Beschäftigte müssen ihre Arbeitszeit an einen wahrhaft internationalen Markt anpassen, wo sich Kunden und Dienstleistungsanbieter in unterschiedlichen Zeitzonen befinden.²⁷⁶

²⁷¹ Siehe z.B. Mohammad Amir Anwar, Jack Ong'Iro Odeo und Elly Otieno, „There Is No Future in It': Pandemic and Ride-hailing Hustle in Africa“, *International Labour Review* 162, Nr. 1 (2023): 23–44.

²⁷² Valerio de Stefano, „The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-demand Work, Crowdsourcing and Labour Protection in the 'Gig-Economy'“, *ILO Conditions of Work and Employment Series*, Arbeitspapier Nr. 71, 2016.

²⁷³ Sacha Garben, *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An Overview of Regulatory and Policy Developments in the EU*, (EU-OSHA 2017).

²⁷⁴ Hyers und Kovacova 2018, zitiert in Gheorghe H. Popescu, Irina Elena Petrescu und Oana Matilda Sabie, „Algorithmic Labor in the Platform Economy: Digital Infrastructures, Job Quality, and Workplace Surveillance“, *Economics, Management, and Financial Markets* 13, Nr. 3 (2018): 74–79.

²⁷⁵ Lee et al. 2015, zitiert in Michael Dunn, „Making Gigs Work: Digital Platforms, Job Quality and Worker Motivations“, *New Technology, Work and Employment* 35, Nr. 2 (2020): 232–249.

²⁷⁶ Andrey Shevchuk, Denis Strebkov und Alexey Tyulyupov, „Always on across Time Zones: Invisible Schedules in the Online Gig Economy“, *New Technology, Work and Employment* 36, Nr. 1 (2021): 94–113.

8.2.2. Initiativen auf Landes- und regionaler Ebene

Die Bedeutung der Einstufung

186. Die Arbeitszeiten spielen bei Fragen der Einstufung von Beschäftigten oft eine Rolle.²⁷⁷ Eine Reihe von Gerichtsverfahren belegt, dass die Arbeitszeitflexibilität als ein maßgeblicher Faktor bei der Einstufung von Beschäftigten als Selbstständige angesehen wird. Es gibt jedoch auch Fälle, in denen eine solche Flexibilität nicht als Ausschlusskriterium für das Vorhandensein eines Arbeitsverhältnisses angesehen wurde. Einige Gerichte haben die Tatsache berücksichtigt, dass die Beschäftigten nach ihrer Anmeldung in den von der Plattform bereitgestellten Dienst eingebunden waren, der ihnen Anweisungen gab, die Ausführung dieser Anweisungen kontrollierte und über disziplinarische Befugnisse gegenüber den Beschäftigten verfügte. Manche Gerichte befanden auch, dass die freie Wahl der Arbeitszeit in der Praxis durch die von der Plattform eingerichteten Bewertungs- und Anreizsysteme eingeschränkt wurde.²⁷⁸

Begrenzung der Arbeitszeit

187. Obwohl es immer noch kaum spezielle Vorschriften für die Arbeitszeit von Plattformbeschäftigten gibt, ermittelte die vorliegende Überprüfung eine Anzahl von Initiativen, die Obergrenzen für die Arbeitszeit festlegten, um Arbeitsschutzrisiken insbesondere für Fahrer, die für Plattformen tätig sind, anzugehen. In solchen Fällen gilt die Sorge oft nicht nur dem Arbeitsschutz, sondern auch der öffentlichen Sicherheit. In Portugal dürfen Fahrer in einem Zeitraum von 24 Stunden maximal 10 Stunden arbeiten, ungeachtet der Anzahl der Plattformen, auf denen sie ihre Dienste anbieten. Plattformbetreiber müssen Mechanismen einführen, um die Einhaltung dieser Vorschrift zu gewährleisten, und die Aktivitätsaufzeichnungen zwei Jahre lang aufbewahren.²⁷⁹ Gemäß den Leitlinien für Kraftfahrzeug-Aggregatoren, die seit November 2020 in Indien gelten, müssen Aggregatoren (die digitalen Vermittler, über die Fahrgäste mit Fahrern in Kontakt treten) als Voraussetzung für den Lizenzerwerb gewährleisten, dass Fahrer täglich nicht länger als 12 Stunden eingeloggt sind, auch wenn sie für mehrere Aggregatoren tätig sind. Sobald dieses Zeitlimit erreicht ist, muss eine obligatorische Pause von 10 Stunden eingelegt werden. Im US-Bundesstaat Washington dürfen Fahrer in einem Zeitraum von 24 Stunden maximal 14 aufeinanderfolgende Stunden tätig sein.²⁸⁰ Auch die neuseeländische Verkehrsbehörde begrenzt die Arbeitszeit von Fahrern, die über digitale Arbeitsplattformen tätig sind, durch Vorschriften für kleine Fahrzeuge zur Personenbeförderung. Die Arbeitszeit – die auch die Zeit für andere arbeitsbezogene Aufgaben wie die Reinigung des Fahrzeugs oder Verwaltungsaufgaben umfasst – wird auf täglich 13 Stunden beschränkt, und die tägliche Ruhezeit muss mindestens 10 aufeinanderfolgende Stunden betragen.²⁸¹ In Kenia muss sich ein Fahrer, der während eines Zeitraums von 24 Stunden an 8 aufeinanderfolgenden Stunden im Einsatz war, mindestens 4 Stunden ausloggen.²⁸²

²⁷⁷ Siehe zu diesem Thema: IAO, *Ensuring Decent Working Time for the Future: General Survey Concerning Working-Time Instruments*, ILC.107/III(B) (2018), Abs. 750 ff.

²⁷⁸ Valerio De Stefano et al., *Platform Work and the Employment Relationship*, IAO-Arbeitspapier Nr. 27, 2021, 31–34.

²⁷⁹ Portugal, *Gesetz Nr. 45/2018 vom 10. August 2018*.

²⁸⁰ Bundesstaat Washington (Vereinigte Staaten), Revidierter Kodex des Bundesstaates Washington (RCW), abgeändert durch *House Bill 2076 Concerning Rights and Obligations of Transportation Network Company Drivers and Transportation Network Companies* vom 7. März 2022.

²⁸¹ Neuseeland, *Land Transport Rule: Work Time and Logbooks 2007*, Vorschrift Nr. 62001/2007 vom 1. Mai 2021.

²⁸² Kenia, Erlass der Nationalen Behörde für Transport und Sicherheit (Transportnetzwerkunternehmen, Betreiber, Fahrer und Fahrgäste) vom 20. Juni 2022 (*Legal Notice No. 120*).

Wartezeiten

- 188.** Auf Wartezeiten wird in Vorschriften zur Plattformarbeit nur selten Bezug genommen. In Chile wird die Arbeitszeit von Plattformbeschäftigten, die als Arbeitnehmer eingestuft werden, jedoch laut Gesetz als die Zeit definiert, während der ein Beschäftigter dem Unternehmen, das die digitale Dienstleistungsplattform betreibt, zur Verfügung steht, und zwar ab der Anmeldung in der digitalen Infrastruktur bis zur freiwilligen Abmeldung durch den Beschäftigten. Die Erfassung der Arbeitszeit ist obligatorisch mit einer klaren Kennzeichnung der passiven Arbeitszeit (die Zeit, während der ein Beschäftigter der digitalen Plattform zur Verfügung steht, ohne aus Gründen, die er selbst nicht zu verantworten hat, Arbeit zu verrichten) und der aktiven Arbeitszeit, während der tatsächlich Dienstleistungen erbracht werden. Das Gesetz sieht außerdem vor, dass der Stundensatz während der aktiven Arbeitszeit nicht weniger als 120 Prozent des monatlichen Mindesteinkommens betragen darf, um so Wartezeiten und andere Arbeitszeiten, in denen effektiv keine Aufgaben ausgeführt werden, zu berücksichtigen.²⁸³

► Kasten 4. Kollektivvereinbarungen mit Bestimmungen zur Arbeitszeit

In der Schweiz schloss der Arbeitgeberverband SwissMessengerLogistic (SML) 2018 einen landesweiten Gesamtarbeitsvertrag mit Syndicom (der Gewerkschaft Medien und Kommunikation). Der Geltungsbereich dieser Vereinbarung umfasst sowohl traditionelle Unternehmen als auch Plattformen, die im Sektor Fahrradkuriere und urbane Kurierdienste tätig sind. Die Vereinbarung regelt die Arbeitszeit von Voll- und Teilzeitbeschäftigten, die Arbeitsplanung, die Erfassung der Arbeitszeit, Überstunden, Ruhepausen sowie Sonntags- und Nachtarbeit. * In Chile sieht eine zwischen der Delivery Technologies SpA und der Cornershop Chile Company Union geschlossene Kollektivvereinbarung einen Lohnzuschlag für Arbeit vor, die an bestimmten Tagen im Jahr zwischen 17 Uhr und 21 Uhr geleistet wird.

* Gesamtarbeitsvertrag für Velokuriere und urbane Kurierdienstleistungen vom 24. Mai 2019.

Abmelden von Plattformen

- 189.** In manchen Ländern wird die Abmeldung von einer Plattform ausdrücklich in Rechtsvorschriften geregelt, um sicherzustellen, dass die Beschäftigten nicht dafür sanktioniert werden. In Frankreich verlangen die Rechtsvorschriften für Plattformen im Personenbeförderungssektor,²⁸⁴ dass die von Plattformen erstellten Satzungen Vorschriften enthalten müssen, die gewährleisten, dass die Beschäftigten frei entscheiden können, wann sie die Plattform nutzen und wann sie sich an- oder abmelden.²⁸⁵ 2018 nahm der Stadtrat von Bologna (Italien) nach Konsultationen mit Beschäftigten, Gewerkschaften und Plattformen eine Charta der Grundrechte von Beschäftigten, die digital Arbeit leisten, im urbanen Kontext an,²⁸⁶ die vorsieht, dass Plattformen den Beschäftigten das Recht einräumen müssen, sich aus freier Entscheidung an- und abzumelden. In Chile müssen Plattformunternehmen durchsetzen, dass als selbstständig eingestufte Beschäftigte sich während eines Zeitraums von 24 Stunden für mindestens 12 Stunden abmelden. Das Arbeitsgesetzbuch verbietet auch ausdrücklich eine vorübergehende Sperrung des Zugangs zur Plattform durch den Betreiber aus anderen Gründen, z.B. wenn ein Beschäftigter während eines bestimmten Zeitraums nicht bei der Plattform angemeldet war.²⁸⁷

²⁸³ Chile, Arbeitsgesetzbuch in der durch Gesetz Nr. 21.431 vom 8. März 2022 abgeänderten Fassung.

²⁸⁴ Frankreich, Personenbeförderung mit dem Auto und Lieferung von Waren mit einem zwei- oder dreirädrigen Fahrzeug.

²⁸⁵ Frankreich, Arbeitsgesetzbuch in der durch das Gesetz Nr. 2022-492 vom 6. April 2022 abgeänderten Fassung, Artikel L. 1326-4.

²⁸⁶ Italien, Kommune von Bologna, *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano*, 2018.

²⁸⁷ Chile, Arbeitsgesetzbuch in der durch Gesetz Nr. 21.431 vom 8. März 2022 abgeänderten Fassung.

- 190.** Obwohl die Arbeitsflexibilität zu den Hauptgründen zählt, warum sich Beschäftigte für Plattformarbeit entscheiden, wurde in diesem Abschnitt deutlich, dass diese Flexibilität auch versteckte Zwänge und die Kontrolle der Arbeitszeit durch die Plattform mit sich bringen kann, insbesondere dann, wenn dies mit einem unregelmäßigen und unsicheren Einkommen einhergeht. Dies beinhaltet auch den durch Algorithmen bedingten Druck auf Beschäftigte, auf der Plattform angemeldet zu bleiben, um die negativen Folgen des Abmeldens zu vermeiden. Es gibt nur wenige Initiativen zur Regulierung der Arbeitszeit, wenn man von einigen Beschränkungen in den Sektoren Personenbeförderung und Lieferdienste absieht, um Mindestruhezeiten zu gewährleisten, sowie von Maßnahmen, die es den Beschäftigten ermöglichen, sich ohne nachteilige Folgen von einer Plattform „abzumelden“. In einigen Fällen schreiben Länder gesetzlich vor, dass Wartezeiten bei der Berechnung der Entlohnung zu berücksichtigen sind. Anders als bei Arbeitnehmern ist es bei auf Plattformen beschäftigten Selbstständigen weniger wahrscheinlich, dass sie in diesen Bereichen geschützt sind.

8.3. Vertragsbeendigung und Deaktivierung

8.3.1. Kontext

- 191.** Die Verfahren zur Vertragsbeendigung oder Deaktivierung fallen bei Beschäftigten digitaler Plattformen je nach Beschäftigungsstatus und Vertragsbedingungen unterschiedlich aus. Für Beschäftigte, die als Arbeitnehmer eingestuft werden, gelten die einschlägigen arbeitsrechtlichen Vorschriften. Bei handels- oder zivilrechtlichen Verträgen erfolgt die Beendigung zu den Bedingungen der Dienstleistungsvereinbarungen und unterliegt in der Regel nicht dem Arbeitsrecht. In der Praxis bedeutet die Beendigung eines Vertrags in vielen Fällen die Abschaltung des Zugangs zur Plattform oder die Deaktivierung des Kontos eines Beschäftigten. Gemäß manchen vertraglichen Vereinbarungen können Beschäftigte eine Klärung der Gründe verlangen, die zur Entscheidung über die Beendigung geführt haben, und es stehen ihnen Wege offen, um die Plattform zu kontaktieren, wenn ein Konto suspendiert wird. In anderen Fällen erfolgt die Abschaltung ohne weitere Informationen oder Erklärungen.
- 192.** Ein weiteres Problem ergibt sich aus dem Einsatz von Algorithmen und Bewertungssystemen, die für die Einstufung der Leistung von Beschäftigten entscheidend sind, mit Folgen wie einer Einschränkung des Zugangs zu einer Plattform oder einer Abschaltung des Kontos, ohne dass solche Vorgänge einer Kontrolle durch Menschen unterliegen. Es ist für Beschäftigte nicht leicht zu verstehen, welche Folgen Entscheidungen hinsichtlich der Zeit, in der sie tätig sind, haben, und diese Folgen werden auch in den Dienstleistungsvereinbarungen nicht zwangsläufig offengelegt. Dies wirkt sich wiederum auf die Fähigkeit der Beschäftigten aus, Rechtsansprüche zu begründen, wenn ihre Rechte und Interessen beeinträchtigt wurden.²⁸⁸
- 193.** Es stellen sich eine Reihe von Fragen nach der Fairness von Verfahrensweisen, wobei mehrere Studien auf die Praxis hinweisen, dass Plattformunternehmen die Konten von Beschäftigten bei schlechten Kundenbewertungen automatisch deaktivieren.²⁸⁹ Weitere dokumentierte Gründe, in denen eine Deaktivierung erfolgte, waren unter anderem:
- Ablehnung zu vieler Aufträge;

²⁸⁸ Jeremias Adams-Prassl et al., „Regulating Algorithmic Management: A Policy Blueprint“, in *Ensuring Decent Work in Times of Uncertainty*, 8. Konferenz des Netzwerks Regulierung für menschenwürdige Arbeit, 10.–12. Juli (IAO, 2023): 27.

²⁸⁹ Alex J. Wood, „Algorithmic Management: Consequences for Work Organisation and Working Conditions“, *European Commission JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology*, Nr. 2021/07, 2021, 8.

- Verstöße gegen die Bedingungen der Dienstleistungsvereinbarungen einer Plattform;
- längere Zeiten der Inaktivität;
- fehlende Verfügbarkeit für Arbeit zu bestimmten Zeiten.²⁹⁰

- 194.** Festgestellt wurde auch das Fehlen einer Kündigung und der Mangel an Begründungen für die Entscheidungen über die Beendigung eines Vertrags, und dass solche Entscheidungen keiner Kontrolle durch Menschen unterliegen.²⁹¹
- 195.** Die Beendigung von Verträgen und die Deaktivierung von Konten haben grenzüberschreitende Dimensionen, von denen einige in Abschnitt 8.5 erörtert werden. Die Aussichten eines Beschäftigten, der sich im Hoheitsgebiet seines Wohnsitzes aufhält, Rechtsansprüche aufgrund der Deaktivierung seines Kontos oder der Beendigung seines Vertrags geltend zu machen, wenn er nicht mehr berechtigt ist, eine Erwerbstätigkeit in einem bestimmten Land auszuüben, müssen ebenfalls berücksichtigt werden.

8.3.2. Initiativen auf Landes- und regionaler Ebene

- 196.** Der vorrangige Schwerpunkt der analysierten Vorschriften liegt meist auf der Deaktivierung des Zugangs von Beschäftigten zu einer Plattform. Die von der US-amerikanischen Stadt Seattle erlassene Verordnung über den Deaktivierungsschutz für App-basierte Beschäftigte definiert Deaktivierung als „die Blockierung des Zugangs eines App-basierten Beschäftigten zur Arbeitskräfteplattform, die Änderung des Status‘ eines App-basierten Beschäftigten von ‚berechtigt, Angebote zur Erbringung von Dienstleistungen anzunehmen‘ zu ‚nicht berechtigt‘, oder andere substanzielle Einschränkungen des Zugangs zur Arbeitskräfteplattform, die von einem Netzwerkunternehmen vorgenommen werden“. Die Verordnung gibt die Bedingungen vor, unter denen die Deaktivierung möglich ist, gewährleistet das Recht des Beschäftigten, die Deaktivierung anzufechten, und legt fest, welche Angaben dazu in der Ankündigung der Deaktivierung enthalten sein müssen. Außerdem sieht sie vor, dass der Beschäftigte Zugang zu den Unterlagen mit den Gründen für die Deaktivierung erhalten muss.²⁹²
- 197.** In Italien sind die Deaktivierung eines Beschäftigten durch eine Plattform und die Einschränkung der Arbeitsmöglichkeiten aufgrund der Ablehnung von Arbeitsangeboten verboten.²⁹³ In Chile ist darüber hinaus eine Kündigungsfrist von 30 Tagen vor einer Vertragsbeendigung vorgeschrieben, außer in Fällen schwerwiegender Verstöße des Beschäftigten.²⁹⁴ Im US-Bundesstaat Washington dürfen Plattformunternehmen für Transportdienstleistungen keine Regularien einführen, aufgrund derer bezahlte Krankheitszeiten²⁹⁵ als Abwesenheitszeiten von der Plattform gewertet werden, die zu einer vorübergehenden oder dauerhaften Deaktivierung eines Kontos führen können.²⁹⁶ In Kenia sind Netzwerkunternehmen für Transportdienstleistungen verpflicht-

²⁹⁰ IAO, *Digital Platforms and the World of Work in G20 Countries: Status and Policy Action*, 2021.

²⁹¹ Siehe Uma Rani und Marianne Furrer, „Digital Labour Platforms and New Forms of Flexible Working in Developing Countries: Algorithmic Management of Work and Workers“, *Competition & Change* 25, Nr. 2 (2021): 212–236.

²⁹² Stadt Seattle (Vereinigte Staaten), *App-Based Worker Deactivation Rights Ordinance (SMC 8.40)*, 2023.

²⁹³ Italien, *Gesetz Nr. 128 vom 2. November 2019*.

²⁹⁴ Chile, Arbeitsgesetzbuch in der durch *Gesetz Nr. 21.431 vom 8. März 2022* abgeänderten Fassung.

²⁹⁵ Bundesstat Washington (Vereinigte Staaten), Laut dem Gesetz haben die Fahrer aller Netzwerkunternehmen für Transportdienstleistungen einen durch ihre Arbeit erworbenen Anspruch auf Zahlung von Krankengeld.

²⁹⁶ Bundesstaat Washington (Vereinigte Staaten), Revidierter Kodex des Bundesstaates Washington (RCW), abgeändert durch *House Bill 2076 Concerning Rights and Obligations of Transportation Network Company Drivers and Transportation Network Companies* vom 7. März 2022.

tet, Regularien für die Deaktivierung festzulegen, und sie müssen vor der Deaktivierung eines Kontos den Fahrzeugeigentümer oder den Fahrer des Fahrzeugs vorab innerhalb einer angemessenen Frist schriftlich benachrichtigen, ihre Entscheidung schriftlich begründen und dem Fahrzeugeigentümer/Fahrer Gelegenheit für eine Stellungnahme geben.²⁹⁷

- 198.** In Malta haben Beschäftigte ebenfalls das Recht, vorab schriftlich informiert zu werden, bevor ihr Plattformkonto deaktiviert wird, und sie haben das Recht, die Gründe für die Deaktivierung zu erfahren, sofern diese nicht in Regelverstößen des Beschäftigten selbst liegen. In Frankreich können Plattformen die Konten von Beschäftigten nicht suspendieren oder deaktivieren, wenn diese von ihrem Recht Gebrauch gemacht haben, Aktivitäts- und Inaktivitätszeiten, Arbeitsmaterialien sowie Arbeitswege selbst zu wählen oder wenn sie sich entschieden haben, gleichzeitig für mehrere Plattformen tätig zu sein.²⁹⁸ Außerdem darf die Ablehnung von Arbeitsangeboten durch den Beschäftigten kein Grund für die Deaktivierung oder Suspendierung des Kontos sein.²⁹⁹
- 199.** In Chile müssen in Plattformverträgen laut Gesetz etwaige Gründe für die Beendigung, die Form der Übermittlung, die Kündigungsfristen und die Mechanismen für die Beendigung angegeben werden.³⁰⁰ Plattformen sind verpflichtet, selbstständigen Beschäftigten, die mindestens sechs Monate lang Dienstleistungen über die Plattform erbracht haben, die Beendigung eines Vertrags schriftlich und mindestens 30 Tage im Voraus mitzuteilen.³⁰¹ Die Verpflichtung zur Vorankündigung entfällt, wenn die Beendigung auf einen schwerwiegenden Verstoß des Beschäftigten zurückzuführen ist.
- 200.** In Frankreich wurden bestimmten Plattformbeschäftigten im Transportgewerbe durch Kollektivvereinbarungen zusätzliche Garantien eingeräumt. Eine Vereinbarung für Beschäftigte im Lieferdienstsektor in Frankreich³⁰² begründet beispielsweise die Verpflichtung, die Beschäftigten über die Verfahrensweisen der Plattform bei der Deaktivierung von Konten zu informieren³⁰³ und enthält außerdem die Anforderung, dass Entscheidungen über die Beendigung von Verträgen einer Kontrolle durch Menschen unterliegen müssen.³⁰⁴ In einer weiteren Kollektivvereinbarung wurden ähnliche Garantien für den Personenbeförderungssektor³⁰⁵ verankert sowie zusätzlich ein Recht auf die Entschädigung von Fahrern, deren Konten zu Unrecht suspendiert wurden.³⁰⁶
- 201.** **Die Deaktivierung der Konten von Beschäftigten ist einer der wichtigsten Aspekte, die bei den Modalitäten der Vertragsbeendigung Anlass zur Sorge geben. Anders als bei Arbeitsgesetzen, die die Beendigung von Arbeitsverträgen regeln und Einschränkungen wie triftige Gründe, eine (Vor-)Kündigung oder eine Entschädigung vorsehen, gibt es für die meisten Plattformverträge keine derartigen Anforderungen, und es ist auch keine Kontrolle durch Menschen vorgesehen, um bei der Vertragsbeendigung Fairness zu gewährleisten.**

²⁹⁷ Kenia, Erlass der Nationalen Behörde für Transport und Sicherheit (Transportnetzwerkunternehmen, Betreiber, Fahrer und Fahrgäste) vom 20. Juni 2022 ([Legal Notice No. 120](#)), Verordnung 15.

²⁹⁸ Frankreich, Arbeitsgesetzbuch in der durch das [Gesetz Nr. 2022-492 vom 6. April 2022](#) abgeänderten Fassung, Artikel L1326-4.

²⁹⁹ a.a.O., Artikel L1326-2(2).

³⁰⁰ Chile, Arbeitsgesetzbuch in der durch [Gesetz Nr. 21.431](#) vom 8. März 2022 abgeänderten Fassung, Artikel 152 X.

³⁰¹ a.a.O., Artikel 152 A.

³⁰² Frankreich, [Accord encadrant les modalités de rupture des relations commerciales entre les travailleurs indépendants et les plateformes de mise en relation](#), Vereinbarung vom 20. April 2023.

³⁰³ a.a.O., Artikel 2.1.

³⁰⁴ a.a.O., Artikel 2.3.

³⁰⁵ Frankreich, [Accord du 19 septembre 2023 relatif à la transparence du fonctionnement des centrales de réservation de VTC et aux conditions de suspension et résiliation des services de mise en relation](#).

³⁰⁶ a.a.O., Artikel 13.

ten. Wie im vorangegangenen Abschnitt erwähnt, wird es für Beschäftigte ohne Kenntnis der den Entscheidungen zugrunde liegenden Kriterien umso schwieriger, diese anzufechten, und dies kann durch die Probleme, die ein Rechtsstreit vor ausländischen Gerichten mit sich bringt, noch weiter erschwert werden. Daher wurde eine Reihe legislativer Maßnahmen ergriffen, um diese Probleme anzugehen, unter anderem durch Kollektivvereinbarungen, die regeln, unter welchen Voraussetzungen eine Deaktivierung erfolgen kann, zu welchen Informationen Beschäftigte Zugang haben sollten und auf welchem Wege Beschäftigte Rechtsmittel einlegen können.

