

**„The Gig Economy’s Days in Europe are
Numbered“ – Zur EU-Regulierung von
digitalen Arbeitsplattformen**

Katharina Legantke

„THE GIG ECONOMY’S DAYS IN EUROPE ARE NUMBERED“ – ZUR EU-REGULIERUNG VON DIGITALEN ARBEITSPLATTFORMEN

EINLEITUNG

Einen Tag nach der Vorstellung des Entwurfs der EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei Plattformarbeit am 09. Dezember 2021 beschwor das Online Tech-Magazine *Wired* das Ende der Gig-Economy in Europa (Meaker 2021). Die Richtlinie sei eine große Herausforderung für diese Unternehmen, denn sie berührt einen Grundpfeiler ihres Geschäftsmodells, das Beschäftigungsverhältnis zwischen Plattformen und Menschen. Digitale Arbeitsplattformen, die in der Gig Economy Dienstleister und Konsumenten zusammenbringen, operierten bisher unter der Prämisse, dass es sich bei den Dienstleistern um Selbstständige handelt. Die Richtlinie zielt darauf ab, zu klären, ob dies tatsächlich der Fall ist, da an dieser Klassifikation von Menschen, die über Plattformen arbeiten als Selbstständige teilweise erhebliche Zweifel bestehen. Wenn mit dieser Richtlinie vielfach Menschen, die über Plattformen arbeiten zu Angestellten erklärt werden, dann könnte dies ein erhebliches Problem für digitale Arbeitsplattformen darstellen.

Auch in wissenschaftlicher Literatur wird die Frage gestellt, inwieweit Veränderungen des Beschäftigungsverhältnisses dazu führen, die Gig-Economy zu untergraben (Ewen 2021). Dennoch erscheint zweifelhaft, ob die Tage der Gig-Economy in Europa wirklich gezählt sind. In einem aktuellen Kommentar zum Richtlinienentwurf klingt zum Beispiel der CEO der Essenslieferdienstplattform Deliveroo nicht besorgt über die Zukunft der Branche (Mann und Oliver 2021). Zudem bleibt fraglich, ob die Richtlinie sich auf alle digitalen Arbeitsplattformen gleichermaßen auswirkt. Im Folgenden soll die Frage aufgeworfen werden, was die Richtlinie für die Gig-Economy in Europa bedeuten könnte. Dafür wird zunächst diskutiert, welche Bedeutung die Möglichkeiten zur Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen für digitale Arbeitsplattformen haben. Dann werden unterschiedliche Konzeptionen einer *Presumption of Employment* dargestellt, die im Vorfeld von unterschiedlichen Akteuren vorgeschlagen wurden. Schließlich wird der Richtlinienentwurf genauer betrachtet und bewertend eingeordnet, um zu einer Beurteilung der Auswirkungen für die Gig Economy zu gelangen.

DIGITALE ARBEITSPLATTFORMEN UND DAS BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS

Digitale Plattformen im Allgemeinen sind heute ein ubiquitäres Phänomen und werden als eines der prägenden gesellschaftlichen Phänomene des 21. Jahrhunderts angesehen (van Dijck et al. 2018). Digitale Plattformen sind äußerst vielfältig (Schüßler et al. 2021, S. 4). Sie ermöglichen uns die Suche nach Informationen im Internet, sie verbinden einen mit Freunden und fremden Menschen, man wickelt seine Einkäufe über Plattformen ab, man mietet Ferienwohnungen, man bringt seine Kreativität zum Ausdruck und inszeniert seine Individualität.

Nicht zuletzt organisieren Plattformen im zunehmenden Ausmaß Arbeit (Kirchner 2019). Dabei ist das Ausmaß und damit die praktische Relevanz von plattformvermittelter Arbeit weiterhin umstritten (Fleming et al. 2019). So kommen einschlägige Studien zu sehr unterschiedlichen, aber vergleichsweise niedrigen Zahlen, was das Ausmaß von Plattformarbeit in Deutschland angeht (Serfling 2019; Bonin und Rinne 2017). Gleichwohl ist die Anzahl der Personen, die über Plattformen arbeiten, kein befriedigendes Maß für die gesellschaftliche Relevanz der Arbeit über digitale Plattformen. Digitale Plattformen, und die Arbeit, die sie organisieren, sind gesellschaftlich relevant, weil Plattformen als Veränderungen initiierende wirtschaftliche Avantgarde angesehen werden (Rahman und Thelen 2019, S. 179) und eigene (Arbeits-)Märkte erschaffen und kontrollieren (Staab 2019; Dolata 2019).