8.4. Schutz personenbezogener Daten von Beschäftigten

8.4.1. Kontext

- 202.** Plattformen erfassen sehr große Datenmengen über Beschäftigte und Kunden, die von deren jeweiligem Aufenthaltsort bis hin zu den von ihnen besuchten Webseiten reichen. Die Verarbeitung und Vermarktung dieser Daten stellen für die Plattformen eine Einnahmequelle dar. Dabei lässt sich jedoch nicht immer eindeutig definieren, was eine rechtmäßige und was eine unrechtmäßige Nutzung von Daten ist. In einer Reihe von Ländern werden aufgrund der Bedenken hinsichtlich des Schutzes der personenbezogenen Daten von Beschäftigten derzeit Maßnahmen ergriffen und Rechtsinstrumente zum Datenschutz entwickelt.³⁰⁷
- 203.** Für Plattformbeschäftigte ist die Übertragbarkeit von Daten von einer Plattform auf eine andere zu einem wichtigen Thema geworden, da der berufliche Werdegang eines Beschäftigten – einschließlich der Bewertungen, die er erhält – die Mobilität zwischen Plattformen erleichtern kann.³⁰⁸ Zwar wird argumentiert, dass die Übertragbarkeit von freiwillig zur Verfügung gestellten und beobachteten Daten die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationen auf digitalen Märkten verbessern dürfte, doch stellen sich hier auch praktische Fragen. Diese betreffen Unterschiede zwischen den Datenformaten, die nach einer beantragten Übertragung von Daten verwendet werden können, rechtliche Fragen in Bezug auf den Inhalt der von einem Unternehmen an ein anderes übertragenen Daten und die Haftung bei Datenverlust.³⁰⁹

8.4.2. Initiativen auf Landes- und regionaler Ebene

- 204.** Im Bereich des Datenschutzes waren mehrere Entwicklungen zu verzeichnen, wie die OECD-Leitlinien für den Schutz der Privatsphäre und dem grenzüberschreitenden Austausch personenbezogener Daten (aktualisiert 2013)³¹⁰ und die Europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) von 2016,³¹¹ die für die Entwicklung des Datenschutzes in einer Reihe von Rechtsordnungen eine wichtige Rolle spielen. Darüber hinaus enthält auch das Übereinkommen der Afrikanischen Union über Cybersicherheit und den Schutz personenbezogener Daten einige Datenschutzbestimmungen. Zahlreiche Länder verfügen auch über Datenschutzgesetze, die den Schutz

³⁰⁷ Frank Hendrickx, *Protection of Workers' Personal Data: General Principles*, IAO-Arbeitspapier Nr. 62, 2022.

³⁰⁸ Berg et al.

³⁰⁹ Jan Krämer, „Personal Data Portability in the Platform Economy: Economic Implications and Policy Recommendations“, *Journal of Competition Law & Economics* 17, Nr. 2 (2021): 263–308.

³¹⁰ OECD, *The OECD Privacy Framework*, 2013.

³¹¹ Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung).

auf Erwerbstätige ausweiten; diese Gesetze werden in diesem Kapitel nicht behandelt, sind aber dennoch für das Thema relevant.

- 205.** In vielen Rechtsordnungen weltweit gibt es Datenschutzgesetze, die auch den Schutz der personenbezogenen Daten von Erwerbstätigen umfassen, wie etwa die DSGVO der EU. Die Rechte und Pflichten beim Schutz personenbezogener Daten im Zusammenhang mit Plattformen sind praktisch in diesen Rechtsrahmen enthalten.³¹² In einigen Fällen finden sich in plattformbezogenen Gesetzen jedoch zusätzliche allgemeine Schutzmaßnahmen. In Chile sind die Daten von Beschäftigten „streng vertraulich und können vom Plattformunternehmen nur [im] Zusammenhang mit den vom Unternehmen erbrachten Dienstleistungen genutzt werden“,³¹³ und Beschäftigte sind berechtigt, Zugriff auf ihre personenbezogenen Daten zu verlangen. In Kenia sind Personenbeförderungsplattformen verpflichtet, die Sicherheit, den Schutz und die Privatsphäre von Fahrern und Fahrgästen zu gewährleisten.³¹⁴ In Griechenland muss im Vertrag zwischen der Plattform und dem Beschäftigten angegeben werden, welche Maßnahmen die digitale Plattform zum Schutz der personenbezogenen Daten der Dienstleistungserbringer ergreift.³¹⁵
- 206.** In Kroatien darf eine Plattform bei der Verarbeitung personenbezogener Daten keine Daten im Zusammenhang mit den persönlichen Gesprächen von Beschäftigten, ihrer emotionalen oder psychischen Verfassung oder ihrem Gesundheitszustand verarbeiten.³¹⁶ Außerdem ist es Plattformen untersagt, während der Zeiträume, in denen Beschäftigte nicht arbeiten, personenbezogene Daten zu erheben.³¹⁷ In Malta gilt eine ähnliche Bestimmung, die außerdem vorsieht, dass das Verbot der Verarbeitung privater Gespräche auch für den Austausch zwischen Plattformbeschäftigten und ihren Vertretern gilt.³¹⁸ Ein Gesetzentwurf für das Hauptstadtterritorium Islamabad (Pakistan) und der Vorschlag für eine EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit enthalten ebenfalls derartige Bestimmungen.³¹⁹
- 207.** Es gibt kaum spezielle Plattformgesetze, die sich mit dem Schutz der digitalen Reputation von Beschäftigten oder ihrem intellektuellen Kapital sowie der Übertragbarkeit von Daten befassen. Die Datenübertragbarkeit wird jedoch beispielsweise durch Artikel 20 der DSGVO der EU gewährleistet, welcher sich auf das Recht bezieht, personenbezogene Daten in einem „strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format“ zu erhalten, und außerdem vorsieht, dass Personen das Recht haben, „diese Daten einem anderen Verantwortlichen ohne Behinderung durch den Verantwortlichen, dem die personenbezogenen Daten bereitgestellt wurden, zu übermitteln“, sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Die Normen der iberoamerikanischen Staaten für den Schutz personenbezogener Daten (Artikel 30) sehen ebenfalls ein Recht auf Datenübertragbarkeit vor. So legt ein Gesetzentwurf in Uruguay fest: „Erwerbstätige haben das Recht auf die

³¹² In Italien beispielsweise schreibt das [Gesetz Nr. 128 vom 2. November 2019](#) über Plattformen vor, dass der Schutz personenbezogener Daten im Einklang mit der DSGVO und dem italienischen Datenschutzgesetz stehen muss. In Ontario (Kanada) würde das Gesetz über die Rechte von Beschäftigten digitaler Plattformen von 2022 mit seinem Inkrafttreten festlegen, dass bestimmte Offenlegungen dem Gesetz über Informationsfreiheit und dem Schutz der Privatsphäre nicht zuwiderlaufen dürfen.

³¹³ Chile, Arbeitsgesetzbuch in der durch [Gesetz Nr. 21.431 vom 8. März 2022](#), Artikel 152^{quinquies} D abgeänderten Fassung.

³¹⁴ Kenia, Erlass der Nationalen Behörde für Transport und Sicherheit (Transportnetzwerkunternehmen, Betreiber, Fahrer und Fahrgäste) vom 20. Juni 2022 ([Legal Notice No. 120](#)), Verordnung 14(5).

³¹⁵ Griechenland, [Gesetz Nr. 4808/2021 vom 19. Juni 2021](#).

³¹⁶ Hinsichtlich des Gesundheitszustands gilt dies mit Ausnahme von Fällen, die in den Verordnungen zum Schutz personenbezogener Daten geregelt sind.

³¹⁷ Kroatien, Arbeitsgesetz in der durch [Gesetz NN 151/22 vom 20. Dezember 2022](#), Artikel 221 j) abgeänderten Fassung.

³¹⁸ Malta, [Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022](#).

³¹⁹ Pakistan, Gesetzentwurf des Hauptstadtterritoriums Islamabad zum Schutz der Beschäftigten auf Plattformen, 2023, Bestimmung 15(1), und Rat der Europäischen Union, [Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit – Allgemeine Ausrichtung](#), 7. Juni 2023, Artikel 5A.

Unantastbarkeit ihrer digitalen Reputation.... Die digitale Reputation stellt ein privates und übertragbares Kapital des Arbeitnehmers dar, der das Recht hat, auf alle Daten zuzugreifen, die das Unternehmen während und bis zu einem Jahr nach der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses über ihn gesammelt hat.“³²⁰

- 208. Die Fähigkeit, Daten zu sammeln, zu analysieren und zu speichern, ist ein zentraler Aspekt des Betriebs von Plattformen, die Unternehmen und Kunden mit Arbeitskräften zusammenbringen. In vielen Rechtsordnungen weltweit gibt es Datenschutzgesetze, die auch den Schutz der personenbezogenen Daten von Beschäftigten regeln. In einigen Fällen finden sich in plattformbezogenen Gesetzen zusätzliche Schutzbestimmungen, und es gibt einige wenige Beispiele, die sich auf die Datenübertragbarkeit im Bereich der Plattformarbeit beziehen.**

8.5. Streitbeilegung

8.5.1. Kontext

- 209.** Die Festlegung wirksamer Streitbeilegungsmechanismen³²¹ in der Plattformökonomie wirft zwei wichtige Fragen auf:³²² Erstens, welche Art von Streitbeilegungsmechanismen in Standardverträgen vorgesehen sind angesichts des grenzüberschreitenden Charakters der Beziehung zwischen Beschäftigten und Plattformen, und wie sich dies bei den zuständigen Gerichten im Hinblick auf die wirksame Gewährleistung des Zugangs zur Justiz niederschlägt; und zweitens, welche Auswirkungen Algorithmen auf die Entlohnung, Arbeitszeit sowie Beendigung/Deaktivierung und damit auf die Möglichkeiten der Beschäftigten haben, Entscheidungen, die ohne einen menschlichen Ansprechpartner getroffen wurden, anzufechten.
- 210.** Schiedsklauseln sind ein gängiges Merkmal von Plattformverträgen und verpflichten die Plattformbeschäftigten häufig dazu, private Streitbeilegungsmechanismen zu akzeptieren, die in vielen Fällen einer Geheimhaltungspflicht unterliegen, sodass die Schiedssprüche weder veröffentlicht werden noch zugänglich sind.³²³ Plattformverträge sehen zudem häufig private Schiedsverfahren in einem anderen Land als dem vor, in dem der Beschäftigte seine Tätigkeit ausübt.
- 211.** Der grenzüberschreitende Charakter der Plattformarbeit verstärkt die finanziellen und sonstigen Hindernisse, die Beschäftigte daran hindern, die in Standardverträgen enthaltenen Streitbeilegungsmechanismen wirksam zu nutzen. Die Kosten für Schiedsverfahren, einschließlich der Beauftragung eines Anwalts in einem anderen Land, können hoch sein und dürften sich für viele Beschäftigte als prohibitiv erweisen.³²⁴ Das Fehlen eines Ansprechpartners sowie von Möglichkeiten zur Streitbeilegung vor Einleitung eines Schiedsverfahrens schränken die Möglichkeiten für Verhandlungslösungen ein.³²⁵ Darüber hinaus tragen private Schiedsverfahren aufgrund ihres

³²⁰ Uruguay, Am 29. September 2022 vorgelegter Gesetzentwurf zum Schutz der über digitale Plattformen ausgeführten Arbeiten, Artikel 8.

³²¹ Zu weiteren Informationen zur Klassifizierung von Arbeitskonflikten siehe: IAO, *Labour Dispute Systems: Guidelines for Improved Performance*, 2013, 18.

³²² Urwana Coiquaud und Isabelle Martin, „Access to Justice for Gig Workers: Contrasting Answers from Canadian and American Courts“, *Relations Industrielles/Industrial Relations* 75, Nr. 3 (2020): 582–593.

³²³ Siehe Artikel 10 der *Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte* und Artikel 6 der *Europäischen Menschenrechtskonvention*.

³²⁴ Coiquaud und Martin.

³²⁵ In den IAO-Leitlinien zu Systemen zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten wird betont, dass in erster Linie eine wirksame Konfliktprävention angestrebt werden sollte, einschließlich der Erleichterung: der Kommunikation zwischen den Parteien; der Beteiligung der Beschäftigten an Entscheidungen, die sie betreffen; des sozialen Dialogs; und angemessener Systeme für die Einhaltung und Durchsetzung auf staatlicher Ebene. Siehe IAO, *Labour Dispute Systems*.

nichtöffentlichen Charakters und der Tatsache, dass sie nicht angefochten werden können, nicht dazu bei, dass sich aus Präzedenzfällen eine breitere Rechtsgrundlage ergibt.³²⁶ Grenzüberschreitende Fälle im Zusammenhang mit Plattformbeschäftigten in Südafrika³²⁷ und Kanada³²⁸ verdeutlichen einige dieser Probleme. In beiden Fällen sahen die Plattformverträge vor, dass Konflikte in den Niederlanden geschlichtet werden mussten, obwohl die Arbeit in Südafrika bzw. Kanada ausgeführt wurde.³²⁹

- 212.** Beim Einsatz von Algorithmen und Bewertungssystemen zur Beurteilung der Leistung eines Beschäftigten können solche Systeme dazu führen, dass Beschäftigte belohnt werden, aber auch, dass ihr Zugang zu einer Plattform modifiziert, eingeschränkt oder deaktiviert wird, ohne dass dies von einem Menschen kontrolliert wird.³³⁰ Dabei fehlen in Dienstleistungsverträgen meist Bestimmungen, die das Recht vorsehen, über eine solche Entscheidung einschließlich einer schriftlichen Begründung benachrichtigt zu werden, sowie das Recht, zu solchen Entscheidungen Stellung zu nehmen. Dies wirft Fragen zur Transparenz auf, was die Möglichkeiten von Beschäftigten beeinträchtigen kann, rechtliche Ansprüche zu begründen, wenn ihre Rechte und Interessen verletzt worden sind.³³¹

8.5.2. Initiativen auf Landes- und regionaler Ebene

- 213.** Die unterschiedlichen Arbeitsbeziehungssysteme, in denen Plattformbeschäftigte tätig sind, führen dazu, dass die Beschäftigten in den verschiedenen Regionen individuelle und kollektive interessen- und rechtebezogene Streitigkeiten unterschiedlich angehen, wobei die Einleitung rechtlicher Schritte nur in Nordamerika, Europa und Zentralasien eine vorherrschende Rolle spielt.³³²
- 214.** Auch die regulatorischen Ansätze unterscheiden sich von Land zu Land: In einigen Ländern liegt der Schwerpunkt auf Transparenz, damit Streitigkeiten vermieden werden können, während in anderen Ländern Mechanismen zur Anfechtung von Entscheidungen bereitgestellt werden. In Malta haben die Beschäftigten Anspruch auf die Erläuterung einer automatisierten Entscheidung, die sich auf ihre Arbeitsbedingungen auswirkt, sowie auf Zugang zu einer Kontaktperson, um solche getroffenen Entscheidungen zu besprechen. Sie haben außerdem Anspruch auf eine schriftliche Begründung einer Entscheidung und das Recht, eine Entscheidung überprüfen zu lassen.³³³ In Chile ist gesetzlich vorgeschrieben, dass ein offizieller Kommunikationsweg für Selbstständige eingerichtet werden muss, über den sie strittige Fragen im Zusammenhang mit der Vergütung, Aufzeichnungen über ihre Tätigkeit und der Bewertung durch Kunden klären können. Darüber hinaus muss dieser Beschwerdeweg über einen physischen Standort und eine Telefonnummer zugänglich sein, und es muss an diesem Standort ein Vertreter des Unternehmens anwesend und

³²⁶ IAO, *World Employment and Social Outlook, Trends 2021*.

³²⁷ Südafrika, Arbeitsgerichtshof von Kapstadt, *Uber South Africa Technology Services (Pty) Ltd v. National Union of Public Services and Allied Workers (NUPSAW) and others*, Rechtssache Nr. C449/17, 12. Januar 2018.

³²⁸ Oberster Gerichtshof von Kanada, *Uber Technologies Inc. v. Heller*, Rechtssache Nr. 38534, 26. Juni 2020.

³²⁹ Im südafrikanischen Fall entschied das Arbeitsgericht in Kapstadt, dass die Angelegenheit in den Niederlanden verhandelt werden muss, und machte die Unternehmensstruktur des betroffenen Unternehmens mit getrennten Gesellschaften in Südafrika und der Muttergesellschaft in den Niederlanden in vollem Umfang geltend. Das Berufungsgericht in Ontario (Kanada) vertrat dagegen die Auffassung, dass die Schiedsklausel unter anderem wegen eines überwältigenden Ungleichgewichts der Verhandlungsmacht unzumutbar und ungültig sei.

³³⁰ Wood.

³³¹ Adams-Prassl et al.

³³² Ioulia Bessa et al., *A Global Analysis of Worker Protest in Digital Labour Platforms*, IAO-Arbeitspapier Nr. 70, 2022, 19.

³³³ Malta, *Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022*, Verordnung 19.

erreichbar sein.³³⁴ In Kenia sind Plattformbetreiber als Voraussetzung für die Zulassung durch die Behörden unter anderem verpflichtet, Informationen über ihre Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden von Fahrern, Fahrzeugeigentümern oder Fahrgästen bereitzustellen.³³⁵ In einigen Fällen, wie z.B. im US-Bundesstaat Washington und in der Stadt Seattle, scheinen die Beschwerdeverfahren nur für Beschäftigte zu gelten, deren Konto von der betreffenden Plattform deaktiviert wurde.³³⁶ Bei der Meldung von Verstößen sieht das geplante Plattformgesetz der kanadischen Provinz Ontario vor, dass Personen, deren Auffassung nach gegen Gesetze verstoßen wurde, eine Beschwerde beim Ministerium einreichen können.³³⁷ In Malta verbietet das Gesetz die Viktimisierung von Beschäftigten, wenn diese eine Beschwerde gegen eine digitale Plattform vorgebracht haben, und bekräftigt das Recht offizieller Vertreter oder anderer juristischer Personen, ein gerichtliches Verfahren einzuleiten, um die gesetzlich geschützten Rechte durchzusetzen.³³⁸

- 215.** Bislang wird auf die grenzüberschreitende Dimension von Streitigkeiten in plattformbezogenen Rechtsvorschriften nur selten Bezug genommen. In Ontario (Kanada) sollen Streitigkeiten zwischen Betreibern und Beschäftigten künftig in Ontario geregelt werden, und die Einschaltung von Dritten außerhalb Ontarios wäre untersagt. Der Vorschlag für eine Richtlinie der EU zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit befasst sich auch mit der grenzüberschreitenden Dimension der Plattformarbeit. In diesem Fall würden in der vorgeschlagenen Richtlinie „verbindliche Vorschriften festgelegt werden, die für alle digitalen Arbeitsplattformen gelten, unabhängig vom Ort ihrer Niederlassung und unabhängig von dem ansonsten anwendbaren Recht, sofern die Plattformarbeit, die über diese digitalen Arbeitsplattformen organisiert wird, in der [Europäischen] Union geleistet wird“. Ein Gesetzentwurf in Uruguay, der für Plattformen im Bereich der Personenbeförderung und Lieferdienste unabhängig von der Klassifizierung des Arbeitsverhältnisses gelten würde, sieht vor, dass Streitigkeiten zwischen Plattformen und Erwerbstätigen vor Gerichten in Uruguay verhandelt werden müssen.³³⁹

► Kasten 5. Initiative der Plattformen zur Beilegung von Streitigkeiten im Bereich Crowdwork

2017 unterzeichneten acht Crowdfunding-Unternehmen in Deutschland mit Unterstützung des Deutschen Crowdsourcing Verbands einen gemeinsamen Verhaltenskodex, in dem Grundsätze für Crowdsourcing und Crowdfunding festgelegt werden. Darüber hinaus wurde eine bilaterale Ombudsstelle eingerichtet, die es Beschäftigten ermöglicht, eine Beschwerde gegen eine Plattform einzureichen, die den Crowdsourcing-Verhaltenskodex unterzeichnet hat. Die Beschwerden werden von einem Vorsitzenden und Vertretern des Deutschen Crowdsourcing Verbands, einem Vertreter der Plattformen, die den Crowdsourcing-Verhaltenskodex unterzeichnet haben, einem Vertreter des Plattformbeschäftigten und einem Gewerkschaftsvertreter geprüft.

Quelle: [Code of Conduct – Grundsätze für bezahltes Crowdsourcing/Crowdfunding](#) (2017).

³³⁴ Chile, Arbeitsgesetzbuch in der durch [Gesetz Nr. 21.431 vom 8. März 2022](#) abgeänderten Fassung.

³³⁵ Kenia, Erlass der Nationalen Behörde für Transport und Sicherheit (Transportnetzwerkunternehmen, Betreiber, Fahrer und Fahrgäste) vom 20. Juni 2022 ([Legal Notice No. 120](#)).

³³⁶ Stadt Seattle (Vereinigte Staaten), [App-Based Worker Deactivation Rights Ordinance \(SMC 8.40\)](#), 2023, und Bundesstaat Washington (Vereinigte Staaten), Revidierter Kodex des Bundesstaates Washington (RCW), abgeändert durch [House Bill 2076 Concerning Rights and Obligations of Transportation Network Company Drivers and Transportation Network Companies](#) vom 7. März 2022.

³³⁷ Ontario (Kanada), [Digital Platform Workers Rights Act of 11 April 2022](#), Artikel 5 und 12 (noch nicht in Kraft).

³³⁸ Malta, [Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022](#).

³³⁹ Uruguay, am 29. September 2022 vorgelegter Gesetzentwurf zum Schutz der über digitale Plattformen ausgeführten Arbeiten, Artikel 10.

- 216.** Der Vorschlag für eine Richtlinie der EU zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit enthält überdies die Anforderung, dass die Mitgliedstaaten sicherstellen müssen, dass die Beschäftigten Zugang zu wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung und einen Anspruch auf angemessene und ausreichende Entschädigung haben, wenn ihre Rechte verletzt werden.³⁴⁰ Der Vorschlag enthält auch Bestimmungen zu Beweismitteln, Kommunikationskanälen für Beschäftigte, Schutz vor Benachteiligung oder negativen Konsequenzen und bestimmte Maßnahmen zum Schutz vor Kündigung oder Vertragsbeendigung.³⁴¹ Er erkennt ausdrücklich die Rechte von Vertretern der Plattformbeschäftigten an, Gerichts- und Verwaltungsverfahren in Anspruch zu nehmen.³⁴²
- 217.** Im vorstehenden Abschnitt wurden wichtige Herausforderungen im Zusammenhang mit der Streitbeilegung aufgezeigt, darunter die Gewährleistung von Wegen zur Suche nach Verhandlungslösungen durch den Zugang zu einem Ansprechpartner, insbesondere in Fällen, in denen Verträge ein Schiedsverfahren im Ausland vorsehen. Zwar werden in einigen Ländern bestimmte Aspekte der Streitbeilegung reguliert, doch gibt es keinen einheitlichen Ansatz. Manche Länder haben Bestimmungen erlassen, die eine transparente Entscheidungsfindung fördern, und in einigen wenigen Fällen wurden stärker formalisierte Beschwerdemechanismen eingeführt. Obwohl grenzüberschreitende Fragen ein charakteristisches Merkmal von Streitigkeiten in der Plattformökonomie sind, gibt es bisher nur sehr wenige Beispiele für Regelungen, die sich direkt mit der Frage der Gerichtsbarkeit befassen.

³⁴⁰ Rat der Europäischen Union, [Vorschlag für eine Richtlinien des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit – Allgemeine Ausrichtung](#), 7. Juni 2023, Artikel 13.

³⁴¹ a.a.O., Artikel 14-18.

³⁴² a.a.O., Artikel 14 (1).

► Kapitel 9

Soziale Sicherheit

9.1. Kontext

- 218.** Studien deuten auf bedeutende Lücken im Sozialversicherungsschutz von Plattformbeschäftigten hin.³⁴³ So ergab eine Umfrage aus dem Jahr 2021,³⁴⁴ dass bei Befragten, die auf Online-Plattformen sowie Personenbeförderungs- und Lieferdienstplattformen arbeiten, beträchtliche Erfassungslücken in den Bereichen Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Rentenversicherung und Arbeitsunfallversicherung bestehen.
- 219.** Der geringe Versicherungsschutz ist auf verschiedene Faktoren zurückzuführen. Da diese Erwerbstätigen häufig als Selbstständige eingestuft werden,³⁴⁵ denen manchmal nur teilweise und häufig lediglich auf freiwilliger Grundlage Versicherungsschutz gewährt wird, haben sie in vielen Ländern einen geringeren Versicherungsschutz als Arbeitnehmer. Selbst wenn sie als Arbeitnehmer eingestuft werden, erweist sich das vorherrschende aufgabenbezogene Vergütungsmodell³⁴⁶ als problematisch, wenn es darum geht, ein angemessenes Schutzniveau zu gewährleisten und die zutreffende Beitragsgrundlage festzulegen. Die potenzielle Unsichtbarkeit bestimmter Formen der Plattformarbeit für staatliche Behörden infolge nicht angemeldeter und informeller Arbeit erschwert die soziale Absicherung zusätzlich.
- 220.** Es bestehen deutliche Unterschiede zwischen Personen, für die Plattformarbeit die Haupterwerbsquelle darstellt, und denjenigen, die damit nur andere Einkünfte aufbessern. Studien deuten auf einen geringeren Sozialschutz für Erstere hin.³⁴⁷ Und auch bei Personen, die durch ihre hauptberufliche, nicht über die Plattform ausgeübte Tätigkeit abgesichert sind, erweist es sich als problematisch, wenn weder sie noch die Plattform Beiträge für ihre plattformbezogenen Tätigkeiten entrichten, denn dies wirft Fragen nach der Ausgewogenheit und Nachhaltigkeit der Sozialversicherungssysteme und dem fairen Wettbewerb zwischen den Unternehmen auf.
- 221.** Wenn Erwerbstätige als Selbstständige eingestuft werden und Plattformen von der Beitragspflicht zur Sozialversicherung befreit sind, tragen entweder die Erwerbstätigen die gesamte Beitragslast oder die Verantwortung für die Finanzierung des Systems wird auf die Steuer- oder andere Beitragszahler abgewälzt, was unter Gerechtigkeitsaspekten fragwürdig ist und die finanzielle Tragfähigkeit der Sozialversicherungssysteme aushöhlen kann.³⁴⁸ Darüber hinaus könnte das mögliche Fehlen eines Sozialversicherungsschutzes für manche Erwerbstätigen die steuerfinanzierten Systeme zusätzlich belasten.

³⁴³ IAO, Internationale Vereinigung für Soziale Sicherheit (ISSA) und OECD, *Providing Adequate and Sustainable Social Protection for Workers in the Gig and Platform Economy*, 2023.

³⁴⁴ IAO, *World Employment and Social Outlook 2021*.

³⁴⁵ IAO, ISSA und OECD.

³⁴⁶ Felix Sieker, „Platform Work and Access to Social Protection across Major European Countries“, *Journal of International and Comparative Social Policy* 38, Nr. 3 (2022): 193–207.

³⁴⁷ Janine Berg et al., *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World* (IAO, 2018).

³⁴⁸ Christina Behrendt, Quynh Anh Nguyen und Uma Rani, „Social Protection Systems and the Future of Work: Ensuring Social Security for Digital Platform Workers“, *International Social Security Review* 72, Nr. 3 (2019): 17–41.

9.2. Initiativen auf Landes- und regionaler Ebene

- 222.** Hier wurden verschiedene legislative und grundsatzpolitische Ansätze gewählt. Ein Weg, über den Plattformbeschäftigte Zugang zu Sozialversicherungssystemen erhalten können, ergibt sich aus dem Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses. Einige, wenn auch nur wenige Plattformen schließen mit allen ihren Beschäftigten Arbeitsverträge.³⁴⁹ Obwohl viele Plattformen ihre Beschäftigten als Selbstständige einstufen, haben sich einige Länder, beispielsweise Portugal³⁵⁰ und Kroatien³⁵¹, entschlossen, gesetzlich zu verankern, dass unter bestimmten Voraussetzungen von der Vermutung eines Arbeitsverhältnisses auszugehen ist, wie in Kapitel 4 beschrieben.
- 223.** In Ländern mit einer dritten Beschäftigungskategorie, wie z.B. der „abhängigen selbstständigen Erwerbstätigkeit“, sind Plattformen verpflichtet, bestimmte Verantwortlichkeiten zu übernehmen, wenn Plattformbeschäftigte in diese Kategorie fallen. Wie weit sich diese Verantwortung erstreckt, ist unterschiedlich. Italien beispielsweise gewährt für eine Kategorie von Erwerbstätigen – organisatorisch abhängige Selbstständige –, deren Arbeit von einer anderen Partei organisiert wird (sogenannte *etero-organizzazione*) den vollen Schutz, und dehnt diesen damit praktisch auf die Plattformbeschäftigten aus.³⁵² In Portugal gilt ein Unternehmen, dem mehr als 50 Prozent des Gesamtwerts der Tätigkeit eines Selbstständigen zugutekommt, als Vertragspartner, der Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten hat.³⁵³
- 224.** In einer Reihe von Ländern wurde der Schutz durch bestimmte Sozialversicherungsleistungen ausdrücklich auf Plattformbeschäftigte ausgeweitet. So hat die Regierung in Chile Änderungen des Arbeitsgesetzbuchs³⁵⁴ verabschiedet, mit denen die Rechte von zwei Kategorien von Erwerbstätigen definiert werden: „Arbeitnehmer“ und „Selbstständige“. Das geänderte Arbeitsgesetzbuch legt ausdrücklich fest, dass Verträge für Selbstständige auf digitalen Plattformen zusätzliche Sozialschutzgarantien beinhalten müssen, unter anderem die Absicherung bei Krankheit, Alter, familiären Verpflichtungen, Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, Invalidität und Hinterbliebenenleistungen sowie die Begleitung von Minderjährigen mit schweren gesundheitlichen Problemen;³⁵⁵ dabei wurden die Plattformen jedoch nicht zur Beitragszahlung verpflichtet.
- 225.** In Frankreich wurde der Geltungsbereich der Bestimmungen zu Beiträgen und zur Absicherung gegen bestimmte Risiken auf Plattformbeschäftigte ausgedehnt, jedoch ohne formale Anerkennung eines Arbeitnehmerstatus.³⁵⁶ Eine Plattform ist nunmehr verpflichtet, alle Beiträge zur Arbeitsunfallversicherung zu übernehmen, die ein Beschäftigter möglicherweise zahlt.³⁵⁷ Darüber hinaus sehen die 2019 erlassenen Rechtsvorschriften³⁵⁸ vor, dass Plattformen durch die freiwillige Annahme von Sozialchartas zusätzliche Sozialschutzgarantien geben können.³⁵⁹
- 226.** In China wird in der Leitansicht zur Sicherung der Rechte und Interessen der Arbeitnehmer in neuen Beschäftigungsformen – mit der, wie oben beschrieben, eine dritte Kategorie von Beschäf-

³⁴⁹ Fairwork, *Fairwork Austria Ratings 2022: Labour Standards in the Platform Economy*, 2022.

³⁵⁰ Portugal, Arbeitsgesetzbuch, geändert durch das [Gesetz Nr. 13/-1428 vom 3. April 2023](#), Artikel 12.º-A.

³⁵¹ Kroatien, Arbeitsgesetz in der durch [Gesetz NN 151/22 vom 20. Dezember 2022](#), Artikel 221 m) abgeänderten Fassung.

³⁵² Italien, [Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 81 vom 15. Juni 2015](#), Artikel 2 Absatz 1.

³⁵³ Portugal, [Gesetzesdekret Nr. 2/2018 vom 9. Januar](#).

³⁵⁴ Chile, [Gesetz Nr. 21.431 vom 8. März 2022](#).

³⁵⁵ a.a.O., Artikel 152quáter Y.

³⁵⁶ Frankreich, Arbeitsgesetzbuch, geändert durch das [Gesetz Nr. 2016-1088 vom 8. August 2016](#).

³⁵⁷ a.a.O., Artikel L7342-2.

³⁵⁸ Frankreich, Arbeitsgesetzbuch, geändert durch das [Gesetz Nr. 2019-1428 vom 24. Dezember 2019](#).

³⁵⁹ a.a.O., Artikel L7342-9.

tigungsverhältnissen eingeführt wird – die Stärkung des Schutzes vor Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie die Verpflichtung der jeweiligen Plattform erwähnt, sich an einem neuen staatlichen Pilotprojekt für eine Arbeitsunfallversicherung zu beteiligen, während gleichzeitig den Plattformunternehmen nahegelegt wird, den Sozialschutz der Beschäftigten durch die Bereitstellung einer betrieblichen Unfall- und Arbeitgeberhaftpflichtversicherung zu verbessern.³⁶⁰

- 227.** In der Republik Korea wurde die Arbeitslosen- und Mutterschafts-Pflichtversicherung 2022 auf Zustellerinnen und Zusteller sowie „designierte Fahrerinnen und Fahrer“ ausgeweitet, die auf Plattformen beschäftigt sind. 2023 wurden diese beiden Berufsgruppen sowie auf Plattformen beschäftigte Lkw-Fahrer auch in die Arbeitsunfallversicherung aufgenommen. Bei beiden Versicherungssystemen werden die Kosten zwischen den Beschäftigten und den Plattformen aufgeteilt, wobei die Plattformen dafür zuständig sind, das Einkommen an die Behörden zu melden, den Arbeitnehmerbeitrag einzubehalten und zusammen mit dem Arbeitgeberbeitrag abzuführen.
- 228.** In Indien regelt das im Jahr 2020 verabschiedete Sozialversicherungsgesetzbuch die soziale Absicherung von Plattformbeschäftigten und Gig-Arbeitskräften und sieht Versicherungsschutz bei Unfällen, Tod, Invalidität oder Ruhestand sowie Gesundheits- und Mutterschaftsleistungen vor, die durch Beiträge der Beschäftigten und eine Abgabe auf den Umsatz der Plattformen finanziert werden (Abschnitt 114). In jüngerer Zeit wurde mit dem Gesetz über plattformbasierte Gig-Arbeiter (Registrierung und Sozialfürsorge), 2023, das im Juli 2023 verabschiedet wurde und für den indischen Bundesstaat Rajasthan gilt, ein Sozialausschuss eingerichtet, mithilfe dessen ein eigener Sozialversicherungsfonds für auf Plattformen tätige Gig-Arbeitskräfte eingerichtet werden soll.
- 229.** In Italien erhielten als Selbständige eingestufte Plattformbeschäftigte durch Gesetzesänderungen eine Reihe von Rechten, einschließlich eines Anspruchs auf Pflichtversicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, wobei die Kosten von den Plattformen getragen werden müssen.³⁶¹ In Belgien ist gesetzlich vorgeschrieben, dass Plattformen verpflichtet sind, auch als selbstständig geltende Plattformbeschäftigte gegen Arbeitsunfälle zu versichern.³⁶²
- 230.** Im US-Bundesstaat Washington gelten Plattformbeschäftigte als Selbstständige; dennoch sind Plattformunternehmen verpflichtet, den auf ihrer Plattform tätigen Fahrern, die einen entsprechenden Anspruch erworben haben, Krankengeld zu zahlen, wobei durch 40 Arbeitsstunden auf der Plattform ein Anspruch auf eine Stunde bezahlten Krankheitsurlaub erworben wird.³⁶³ Die Rechtsvorschriften in Malta regeln ebenfalls den Anspruch von Plattformbeschäftigten auf Krankheitstage bei voller Bezahlung, wobei allerdings bestimmte Bedingungen gelten.³⁶⁴ In Malaysia ist die Erteilung von Zulassungsgenehmigungen durch das Verkehrsministerium gemäß den verbindlichen Bestimmungen des Self-Employment Social Security Act,³⁶⁵ die für im Personenbeförderungssektor (einschließlich auf Plattformbasis) tätige Beschäftigte gelten, an den Nachweis der Einhaltung der Sozialversicherungsvorschriften geknüpft.

³⁶⁰ China, MOHRSS et al., [Leitansicht zur Sicherung der Rechte und Interessen der Arbeitnehmer in neuen Beschäftigungsformen](#), Juli 2021.

³⁶¹ Italien, [Rechtsverordnung Nr. 101 vom 3. September 2019](#), Artikel 47-septies.

³⁶² Belgien, [Gesetz vom 3. Oktober 2022 über verschiedene Bestimmungen zur Arbeit](#), Artikel 19.

³⁶³ Bundesstaat Washington (Vereinigte Staaten), Revidierter Kodex des Bundesstaates Washington (RCW), abgeändert durch [House Bill 2076 Concerning Rights and Obligations of Transportation Network Company Drivers and Transportation Network Companies](#) vom 7. März 2022.

³⁶⁴ Malta, [Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022](#).

³⁶⁵ Malaysia, Pertubuhan Keselamatan Sosial (Social Security Organisation) (PERKESO), [„Self-Employed“](#).

- 231.** Es wurden auch Anstrengungen unternommen, um den Zugang zu sozialer Absicherung durch vereinfachte Verfahren zu verbessern. Estland, Indonesien, Malaysia, Singapur ³⁶⁶ und Uruguay haben durch die Verknüpfung zwischen der Sozialversicherung und anderen Trägern automatische Beitragsmechanismen entwickelt. ³⁶⁷ In Frankreich können Beschäftigte Plattformen bevollmächtigen, Zahlungen in ihrem Namen vorzunehmen.
- 232.** Es gibt auch Fälle, in denen der Sozialschutzstatus von Plattformbeschäftigten durch Kollektivvereinbarungen geregelt wurde, wie z.B. in Dänemark und Norwegen. In Norwegen hat Foodora, das seine Kurier*innen bereits als Arbeitnehmer anerkannt hatte, eine Kollektivvereinbarung geschlossen, die eine Vorruhestandsrente ermöglicht. ³⁶⁸ In Dänemark räumt die mit der digitalen Plattform Hilfr ApS geschlossene Kollektivvereinbarung den Beschäftigten die Möglichkeit ein, zu wählen, ob sie als Arbeitnehmer oder als Selbstständige geführt werden wollen, wobei Erstere Zugang zu verschiedenen Sozialversicherungssystemen haben, beispielsweise Anspruch auf Krankengeld und Rentenpläne. ³⁶⁹ In Deutschland behält eine Initiative der Crowdsourcing-Plattform *content.de* einen Prozentsatz des von ihren Kreativ-Schriftstellern auf der Plattform erzielten Verdienstes ein und leitet die Mittel direkt an einen Sozialversicherungsfonds weiter. ³⁷⁰
- 233.** Da viele Plattformbeschäftigte als Selbstständige eingestuft werden, tragen auch die Verbesserungen des Sozialversicherungsschutzes für Selbstständige in Ländern wie Argentinien, Brasilien, Cabo Verde, Jordanien, Kenia, Mexiko und den Philippinen ³⁷¹ zur Ausweitung der sozialen Absicherung auf Plattformbeschäftigte bei.
- 234.** Die von den Ländern ergriffenen Maßnahmen belegen ein wachsendes Bewusstsein für den mangelnden Schutz von Plattformbeschäftigten und zunehmende Bemühungen um Lösungen für eine Ausweitung der Absicherung. Ein besonderer Fokus liegt auf Beschäftigten, die für ortsgebundene Plattformen Dienstleistungen in den Sektoren Personenbeförderung und Lieferdienste erbringen, während es nur wenige Interventionen für Beschäftigte, die für ortsgebundene Plattformen andere Tätigkeiten verrichten (z.B. Hausangestellte oder Pflege- und Betreuungskräfte), sowie für Online-Beschäftigte gibt. Ähnlich wurde hinsichtlich der Versicherungssparten der Arbeitsunfallversicherung – deren Kosten traditionell vom Arbeitgeber getragen werden – häufig Vorrang eingeräumt.
- 235.** Die Herausforderungen dauern an, da in Bezug auf Umfang, Erfassungsbereich und Angemessenheit noch erhebliche Lücken vorhanden sind. Während die meisten Länder bestrebt sind, Plattformbeschäftigte in die bestehenden Sozialversicherungssysteme zu integrieren, setzen andere eher auf separate, parallele Strukturen außerhalb der solidarischen Systeme, wie z.B. betriebliche Versicherungen. Dies kann zu einer Fragmentierung des Sozialversicherungssystems führen und widerspricht dem Prinzip der Universalität des Schutzes auf der Grundlage sozialer Solidarität sowie dem Prinzip der solidarischen Finanzierung.

³⁶⁶ Die Regierung nahm Vorschläge eines Beratenden Ausschusses zu Plattformbeschäftigten an. Siehe: Singapur, Arbeitsministerium, „[Government Accepts Recommendations by the Advisory Committee on Platform Workers to Strengthen Protection for Platform Workers](#)“, Pressemitteilung, 23. November 2022.

³⁶⁷ ISSA, „[Plattformbeschäftigte und soziale Sicherheit: Jüngste Entwicklungen in Amerika](#)“, *ISSA Analysis Blog*, 25. August 2023.

³⁶⁸ Norwegen, Tariffavtale for distribusjon og budtjenester i Foodora Tariffoppgjøret, 2022.

³⁶⁹ Dänemark, [Collective Agreement between Hilfr ApS. CBR.no.: 37297267 and 3F Private Service, Hotel and Restaurant](#).

³⁷⁰ Colin C. Williams, *Review of Country Practices on Using the Traceability of Jobs and Activities on Digital Platforms to Support Formalization*, erscheint demnächst.

³⁷¹ IAO, [Extending Social Security to Self-Employed Workers](#), ILO Social Protection Spotlight Brief, März 2021.

► Kapitel 10

Vertretung und sozialer Dialog

10.1. Kontext

- 236.** Plattformarbeit führt zu isolierten oder geografisch verstreuten Arbeitskräften, die an verschiedenen Orten, darunter in ihren Privatfahrzeugen und Privatwohnungen, tätig sind, und sie umfasst auch eine Online-Dimension. Dies erschwert die „Entwicklung eines kollektiven Bewusstseins“. ³⁷² Es wird davon ausgegangen, dass Online-Beschäftigte (die häufig über Länder und Kontinente hinweg verteilt sind) vor größeren Herausforderungen stehen als Beschäftigte auf ortsgebundene Plattformen, wenn es darum geht, sich zusammenzuschließen. ³⁷³
- 237.** Diese Probleme erschweren es Plattformbeschäftigten, Gewerkschaften beizutreten oder sie zu gründen, um ihre Interessen zu vertreten und Kollektivverhandlungen für bessere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu führen. Darüber hinaus wird in einigen Rechtsordnungen die Teilnahme von Selbstständigen an Kollektivverhandlungen als Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht gewertet. Wenn Selbstständige gemeinsam über ihre Arbeitsbedingungen verhandeln, wird ein solches Verhalten von „Unternehmen“ als „Preisabsprache“ zum Nachteil der Verbraucher angesehen. ³⁷⁴
- 238.** Das Fehlen eindeutig identifizierter und repräsentativer Partner in der Plattformökonomie, die sich am zwei- und dreigliedrigen sozialen Dialog beteiligen könnten, erstreckt sich auch auf Fälle, in denen die Plattform bestreitet, ein Arbeitgeber zu sein, oder in denen Arbeitnehmer oder Arbeitgeber nicht in der Lage sind, eigene Organisationen zu gründen oder ihnen beizutreten. Trotz dieser Herausforderungen entwickeln sich mittlerweile Arbeitnehmerorganisationen, Kollektivverhandlungen und andere Formen des sozialen Dialogs und kollektiven Handelns.

10.2. Initiativen auf Landes- und regionaler Ebene

Vertretung

- 239.** In einigen Ländern tauschen Plattformbeschäftigte auf vielfältigen Wegen Informationen aus; unter anderem nutzen informelle Gruppen die sozialen Medien, um sich für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen einzusetzen. ³⁷⁵ Dadurch sind auch unabhängige Organisationen von Plattformbeschäftigten weiter gewachsen, wie z.B.:
- Kenya Digital Taxi Association; ³⁷⁶

³⁷² Felix Hadwiger, *Realizing the Opportunities of the Platform Economy through Freedom of Association and Collective Bargaining*, IAO-Arbeitspapier Nr. 80, 2022.

³⁷³ IAO, *World Employment and Social Outlook 2021*.

³⁷⁴ Hannah Johnston und Chris Land-Kazlauskas, *Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy*, Conditions of Work and Employment Series, Nr. 94 (IAO, 2019).

³⁷⁵ Hadwiger.

³⁷⁶ Kenia, „Kenya Digital Taxi Association“, Facebook.

- Sindicato de Empresa CornerShop in Chile;³⁷⁷
 - Amalgamated Union of App-Based Transporters of Nigeria (AUATON)³⁷⁸ für Pritschenwagen-Fahrer in Nigeria;³⁷⁹
 - Kagulong für Lieferdienstfahrer auf den Philippinen;³⁸⁰
 - National Private Hire Vehicles Association (NPHVA) in Singapur;³⁸¹
 - Uber Eats Union, die 18 Lieferdienst-Partner von Uber Eats in Japan vertritt;
 - Delivery Platform Union in der Republik Korea.³⁸²
- 240.** Untersuchungen zufolge haben sich Plattformbeschäftigte (abgesehen von der Organisation über soziale Medien) vor allem in den Sektoren Personenbeförderung und Lieferdienste organisiert.³⁸³ Es gibt auch Beispiele für die Schaffung spezifischer Vertretungsgremien, wie z.B. in Österreich, wo die Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft einen Betriebsrat zur Vertretung der Beschäftigten einer Lieferplattform gegründet hat.³⁸⁴
- 241.** Bereits existierende Gewerkschaften haben ihren Aktionsradius erweitert und vertreten in einer Reihe von Ländern nun auch Plattformbeschäftigte, wie z.B.:
- CGIL (Allgemeiner italienischer Gewerkschaftsbund), CISL (Italienischer Bund der Arbeitnehmergewerkschaften) und UIL (Italienische Arbeitergewerkschaft) in Italien;
 - CCOO (Gewerkschaftsbund der Arbeiterkommissionen) und UGT (Allgemeine Arbeiterunion) in Spanien;
 - IG Metall in Deutschland.
- 242.** Bereits existierende Gewerkschaften unterstützen auch neu gegründete Gewerkschaften von Plattformbeschäftigten durch
- fachliche Beratung beim Aufbau der Organisation, der Erweiterung der Mitgliederbasis und der Erarbeitung von Forderungen und Strategien;
 - Vertretung in Streitbeilegungsverfahren;
 - Erleichterung ihres Zugangs zu den Institutionen des sozialen Dialogs.³⁸⁵
- 243.** Die Plattformen haben verschiedene Ansätze gewählt, um ihre Interessen zu vertreten, darunter plattformspezifische Wirtschaftsverbände wie der Deutsche Crowdsourcing Verband,³⁸⁶ der spa-

³⁷⁷ Chile, „Sindicato Cornershop“, Facebook.

³⁷⁸ Ejke Kanife, „After 7 Years of Struggle, Uber, Bolt Drivers Get Government-approved Union in Nigeria, First in Africa“, *Technext*, 27. Januar 2023.

³⁷⁹ Chiemeka Ohajionu und Kolajo Onasoga, „The Impact of Unionisation of App-based Transport Workers in Nigeria“, *Business Day*, 19. Mai 2023.

³⁸⁰ Philippinen, Kagulong, „Kapatiran sa Dalawang Gulong – Kagulong“, Facebook.

³⁸¹ Singapur, National Private Hire Vehicles Association (NPHVA), „About Us“.

³⁸² M.H. Lee, „Delivery Platform Workers Forms Labor Union“, *The Korea Bizwire*, 19. Januar 2022

³⁸³ Hadwiger.

³⁸⁴ Vida (Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft), „Betriebsrat für Fahrradzustelldienst Foodora“, Pressemitteilung, 12. April 2017.

³⁸⁵ Hadwiger.

³⁸⁶ Eurofound, „Deutscher Crowdsourcing Verband (DCV)“, Eurofound: Platform economy database, abgerufen am 25. Oktober 2023.

nische Verband Adigital³⁸⁷ und die französische Association des Plateformes des Indépendants (API).³⁸⁸ In einigen Fällen haben sich Plattformen nationalen Wirtschaftsverbänden angeschlossen, wie im Fall einer Personenbeförderungsplattform, die dem slowakischen Verband IT Association of Slovakia (ITAS) beigetreten ist.³⁸⁹

Dreigliedriger Dialog

- 244.** Die Entwicklung von Rechtsvorschriften zu Plattformen erfolgte mitunter im Rahmen eines intensiven dreigliedrigen sozialen Dialogs. In Spanien wurde 2021 nach einem Urteil des Obersten Gerichtshofs vom September 2020 ein Runder Tisch für den sozialen Dialog eingerichtet, an dem Vertreter des Ministeriums für Arbeit und Sozialwirtschaft, der maßgebenden Gewerkschaften Spaniens auf nationaler Ebene (CCOO und UGT) und der Arbeitgeberverbände (Confederación Española de Organizaciones Empresariales und Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa) teilnahmen. Im Mai 2021 erzielten die Parteien eine Vereinbarung, die die Grundlage für das im August 2021 verabschiedete Gesetz über Lieferfahrer („Riders’ Law“) bildete.³⁹⁰
- 245.** In Brasilien setzte die Regierung eine dreigliedrige Arbeitsgruppe ein, die Vorschläge zur Regulierung der Personenbeförderung, der Lieferdienste und anderer über Plattformen ausgeführter Tätigkeiten unterbreiten soll.³⁹¹ In der Republik Korea richtete der Wirtschafts-, Sozial- und Arbeitsrat der Regierung zwischen 2018 und 2020 einen Ausschuss ein, der sich mit der Arbeit auf digitalen Plattformen befasst, und kündigte bei drei Gelegenheiten dreigliedrige Vereinbarungen an.³⁹²

► Kasten 6. Dreigliedrige Arbeitsgruppe zur Vertretung in Singapur

In **Singapur** setzte die Regierung im Jahr 2021 einen Beratenden Ausschuss zum Thema Plattformbeschäftigte ein, der prüfen sollte, wie der Schutz von Zustellern, privat gemieteten Fahrern und Taxifahrern, die Online-Plattformen nutzen (und keine Angestellten von Plattformbetreibern sind), in bestimmten Bereichen verbessert werden kann. Der Ausschuss empfahl, dass Plattformbeschäftigte das Recht auf eine formale Vertretung durch einen Vertretungsrahmen haben sollten. Die Regierung berief daraufhin eine dreigliedrige Arbeitsgruppe für die Vertretung von Plattformbeschäftigten ein, die unter anderem „einen Rahmen für ein Vertretungsorgan vorschlagen [sollte], das ein Mandat für die kollektive Vertretung von Plattformbeschäftigten erhalten“ sollte. Der Ausschuss formulierte Empfehlungen zum Verfahren für die Erlangung eines Mandats, zum Verhandlungsinhalt und zur Formalisierung der ausgehandelten Vereinbarungen sowie zu der Frage, wie Streitfälle beigelegt werden sollten.

Quelle: Singapur, Arbeitsministerium, Nationaler Gewerkschaftskongress (NTUC) und Nationaler Arbeitgeberverband Singapurs (SNEF), *Enhancing Representation for Platform Workers: Tripartite Workgroup on Representation for Platform Workers Report*, 2023.

Kollektivverhandlungen und zweigliedriger Dialog

- 246.** In Frankreich hat die Regierung Maßnahmen zur Förderung des sozialen Dialogs ergriffen, indem sie eine Behörde für soziale Beziehungen von Beschäftigungsplattformen einrichtete, wie in Kasten 7 beschrieben.

³⁸⁷ Adigital, „Quiénes somos“.

³⁸⁸ API, „Une association unique des plateformes d’indépendants pour renforcer leur impact positif sur la société“.

³⁸⁹ Internationale Arbeitgeber-Organisation (IOE), *IOE Policy Paper on Industrial Relations and Independent Contractors*, 2019.

³⁹⁰ The Global Deal, *Collective Bargaining in the Platform Economy: The Impact of Spain’s „Riders’ Law“*, 2023.

³⁹¹ Brasilien, *Verordnung Nr. 11.513* vom 1. Mai 2023.

³⁹² Kim Jong-jin, *Digital Platform Work in South Korea* (Friedrich-Ebert-Stiftung, 2021).

► Kasten 7. Frankreich – Einrichtung der Behörde für soziale Beziehungen von Beschäftigungsplattformen (ARPE)

In **Frankreich** richtete die Regierung im Jahr 2021 die ARPE ¹ ein, eine Verwaltungsbehörde mit einer Reihe von Aufgaben wie etwa:

- Sicherstellung der Vertretung von Beschäftigten, die Plattformen nutzen;
- Unterstützung der Aufnahme und Entwicklung des sozialen Dialogs;
- Gewährleistung und Wahrung der Rechte von Vertretern der Beschäftigten;
- Förderung des sozialen Dialogs durch die Erarbeitung von Studien und statistischen Berichten.

Die ARPE nimmt eine unterstützende und vermittelnde Rolle zwischen den Vertretern der Beschäftigten und den Plattformen wahr. ² 2022 wurde in einer Verordnung ² festgelegt, welche Kriterien bei der Vertretung der Plattformbeschäftigten durch eine Organisation zu beachten sind und welche Themen in den jährlichen Verhandlungen behandelt werden müssen. Außerdem wurden detailliertere Bestimmungen zur Vermittlung bei Streitigkeiten im Rahmen des sozialen Dialogs durch die ARPE erlassen. Im Januar 2023 wurden zwei Kollektivvereinbarungen zur Regelung der Mindestvergütung pro Fahrt zwischen den Vertretungsorganisationen der Fahrer des Sektors Personenbeförderung und den Vertretungsorganisationen der Plattformen in diesem Sektor unterzeichnet. Anschließend wurde im September 2023 eine Kollektivvereinbarung zwischen den Parteien unterzeichnet, die die Transparenz des Plattformbetriebs und die Bedingungen für die Suspendierung und Deaktivierung der Konten von Beschäftigten regelt. ³

¹ Verordnung Nr. 2021-484 vom 21. April 2021 über die Behörde für soziale Beziehungen von Beschäftigungsplattformen.

² Verordnung Nr. 2022-492 vom 6. April 2022. ³ Accord du 19 septembre 2023 relatif à la transparence du fonctionnement des centrales de réservation de VTC et aux conditions de suspension et résiliation des services de mise en relation.

247. Es finden sich auch Beispiele für Kollektivverhandlungen, vor allem für Beschäftigte ortsgebundener Plattformen, wie in Kasten 8 aufgeführt.

► Kasten 8. Beispiele für Kollektivvereinbarungen

In **Italien** wurden durch eine Kollektivvereinbarung zwischen Just Eat und CGIL, CISL und UIL die Schutzbestimmungen für Beschäftigte im Transport- und Logistiksektor auf die Kurierfahrer bei Just Eat ausgeweitet. Sie beinhalten einen fairen Lohn, Arbeitnehmerrechte, Sozialschutz sowie den Schutz von Gesundheit und Sicherheit. ¹

In **Österreich** wurde zwischen der Gewerkschaft vida und dem Fachverband für das Güterbeförderungsgewerbe ein Kollektivvertrag für Fahrradboten geschlossen. Dieser Vertrag regelt die Anzahl der Wochenarbeitsstunden, die Verteilung der Stunden sowie die Pausen, die während und zwischen den Arbeitstagen einzulegen sind. Darüber hinaus sieht der Vertrag die Festlegung von Mindeststunden-, Wochen- und Monatslöhnen vor. Er schreibt auch einen Kostenersatz für persönliche Gegenstände vor, die die Fahrradboten bei der Arbeit auf der Plattform verwenden. ²

In **Norwegen** wurde 2022 eine Kollektivvereinbarung für Zustell- und Kurierdienstmitarbeiter zwischen Foodora und dem Gewerkschaftsverband Fellesforbundet unterzeichnet, der Bestimmungen zu Arbeitszeit, Löhnen, Arbeitsstunden, Arbeit an Feiertagen und zur Kostenersatzung (z.B. für Wäschewaschen oder für den Kauf von Schutzbrillen) enthält. ³

In **Chile** regelt eine Kollektivvereinbarung, die 2018 zwischen der Unternehmensgewerkschaft CornerShop und Delivery Technologies SpA geschlossen wurde, die Arbeitsbedingungen der „Shopper“ und verpflichtet die Plattform, ihnen „eine Zulage zu zahlen, deren Zweck es ist, zur Finanzierung der Kosten des Datentarifs [für die Nutzung] ihrer Smartphones als Arbeitsmittel beizutragen“. ⁴

¹ Accordo integrativo aziendale tra Takeaway.com Express Italy e FILT CGIL, FIT-CISL, e UIL Transporti. ² Kollektivvertrag für Fahrradboten, gültig ab 1.1.2023. ³ Tariffavtale for distribusjon og budtjenester i Foodora Tariffoppgjøret 2022. ⁴ Felix Hadwiger, „Realizing the Opportunities of the Platform Economy through Freedom of Association and Collective Bargaining“, IAO-Arbeitspapier Nr. 80, 2022. Die Verhandlungen über eine neue Kollektivvereinbarung haben gerade begonnen, aber dieses Mal wird der Verhandlungspartner der Gewerkschaft CornerShop Uber sein, das Unternehmen, das CornerShop übernimmt.

- 248.** In einigen Fällen haben Gerichte Kollektivvereinbarungen für ungültig erklärt, weil sie gegen das Wettbewerbsrecht verstoßen. Eine Kollektivvereinbarung in Dänemark, die 2018 zwischen der digitalen Plattform Hilfr ApS und der Gewerkschaft 3F³⁹³ geschlossen wurde, erfasste ursprünglich auch auf Plattformen selbstständig Arbeitende; die Vereinbarung wurde jedoch von der dänischen Wettbewerbs- und Verbraucherschutzbehörde für wettbewerbswidrig erklärt.³⁹⁴ Auch mangelnde Vertretungsbefugnis der an Kollektivverhandlungen beteiligten Akteure kann zur Annullierung einer Kollektivvereinbarung führen. So hatten in Italien der Unternehmensverband AssoDelivery und der Gewerkschaftsbund UGL 2020 eine Kollektivvereinbarung³⁹⁵ für selbstständige Plattformzusteller geschlossen, die jedoch von den Gerichten wegen fehlender Vertretungsbefugnis der unterzeichnenden Gewerkschaft³⁹⁶ für nichtig erklärt wurde.
- 249.** In Japan hat die Kommission für Arbeitsbeziehungen in Tokio 2022 eine Entscheidung zu einem Fall getroffen, der von der Gewerkschaft Uber Eats gegen Uber eingereicht wurde, wonach die Plattform Kollektivverhandlungen mit der Begründung abgelehnt hatte, dass die Zusteller als Verhandlungspartner keine Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsrechts seien.³⁹⁷ Die Kommission bestätigte jedoch, dass die Arbeitskräfte unter das Arbeitsrecht fielen und zu Kollektivverhandlungen berechtigt seien.
- 250.** **In Anbetracht der Heterogenität der Plattformarbeit wird deutlich, dass es für den sozialen Dialog und die Organisation von Plattformbeschäftigten keine Pauschallösung gibt. Einige der Herausforderungen, mit denen Plattformbeschäftigte im Zusammenhang mit der Vertretung und der Ausübung des Rechts auf Kollektivverhandlungen konfrontiert sind, werden durch neue Organisationsformen überwunden, wozu auch die Nutzung sozialer Medien zur Vernetzung mit anderen Beschäftigten gehört. In einer Reihe von Fällen war der Abschluss von Kollektivvereinbarungen zwischen Plattformen und Gewerkschaften erfolgreich, aber auch Wettbewerbsgesetze können sich auf solche Vereinbarungen auswirken und manchmal sogar dazu führen, dass bestehende Vereinbarungen für nichtig erklärt werden. Plattformen gründen ebenfalls ihre eigenen Unternehmensverbände, um ihre Interessen zu vertreten, oder treten Arbeitgeberverbänden bei.**

³⁹³ Dänemark, [Collective Agreement between Hilfr ApS. CBR. No.: 37297267 and 3F Private Service, Hotel and Restaurant](#).

³⁹⁴ Dänemark, Dänische Behörde für Wettbewerb und Verbraucherschutz (DCCA), „[Commitment Decision on the Use of a Minimum Hourly Fee](#)“, Pressemitteilung, 26. August 2020.

³⁹⁵ Italien, [Contratto Collettivo Nazionale per la Disciplina dell'Attività di Consegna di Beni per Conto Altrui, Svolta da Lavoratori Autonomi, C.D. Rider](#), 2020.

³⁹⁶ Italien, [Arbeitsgericht Bologna](#), 30. Juni 2021.

³⁹⁷ Japan, [Labour Union Act](#), Gesetz Nr. 174 von 1949.

► Kapitel 11

Zugang zu Informationen

11.1. Kontext

- 251.** In Abschnitt 6.3 wird der Frage nachgegangen, wie mithilfe transparenter Offenlegungsvorschriften die Gefahr von Diskriminierung reduziert werden kann, und in den Abschnitten 8.3 und 8.5 wird beleuchtet, welche Auswirkungen mangelnde Transparenz in Vertragsbeziehungen bei Streitigkeiten oder Vertragsbeendigung nach sich ziehen kann. Dieser Abschnitt befasst sich nun im weiteren Sinne mit der Art der Informationen, die den Beschäftigten von Vertragsbeginn an zur Verfügung gestellt werden, einschließlich der Feststellung der Identität der anderen Vertragspartei, sowie mit Aspekten im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen, insbesondere bezüglich der Rolle von Algorithmen bei der Überwachung und Kontrolle der Arbeit.
- 252.** Bei Algorithmen stellen sich eine Reihe von Fragen der Transparenz in Bezug auf:
- die gerechte Arbeitszuweisung und die Möglichkeit diskriminierender Vorurteile;³⁹⁸
 - die Quantität und die zeitliche Planung der den Beschäftigten zugewiesenen Arbeit;
 - die Berechnung der Vergütung;
 - die Bewertung der Beschäftigten;
 - die Sanktionen, die gegen Beschäftigte verhängt werden;
 - die Deaktivierung des Zugangs von Beschäftigten zu einer Plattform.
- 253.** Ein gemeinsames Thema ist die mangelnde Offenlegung der Art der von den Algorithmen gesammelten Daten und der Verwendung dieser Informationen, was ebenfalls als ein Hindernis für die Beschäftigten bei der Ausübung der Entscheidungsgewalt über ihre Arbeit ermittelt wurde.³⁹⁹

11.2. Initiativen auf Landes- und regionaler Ebene

- 254.** In Bezug auf Algorithmen haben Beschäftigte in Malta Anspruch auf die Erläuterung einer automatisierten Entscheidung, die sich auf ihre Arbeitsbedingungen auswirkt.⁴⁰⁰ In China haben Plattformbeschäftigte ein Recht auf Konsultation zu Plattform-Algorithmen, wobei sowohl die Beschäftigten als auch die Arbeitnehmervertreter angehört und über die Ergebnisse der algorithmischen Entscheidungen informiert werden.⁴⁰¹ Spaniens Gesetz über die Transparenz von Algorithmen (einschließlich der Unternehmen, die hinter den Plattformen stehen)⁴⁰² sieht vor, dass die Unternehmen die Arbeitnehmervertreter über „die Parameter, Regeln und Anweisungen, auf denen

³⁹⁸ Laura Schulze et al., „Algorithmic Unfairness on Digital Labor Platforms: How Algorithmic Management Practices Disadvantage Workers“, *ICIS 2022 Proceedings*, 2022.

³⁹⁹ Sangeet Paul Choudary, *The Architecture of Digital Labour Platforms: Policy Recommendations on Platform Design for Worker Well-being*, IAO-Forschungspapier zur Zukunft der Arbeit Nr. 3, 2018.

⁴⁰⁰ Malta, *Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022*, Verordnung 19.

⁴⁰¹ China, MOHRSS et al., *Leitansicht zur Sicherung der Rechte und Interessen der Arbeitnehmer in neuen Beschäftigungsformen*, Juli 2021.

⁴⁰² Spanien, Königliches Dekret-Gesetz vom 11. Mai 2021 (*Real Decreto-ley 9/2021*).

Algorithmen oder Systeme der künstlichen Intelligenz beruhen“, informieren müssen, wenn ein Algorithmus die Arbeitsbedingungen oder den Zugang zur bzw. die Aufrechterhaltung der Beschäftigung beeinflusst.⁴⁰³ In Kroatien muss in den Arbeitsverträgen eine Kontaktperson angegeben werden, die berechtigt ist, ein automatisiertes Verwaltungssystem zu überwachen.⁴⁰⁴

► **Kasten 9. Maßnahmen in Bezug auf algorithmische Transparenz und das Gewerkschaftsgeheimnis in der Kollektivvereinbarung von Just Eat Spain**

In **Spanien** sieht die Kollektivvereinbarung zwischen dem Gewerkschaftsbund der Arbeiterkommissionen (CCOO), der Allgemeine Arbeiterunion (UGT) und Just Eat Spain vor, dass alle „relevanten Informationen, die von dem Algorithmus und/oder den Systemen der künstlichen Intelligenz verwendet werden“, um die Arbeit zu organisieren – einschließlich der Art des Arbeitsvertrags, der Anzahl geleisteter Arbeitsstunden und der gewährten Ruhetage – den Arbeitnehmervertretern zur Verfügung gestellt werden müssen. Sie legt zudem fest, dass die Plattform in ihrem Algorithmus keine Daten verwenden darf, die zu einer Verletzung von Grundrechten führen könnten.

Darüber hinaus sieht die Kollektivvereinbarung die Einrichtung einer „Algorithmus-Kommission“ vor. Diese Kommission setzt sich aus zwei Vertretern der Plattform Just Eat und zwei Vertretern der zuständigen Gewerkschaften zusammen. Zusätzlich zu den in der Kollektivvereinbarung vorgeschriebenen Informationen können die Arbeitnehmervertreter verlangen, dass die für die Überwachung des Algorithmus und/oder des Systems der künstlichen Intelligenz verantwortliche Person vor der Kommission erscheint.

Abschließend legt die Vereinbarung Parameter für den Umfang der Informationen fest, die den Arbeitnehmervertretern zur Verfügung gestellt werden. Die Plattform ist nicht verpflichtet, Informationen über den Algorithmus und/oder das System der künstlichen Intelligenz zur Verfügung zu stellen, „die durch die geltenden Vorschriften geschützt sind“, beispielsweise Informationen, die den Datenschutzgesetzen unterliegen und Arbeitnehmerdaten betreffen oder den Rechtsvorschriften zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen unterliegen. Den Arbeitnehmervertretern ist es untersagt, erhaltene Informationen „für andere Zwecke als die, für die sie zur Verfügung gestellt wurden, oder für Funktionen, die ihren Zuständigkeitsbereich überschreiten“, zu verwenden.

Quelle: María Luz Rodríguez Fernández, „Collective Bargaining and Artificial Intelligence (AI) in Spain“, unveröffentlicht.

255. Es scheint nur sehr wenige Fälle zu geben, in denen der Einsatz von Algorithmen rechtlich angefochten wird. In den Niederlanden wurden in zwei Urteilen zwei Beförderungsplattformen verpflichtet, den Beschäftigten „nützliche“ Informationen über Algorithmen zur Verfügung zu stellen, um sie in die Lage zu versetzen:

- i) zu erfahren, ob ihre Rechte respektiert werden;
- ii) über ausreichende Informationen zu verfügen, um Entscheidungen, die von Algorithmen getroffen werden, anzufechten;
- iii) die Umstände zu erfahren, die bei der jeweils getroffenen Entscheidung berücksichtigt wurden; und
- iv) zu erfahren, wie die einzelnen Faktoren bei dieser Entscheidung gewichtet wurden.⁴⁰⁵

256. Einige Gesetze enthalten auch Mindestanforderungen in Bezug auf den Inhalt von Verträgen, was für ein zusätzliches Maß an Transparenz sorgt (z.B. in Chile, China, Kroatien und der kanadischen

⁴⁰³ María Luz Rodríguez Fernández, „La participación de las personas trabajadoras en la gobernanza de la transición digital: las experiencias de la Unión Europea y de España“, *Revista de Derecho Social*, Nr. 101 (2023): 107–140.

⁴⁰⁴ Kroatien, Arbeitsgesetz in der durch Gesetz NN 151/22 vom 20. Dezember 2022 abgeänderten Fassung.

⁴⁰⁵ Niederlande, Berufungsgericht in Amsterdam, *Rechtssache Nr. 200.295.806/01 vom 4. April 2023* und Berufungsgericht in Amsterdam, *Rechtssache Nr. 200.295.742/01 vom 4. April 2023*.

Provinz Ontario). In Chile müssen Verträge sowohl für angestellte Plattformbeschäftigte als auch für selbstständig Erwerbstätige in einer klaren und einfachen Sprache abgefasst sein und Informationen über die Berechnung der Vergütung, die Nutzung personenbezogener Daten, die maximalen Verbindungszeiten, einen offiziellen Kanal, über den der selbstständig Erwerbstätige Einwände oder Ansprüche bezüglich der Bezahlung geltend machen kann, und die Gründe für die Beendigung eines Vertrags enthalten.⁴⁰⁶ In Malta muss der Arbeitgeber bei der Vermutung, dass eine Person in einem Arbeitsverhältnis steht, ein Einstellungsschreiben vorlegen, das die im Gesetz über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen genannten Informationen enthält.⁴⁰⁷

257. In Kroatien müssen Arbeitsverträge Klauseln enthalten, die sich auf Folgendes beziehen:

- die Art und Weise, wie die Arbeit zugewiesen und wie Entscheidungen über die Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen getroffen werden;
- ungestörte Kommunikation zwischen Beschäftigten und ihren Vertretern;
- Erstattung der Abschreibungskosten für Fahrzeuge und andere Ausrüstungen;
- Abschluss einer Unfallversicherung auf Kosten des Arbeitgebers;
- die Art und Weise, wie Schulungen durchgeführt werden; und
- die Art und Weise, wie ein Beschäftigter sein Recht auf Information ausüben kann.⁴⁰⁸

258. In der kanadischen Provinz Ontario ist gesetzlich vorgeschrieben, dass eine Person innerhalb von 24 Stunden, nachdem sie Zugang zur digitalen Plattform eines Betreibers bekommen hat, Informationen darüber erhalten muss, wie die Vergütung berechnet wird, welche Zahlungszeiträume vorgesehen sind, wie die Arbeit zugewiesen wird, ob die Plattform ein Leistungsbewertungssystem verwendet, ob die Leistungsmessung Auswirkungen auf den Beschäftigten hat und welcher Art diese Auswirkungen gegebenenfalls sind.⁴⁰⁹ In Chile müssen Plattformen die Fahrer über die Leistungsbewertungssysteme und ihre Auswirkungen, einschließlich derer, die sich auf die Einstufung eines Fahrers beziehen, informieren.⁴¹⁰

259. In China müssen Plattformen schriftliche Vereinbarungen auch mit Beschäftigten abschließen, die die Kriterien eines Arbeitsverhältnisses nicht vollständig erfüllen.⁴¹¹ Schriftliche Vereinbarungen sollten grundlegende Informationen über die Sicherheit sowie Informationen darüber enthalten, wie eine Vereinbarung abgeändert oder gekündigt wird, über die Haftung bei Vertragsverletzungen, die Beilegung von Streitigkeiten und andere Angelegenheiten.

260. Maßnahmen für mehr Transparenz bei der Plattformarbeit fördern die Bekämpfung von Diskriminierung sowie transparente Verfahren zur Streitbeilegung und Vertragsbeendigung, auf die bereits in diesem Bericht eingegangen wurde. Die Länder und die Regionen

⁴⁰⁶ Chile, Arbeitsgesetzbuch in der durch [Gesetz Nr. 21.431 vom 8. März 2022](#) abgeänderten Fassung.

⁴⁰⁷ Malta, [Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order of 21 October 2022](#), und [Legal Notice 267 of 2022](#) zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, die die Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmer über alle geltenden Bedingungen in ihren Verträgen zu informieren.

⁴⁰⁸ Kroatien, Arbeitsgesetz in der durch [Gesetz NN 151/22 vom 20. Dezember 2022](#) abgeänderten Fassung.

⁴⁰⁹ Ontario (Kanada), [Digital Platform Workers' Rights Act 2022](#), Abschnitt 7 (noch nicht in Kraft).

⁴¹⁰ Chile, [Gesetz Nr. 21553 vom 10. April 2023](#).

⁴¹¹ China, MOHRSS, Guidelines on the Formation of Labour Contracts and Written Agreements for Workers in New Employment Forms, 21. Februar 2023. Wenn ein Arbeitsverhältnis begründet werden kann, muss ein Arbeitsvertrag gemäß den in den Leitvorgaben festgelegten Anforderungen abgeschlossen werden.

befassen sich jedoch auch mit umfassenderen Fragen der Transparenz im Zusammenhang mit dem Einsatz von Algorithmen und deren Rolle bei der Überwachung der Arbeit auf Plattformen. Diese Interventionen sehen – in unterschiedlichem Ausmaß – Mindestanforderungen vor, die Plattformen im Hinblick auf die Offenlegung des Einsatzes von Algorithmen erfüllen müssen, und legen fest, welche Informationen in Verträgen, unabhängig von der Art des Vertrags, offenzulegen sind. Der rasche technologische Wandel beim Einsatz von Algorithmen wird sich fortsetzen, und die Fragen der Transparenz werden wahrscheinlich zunehmen. Das sollte kein Grund dafür sein, dieses Thema erst später zu behandeln, sondern unterstreicht vielmehr die Notwendigkeit, auf Veränderungen zu reagieren. Die aus dem Einsatz von Algorithmen resultierenden Informationsasymmetrien werden sich auch weiterhin auf die Beschäftigten auswirken, die internationalen Arbeitsnormen befassen sich jedoch derzeit nicht speziell mit diesen Fragen.

► Kapitel 12

Einhaltung von Vorschriften

12.1. Kontext

- 261.** Die Plattformarbeit stellt die traditionellen Mechanismen zur Einhaltung von Vorschriften vor neue Herausforderungen.⁴¹² Die Arbeitsaufsicht konzentriert sich in der Regel auf die Einhaltung von Vorschriften im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses, was bei Plattformbeschäftigten nicht immer der Fall ist. Viele Beschäftigte auf Online-Plattformen arbeiten von zu Hause aus, was die Möglichkeiten zur Durchführung von Inspektionen aufgrund von Bestimmungen zum Schutz der Privatsphäre einschränkt. Zudem findet die Plattformarbeit oft in virtuellen Räumen und grenzüberschreitend statt, was die Bemühungen der Behörden um die Einhaltung der Vorschriften erschwert.⁴¹³
- 262.** Die unbeabsichtigte Nichteinhaltung von Vorschriften ist oft auf fehlendes Bewusstsein⁴¹⁴ oder fehlende Klarheit in Bezug auf die gesetzlichen Verpflichtungen sowie auf die den Steuer- und Sozialversicherungsbeiträgen zugrundeliegende Komplexität zurückzuführen. Demgegenüber führt die vorsätzliche Nichteinhaltung von Vorschriften zur Vermeidung von steuer-, sozial- und anderen arbeitsrechtlichen Verpflichtungen, sei es aus Kostengründen im Zusammenhang mit einer bestimmten Tätigkeit, aus mangelndem Vertrauen oder wegen des Eindrucks, keinen Nutzen daraus zu ziehen. Die Nichteinhaltung von Vorschriften schränkt nicht nur den Schutz der Beschäftigten ein, sondern kann auch den fairen Wettbewerb zwischen Unternehmen erschweren.
- 263.** Die Registrierung und Zulassung sowie die damit verbundenen Meldepflichten bilden einen wichtigen Rahmen für bestimmte Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Einhaltung von Vorschriften. Der Informationsaustausch und die Kommunikation können insbesondere bei einer Abstimmung mit den Sozialpartnern ebenfalls eine wichtige Rolle spielen. Was die Selbstregulierung betrifft, so sind das Vertrauen und die Rechenschaftspflicht der Institutionen von entscheidender Bedeutung.
- 264.** Plattformen sind einzigartig insofern, dass sie die Identitäten und Transaktionen der Beschäftigten und der Kunden digital aufzeichnen und verfolgen. Wie in Kapitel 2 beschrieben, bietet die Rückverfolgbarkeit von Aktivitäten auf Plattformen den Regierungen die Möglichkeit, die Nichteinhaltung von Vorschriften aufzudecken und so die Formalisierung von Beschäftigten, Wirtschaftseinheiten und Aktivitäten in der informellen Wirtschaft, einschließlich nicht angemeldeter Arbeit in der Plattformökonomie, zu erleichtern. Der technologische Fortschritt, insbesondere die Nutzung von Big Data und Data Mining, ermöglicht es den zuständigen Behörden zudem, potenzielle Situationen nicht angemeldeter oder informeller Aktivitäten festzustellen, auch unter Verwendung verfügbarer Daten, die von den Webseiten der Plattformen extrahiert werden,⁴¹⁵ und es besteht auch die Möglichkeit, Informationen anhand der Verwaltungsdaten verschiedener Institutionen abzugleichen.

⁴¹² IAO, *ILO Approach to Strategic Compliance Planning for Labour Inspectorates*, LABADMIN/OSH-Dossier Nr. 2, Dezember 2017.

⁴¹³ Karolien Lenaerts, Dirk Gillis und Willem Waeyaert, *Actions by Labour and Social Security Inspectorates for the Improvement of Occupational Safety and Health in Platform Work*, EU-OSHA Policy Case Study, 2022.

⁴¹⁴ Siehe Kapitel 2 oben und Europäische Kommission, *Flash Eurobarometer 467: Die Nutzung der kollaborativen Wirtschaft*, 2018.

⁴¹⁵ Colin C. Williams, *Review of Country Practices on Using the Traceability of Jobs and Activities on Digital Platforms to Support Formalization*, erscheint demnächst.

12.2. Initiativen auf Landes- und regionaler Ebene

12.2.1. Vollzug, Sanktionen und damit zusammenhängende Aufsichtsmechanismen

- 265.** Speziell auf Plattformarbeit ausgerichtete Inspektionen finden beispielsweise in Belgien, Finnland, Italien, Polen, Portugal, Schweden und Spanien statt, in erster Linie zur Aufdeckung von Klassifizierungsproblemen und informellen Situationen.⁴¹⁶ In einigen Fällen, beispielsweise in Belgien, werden die Inspektionen gemeinsam von Arbeits- und Sozialversicherungsinspektoren mithilfe von Daten der Steuerverwaltung durchgeführt.⁴¹⁷
- 266.** Die Rechtsvorschriften zur Einhaltung und Durchsetzung von Bestimmungen für Plattformen variieren. In Ontario (Kanada), wo nach dem Inkrafttreten ein spezielles Gesetz die Plattformarbeit regeln wird, wird ein Direktor für digitale Plattformarbeit befugt sein, spezielle Plattformgesetze und -verordnungen anzuwenden,⁴¹⁸ und „Aufsichtsbeamte“ werden eingesetzt, die mit bestimmten Befugnissen und Pflichten ausgestattet sein werden, darunter die Befugnis, einen Ort ohne Durchsuchungsbeschluss zu betreten und zu inspizieren, um mögliche Verstöße gegen das Gesetz zu untersuchen.⁴¹⁹ Diese Aufsichtsbeamten können gegenüber einem Plattformbetreiber eine Durchführungsanordnung erlassen, wobei die Nichteinhaltung von Vorschriften eine Straftat darstellt, die bei strafrechtlicher Verfolgung und Verurteilung auch die Verhängung von Sanktionen beinhaltet. Insbesondere bei Plattformen im Personenbeförderungssektor ist die Aufsicht oft auf verschiedene Behörden verteilt, etwa in Chile⁴²⁰ und Portugal⁴²¹.
- 267.** In den meisten Fällen enthalten die in diesem Bericht untersuchten legislativen Instrumente Strafbestimmungen, die je nach Art des Regulierungsrahmens unterschiedlich ausfallen. In Ländern, in denen die gesetzliche Vermutung eines Arbeitsverhältnisses gilt, können die Strafbestimmungen des einschlägigen Arbeitsrechts Anwendung finden. In Ontario (Kanada), Indien und Portugal werden allgemeine Verstöße von Plattformen gegen Gesetze mit Sanktionen geahndet. In Ontario (Kanada) wird sich das Gesetz nach seinem Inkrafttreten auch auf Verstöße von Plattformen gegen den Arbeitnehmerschutz erstrecken, zudem können weitere Anordnungen erlassen werden, um eine Person auf einer digitalen Plattform wiedereinzustellen, eine Plattform zur Zahlung einer Entschädigung an einen Beschäftigten zu verpflichten oder einen durch einen Verstoß gegen das Gesetz entstandenen Schaden zu beheben.⁴²² In Indien können Verstöße gegen die Vorschriften über die Registrierung von Plattformen und die Zahlung von Sozialleistungen von einem gemäß dem Gesetz von 2023 eingerichteten Wohlfahrtsausschuss geahndet werden.⁴²³ In Portugal deckt das Gesetz eine Reihe von Verstößen ab, die bis hin zu Sanktionen für Fahrer im Personenbeförderungssektor reichen, die Arbeitszeitbeschränkungen nicht einhalten.⁴²⁴ In

⁴¹⁶ Williams.

⁴¹⁷ Europäische Arbeitsbehörde (ELA), „Collaborative Economy: A Common Control Methodology for the Social Inspectorates“, Februar 2022.

⁴¹⁸ Ontario (Kanada), [Digital Platform Workers' Rights Act 2022](#), Abschnitt 17(1) (noch nicht in Kraft).

⁴¹⁹ a.a.O., Absatz 22. Hierbei ist zu beachten, dass diese Befugnis an bestimmte Tageszeiten gebunden ist, zu denen die Aufsicht stattfinden kann, und im Fall von Privatwohnungen von der Zustimmung des Eigentümers abhängt.

⁴²⁰ Chile, Arbeitsgesetzbuch in der durch [Gesetz Nr. 21.431 vom 8. März 2022](#), Artikel 152^{quáter} Z und 152^{quinqües} E abgeänderten Fassung.

⁴²¹ Portugal, gemäß dem [Gesetz Nr. 45/2018 vom 10. August 2018](#) gehören hierzu: die Behörde für Arbeitsbedingungen, die Sozialversicherungsanstalt, die Nationale Republikanische Garde, die Polizei für öffentliche Sicherheit, die Steuerbehörde, die Nationale Datenschutzkommission und zwei Verkehrsämter.

⁴²² Ontario (Kanada), [Digital Platform Workers' Rights Act 2022](#), Abschnitt 53(2) (noch nicht in Kraft).

⁴²³ Rajasthan (Indien), Gesetz über plattformbasierte Gig-Arbeiter (Registrierung und Sozialfürsorge), 2023.

⁴²⁴ Portugal, [Gesetz Nr. 45/2018 vom 10. August 2018](#).

Ägypten,⁴²⁵ Kenia,⁴²⁶ Portugal⁴²⁷ und Chile⁴²⁸ werden gegen Fahrer in den Sektoren Lieferdienste und Personenbeförderung, die nicht registriert sind oder gegen weitergehende Normen verstoßen, Geldstrafen verhängt. Plattformen in diesen Ländern müssen zudem mit Sanktionen rechnen, wenn sie den zuständigen Behörden keine Informationen liefern.

- 268.** Für Tätigkeiten im Zusammenhang mit der umfassenden Einhaltung von Vorschriften greifen die Arbeitsaufsichtsbehörden auch auf Big Data zurück. In Irland nutzte die Steuerbehörde fortschrittliche Analysen, um Muster potenzieller Verstöße zu erkennen, und verwendete dabei ähnliche Methoden wie die spanische Steuerbehörde.⁴²⁹ In Belgien verwendet die Sozialversicherungsbehörde Data-Mining-Technologien, um Informationen aus verschiedenen administrativen Datenquellen miteinander zu vergleichen und so mögliche Ursachen für nicht deklarierte Einkommen und die Hinterziehung von Sozialversicherungsbeiträgen zu ermitteln.⁴³⁰

12.2.2. Zulassungs- und Berichtspflichten

- 269.** Die Zulassungs- (oder Registrierungs-) und Berichtspflichten werden von den zuständigen Behörden für verschiedene Verwaltungs- und Aufsichtszwecke genutzt und haben zudem den Vorteil, dass sie die Rückverfolgbarkeit ermöglichen. In Kenia müssen Plattformunternehmen nicht nur eingetragen sein und über ein registriertes Büro in Kenia verfügen, sondern auch gemäß den für Plattformen geltenden Vorschriften zugelassen sein.⁴³¹ In Chile müssen sich Transportplattformen beim Ministerium für Verkehr und Kommunikation registrieren lassen und die Mindestanforderungen für die Registrierung, auch in Bezug auf die Versicherung, erfüllen.⁴³² In Portugal schreibt das Gesetz zur Regulierung von Plattformen im Personenbeförderungssektor im Zusammenhang mit der Zulassung des Betriebs die Offenlegung bestimmter Informationen vor. Darüber hinaus sieht das Gesetz vor, dass Plattformen, deren Hauptsitz sich außerhalb von Portugal befindet, einen Vertreter im Hoheitsgebiet ernennen müssen.⁴³³ In Kroatien müssen Plattformen über die Anzahl Beschäftigte, die die Plattform nutzen, und die Art der Vertragsverhältnisse, im Rahmen derer die Arbeit ausgeführt wird, Bericht erstatten.⁴³⁴ In der Republik Korea ist das Ministerium für Beschäftigung und Arbeit befugt, für Zwecke der Beschäftigungs- und Arbeitsunfallversicherung Daten über Vertragsangaben und Informationen über die Beschäftigten, auch in Bezug auf Identität, Tätigkeiten und Vergütung, anzufordern.⁴³⁵ In Italien müssen Plattformen über die Art der Plattform, die Beschäftigten und deren Arbeitsbedingungen (wie Vertragsdauer, Arbeitsort, Vergütung und Vertragsart) berichten.⁴³⁶ In Thailand müssen Plattformen gemäß den geltenden Rechtsvorschriften, die ein breites Spektrum von Plattformen abdecken, unter anderem über

⁴²⁵ Ägypten, Gesetz Nr. 87 von 2018 und EntschlieÙung Nr. 2180 von 2019.

⁴²⁶ Kenia, Erlass der Nationalen Behörde für Transport und Sicherheit (Transportnetzwerkunternehmen, Betreiber, Fahrer und Fahrgäste) vom 20. Juni 2022 (Legal Notice No. 120).

⁴²⁷ Portugal, Gesetz Nr. 45/2018 vom 10. August 2018.

⁴²⁸ Chile, Gesetz Nr. 21553 vom 10. April 2023.

⁴²⁹ Williams.

⁴³⁰ Belgien, Föderaler öffentlicher Dienst Finanzen, *Conseil d'administration plan stratégique 2022-2024*.

⁴³¹ Kenia, Erlass der Nationalen Behörde für Transport und Sicherheit (Legal Notice No. 120).

⁴³² Chile, Gesetz Nr. 21553 vom 10. April 2023.

⁴³³ Portugal, Gesetz Nr. 45/2018 vom 10. August 2018.

⁴³⁴ Kroatien, Arbeitsgesetz in der durch Gesetz NN 151/22 vom 20. Dezember 2022, Artikel 221 p) abgeänderten Fassung.

⁴³⁵ Republik Korea, *Industrial Accident and Compensation Act 2019* und *Employment Insurance Act 2021*.

⁴³⁶ Italien, Verordnung des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik (R.0000031) vom 23. Februar 2023.

die Art der erbrachten Dienstleistung, die Zahl der Nutzer und der Beschäftigten, die Einnahmen, Beschwerden und die Beilegung von Beschwerden berichten.⁴³⁷

- 270.** Die Berichterstattung für steuerliche Zwecke ist ebenfalls ein wichtiges Tätigkeitsfeld, das für das umfassendere Thema der Rückverfolgbarkeit von Bedeutung ist. Die Richtlinie 2021/514/EU der Europäischen Union verpflichtet sowohl europäische als auch außereuropäische digitale Plattformen (im weitesten Sinne) zur Meldung von Informationen über Einkommen aus Plattformen, wenn der Betreiber der digitalen Plattform in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union ansässig ist. Nicht in der Europäischen Union ansässige Plattformbetreiber müssen zudem Informationen über alle in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union ansässigen Plattformbeschäftigten melden, die die Plattform nutzen und eine der in der Richtlinie beschriebenen Tätigkeiten ausüben.⁴³⁸ Initiativen zur Offenlegung von Informationen für steuerliche Zwecke gibt es in einer Reihe von Ländern, darunter Deutschland, Estland, Frankreich, die Niederlande, die Slowakei, Uruguay⁴³⁹ und das Vereinigte Königreich⁴⁴⁰. Die OECD-Modellregeln für die Berichterstattung von Betreibern digitaler Plattformen über das XML-Schema⁴⁴¹ beinhalten auch eine Anleitung für ein System, das den Informationsaustausch zwischen Steuerbehörden in OECD-Ländern im Zusammenhang mit den von Plattformen erzielten Einkünften ermöglicht. Die Modellregeln sehen vor, dass die OECD-Mitglieder die bei den Plattformbetreibern eingeholten Informationen über die von den Plattformen erzielten Einkünfte der Beschäftigten austauschen.⁴⁴² Es gibt eine kleine Anzahl von Beispielen für zusätzliche Maßnahmen im Zusammenhang mit der Einbehaltung der Quellensteuer, die für die Plattformbeschäftigten an die zuständigen Behörden weitergeleitet wird. In Uruguay sind Personenbeförderungsplattformen verpflichtet, von jedem Anbieter von Landtransportdiensten monatlich einen bestimmten Betrag einzubehalten.⁴⁴³
- 271. Maßnahmen zur Einhaltung von Vorschriften, einschließlich der ganzen Skala diesbezüglicher Bemühungen, und der angemessene Einsatz von Sanktionen sind weiterhin ein neu entstehender Bereich in der Plattformökonomie. In diesem Abschnitt wurden die in einigen Ländern eingeführten Mechanismen zur Einhaltung von Vorschriften untersucht, die von der Registrierung und Inspektion bis hin zu Berichtspflichten reichen. Wie bereits erwähnt, bietet die Rückverfolgbarkeit von Tätigkeiten auf Plattformen den Regierungen die Möglichkeit, die Nichteinhaltung von Vorschriften aufzudecken und gleichzeitig die Formalisierung der informellen Wirtschaft zu erleichtern. Damit dieses Potenzial im Hinblick auf den Übergang von Beschäftigten in die formelle Wirtschaft voll ausgeschöpft werden kann, müssen die Plattformen verpflichtet werden, den zuständigen Behörden Informationen zu übermitteln.**

⁴³⁷ Thailand, [Royal Decree Prescribing Digital Platform Business](#), 6. Juni 2022.

⁴³⁸ Europäische Union, [Richtlinie \(EU\) 2021/514 des Rates vom 22. März 2021](#) zur Änderung der Richtlinie 2011/16/EU über die Zusammenarbeit der Verwaltungsbehörden im Bereich der Besteuerung.

⁴³⁹ Uruguay, [Verordnung Nr. 48/017 vom 20. Februar 2017](#) über die Festlegung von Maßnahmen zur Formalisierung der Tätigkeit des Personenlandverkehrs sowie die Erhebung der Mehrwertsteuer und der Steuer auf Einkommen aus wirtschaftlichen Tätigkeiten.

⁴⁴⁰ Williams.

⁴⁴¹ OECD, [Model Rules for Reporting by Digital Platform Operators – XML Schema: User Guide for Tax Administrations](#), 2022.

⁴⁴² Ein Beispiel für die Umsetzung ist das neuseeländische Steuergesetz [Taxation \(Annual Rates for 2022–23, Platform Economy, and Remedial Matters\) Act 2023](#), das am 1. Januar 2024 in Kraft tritt.

⁴⁴³ Uruguay, [Verordnung Nr. 48/017 vom 20. Februar 2017](#).

► Kapitel 13

Die Arbeit der IAO und andere internationale Initiativen

272. Das wachsende Interesse am Thema Plattformarbeit hat zu einer erhöhten Nachfrage nach Fakten geführt, die die grundsatzpolitischen Diskussionen auf globaler, regionaler und nationaler Ebene beleuchten können, wobei mehrere internationale Organisationen an den Bemühungen in diesem Bereich beteiligt sind. Dies ist im Kontext einer zunehmenden Zahl legislativer und grundsatzpolitischer Initiativen zur Plattformarbeit zu betrachten. Vor diesem Hintergrund hat sich das Portfolio der Initiativen des Amtes im Bereich der Plattformökonomie in den letzten Jahren erheblich vergrößert und beinhaltet neben der Erstellung von Forschungsarbeiten auf globaler Ebene auch die Bereitstellung fachlicher Leitvorgaben für die Mitgliedstaaten.

13.1. Der Beitrag der IAO zu globalen Erkenntnissen

273. Auf der globalen Ebene ist die IAO in der Forschung und Analyse zu verschiedenen Dimensionen der menschenwürdigen Arbeit in der Plattformökonomie führend, und sie hat eine Vielzahl von Veröffentlichungen zu diesem Thema herausgegeben. Die Forschungsarbeiten zu diesem Thema wurden 2016 mit zwei Arbeitspapieren eingeleitet, von denen sich eines mit den Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerschutz für Plattformbeschäftigte ⁴⁴⁴ und das andere mit der Einkommenssicherheit von Crowdworkern ⁴⁴⁵ befasste. Ein 2018 veröffentlichter Bericht analysierte die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten auf Mikroaufgaben-Plattformen und eine Reihe von Grundsätzen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf Plattformen wurde präsentiert. ⁴⁴⁶

274. Im Jahr 2021 konzentrierte sich der *World Employment and Social Outlook* der IAO insbesondere auf die Rolle von Plattformen im Zusammenhang mit den Veränderungen der Arbeitswelt. ⁴⁴⁷ Der Bericht stützt sich auf Erhebungen und Befragungen, an denen 12.000 Beschäftigte in 100 Ländern sowie 70 Unternehmen, 16 Plattformunternehmen und 14 Verbände von Plattformbeschäftigten teilnahmen, und beinhaltet eine umfassende Untersuchung der Rolle von Arbeit anbietenden Plattformen. Ein weiterer wichtiger Beitrag zu diesem Thema ist der Hintergrundbericht des Amtes über menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie, der für die Sachverständigentagung zu menschenwürdiger Arbeit in der Plattformökonomie im Oktober 2022 erstellt wurde. ⁴⁴⁸ Als Folgemaßnahme und auf Ersuchen des Verwaltungsrats auf seiner 346. Tagung führte das Amt eine Analyse normativer Lücken durch, auf die weiter oben in diesem Bericht eingegangen wurde. ⁴⁴⁹

⁴⁴⁴ Valerio De Stefano, *The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-demand Work, Crowdsourcing and Labour Protection in the "Gig-Economy"*, ILO Conditions of Work and Employment Series, Arbeitspapier Nr. 71, 2016.

⁴⁴⁵ Janine Berg, *Income Security in the On-demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers*, ILO Conditions of Work and Employment Series, Arbeitspapier Nr. 74, 2016.

⁴⁴⁶ Janine Berg et al, *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World* (IAO, 2018).

⁴⁴⁷ IAO, *World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*, 2021.

⁴⁴⁸ IAO, *Decent Work in the Platform Economy*, MEDWPE/2022, 2022.

⁴⁴⁹ IAO, *Eine Analyse der normativen Lücken in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie*, GB.347/POL/1, 2023.

- 275.** Eine Reihe von IAO-Veröffentlichungen befasst sich mit spezifischen Dimensionen der Plattformarbeit, z.B. mit ihrem grenzüberschreitenden Charakter,⁴⁵⁰ den Arbeitsverhältnissen⁴⁵¹ sowie der Vertretung und dem sozialen Dialog.⁴⁵² Es wurden mehrere Veröffentlichungen zur Vereinigungsfreiheit und zu Kollektivverhandlungen⁴⁵³ sowie zur Rolle von Genossenschaften⁴⁵⁴ herausgegeben. Im Bereich der sozialen Sicherheit hat das Amt zu Forschungsarbeiten über einen angemessenen und tragfähigen Sozialschutz für Plattformbeschäftigte⁴⁵⁵ beigetragen und einen Bericht über internationale Praktiken bei der Arbeitsunfallversicherung⁴⁵⁶ veröffentlicht. Ein weiterer grundlegender Forschungsbereich der IAO ist die Schaffung von Arbeitsplätzen, einschließlich der Untersuchung von Chancen im Zusammenhang mit der Digitalisierung,⁴⁵⁷ mit besonderem Fokus auf der Schaffung von Arbeitsplätzen in Bezug auf Schlüsselgruppen, darunter Jugendliche,⁴⁵⁸ Menschen mit Behinderungen⁴⁵⁹ und Flüchtlinge.⁴⁶⁰ Zudem wurde die Rolle von Algorithmen beim Arbeitsmanagement untersucht, wobei die Plattformarbeit eine wesentliche Komponente darstellte.⁴⁶¹
- 276.** Seit 2021 führt die IAO ein Forschungsprojekt durch, das sich mit den Auswirkungen der jüngsten grundsatzpolitischen und rechtlichen Rahmenbedingungen in Frankreich, Spanien, dem Vereinigten Königreich und den Vereinigten Staaten⁴⁶² auf die Arbeitsmärkte, die Beschäftigten, die Unternehmen und die Plattformgeschäftsmodelle befasst. Das Amt ist außerdem dabei, einen Bericht über den Arbeitsschutz in der digitalen Wirtschaft fertigzustellen, und befasst sich mit der Erarbeitung eines neuen Toolkits für die Entwicklung integrierter Strategien zur Einhaltung von Vorschriften durch Arbeitsaufsichtsbehörden, um gegen die Fehleinstufung von Beschäftigungsverhältnissen, auch im Zusammenhang mit Plattformarbeit, vorzugehen.
- 277.** Das Amt leistete einen Beitrag in Form fachlicher Anmerkungen für die Tagungen der G7-Arbeitsgruppe „Beschäftigung“ im Jahr 2018,⁴⁶³ der BRICS-Arbeitsgruppe „Beschäftigung“ im Jahr 2020⁴⁶⁴

⁴⁵⁰ Miriam A. Cherry, „Regulatory Options for Conflicts of Law and Jurisdictional Issues in the On-demand Economy“, *Conditions of Work and Employment Series* Nr. 106 (IAO, 2019).

⁴⁵¹ Valerio De Stefano et al, *Platform Work and the Employment Relationship*, IAO-Arbeitspapier Nr. 27, 2021.

⁴⁵² Maria Mexi, *Social Dialogue and the Governance of the Digital Platform Economy: Understanding Challenges, Shaping Opportunities*, Hintergrundpapier für die Diskussion auf der ILO-AICESIS-CES Romania International Conference, Bukarest, 10.–11. Oktober 2019.

⁴⁵³ Siehe beispielsweise: Hannah Johnston und Chris Land-Kazlauskas, *Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy*, *Conditions of Work and Employment Series*, Nr. 94 (IAO, 2019); Felix Hadwiger, *Realizing the Opportunities of the Platform Economy through Freedom of Association and Collective Bargaining*, IAO-Arbeitspapier Nr. 80, 2022; Ioulia Bessa et al., *A Global Analysis of Worker Protest in Digital Labour Platforms*, IAO-Arbeitspapier Nr. 70, 2022; und die Ausgabe 2022 der Fachzeitschrift *International Journal of Labour Research* zum Thema „Trade Union Revitalization: Organizing New Forms of Work Including Platform Workers“.

⁴⁵⁴ IAO, *Platform Labour in Search of Value: A Study of Workers' Organizing Practices and Business Models in the Digital Economy*, 2021.

⁴⁵⁵ IAO, ISSA und OECD, *Providing Adequate and Sustainable Social Protection for Workers in the Gig and Platform Economy*, 2023.

⁴⁵⁶ IAO, *International Practices in Employment Injury Insurance for Workers in Digital Platform Employment*, 2022.

⁴⁵⁷ Lorraine Charles, Shuting Xia und Adam P. Coutts, *Digitalization and Employment: A Review* (IAO, 2022).

⁴⁵⁸ Niall O'Higgins und Luis Pinedo Caro, *Crowdwork for Young People: Risks and Opportunities*, IAO-Arbeitspapier Nr. 50, 2022.

⁴⁵⁹ Fundación ONCE und Globales Netzwerk Wirtschaft und Behinderung der IAO, *An Inclusive Digital Economy for People with Disabilities*, 2021.

⁴⁶⁰ IAO, *Towards Decent Work for Young Refugees and Host Communities in the Digital Platform Economy in Africa*, 2021.

⁴⁶¹ Sara Baiocco et al, *The Algorithmic Management of Work and Its Implications in Different Contexts*, European Commission JRC Working Paper Series on Labour, Education and Technology, Nr. 2022/02, 2022.

⁴⁶² Es wurde auch eine erste Analyse der jüngsten Entwicklungen in Australien durchgeführt.

⁴⁶³ IAO, *Decent Work in the Platform Economy*, Hintergrundpapier für die G7-Arbeitsgruppe „Beschäftigung“, 2018.

⁴⁶⁴ IAO, *The Future of Work in the Digital Economy*, erarbeitetes Papier für die Arbeitsgruppe „Beschäftigung“ unter dem russischen Vorsitz der BRICS, 2020.

und der G20-Arbeitsgruppe „Beschäftigung“ im Jahr 2021⁴⁶⁵ sowie, wie bereits erwähnt, im Jahr 2023 zum Thema tragfähiger Sozialschutz.⁴⁶⁶ Das Amt übernahm auch eine zentrale Rolle bei den Arbeiten im Zusammenhang mit Daten und Statistiken zur Plattformökonomie. In Anerkennung der Herausforderungen, die mit der Messung der Anzahl und der Merkmale von Arbeitsplätzen auf Plattformen verbunden sind, haben die OECD, die IAO und die Europäische Kommission im Jahr 2019 eine gemeinsame Expertengruppe zur Messung von Plattformarbeit ins Leben gerufen und Leitlinien zur Messung von Plattformarbeit veröffentlicht.⁴⁶⁷ Die IAO beteiligt sich auch an einer Arbeitsgruppe der EU zur Beschäftigung auf digitalen Plattformen, die sich zur Erarbeitung statistischer Fragen auf die in allen EU-Ländern umzusetzende Methodik und Operationalisierung von Messungen konzentriert. Im Oktober 2023 hielt die 21. Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker eine Sitzung zum Thema Statistik in der Plattformarbeit ab, bei der ein Papier zum Thema „Arbeit und Beschäftigung auf digitalen Plattformen“ erörtert wurde.⁴⁶⁸ Die IAO unterstützt zudem das Online Labour Observatory, das auch den Online Labour Index 2020 (OLI 2020) umfasst, der Angebot und Nachfrage in der freiberuflichen Online-Wirtschaft in verschiedenen Ländern und Berufen misst, indem die Zahl der Projekte und Aufgaben auf verschiedenen Plattformen in Echtzeit verfolgt wird.⁴⁶⁹

13.2. Fachliche Hilfe und Forschungsarbeiten der IAO zur Unterstützung der Mitgliedstaaten

- 278.** Die IAO beteiligt sich auch aktiv an der Unterstützung der Mitgliedstaaten bei ihren Bemühungen um die Förderung menschenwürdiger Arbeit in der Plattformökonomie und führt in diesem Zusammenhang in Ländern und Regionen umfangreiche Arbeiten durch.
- 279.** Die Arbeit der IAO in Lateinamerika umfasst Initiativen in Argentinien, Brasilien, Chile, Ecuador, Kolumbien und Paraguay sowie in der gesamten Region. Das Amt hat in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftskommission für Lateinamerika und die Karibik (ECLAC) einen regionalen Bericht über die Beschäftigungssituation von Plattformbeschäftigten in Lateinamerika veröffentlicht, in dem die wichtigsten Merkmale der Arbeit auf digitalen Plattformen, die Auswirkungen der Pandemie auf diese Art von Arbeit und Überlegungen zur Gestaltung geeigneter regulatorischer Rahmenbedingungen analysiert werden.⁴⁷⁰ Die länderspezifische Arbeit in Argentinien umfasst einen Bericht über Plattformbeschäftigte und grundsatzpolitische Empfehlungen,⁴⁷¹ eine Diagnosestudie über Lieferplattformen zur Untersuchung der Auswirkungen von COVID-19⁴⁷² und eine rechtliche Analyse der Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten in diesem Sektor.⁴⁷³ 2022 wurde eine IAO-Diagnosestudie über Hausarbeitsplattformen in Argentinien – bestehend aus einer rechtlichen Analyse, Fokusgruppen und Befragungen – diskutiert und validiert. In Chile wurden ebenfalls die

⁴⁶⁵ IAO, *Digital Platforms and the World of Work in G20 countries: Status and Policy Action*, erstellter Bericht für die Arbeitsgruppe „Beschäftigung“ unter dem italienischen Vorsitz der G20, 2021.

⁴⁶⁶ IAO, ISSA und OECD, *Providing Adequate and Sustainable Social Protection for Workers in the Gig and Platform Economy*, 2023.

⁴⁶⁷ OECD, IAO und Eurostat, *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*, 2023.

⁴⁶⁸ IAO, *Digital Platform Work and Employment*, ICLS/21/2023/Sitzungsdokument 12 (2023).

⁴⁶⁹ Online Labour Observatory.

⁴⁷⁰ ECLAC und IAO, *Employment Situation in Latin America and the Caribbean: Decent Work for Platform Workers in Latin America*, 2021.

⁴⁷¹ Elva López Mourelo, *Work on Delivery Platforms in Argentina: Analysis and Policy Recommendations* (IAO, 2020).

⁴⁷² Luis Beccaria et al., *Delivery Work during a Pandemic: Delivery Platform Workers in Argentina – Executive Summary* (IAO, 2020).

⁴⁷³ Juan Pablo Mugnolo, Lucas Caparrós und Martín Golcman, *Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina* (IAO, 2020).

Auswirkungen der Pandemie auf die Plattformarbeit analysiert,⁴⁷⁴ und in Santiago wurden Forschungsarbeiten über Beschäftigte von Lieferdiensten durchgeführt.⁴⁷⁵ Die IAO führte zudem Forschungsarbeiten zur Vorbereitung des Politikdialogs in Kolumbien,⁴⁷⁶ Ecuador⁴⁷⁷ und Paraguay⁴⁷⁸ im Jahr 2021 durch und erstellte einen Bericht, der sich auf Fallstudien zu Unterstützungs- und Schulungsprogrammen für die Eingliederung von Frauen in die digitale Wirtschaft konzentriert.

- 280.** In der Region Asien und Pazifik hat sich die IAO in mehreren Ländern, darunter China, Indien, Nepal, Pakistan und Vietnam, mit dem Thema Plattformarbeit befasst. In China wurden mehrere Veröffentlichungen herausgegeben, darunter zahlreiche Arbeitspapiere betreffend Arbeitnehmerschutz,⁴⁷⁹ Arbeitsbedingungen⁴⁸⁰ sowie grundsatzpolitische Perspektiven und soziale Sicherheit,⁴⁸¹ die durch Workshops und Webinare ergänzt wurden. In Vietnam unterstützt die IAO das Allgemeine Statistikamt bei der Entwicklung eines konzeptionellen Rahmens sowie bei der Erprobung der Erhebung von Daten und der Erstellung von Indikatoren zur Arbeit auf digitalen Plattformen.
- 281.** In Pakistan unterstützt die IAO nationale Mitgliedsgruppen, Forschungsorganisationen und Partner bei der Entwicklung faktengestützter Wissensprodukte, beim Zusammenschluss von Plattformbeschäftigten und bei der Ausarbeitung von Gesetzesentwürfen, um den Erfassungsbereich des grundsatzpolitischen und rechtlichen Umfelds auf Plattformbeschäftigte auszuweiten.
- 282.** In Indien stellt die IAO derzeit einen Bericht über die Gewährleistung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit im Land fertig, der 2023 auf einem nationalen Beratungsworkshop vorgestellt und erörtert wurde. Die grundsatzpolitischen Empfehlungen der Studie wurden anschließend im Rahmen einer dreigliedrigen Tagung geprüft. In Nepal startete die IAO im September 2020 ein Pilotprojekt zur Verbesserung der Steuerung und Sicherheit auf Plattformen im Personenbeförderungssektor.⁴⁸² Bei Tootle wurden Schulungen zur Verbesserung der Arbeitsschutzbedingungen und zur besseren Bekämpfung von sexueller Belästigung durchgeführt.
- 283.** Die IAO hat sich auch mit dem Thema Plattformarbeit in Afrika befasst. Mit Unterstützung der Bill- und Melinda-Gates-Stiftung wurden drei Studien über die Verbreitung digitaler Arbeitsplattformen in verschiedenen Wirtschaftssektoren von Kenia, Nigeria und Uganda durchgeführt, mit besonderem Fokus auf Frauen,⁴⁸³ um die Erkenntnisse als Grundlage für die grundsatzpolitische Entwicklung in Bezug auf menschenwürdige Arbeitsplätze in diesen Ländern zu verwenden. Die IAO hat in Kenia zudem eine praxisbezogene Gemeinschaft ins Leben gerufen, um die Kluft zwi-

⁴⁷⁴ Alberto Coddou Mc Manus, *El trabajo en plataformas durante la pandemia por COVID-19: Los derechos fundamentales y el caso chileno* (IAO, 2021).

⁴⁷⁵ Antonio Asenjo Cruz und Alberto Coddou Mc Manus, *Economía de plataformas y transformaciones en el mundo del trabajo: el caso de los repartidores en Santiago de Chile* (IAO, 2021).

⁴⁷⁶ IAO, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia: Análisis y recomendaciones de política*, 2021.

⁴⁷⁷ IAO, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador: Diagnóstico y recomendaciones para promover el trabajo decente y la protección social*, 2022.

⁴⁷⁸ Dionisio Borda et al., *Desafíos para el trabajo decente: El trabajo en plataformas digitales en Paraguay* (IAO, 2021).

⁴⁷⁹ Irene Zhou, *Digital Labour Platforms and Labour Protection in China*, IAO-Arbeitspapier Nr. 11, 2020.

⁴⁸⁰ Yiu Por (Vincent) Chen, *Online Digital Labour Platforms in China: Working Conditions, Policy Issues and Prospects*, IAO-Arbeitspapier Nr. 24, 2021.

⁴⁸¹ IAO, *Assessment of Social Security Coverage of Workers in Diverse Forms of Employment and in Platform Employment in China*, 2022.

⁴⁸² IAO, „Taking the Harassment out of Ridesharing in Nepal“, Pressemitteilung, 1. April 2021.

⁴⁸³ IAO, „Understanding and Improving Women's Work on Digital Labour Platforms“.

schen digitalen Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten in der digitalen Wirtschaft zu überbrücken. Sie konzentriert sich darauf, den Zugang zu digitalen Kompetenzen, Arbeitsplätzen und Existenzgrundlagen zu verbessern, und setzt sich gleichzeitig für ein förderliches Regulierungsumfeld ein, auch in Bezug auf Online-Arbeitsplattformen. Die IAO ist darüber hinaus eine Partnerschaft mit Learning Lions, einer NGO und Agentur für digitale Freiberufler, eingegangen, um junge Menschen (insbesondere Flüchtlinge und Mitglieder der Aufnahmegemeinschaft) beim Zugang zu Einkommensmöglichkeiten in der digitalen Wirtschaft zu unterstützen. Hierzu gehören die Unterstützung bei der Einbindung junger Menschen in Online-Arbeitsplattformen und die Vermittlung spezifischer Fähigkeiten (einschließlich fachlicher und sozialer Kompetenzen), die erforderlich sind, um bei der Plattformarbeit ein stabiles Einkommen zu erzielen.

- 284.** In Europa hat die IAO im Jahr 2021 eine Studie über Trends und grundsatzpolitische Maßnahmen im Zusammenhang mit der Arbeit auf digitalen Plattformen in Osteuropa veröffentlicht.⁴⁸⁴ Eine spezifischere Studie über Plattformarbeit wurde 2018 in der Ukraine⁴⁸⁵ durchgeführt, und es wurde fachliche Unterstützung bereitgestellt, um eine Informationsgrundlage für den nationalen Dialog über die Überarbeitung des Arbeitsrechts in Portugal zu bieten. Zudem wurde im Jahr 2020 eine Studie über freiberufliche Plattformarbeit in der Russischen Föderation veröffentlicht.⁴⁸⁶ In der Türkei führte die IAO zusammen mit der Stadtverwaltung von Istanbul Forschungsarbeiten zur Ermittlung der psychosozialen Risiken durch, die mit der Arbeit im Liefersektor verbunden sind.⁴⁸⁷
- 285.** In den arabischen Staaten veröffentlichte die IAO einen Bericht über die Herausforderungen und Chancen im Zusammenhang mit der Plattformarbeit in Jordanien, mit besonderem Fokus auf Online-Beschäftigten, die in den Bereichen Übersetzung, Schreiben und Multimedia tätig sind.⁴⁸⁸ Die IAO führte zudem eine Erhebung in Jordanien durch, die sich auf Beschäftigte in den Sektoren Personenbeförderung und Lieferdienste konzentrierte, wobei die Ergebnisse zu einem besseren Verständnis der sozialen Sicherheit in Bezug auf diese Beschäftigten beitrugen.

13.3. Breitere internationale Initiativen

- 286.** Multilaterale Organisationen widmen der Plattformökonomie in all ihren Dimensionen – die für die Zwecke dieses Berichts nicht alle aufgezählt werden können – große Aufmerksamkeit. Diese Bemühungen reichen von der vom Weltwirtschaftsforum durchgeführten Kartierung verschiedener Kategorien von digitaler Arbeit⁴⁸⁹ bis zu der von der Konferenz der Vereinten Nationen für Handel und Entwicklung (UNCTAD) durchgeführten Untersuchung der Chancen und Herausforderungen für Entwicklungsländer bei der Nutzung der Vorteile der datengestützten Wirtschaft.⁴⁹⁰ Forschungsarbeiten der Weltbank befassen sich ebenfalls mit eingehenden Untersuchungen, um einen umfassenden Überblick über die Merkmale der Arbeit auf Online-Plattformen zu bieten.⁴⁹¹ Ebenso hat die OECD im Rahmen verschiedener Arbeiten die sozialen und wirtschaftlichen Aus-

⁴⁸⁴ Mariya Aleksynska, *Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes and Policy Responses*, IAO-Arbeitspapier Nr. 32, 2021.

⁴⁸⁵ Mariya Aleksynska, Anastasia Bastrakova und Natalia Kharchenko, *Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives* (IAO, 2018).

⁴⁸⁶ Andrey Shevchuk und Denis Strebkov, *Freelance Platform Work in the Russian Federation: 2009–2019*, IAO-Arbeitspapier Nr. 38, 2021.

⁴⁸⁷ IAO, *Focus on Motorcycle Couriers: Psychosocial Risk Analysis in Delivery Sector Employees*, 2022.

⁴⁸⁸ IAO, *Platform Work in Jordan: Challenges and Opportunities*, 2023.

⁴⁸⁹ Weltwirtschaftsforum, *The Promise of Platform Work: Understanding the Ecosystem*, 2020.

⁴⁹⁰ UNCTAD, *Digital Economy Report 2019 – Value Creation and Capture: Implications for Developing Countries*, 2019.

⁴⁹¹ Namita Datta et al., *Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work* (Weltbank, 2023).

wirkungen von Plattformen,⁴⁹² die regulatorischen Dimensionen der Plattformarbeit im Jahr 2020,⁴⁹³ das Potenzial von Plattformgenossenschaften⁴⁹⁴ sowie die bereits in diesem Bericht erwähnten Leitvorgaben zur Steuerberichterstattung untersucht.

- 287.** Auf der regionalen Ebene wurde eine Reihe wichtiger Berichte erstellt, und – ohne dass es sich hier um eine vollständige Aufzählung handelt – ein Teil dieser Arbeit umfasst Analysen der Asiatischen Entwicklungsbank,⁴⁹⁵ des Verbands Südostasiatischer Nationen (ASEAN),⁴⁹⁶ der Interamerikanischen Entwicklungsbank,⁴⁹⁷ der Wirtschaftskommission für Lateinamerika und die Karibik⁴⁹⁸ sowie des Zentrums für Finanzregulierung und Eingliederung (Afrika).⁴⁹⁹ In Europa hat die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) umfangreiche Forschungsarbeiten durchgeführt und die Online-Ressource „Platform Economy Repository“⁵⁰⁰ eingerichtet, die Informationen über Initiativen und Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit Aktivitäten in der Plattformökonomie enthält. Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) hat Untersuchungen zu den Dimensionen des Arbeitsschutzes im Zusammenhang mit der Plattformarbeit⁵⁰¹ durchgeführt und darüber hinaus hat die Europäische Kommission Forschungsarbeiten veröffentlicht und so eine Faktenbasis für die Plattformarbeit in Europa geschaffen.⁵⁰²
- 288.** Die IAO hat ihre Führungsrolle in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie zügig auf globaler und regionaler Ebene ausgebaut und stärkt weiterhin ihre wachsende globale Forschungsgrundlage. Darüber hinaus werden in den Mitgliedstaaten und den Regionen umfangreiche Arbeiten durchgeführt, wobei die Mitgliedstaaten wichtige fachliche Unterstützung erhalten, mit der in erster Linie nationale Politikentwicklungsprozesse gefördert werden. In Anbetracht der wachsenden Zahl legislativer und nichtlegislativer Initiativen und der Tatsache, dass die Mitgliedstaaten den Fragen der menschenwürdigen Arbeit zunehmend Aufmerksamkeit widmen, ist davon auszugehen, dass diese Aktivitäten stark ausgebaut werden. Die Nachfrage nach mehr Unterstützung in Bezug auf normative rechtliche Rahmenbedingungen sowie nach breiterer fachlicher Unterstützung wird voraussichtlich zunehmen. Internationale Organisationen spielen darüber hinaus eine entscheidende Rolle bei der Entwicklung globaler und regionaler Perspektiven in Bezug auf breitere Dimensionen der Plattformökonomie und ihre wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen.

⁴⁹² OECD, *An Introduction to Online Platforms and Their Role in the Digital Transformation*, 2019.

⁴⁹³ OECD, *Regulating Platform Work in the Digital Age*, OECD Going Digital Toolkit, Kurzdossier, 2020.

⁴⁹⁴ OECD, *Platform Cooperatives and Employment: An Alternative for Platform Work*, OECD LEED Paper Nr. 2023/16, 2023.

⁴⁹⁵ Asiatische Entwicklungsbank (ADB), *Asian Economic Integration Report 2021: Making Digital Platforms Work for Asia and the Pacific*, 2021.

⁴⁹⁶ ASEAN, *ASEAN Employment Outlook: The Quest for Decent Work in Platform Economy – Issues, Opportunities and Ways Forward*, 2023.

⁴⁹⁷ Laura Ripani et al., *The Future Of Work in Latin America and the Caribbean: What Is the Impact of Automation on Employment and Wages?* (IDB, 2020).

⁴⁹⁸ Claudia Robles, Victoria Tenenbaum und Isabel Jacas, *Los desafíos de la protección social de los trabajadores de plataformas: Reflexiones para América Latina*, (CEPAL, 2023).

⁴⁹⁹ Chernay Johnson et al., *Africa's digital platforms: overview of emerging trends in the market*, Insight2Impact-Dossier, 2020.

⁵⁰⁰ Eurofound, „Platform Economy Repository“.

⁵⁰¹ Karolien Lenaerts et al., *Digital Platform Work and Occupational Safety and Health: A Review* (EU-OSHA, 2021).

⁵⁰² Maria Cesira Urzú Brancati, Annarosa Pesole and Enrique Fernández-Macías, *New Evidence on Platform Workers in Europe: Results from the Second COLLEEM Survey* (European Commission Joint Research Centre, 2020).

► Kapitel 14

Eine Norm über menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie

14.1. Die rasche Entwicklung der Plattformökonomie und Schritte zu ihrer Regulierung

- 289.** Die Entwicklung digitaler Plattformen trägt zu einem Wandel der globalen Wirtschaftslandschaft bei, da sie neue Geschäfts- und Einkommensmöglichkeiten schafft. Die durch Innovation und Vielfalt gekennzeichnete Plattformökonomie umfasst verschiedene Arten digitaler Plattformen, ist in verschiedenen Wirtschaftssektoren tätig und bietet eine Vielzahl von Geschäftsmodellen. Durch die Einführung neuer Wege zur Mobilisierung und Organisation von Arbeit bewirkt das Wachstum der Plattformökonomie weltweit eine Umgestaltung der Arbeitslandschaft. Der grenzüberschreitende Charakter vieler Aktivitäten in der Plattformökonomie geht auch mit weitreichenden Implikationen einher, die neue Herausforderungen für die Regulierung der Plattformarbeit mit sich bringen.
- 290.** Im Bericht wird darauf hingewiesen, dass Plattformarbeit Flexibilität und niedrige Einstiegshürden bietet, was für Gruppen vorteilhaft ist, die beim Zugang zum traditionellen Arbeitsmarkt oft auf Schwierigkeiten stoßen. Die Arbeit auf digitalen Plattformen bringt jedoch auch neue Herausforderungen mit sich, insbesondere durch den Einsatz von Algorithmen zur Organisation, Über oder Bewertung der Arbeit. Diese Herausforderungen stehen im Zusammenhang mit den unterschiedlichen Dimensionen der menschenwürdigen Arbeit, etwa dem Beschäftigungsstatus der Erwerbstätigen, ihrer Entlohnung und Arbeitszeit, ihrem Zugang zu sozialer Sicherheit und Arbeitsschutz, ihrer Vertretung und ihrem Zugang zu sozialem Dialog sowie Beendigung/Deaktivierung und Zugang zu Streitbeilegungsmechanismen. Dazu gehört auch der unzureichende Zugang der Beschäftigten und ihrer Vertreter zu Informationen, wie sich Algorithmen auf ihre Arbeitsbedingungen auswirken und inwieweit die Verwendung von Algorithmen zu fairen Ergebnissen führt.
- 291.** Die rasche Entwicklung der Plattformökonomie ging einher mit neuen rechtlichen Rahmen zur Behandlung der verschiedenen Dimensionen der menschenwürdigen Arbeit. Der Geltungsbereich der legislativen Interventionen, die in einer Reihe von Mitgliedstaaten der IAO angenommen wurden, befasst sich vor allem mit Arbeit, die auf oder durch Plattformen geleistet wird, die Unternehmen und Kunden mit Arbeitskräften verbinden. In diesem Zusammenhang dient die Rolle der Technologie als Vermittler durch eine mobile Anwendung oder eine Webseite dazu, sie von anderen Arten von Arbeit zu unterscheiden, die von Einzelpersonen für digitale Plattformen geleistet wird, wie etwa Management-, Sekretariats- oder Computerwartungsfunktionen. In vielen Fällen konzentrieren sich regulierende Interventionen auf ortsgebundene Plattformarbeit in den Sektoren Beförderung und Zustellung. Das Wachstum der Plattformen in anderen Sektoren, z.B. bei der Pflege-, Betreuungs- und Hausarbeit, sowie eine wachsende Zahl von Online-Beschäftigten dürfen jedoch auch nicht übersehen werden, da diese ebenfalls gemeinsame Herausforderungen aufweisen und nicht ungeschützt bleiben sollten. Einige neuere legislative Initiativen verfolgen einen umfassenden Ansatz und regulieren sowohl ortsgebundene wie auch Online-Plattformen.

14.2. Lehren aus Recht und Praxis

- 292.** Ein gemeinsamer Trend, der bei einem großen Teil der in diesem Bericht untersuchten legislativen Instrumente beobachtet werden kann, ist die Ausweitung des arbeitsrechtlichen Schutzes und der sozialen Sicherheit auf Plattformbeschäftigte, unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus, durch Gesetzgebung und Kollektivvereinbarungen, in einigen wenigen Fällen auch durch Kollektivvereinbarungen zwischen digitalen Plattformen und Selbstständigen.
- 293.** Im Rahmen dieser Überprüfung wurde auch festgestellt, dass einige Länder gesetzliche Vermutungen über das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses bei digitalen Plattformbeschäftigten eingeführt haben. Die Frage der Einstufung war Gegenstand zahlreicher Rechtsstreitigkeiten vor Gericht. In diesem Zusammenhang darf der Mangel an Einstimmigkeit bei den Betrachtungsweisen der Gerichte in Bezug auf die Frage, wie Plattformbeschäftigte eingestuft werden sollen, nicht übersehen werden. Die Rechtsprechung hat sich im Zusammenhang mit Fragen der Einstufung jedoch weitgehend an den Grundsatz des Vorrangs der Tatsachen gehalten ⁵⁰³ anstelle einer strikten Auslegung der Vertragsbedingungen.
- 294.** Im Bericht wird eine wachsende Zahl von Fällen beschrieben, in denen innovative Methoden entwickelt wurden, um einerseits Plattformbeschäftigte zusammenzuschließen und andererseits die Vertretung von Plattformen zu organisieren, und es wird auf die hilfreiche Rolle der Gewerkschaften und der Arbeitgebervertreter bei diesen Prozessen hingewiesen. Es werden auch Fälle vorgestellt, wo grundsatzpolitische und regulatorische Lösungen auf der Grundlage des sozialen Dialogs formuliert wurden.
- 295.** Aus der Überprüfung der Gesetzgebung und Praxis ⁵⁰⁴ ergeben sich einige bemerkenswerte Entwicklungen, die berücksichtigt werden sollten und folgende Maßnahmen umfassen:
- a) Bereitstellung zusätzlicher Leitlinien für die Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses;
 - b) Ausweitung des Sozialversicherungsschutzes, was in einigen Fällen Beiträge von Plattformen zur Finanzierung der sozialen Sicherheit umfassen kann;
 - c) Gewährleistung des Arbeitsschutzes für die Beschäftigten und Festlegung der entsprechenden Verantwortlichkeiten der Plattformen;
 - d) Stärkung des Regelungsrahmens für die Arbeitszeit, indem Beschäftigten, wie in einigen Fällen zu sehen, ein spezifisches Recht eingeräumt wird, sich von einer digitalen Arbeitsplattform abzumelden, und die Frage der Vergütung von Wartezeit behandelt wird;
 - e) Gewährleistung von Transparenz bei den für die Berechnung der Vergütung angewandten Parametern und – in einigen Fällen – der Art und Weise, wie die Vergütung im Verhältnis zu bestehenden Mindestlöhnen festgelegt wird;

⁵⁰³ Dies stimmt mit Absatz 9 der [Empfehlung \(Nr. 198\) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006](#), überein, wonach das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses in erster Linie auf der Grundlage von Tatsachen bestimmt werden sollte, die sich auf die Erbringung der Dienstleistungen und die Entlohnung des Beschäftigten beziehen, ungeachtet dessen, wie das Verhältnis in einer gegenseitigen vertraglichen oder sonstigen Vereinbarung, die möglicherweise zwischen den Parteien geschlossen worden ist, charakterisiert wird.

⁵⁰⁴ Wie bereits an früherer Stelle dieses Dokuments erwähnt, wird der Begriff „Gesetzgebung“/„legislative Instrumente“/„Rechtsvorschriften“ in diesem Bericht im weiteren Sinne des Wortes verwandt und beinhaltet Gesetze, Verordnungen, Richtlinienensammlungen und andere Rechtsinstrumente. Er bezieht sich auch auf Kollektivvereinbarungen und Gerichtsentscheidungen, die für dieses Thema von Relevanz sind.

- f) Festlegung von Regeln für die Deaktivierung oder Suspendierung von Konten der Beschäftigten oder von Arbeitsverhältnissen;
- g) Festlegung von Mindestanforderungen für die Offenlegung von Bedingungen, die für Plattformbeschäftigte Geltung haben;
- h) Bereitstellung zugänglicher und angemessener Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten unter besonderer Berücksichtigung der Merkmale und des grenzüberschreitenden Charakters der Plattformarbeit;
- i) Klärung der Rechte beim Schutz der Daten der Beschäftigten und der Bedingungen für die Nutzung der Daten der Beschäftigten durch Plattformen.

296. Ein wichtiges übergreifendes Thema ist die Verwendung von Algorithmen. Einige Regelungen verlangen mehr Transparenz bei der Verwendung von Algorithmen für die Zuweisung von Arbeitsaufgaben, der Berechnung und Zahlung von Vergütung und der Frage, wie Beendigungs- und Deaktivierungsentscheidungen getroffen werden. Es wurden auch Maßnahmen getroffen, um Diskriminierung zu verbieten, die Folge der Verwendung von Algorithmen ist. Einige Länder haben außerdem zusätzliche Schutzmaßnahmen eingeführt, die eine Aufsicht über Entscheidungen, die sich aus der Verwendung von Algorithmen ergeben, durch einen Menschen verlangen, und gewährleisten, dass Arbeitnehmervertreter in diesem Bereich Informationen erhalten und konsultiert werden.

297. Schließlich hat dieser Bericht auch gezeigt, wie einige Länder Maßnahmen ergriffen haben, um die Einhaltung bestehender Rechtsvorschriften zu verbessern, was wiederum die Formalisierung von Arbeitsplätzen und Tätigkeiten sowie einen fairen Wettbewerb fördern kann, wobei die Rückverfolgbarkeit digitaler Tätigkeiten möglicherweise einen wichtigen Vorteil in diesem Bereich darstellt. Die Registrierung und Zulassung von Plattformen sowie Mindestmeldeanforderungen können hierbei eine wichtige Rolle spielen, was sich auch in der Gesetzgebung einiger Länder widerspiegelt.

14.3. Warum ist eine Norm erforderlich?

298. Die vom Amt durchgeführte Analyse normativer Lücken bei der menschenwürdigen Arbeit in der Plattformökonomie, die dem Verwaltungsrat im März 2023 vorgelegt wurde, hat gezeigt, in welchem Umfang in den vorhandenen internationalen Arbeitsnormen Lücken bestehen. In Kapitel 3 des Berichts wurden Lücken im persönlichen Geltungsbereich der internationalen Arbeitsnormen und thematische Lücken behandelt, die dadurch entstehen, dass einige Merkmale der Plattformarbeit in den bestehenden Normen nicht vollständig berücksichtigt werden. Was den persönlichen Anwendungsbereich betrifft, so wurden Lücken bei der Anwendbarkeit einiger Normen auf Selbstständige ermittelt, die gemäß ihrer vertraglichen Einstufung einen großen Teil der Erwerbstätigen, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, ausmachen. Darüber hinaus wurden verschiedene thematische Lücken identifiziert, darunter solche, die sich auf die Auswirkungen von Algorithmen auf die Arbeitsbedingungen und den grenzüberschreitenden Charakter eines Teils der Plattformarbeit beziehen. Somit sind normative Maßnahmen erforderlich, um die Lücken in bestehenden internationalen Arbeitsnormen zu schließen und menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie zu gewährleisten.

299. Der Erlass neuer Rechtsvorschriften zeigt auch, dass sich die nationalen Rechtsrahmen rasch weiterentwickeln. Hinzu kommt, dass den nationalen Gesetzgebern in mehreren Mitgliedstaaten derzeit Gesetzesentwürfe vorliegen. Dadurch steigt die Nachfrage nach fachlicher Unterstützung durch das IAA und es wird deutlich, wie wichtig es ist, über eine spezielle Norm zu verfügen, die bei nationalen Initiativen als Informationsgrundlage und Orientierungshilfe dienen kann.

- 300.** Das Amt ist der Ansicht, dass im neuen Instrument bzw. in neuen Instrumenten daran erinnert werden sollte, dass internationale Arbeitsnormen auf alle Arbeitnehmer anzuwenden sind und Erwerbstätige, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, einschließen sollten, sofern nichts anderes bestimmt ist, wobei zu betonen ist, dass die Besonderheiten der Arbeit auf oder über Plattformen es erfordern, dass diese bestehenden Normen durch spezielle Normen für die Plattform-erwerbstätigen ergänzt werden.
- 301.** Das Amt ist der Ansicht, das neue Instrument bzw. die neuen Instrumente sollten außerdem:
- a) anerkennen, dass Online- und ortsgebundenen Plattformen gemeinsame Merkmale aufweisen, die für eine gemeinsame Reihe von Grundsätzen in einem Instrument geeignet sind;
 - b) Erwerbstätige unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus erfassen, jedoch anerkennen, dass es für Erwerbstätige mit unterschiedlichem Beschäftigungsstatus möglicherweise unterschiedliche Wege gibt, um ihre Rechte zu verwirklichen;
 - c) anerkennen, dass digitalen Plattformen eine wichtige Rolle bei der Gewährleistung menschenwürdiger Arbeit für Plattform-erwerbstätige zukommt, unabhängig von ihrem Status als Arbeitgeber oder als Vertragsinstanz außerhalb eines Arbeitsverhältnisses;
 - d) einen klaren Rahmen bereitstellen, um neue und spezifische Herausforderungen für menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie anzugehen, insbesondere beim Einsatz von Technologien, die sich auf die Arbeitsbedingungen auswirken, etwa die Verwendung von Algorithmen zur Organisation, Überwachung oder Bewertung der Plattformarbeit;
 - e) die Suspendierung oder Beendigung von Arbeitsverhältnissen und die Deaktivierung von Konten sowie den Schutz der personenbezogenen Daten von Erwerbstätigen behandeln;
 - f) die speziellen Fragen im Zusammenhang mit dem grenzüberschreitenden Charakter der Plattformarbeit angehen, einschließlich des grenzüberschreitenden Charakters von Streitigkeiten;
 - g) den Mitgliedstaaten ein gewisses Maß an Flexibilität bei der Festlegung von Schutzmaßnahmen einräumen, die in Gesetzgebung und Praxis mit den innerstaatlichen Bedingungen und den internationalen Arbeitsnormen im Einklang stehen;
 - h) das dynamische Wesen der Plattformarbeit anerkennen und Möglichkeiten für zukünftige Anpassungen der Norm schaffen, um auf rasche technologische Entwicklungen zu reagieren;
 - i) die Rolle des dreigliedrigen sozialen Dialogs bei der Festlegung angemessener Rechtsvorschriften und die Rolle der Sozialpartner bei der Erzielung von Kollektivvereinbarungen betonen, während eine effektive Vertretung der betreffenden Erwerbstätigen und Plattformen gewährleistet wird.
- 302.** Das Amt empfiehlt, das neue Instrument bzw. die neuen Instrumente sollten sowohl für ortsgebundene wie für Online-Plattformen Geltung besitzen. Trotz ihrer Unterschiede weisen beide gemeinsame Lücken beim Schutz der Erwerbstätigen auf, und daher scheint ein gemeinsames Bündel von Standardschutzmaßnahmen sinnvoll zu sein. Die Behandlung beider Arten von Plattformen würde eine einheitliche Anwendung von Normen auf allen Plattformen ermöglichen, auch unter Berücksichtigung der grenzüberschreitenden Dimension der Plattformarbeit, und so würden gleiche Wettbewerbsbedingungen gefördert und ein Beitrag zu fairem Wettbewerb und harmonisierten Arbeitspraktiken geleistet.
- 303.** Wie bereits an früherer Stelle in diesem Bericht bei der Analyse von Lücken erwähnt, gilt eine Reihe internationaler Arbeitsnormen für Selbstständige ebenso wie für abhängig Beschäftigte,

und hinzukommt, dass die in diesem Bericht ermittelten thematischen Lücken auf beide Gruppen zutreffen. Das Amt empfiehlt, dass das neue Instrument bzw. die neuen Instrumente sowohl auf abhängig Beschäftigte als auch auf Selbstständige anwendbar sein sollte. Da ein größerer Teil der Erwerbstätigen, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, auf Selbstständige entfällt, würde ihr Ausschluss aus einer Norm viele Erwerbstätige ungeschützt lassen. Der Text sollte inklusiv formuliert werden, um die Merkmale beider Kategorien von Erwerbstätigen zu berücksichtigen. Das Instrument bzw. die Instrumente müssten auch Sicherheitsmechanismen enthalten, um sicherzustellen, dass Plattformwerkerwerbstätige, die abhängig Beschäftigte sind, über einen Schutz verfügen, der nicht weniger günstig ist als der von Beschäftigten in einem Arbeitsverhältnis allgemein. Dieser Ansatz priorisiert Inklusivität, Einfachheit und eine einheitliche Anwendung der Arbeitsnormen.

- 304.** Es ist gängige Praxis der Internationalen Arbeitskonferenz, ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung zum selben Gegenstand oder eine eigenständige Empfehlung anzunehmen, die für Mitgliedstaaten unverbindliche Leitlinien enthält. Die Konferenz hat auch ein Instrument angenommen, das innerhalb desselben Instruments sowohl verbindliche Bestimmungen als auch Bestimmungen enthält, die eine Orientierungshilfe bieten.⁵⁰⁵ Was die menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie betrifft, so könnte ein einziges Instrument verbindliche Bestimmungen enthalten, die die Grundsätze, Rechte und Pflichten widerspiegeln, die für alle Erwerbstätigen, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, anwendbar sind, da sie auf die zentralen Aspekte der menschenwürdigen Arbeit in der Plattformökonomie eingehen; weitere Bestimmungen, die eine Orientierungshilfe bieten, würden sich mit bestimmten Details der Umsetzung der Grundsätze, Rechten und Pflichten oder mit Aspekten befassen, die für verbindliche Normen noch nicht reif sind oder für unverbindliche Normen besser geeignet sind.

Das Potenzial für vereinfachte und beschleunigte Verfahren zur Änderung des künftigen Instruments bzw. der künftigen Instrumente

- 305.** Die rasche Entwicklung der Plattformökonomie und der technologische Fortschritt lassen neue Geschäftsmöglichkeiten und die Entwicklung von Geschäftsmodellen erahnen, die im Bereich der menschenwürdigen Arbeit unweigerlich zu neuen Herausforderungen führen werden. Die Technologie ist zwar ein zentrales Merkmal bei der Organisation von Arbeit auf oder über Plattformen, ihr rascher Wandel sollte Bemühungen mit dem Ziel, Herausforderungen im Bereich der menschenwürdigen Arbeit anzugehen, jedoch nicht hemmen. Es unterstreicht vielmehr, wie wichtig es ist, diesen Fragen besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Das Amt ist der Ansicht, dass die besonderen Merkmale der Plattformökonomie wegen ihrer raschen Entwicklung eine ständige Überprüfung erfordern. Ein Instrument könnte ein vereinfachtes und beschleunigtes Verfahren für die Änderung von Bestimmungen im Zusammenhang mit spezifischen Fragen enthalten, um seine andauernde Relevanz im Licht von technologischen, regulatorischen oder operativen Entwicklungen im Bereich von Arbeit auf oder über digitale Plattformen sicherzustellen. Der Fragebogen enthält eine Frage zu diesem Thema.

Der Fragebogen

- 306.** Der Zweck des Fragebogens im Anhang zu diesem Bericht ist es, Auffassungen zu Inhalt und Struktur einer Norm (oder von Normen) einzuholen, in denen die menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie behandelt wird.

⁵⁰⁵ Namentlich das [Seearbeitsübereinkommen, 2006, in der abgeänderten Fassung \(MLC, 2006\)](#).

- 307.** Der Fragebogen ist thematisch nach Sachgebieten gegliedert, damit die Mitgliedstaaten prüfen können, was Gegenstand von verpflichtenden Bestimmungen sein könnte, die allgemeine, auf alle Erwerbstätigen, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, anzuwendende Grundsätze widerspiegeln würden, und von Bestimmungen, die in diesen thematischen Sachgebieten eine Orientierungshilfe bieten würden.
- 308.** Die vorgeschlagene Struktur des Fragebogens sollte für den Normensetzungsprozess vorteilhaft sein. Ein thematisches Vorgehen würde die Verhandlungen im Verlauf der zwei Beratungen auf der Konferenz erleichtern, da Delegierte die verschiedenen Elemente der Regulierung in jedem Themenbereich in umfassender Weise behandeln können.
- 309.** Die Antworten auf den Fragebogen werden in einen zweiten Bericht einfließen, der zusätzlich zu diesem Bericht die Grundlage für die erste Beratung über den Normsetzungsgegenstand auf der Konferenz im Juni 2025 und die zweite Beratung im Juni 2026 im Hinblick auf die Annahme des Instruments bzw. der Instrumente bilden wird.

► Fragebogen

Wie in der Einleitung zu diesem Bericht festgestellt, beschloss der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes auf seiner 347. Tagung (März 2023), einen Normensetzungsgegenstand zur menschenwürdigen Arbeit in der Plattformökonomie (zweimalige Beratung) auf die Tagesordnung der 113. Tagung (Juni 2025) zu setzen.¹

Die Regierungen werden gebeten, nach Beratung mit den maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden durch die Beantwortung dieses Fragebogens ihre Auffassungen zu Form, Umfang und Inhalt der künftigen Normen darzulegen. Die Antworten sind zu begründen und es ist anzugeben, welche Verbände befragt worden sind. Die Regierungen werden zudem daran erinnert, wie wichtig es ist, sicherzustellen, dass alle relevanten Abteilungen oder Ministerien, die Aufsichts- oder andere Funktionen im Zusammenhang mit der Plattformökonomie haben, bei der Beantwortung dieses Fragebogens einbezogen werden.

Damit das Amt die Antworten auf diesen Fragebogen berücksichtigen kann, werden die Regierungen gebeten, ihre Antworten bis spätestens 31. August 2024 an das Amt zu übermitteln.

Der Fragebogen enthält vier mögliche Formen von Instrumenten, die angenommen werden könnten: ein Übereinkommen, eine Empfehlung, ein Übereinkommen mit einer ergänzenden Empfehlung oder ein Übereinkommen mit verbindlichen Bestimmungen und Bestimmungen, die als Orientierungshilfe dienen würden.

Die Fragen sind in thematische Bereiche unterteilt. Jeder Themenbereich umfasst sowohl Fragen zu Bestimmungen, die als verbindlich angesehen werden können, als auch Fragen zu Bestimmungen, die als Orientierungshilfe betrachtet werden können. Die Bestimmungen, die als verbindlich angesehen werden können, würden Grundsätze, Rechte und Pflichten widerspiegeln, die für alle Erwerbstätigen, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, gelten, da sie Kernaspekte der menschenwürdigen Arbeit in der Plattformökonomie betreffen. Die Bestimmungen, die als Orientierungshilfe betrachtet werden können, würden sich mit spezifischen Details der Umsetzung der Grundsätze, Rechte und Pflichten oder mit Aspekten befassen, die entweder noch nicht reif für verbindliche Normen sind oder besser im Rahmen nicht verbindlicher Normen behandelt werden sollten. Die Regierungen werden daher gebeten, nicht nur zum Inhalt der möglichen Bestimmungen Stellung zu nehmen, sondern auch zu der Frage, ob diese verbindlich sein oder als Orientierungshilfe dienen sollten.

Die Struktur des Fragebogens schränkt in keiner Weise das Recht der Internationalen Arbeitskonferenz ein, über die am besten geeignete Form des Instruments bzw. der Instrumente zu entscheiden.

Darüber hinaus werden in dem Fragebogen die Auffassungen der Mitgliedstaaten zu der Frage eingeholt, ob im Instrument bzw. in den Instrumenten ein vereinfachtes und beschleunigtes Verfahren zur Abänderung spezifischer Bestimmungen vorgesehen werden sollte, um angesichts technologischer, regulatorischer oder betrieblicher Entwicklungen, die sich auf die Arbeit auf oder über digitale Arbeitsplattformen auswirken, ihre anhaltende Relevanz sicherzustellen. Sollte dies Unterstützung finden, würde das Amt vor der ersten Beratung durch die Konferenz detailliertere Informationen über die mögliche Gestaltung eines Änderungsverfahrens für diesen Zweck vorbereiten.

Den Befragten wird nahegelegt, den Fragebogen nach Möglichkeit in elektronischer Form auszufüllen und ihre Antworten an platformeconomy@ilo.org zu senden. Die Befragten können ihre Antworten auch in Papierform an die Hauptabteilung Arbeitsbedingungen und Gleichstellung (WORKQUALITY) des Internationalen Arbeitsamtes in Genf übermitteln.

¹ GB.347/PV(Rev.), Abs. 876.

I. Form des internationalen Instruments bzw. der internationalen Instrumente

1. Sollte die Internationale Arbeitskonferenz ein Instrument bzw. Instrumente zur menschenwürdigen Arbeit in der Plattformökonomie annehmen?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

2. Falls ja, sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente die Form erhalten:

- a) eines Übereinkommens?

☐

- b) einer Empfehlung?

☐

- c) eines Übereinkommens mit einer ergänzenden Empfehlung?

☐

- d) eines Übereinkommens mit verbindlichen Bestimmungen und Bestimmungen, die als Orientierungshilfe dienen?

☐

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

II. Präambel

3. Sollte in der Präambel des Instruments bzw. der Instrumente anerkannt werden, dass das Wachstum der Plattformökonomie, insbesondere die Ausweitung digitaler Arbeitsplattformen, mehr Möglichkeiten für die Schaffung von Arbeitsplätzen und Arbeitseinkommen sowie für die Unternehmens- und Geschäftsentwicklung geschaffen hat, während gleichzeitig festzustellen ist, dass es die Art und Weise, wie Arbeit organisiert und ausgeführt wird, erheblich verändert, was Herausforderungen für die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit in der Plattformökonomie mit sich bringt?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

4. Sollte in der Präambel des Instruments bzw. der Instrumente daran erinnert werden, dass die internationalen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen für alle Arbeitnehmer gelten und Erwerbstätige, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, einschließen sollten, soweit nichts anderes bestimmt ist?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

5. Sollte in der Präambel des Instruments bzw. der Instrumente hervorgehoben werden, dass die Besonderheiten der Arbeit auf oder über digitale Arbeitsplattformen es wünschenswert erscheinen lassen, die allgemeinen Normen durch spezielle Normen für Erwerbstätige, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, zu ergänzen, um ihnen die uneingeschränkte Wahrnehmung ihrer Rechte zu ermöglichen und einen fairen Wettbewerb zu fördern?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

6. Sollte in der Präambel des Instruments bzw. der Instrumente die Bedeutung der Auswirkungen des Einsatzes von Algorithmen für die Organisation, Überwachung und Bewertung der Arbeit auf oder über digitale Arbeitsplattformen auf die Arbeitsbedingungen anerkannt werden?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

7. Sollten weitere Erwägungen in die Präambel des Instruments bzw. der Instrumente aufgenommen werden?

☐ Ja ☐ Nein

Bitte näher ausführen.

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

III. Definitionen

8. Sollte der Begriff „digitale Arbeitsplattform“ im Sinne des Instruments bzw. der Instrumente eine natürliche oder juristische Person bezeichnen, die durch digitale Werkzeuge wie eine Webseite oder eine mobile Anwendung eine Dienstleistung bereitstellt, die die Ausführung von Arbeit durch eine Person gegen Vergütung beinhaltet, unabhängig davon, ob diese Arbeit online (digitale Online-Arbeitsplattformen) oder an einem bestimmten geografischen Ort (ortsgebundene digitale Arbeitsplattformen) erbracht wird?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

9. Sollte der Begriff „Vermittler“ im Sinne des Instruments bzw. der Instrumente eine natürliche oder juristische Person bezeichnen, die auf oder über eine digitale Arbeitsplattform Zugang zu Arbeit ermöglicht, sei es durch Unterauftragsvergabe oder auf sonstige Weise?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

10. Sollte der Begriff „Erwerbstätiger, der auf oder über eine digitale Plattform arbeitet“ (kurz „Plattformerwerbstätiger“) im Sinne des Instruments bzw. der Instrumente jede Person bezeichnen, die beschäftigt oder beauftragt wird, um auf oder über eine digitale Arbeitsplattform zu arbeiten,² unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus oder davon, ob sie die Arbeit formell oder informell verrichtet?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

11. Sollte der Begriff „Vergütung“ im Sinne des Instruments bzw. der Instrumente die finanzielle Entschädigung bezeichnen, die einem Plattformerwerbstätigen unabhängig von seinem Beschäftigungsstatus als Gegenleistung für die Arbeit, die er auf oder über eine digitale Arbeitsplattform leistet, zu zahlen ist?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

12. Sollte der Begriff „Arbeitszeit“ im Sinne des Instruments bzw. der Instrumente die Zeit bezeichnen, in der Plattformerwerbstätige einer digitalen Arbeitsplattform zur Verfügung stehen, einschließlich der Zeit, während der sie auf Arbeitsaufträge warten?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

13. Sollte in dem Instrument bzw. sollten in den Instrumenten andere Begriffe definiert werden? Falls ja, bitte näher ausführen.

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

IV. Zweck und Geltungsbereich

14. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente gelten für:

a) alle digitale Arbeitsplattformen?

☐ Ja ☐ Nein

² Die Arbeit auf oder über eine digitale Arbeitsplattform umfasst ein breites Spektrum von Tätigkeiten, die mithilfe eines digitalen Vermittlungswerkzeugs wie einer Webseite oder einer mobilen Anwendung ausgeführt werden. Dazu gehört beispielsweise die Arbeit über Mitfahr-Apps und die Arbeit auf Mikroaufgaben-Plattformen. Die vermittelnde Rolle der Technologie dient dazu, sie von anderen Formen der Arbeit zu unterscheiden, die von Einzelpersonen für digitale Arbeitsplattformen ausgeführt werden, wie etwa Büroarbeit.

- b) alle Erwerbstätigen, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

15. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass jedes Mitglied zum Zeitpunkt der Ratifizierung und nach Beratung mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und, sofern vorhanden, Verbänden, die digitale Arbeitsplattformen und Plattform-erwerbstätige vertreten, Folgendes beim Auftreten besonderer Probleme von erheblicher Bedeutung von der Anwendung aller oder eines Teils seiner Bestimmungen ausschließen kann:

- a) begrenzte Kategorien digitaler Arbeitsplattformen?

☐ Ja ☐ Nein

- b) begrenzte Kategorien von Erwerbstätigen, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

16. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass jedes Mitglied Maßnahmen ergreifen sollte, um sicherzustellen, dass Erwerbstätige, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, die sich in einem Arbeitsverhältnis befinden, bei der Umsetzung seiner Bestimmungen einen Schutz genießen, der nicht weniger günstig ist als der Schutz, den Erwerbstätige in einem Arbeitsverhältnis im Allgemeinen genießen?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

V. Materieller Inhalt des Instruments bzw. der Instrumente

A. Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

Verbindliche Bestimmungen

17. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass jedes Mitglied Maßnahmen ergreifen sollte, um sicherzustellen, dass Erwerbstätige, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in Anspruch nehmen können, namentlich:

- a) die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen;

☐ Ja ☐ Nein

- b) die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit;

☐ Ja ☐ Nein

- c) die effektive Abschaffung der Kinderarbeit;
☐ Ja ☐ Nein
- d) die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf;
☐ Ja ☐ Nein
- e) ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld?
☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

B. Arbeitsschutz

Verbindliche Bestimmungen

- 18.** Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass jedes Mitglied digitale Arbeitsplattformen verpflichten sollte, geeignete und dem Grad ihrer Kontrolle angemessene Schritte zu unternehmen, um Unfälle und Gesundheitsschäden zu verhüten, die infolge, im Zusammenhang mit oder bei der Arbeit entstehen, indem sie die physischen und psychosozialen Risiken bewerten und angemessene Präventions- und Kontrollmaßnahmen ergreifen?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

- 19.** Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass jedes Mitglied geeignete Maßnahmen ergreifen sollte, um sicherzustellen, dass:

- a) die für die Durchführung von Arbeiten auf oder über digitale Arbeitsplattformen eingesetzte Ausrüstung keine Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von Erwerbstätigen, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, mit sich bringt;

☐ Ja ☐ Nein

- b) Erwerbstätige, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, angemessene Informationen und eine Ausbildung über den Arbeitsschutz erhalten;

☐ Ja ☐ Nein

- c) Erwerbstätige, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, das Recht haben, sich von einer Arbeitssituation zu entfernen, wenn diese ihrer Ansicht nach eine unmittelbare und ernste Gefahr für ihr Leben oder ihre Gesundheit darstellt;

☐ Ja ☐ Nein

- d) Erwerbstätige, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, einem Vertreter der digitalen Arbeitsplattform jeden Sachverhalt melden, von dem sie mit hinreichendem Grund annehmen, dass er eine unmittelbare und ernste Gefahr für ihr Leben oder ihre Gesundheit darstellt;

☐ Ja ☐ Nein

- e) angemessene persönliche Schutzkleidung und Schutzausrüstung, die erforderlich ist, wenn sich Gefahren nicht auf andere zumutbare Weise verhüten oder bekämpfen lassen, von der digitalen Arbeitsplattform unentgeltlich für den Erwerbstätigen bereitgestellt wird?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

20. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass Erwerbstätige, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, bei der Ausübung ihrer Tätigkeit die vorgeschriebenen Arbeitsschutzmaßnahmen einhalten und an der Erfüllung der den digitalen Arbeitsplattformen auferlegten Verpflichtungen für den Arbeitsschutz mitwirken sollten?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

21. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass, wenn der Schutz von Erwerbstätigen, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten nicht durch bestehende Systeme der sozialen Sicherheit gewährleistet ist, jedes Mitglied digitaler Arbeitsplattformen verpflichtet sollte, solch einen Schutz auf Plattformernerwerbstätige, die sie beschäftigen oder beauftragen, auszuweiten?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

Orientierungshilfe

22. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder digitaler Arbeitsplattformen nahelegen sollten, Erwerbstätigen, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, in einer an die Art der ausgeführten Arbeit angepassten Weise Zugang zu sanitären Einrichtungen und Trinkwasser zu gewähren?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

C. Gewalt und Belästigung

Verbindliche Bestimmungen

23. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass jedes Mitglied im Einklang mit dem Recht aller Menschen auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung, wie im Übereinkommen (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019, anerkannt, geeignete Maßnahmen ergreifen sollte, um Erwerbstätige, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, vor Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt wirksam zu schützen, auch vor geschlechtsspezifischer Gewalt und

Belästigung und gegebenenfalls Gewalt und Belästigung mit Beteiligung Dritter wie Kunden und Mandanten, auch wenn es sich um online verübte Gewalt und Belästigung handelt?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

D. Beschäftigungsförderung

Verbindliche Bestimmungen

24. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass jedes Mitglied im Einklang mit dem Ziel voller, produktiver und frei gewählter Beschäftigung, wie im Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, festgelegt, es zu einem Ziel seiner innerstaatlichen Politik machen sollte, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze zu fördern und die berufliche Entwicklung und Qualifizierung in der Plattformökonomie zu unterstützen?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

Orientierungshilfe

25. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung im Hinblick auf Qualifizierung und übertragbare Kompetenzen für Erwerbstätige, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, fördern sollten, damit diese in den Genuss menschenwürdiger Arbeit kommen, ihre Beschäftigungsaussichten verbessern und auf veränderte Technologien und Arbeitsmarktbedingungen reagieren können?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

26. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder Maßnahmen zum Abbau von Hindernissen für benachteiligte Gruppen bei der Arbeit auf oder über digitale Arbeitsplattformen fördern sollten?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

E. Das Arbeitsverhältnis

Verbindliche Bestimmungen

27. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass jedes Mitglied basierend auf dem Grundsatz des Vorrangs der Tatsachen, wie in der Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006, dargelegt, und unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Arbeit auf oder über digitale Arbeitsplattformen Maßnahmen ergreifen sollte, um die angemessene Einstu-

fung von Erwerbstätigen, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, in Bezug auf das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses sicherzustellen? ³

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

28. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die von den Mitgliedern ergriffenen Maßnahmen zur Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses echte zivil- und handelsrechtliche Beziehungen nicht beeinträchtigen und gleichzeitig sicherstellen sollten, dass Erwerbstätige, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, die sich in einem Arbeitsverhältnis befinden, über den ihnen zustehenden Schutz verfügen?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

Orientierungshilfe

29. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder den Geltungsbereich der einschlägigen Rechtsvorschriften in angemessenen Zeitabständen überprüfen und bei Bedarf klären und anpassen sollten, um die angemessene Einstufung von Erwerbstätigen, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, in Bezug auf das Arbeitsverhältnis in der sich wandelnden Arbeitswelt sicherzustellen?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

F. Der Einsatz von Vermittlern

Verbindliche Bestimmungen

30. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass jedes Mitglied Maßnahmen ergreifen sollte, um sicherzustellen, dass dort, wo der Einsatz von Vermittlern zulässig ist, deren Tätigkeiten angemessen reguliert werden und die jeweiligen Verantwortlichkeiten von digitalen Arbeitsplattformen und Vermittlern, auch in Bezug auf den Arbeitsschutz sowie die Zahlung von Vergütung und Sozialversicherungsbeiträgen, im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis festgelegt und zugewiesen werden sollten?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

³ Der Grundsatz des Vorrangs der Tatsachen ist in Absatz 9 der Empfehlung Nr. 198 dargelegt, wonach die Feststellung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses „in erster Linie auf der Grundlage von Tatsachen bestimmt werden [sollte], die sich auf die Erbringung der Dienstleistungen und die Entlohnung des Beschäftigten beziehen, ungeachtet dessen, wie das Verhältnis in einer gegenteiligen vertraglichen oder sonstigen Vereinbarung, die möglicherweise zwischen den Parteien geschlossen worden ist, charakterisiert wird“.

G. Vergütung und Arbeitszeit

Verbindliche Bestimmungen

31. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass jedes Mitglied Maßnahmen ergreifen sollte, um sicherzustellen, dass die den Erwerbstätigen, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, zu zahlende Vergütung:

a) angemessen ist und, soweit angezeigt, einen fairen aufgabenbezogenen Vergütungssatz enthält;

☐ Ja ☐ Nein

b) regelmäßig, in gesetzlichem Zahlungsmittel und in voller Höhe gemäß den vertraglichen Verpflichtungen, innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Kollektivvereinbarungen gezahlt und nicht unrechtmäßig zurückgehalten wird?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

32. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass bei der Beurteilung der Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften oder Kollektivvereinbarungen über die Höhe der Vergütung Folgendes nicht als Teil der dem Erwerbstätigen, der auf oder über digitale Plattformen arbeitet, zu zahlenden Vergütung betrachtet wird:

a) alle Ausgaben oder sonstige Kosten, die für die Durchführung der Arbeit notwendig sind;

☐ Ja ☐ Nein

b) Trinkgelder und sonstige Zuwendungen?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

33. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass jedes Mitglied dafür sorgen sollte, dass digitale Arbeitsplattformen nur unter den Bedingungen und in dem Umfang, die in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften vorgeschrieben oder in Kollektivvereinbarungen festgelegt sind, Abzüge von der Vergütung von Plattformarbeiter*innen vornehmen dürfen und es ihnen untersagt sein sollte, Plattformarbeiter*innen direkt oder indirekt ganz oder teilweise Gebühren oder Kosten in Rechnung zu stellen?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

34. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass jedes Mitglied digitale Arbeitsplattformen verpflichten sollte, Plattformarbeiter*innen regelmäßig genaue und leicht verständliche Informationen über ihre Vergütung und etwaige Abzüge zur Verfügung zu stellen?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Doppelklicken für die Eingabe von Kommentaren

35. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass jedes Mitglied Maßnahmen ergreifen sollte, um im Einklang mit innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Kollektivvereinbarungen einen angemessenen Schutz von Erwerbstätigen, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, in Bezug auf Folgendes sicherzustellen:

- a) Arbeitszeit;
☐ Ja ☐ Nein
- b) Ruhepausen;
☐ Ja ☐ Nein
- c) tägliche und wöchentliche Ruhezeiten?
☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

Orientierungshilfe

36. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder Maßnahmen ergreifen sollten, um sicherzustellen, dass die an Erwerbstätige, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, zu zahlende Vergütung mindestens dem gesetzlich festgelegten oder ausgehandelten Mindestlohn entspricht und die, sofern vorhanden, nach der gleichen Methode berechnet wird wie für Erwerbstätige in einer vergleichbaren Situation?

- ☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

37. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder eine Orientierungshilfe für die Zahlung von Trinkgeldern und sonstigen Zuwendungen bereitstellen sollten, um sicherzustellen, dass Erwerbstätige, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, diese erhalten?

- ☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

38. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder eine Methode zur Bestimmung der Vergütung festlegen sollten, die Erwerbstätigen, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, für Zeiträume zu zahlen ist, in denen sie der Plattform zur Verfügung stehen und auf Arbeitsaufträge warten?

- ☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

39. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder Maßnahmen ergreifen sollten, die es Erwerbstätigen, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, ermöglichen, einen Arbeitsauftrag abzulehnen oder sich von einer digitalen Arbeitsplattform abzumelden, wenn sie nicht für Arbeitsaufträge zur Verfügung stehen, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

H. Einfluss des Einsatzes von Algorithmen auf die Arbeitsbedingungen

Verbindliche Bestimmungen

40. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass jedes Mitglied digitale Arbeitsplattformen verpflichten sollte, Plattformarbeiter vor ihrer Beschäftigung oder Beauftragung sowie ihre Vertreter oder repräsentative Arbeitnehmerverbände und, sofern vorhanden, Verbände, die Plattformarbeiter vertreten, über den Einsatz von Algorithmen zur Organisation, Überwachung und Bewertung der Arbeit und über das Ausmaß, in dem dieser Einsatz die Arbeitsbedingungen von Plattformarbeitern beeinflusst, zu informieren?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

41. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass jedes Mitglied digitale Arbeitsplattformen verpflichten sollte, sicherzustellen, dass der Einsatz von Algorithmen:

a) keine direkte oder indirekte Diskriminierung zur Folge hat, auch nicht in Bezug auf den Zugang zu Arbeit auf oder über digitale Arbeitsplattformen und die Festsetzung der Vergütung;

☐ Ja ☐ Nein

b) sich nicht nachteilig auf die Sicherheit und Gesundheit von Plattformarbeitern, einschließlich der Gefahr von arbeitsbedingten Unfällen und psychosozialen Risiken, auswirkt?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

42. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass jedes Mitglied sicherstellen sollte, dass Erwerbstätige, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, ohne übermäßige Verzögerung einen wirksamen Zugang zu einer Überprüfung durch Menschen von Entscheidungen haben, die von einem Algorithmus getroffen wurden und sich auf ihre Arbeitsbedingungen auswirken, insbesondere wenn sie zu einer Suspendierung oder Deaktivierung ihres Kontos oder zur Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses führen?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

Orientierungshilfe

43. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass in Fällen, in denen die Auswirkungen des Einsatzes von Algorithmen auf die Arbeitsbedingungen von Erwerbstätigen, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, nicht durch eine Kollektivvereinbarung abgedeckt sind, ein solcher Einsatz der vorherigen Bewilligung durch die zuständige Stelle unterliegen sollte?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

44. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder digitalen Arbeitsplattformen nahelegen sollten, eine regelmäßige Überwachung und Bewertung der Auswirkungen des Einsatzes von Algorithmen auf die Arbeitsbedingungen von Erwerbstätigen, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, sowie die Anwendung aller erforderlichen Korrekturmaßnahmen in Zusammenarbeit mit Vertretern der Plattformerwerbstätigen oder repräsentativen Arbeitnehmerverbänden und, sofern vorhanden, Verbänden, die Plattformerwerbstätigen vertreten, sicherzustellen?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

45. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente betonen, wie wichtig es ist, in jeder Information, Kollektivvereinbarung oder vorherigen Bewilligung zumindest die folgenden Elemente zu berücksichtigen, wie in den Fragen 40 und 44 erwähnt:

- a) die wichtigsten beim Einsatz von Algorithmen berücksichtigten Parameter, die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen haben, und ihre relative Bedeutung;

☐ Ja ☐ Nein

- b) das Ausmaß des Eingriffs durch Menschen, sofern vorhanden, in den Entscheidungsprozess;

☐ Ja ☐ Nein

- c) jede betreffend a) oder b) vorgenommene spätere Änderung?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

I. Schutz personenbezogener Daten von Erwerbstätigen, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten

Verbindliche Bestimmungen

46. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass jedes Mitglied wirksame und angemessene Garantien für die Erhebung, Speicherung, Nutzung, Verarbeitung und Weitergabe personenbezogener Daten von Erwerbstätigen, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, festlegt?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

47. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass jedes Mitglied digitale Arbeitsplattformen verpflichten sollte, sicherzustellen, dass personenbezogene Daten von Plattform-erwerbstätigen nur in dem Umfang erhoben, verarbeitet und genutzt werden, der für die ordnungsgemäße Durchführung des Arbeitsverhältnisses zwingend notwendig oder durch die innerstaatliche Gesetzgebung vorgeschrieben ist, und insbesondere die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten zu verbieten:

- a) über private Gespräche, einschließlich des Austausches mit Vertretern der Erwerbstätigen;
☐ Ja ☐ Nein
- b) betreffend die Mitgliedschaft in Arbeitnehmerverbänden oder die Teilnahme an deren Tätigkeiten;
☐ Ja ☐ Nein
- c) die erhoben werden, während der Plattform-erwerbstätige nicht auf einer digitalen Arbeitsplattform für die Durchführung von Arbeit angemeldet ist;
☐ Ja ☐ Nein
- d) über die körperliche und geistige Gesundheit sowie andere sensible Daten, die im Einklang mit internationalen Arbeitsnormen und anderen einschlägigen nationalen und internationalen Instrumenten festgelegt werden?
☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

Orientierungshilfe

48. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder bei der Festlegung der in Frage 46 genannten Garantien einschlägige Instrumente der Internationalen Arbeitsorganisation, wie z.B. die IAO-Sammlung praktischer Richtlinien zum Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten, sowie andere einschlägige nationale und internationale Instrumente zum Schutz personenbezogener Daten und zum Recht auf Privatsphäre berücksichtigen sollten?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

49. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder Politiken in Bezug auf die Übertragbarkeit von Daten im Zusammenhang mit der Arbeit von Erwerbstätigen, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, einschließlich von Bewertungen, festlegen sollten?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

J. Soziale Sicherheit

Verbindliche Bestimmungen

50. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass jedes Mitglied Maßnahmen ergreifen sollte, um sicherzustellen, dass Erwerbstätige, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, im Bereich der sozialen Sicherheit einen Schutz auf der Grundlage von Bedingungen genießen, die nicht weniger günstiger sind als die, die für Erwerbstätige allgemein gelten?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

Orientierungshilfe

51. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder Maßnahmen ergreifen sollten, um sicherzustellen, dass sich sowohl digitale Arbeitsplattformen als auch die Plattformwerkerwerbstätigen an der Finanzierung von Systemen der sozialen Sicherheit beteiligen, und zwar auf Basis des Grundsatzes der finanziellen, fiskalischen und wirtschaftlichen Nachhaltigkeit sowie unter gebührender Berücksichtigung von sozialer Gerechtigkeit und Chancengleichheit?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

52. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass sich die Mitglieder in Fällen, in denen der Geltungsbereich des innerstaatlichen Systems der sozialen Sicherheit begrenzt ist, darum bemühen sollten, den Geltungsbereich schrittweise auszuweiten, so dass alle Erwerbstätigen, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, in Bezug auf die neun Leistungskategorien des Übereinkommens (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, abgedeckt sind? ⁴

☐ Ja ☐ Nein

⁴ Siehe Teile II-X des Übereinkommens Nr. 102: ärztliche Betreuung, Krankengeld, Leistungen bei Arbeitslosigkeit, Alter, Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie Mutterschaft, Familienleistungen und Leistungen bei Invalidität und an Hinterbliebene.

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

53. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass sich die Mitglieder darum bemühen sollten, Schritte zur Wahrung oder Übertragbarkeit von Rechten im Bereich der sozialen Sicherheit im Zusammenhang mit der Anwartschaft und der Wahrung von Ansprüchen von Erwerbstätigen, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, zu unternehmen, wenn diese nacheinander unterschiedlichen Sozialversicherungssystemen in verschiedenen Mitgliedstaaten oder innerhalb des gleichen Mitgliedstaats unterliegen?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

K. Auf Erwerbstätige, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, anzuwendende Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Verbindliche Bestimmungen

54. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Erwerbstätigen, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, den Rechtsvorschriften des Landes unterliegen sollten, in dem die Arbeit geleistet wird?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

55. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass jedes Mitglied Maßnahmen ergreifen sollte, um sicherzustellen, dass Erwerbstätige, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, in geeigneter, nachprüfbarer und leicht verständlicher Weise über ihre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen informiert werden, nach Möglichkeit durch schriftliche Verträge, im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Kollektivvereinbarungen?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

Orientierungshilfe

56. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder verlangen sollten, dass Verträge zwischen Plattformerwerbstätigen und digitalen Arbeitsplattformen mindestens Folgendes enthalten:

- a) die Identität und die Kontaktdaten der Vertragsparteien;

☐ Ja ☐ Nein

- b) die Aufgaben, die der Plattformerwerbstätige, erfüllen soll;

☐ Ja ☐ Nein

- c) Informationen über die Auswirkungen des Einsatzes von Algorithmen auf die Arbeitsbedingungen, wie in Frage 40 erwähnt;
☐ Ja ☐ Nein
- d) Informationen über die Gründe, aus denen das Konto eines Plattformarbeiter*in suspendiert oder deaktiviert oder das Arbeitsverhältnis beendet werden kann;
☐ Ja ☐ Nein
- e) Informationen über die Methode zur Ermittlung der an den Plattformarbeiter*in zu zahlenden Vergütung sowie etwaiger Abzüge;
☐ Ja ☐ Nein
- f) Etwaige Zeiträume, in denen erwartet wird, dass der Erwerbstätige der digitalen Plattform für Arbeitsaufträge zur Verfügung steht?
☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

L. Schutz von Migranten und Flüchtlingen

Verbindliche Bestimmungen

57. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass jedes Mitglied alle erforderlichen und geeigneten Maßnahmen ergreifen sollte, um missbräuchliche Praktiken gegenüber Migranten und Flüchtlingen bei ihrer Einstellung oder ihrer Arbeit als Erwerbstätige, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, zu verhindern und ihnen angemessenen Schutz zu bieten?
- ☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

Orientierungshilfe

58. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder sicherstellen sollten, dass kostenlose öffentliche Informationsdienste bereitgestellt werden, um zu gewährleisten, dass Migranten und Flüchtlinge über die einschlägigen Rechtsvorschriften in Bezug auf die Arbeit auf oder über digitale Arbeitsplattformen, insbesondere die in den Fragen 65 bis 67 genannten Streitbeilegungsmechanismen und Rechtsbehelfe, informiert sind?
- ☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

M. Vereinigungsfreiheit, sozialer Dialog und die Rolle der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände

Verbindliche Bestimmungen

59. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass jedes Mitglied alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen sollte, um sicherzustellen, dass digitale Arbeitsplattformen und Platt-

formerwerbstätige Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen, einschließlich des Rechts, ohne vorherige Genehmigung Organisationen nach eigener Wahl zu bilden und ihnen, vorbehaltlich der Satzung der betreffenden Organisation, beizutreten, wirksam in Anspruch nehmen können?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

Orientierungshilfe

60. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder ein günstiges Umfeld für digitale Arbeitsplattformen und Plattformformerwerbstätige schaffen sollten, damit diese ihr Vereinigungsrecht und ihr Recht zu Kollektivverhandlungen sowie auf Teilnahme am sozialen Dialog, auch grenzüberschreitend, wahrnehmen können?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

61. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder Maßnahmen ergreifen oder unterstützen sollten, um die Kapazität von repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und, sofern vorhanden, von Verbänden, die digitale Arbeitsplattformen und Plattformformerwerbstätige vertreten, zu stärken, um die Interessen ihrer Mitglieder im Zusammenhang mit der Arbeit auf oder über digitale Arbeitsplattformen wirksam zu fördern und zu verteidigen?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

62. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden nahelegen, die Möglichkeit, ihnen beizutreten und ihre Dienste in Anspruch zu nehmen, auf digitale Plattformen und Erwerbstätige, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, auszuweiten?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

63. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder Maßnahmen ergreifen sollten, um sicherzustellen, dass digitale Arbeitsplattformen den repräsentativen Arbeitnehmerverbänden und, sofern vorhanden, Verbänden, die Plattformformerwerbstätige vertreten, sämtliche für sinnvolle Verhandlungen notwendigen Informationen zur Verfügung stellen?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

N. Suspendierung und Deaktivierung des Kontos und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verbindliche Bestimmungen

64. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass jedes Mitglied Maßnahmen ergreifen sollte, um die Suspendierung oder Deaktivierung des Kontos eines Plattformerwerbstätigen oder die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses mit einer digitalen Arbeitsplattform zu verbieten, wenn dies auf diskriminierenden, willkürlichen oder anderweitig ungerechtfertigten Gründen beruht?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

O. Streitbeilegung

Verbindliche Bestimmungen

65. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass jedes Mitglied Maßnahmen ergreifen sollte, um sicherzustellen, dass Erwerbstätige, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, leichten Zugang zu geeigneten und wirksamen Rechtsbehelfen sowie zu sicheren, fairen und wirksamen Streitbeilegungsmechanismen haben?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

Orientierungshilfe

66. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder Maßnahmen ergreifen sollten, um sicherzustellen, dass Erwerbstätige, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, Zugang zu Streitbeilegungsmechanismen in dem Hoheitsgebiet haben, wo sie ansässig sind oder auf oder über eine digitale Arbeitsplattform arbeiten, unabhängig davon, wo die Plattform ihren Sitz hat?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

67. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder bei der Ergreifung von Maßnahmen im Zusammenhang mit Rechtsbehelfen und Streitbeilegungsmechanismen die besondere Situation von Migranten und Flüchtlingen berücksichtigen sollten, einschließlich der Anerkennung des Rechts, sich rechtmäßig im Hoheitsgebiet aufzuhalten, um ihre Ansprüche nach der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses geltend zu machen?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

P. Einhaltung und Durchsetzung von Vorschriften

Verbindliche Bestimmungen

68. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass jedes Mitglied Mechanismen einrichten sollte, um unter Berücksichtigung der besonderen Merkmale der Arbeit auf oder über digitale Arbeitsplattformen die Einhaltung und Durchsetzung der einschlägigen innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Kollektivvereinbarungen zu gewährleisten?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

69. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass jedes Mitglied die Bedingungen für den Betrieb digitaler Arbeitsplattformen durch ein Zulassungs- oder Zertifizierungssystem oder eine andere Form der Regulierung, einschließlich von Meldepflichten, festlegen sollte, um die Einhaltung der Vorschriften zu gewährleisten?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

Orientierungshilfe

70. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder bei der Einführung der in Frage 68 genannten Mechanismen zur Einhaltung der Vorschriften die Achtung des Rechts auf Privatsphäre von Erwerbstätigen, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, sicherstellen sollten?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

71. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder sicherstellen sollten, dass Maßnahmen zur Erleichterung der Formalisierung von Plattformarbeiter*innen, zur Bekämpfung nicht angemeldeter Tätigkeiten und zur Förderung eines fairen Wettbewerbs, auch durch die Auferlegung von Meldepflichten für digitale Arbeitsplattformen, ergriffen werden?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

Q. Umsetzung

Verbindliche Bestimmungen

72. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass jedes Mitglied die Bestimmungen des Instruments bzw. der Instrumente in Bezug auf den Betrieb digitaler Arbeitsplattformen und die Arbeit von Plattformarbeiter*innen in seinem Hoheitsgebiet umsetzen sollte?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

73. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass sich jedes Mitglied bei der Umsetzung der Bestimmungen des Instruments bzw. der Instrumente mit repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und, sofern vorhanden, Verbänden, die digitale Arbeitsplattformen und Plattformerwerbstätige vertreten, beraten und deren aktive Beteiligung fördern sollte?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

74. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Bestimmungen des Instruments bzw. der Instrumente mithilfe von Rechtsvorschriften, Kollektivverträgen, Gerichtsentscheidungen, einer Kombination dieser Mittel oder in einer sonstigen, den innerstaatlichen Bedingungen und Praktiken entsprechenden Weise angewandt werden sollten, auch durch die Ausweitung oder Anpassung bestehender Maßnahmen oder durch die Erarbeitung neuer Maßnahmen, um Erwerbstätige, die auf oder über digitale Plattformen arbeiten, einzubeziehen?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

Orientierungshilfe

75. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder auf bilateraler, regionaler und internationaler Ebene zusammenarbeiten sollten, um die wirksame Umsetzung der Bestimmungen des Instruments bzw. der Instrumente zu gewährleisten, insbesondere bei Fragen im Zusammenhang mit grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit, der sozialen Sicherheit, der Streitbeilegung und der Regulierung des Betriebs digitaler Arbeitsplattformen?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

76. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder digitale Arbeitsplattformen, Plattformerwerbstätige und repräsentative Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und, sofern vorhanden, Verbände, die digitale Arbeitsplattformen und Plattformerwerbstätige vertreten, sensibilisieren und ihnen Informationen und Orientierungshilfe zur Verfügung stellen sollten, um die wirksame Umsetzung der Bestimmungen des Instruments bzw. der Instrumente zu unterstützen?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

77. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente vorsehen, dass die Mitglieder geeignete Mechanismen einrichten sollten, die auch die Erhebung von Daten und Statistiken umfassen, um die Entwicklungen im Bereich der Arbeit auf oder über digitale Arbeitsplattformen zu überwachen?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

R. Abänderungen

78. Sollte das Instrument bzw. sollten die Instrumente ein vereinfachtes und beschleunigtes Verfahren zur Abänderung spezifischer Bestimmungen vorsehen, um deren anhaltende Relevanz angesichts technologischer, regulatorischer oder betrieblicher Entwicklungen, die sich auf die Arbeit auf oder über digitale Arbeitsplattformen auswirken, sicherzustellen?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

VI. Andere Erwägungen

79. Weist die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis Besonderheiten auf, die Schwierigkeiten bei der praktischen Anwendung des Instruments bzw. der Instrumente hervorrufen könnten?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

80. (Nur für Bundesstaaten) Sollte ein Instrument bzw. sollten Instrumente angenommen werden, wären dann für den Gegenstand Bundesmaßnahmen oder hinsichtlich aller oder bestimmter Punkte Maßnahmen der Gliedstaaten des Bundes angezeigt?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.

81. Gibt es andere im vorliegenden Fragebogen nicht erfasste relevante Aspekte, die bei der Ausarbeitung des Instruments bzw. der Instrumente berücksichtigt werden sollten?

☐ Ja ☐ Nein

Bemerkungen

Für die Eingabe von Kommentaren bitte hier anklicken/antippen.