Digitale Arbeitsplattformen sind private internetbasierte Unternehmen, die Dienstleistungen auf Abruf vermitteln und dabei mehr oder weniger Kontrolle über die Durchführung der Dienstleistung ausüben, die durch Dritte erbracht wird.¹ Diese Definition lässt offen, ob es sich bei den Vertragsbeziehungen zwischen Plattformen und den dienstleistend tätigen Menschen um Arbeitsverhältnisse handelt oder auch nicht. Die Dienstleister können auch von einer Plattform weitgehend unabhängige Dritte sein, die als Selbstständige ihre Dienstleistungen über Plattformen anbieten. Diese Dienstleistungen und damit die Plattformen, die sie organisieren, lassen sich weiter danach unterscheiden, ob die Dienstleistungen ortsgebunden oder ortsungebunden durchgeführt werden, ob es sich dabei um qualifizierte oder unqualifizierte Tätigkeiten handelt und wie umfangreich die Tätigkeit ist, wie folgende Tabelle zeigt.

Tabelle 1: Kategorisierung von Arbeit in der plattformbasierten Dienstleistungsökonomie

	Cloudworking (ortsunabhängig)	Gigworking (ortsabhängig)
Microtasks/ Microjobs	Clickworking (etwa Beschreiben von Bildern oder Erstellen von Produkttexten)	Microjobbing (etwa Fotografieren von Angebotsaufstellern im Supermarkt)
Macrowork/ Projektarbeit/ Kreativwettbewerbe	High-Qualified Cloudwork (etwa Programmieren von Modulen oder Erstellen eines Layouts oder Designs)	(Qualified) Gigwork (etwa Handwerkerleistungen, Haushaltsdienstleistungen, Transportfahrten)

Quellen: Eigene Zusammenstellung; Schmidt (2016: 5f.); De Groen et al. (2016: 2); Durward et al. (2016: 48).

Quelle: Greef und Schroeder 2017, S. 19.

In der Charakterisierung real existierender digitaler Arbeitsplattformen stellt sich regelmäßig die grundlegende Frage, ob es sich bei ihnen nur um Vermittler von Dienstleistungen handelt, die Selbstständige und Kunden zusammenbringen oder ob ihr Geschäft nicht vielmehr in der Ausführung der Dienstleistung besteht. Dann würde es sich bei den Menschen, die über Plattformen arbeiten, um normale Angestellte handeln. Es geht um die Frage, wer tatsächlich die Kontrolle über die Arbeit ausübt und Weisungen erteilt und sich damit die Verantwortung für die Art und Weise zurechnen lassen muss, in der Dienstleistungen erbracht werden und für die Personen, die diese Dienstleistungen erbringen. Bisher verstehen sich digitale Arbeitsplattformen überwiegend als Technologieunternehmen, welche ausschließlich die technischen Mittel zur Vermittlung von Dienstleistungen von Selbstständigen an Konsumenten bereitstellen (Europäische Kommission 2021b, S. 36). So ist dann auch die dominante

¹ Definition der europäischen Kommission: "digital labour platform" refers to a private internet-based company which intermediates with a greater or lesser extent of supervision on-demand services, requested by individual or corporate customers and provided directly or indirectly by individual" (Europäische Kommission 2021 Analytical Document Second-phase co, S. 4: 498).

Beschäftigungsform von Menschen, die über Plattformen arbeiten, europaweit nach wie vor die Selbstständigkeit (Europäische Kommission 2021b, S. 37).

Die Prämisse, dass es sich bei den Menschen, die über Plattformen arbeiten, um Selbstständige handelt, die nur die technischen Möglichkeiten nutzen, die ihnen die Plattformen zur Verfügung stellen, hat es den Plattformen erlaubt, neue Geschäftsmodelle zu entwickeln. Zu den bekanntesten Unternehmen der Gig-Economy zählen die Vermittler ortsgebundener Dienstleistungen mit einem geringen Qualifikationsniveau in den Branchen Personenbeförderung (ride-hailing) oder Essenslieferung (food-delivery). Es sind diese einfachen, auf Abruf durchgeführten Dienstleistungen, die als Gigwork bezeichnet werden (vgl. Tabelle 1) und die den häufigsten Typ von Arbeit über digitale Arbeitsplattformen in der EU darstellen. „The most common type of platform work in the EU is the on-location platform-determined routine work (such as ride-hailing or deliveries) with over 31% share both in terms of number of platforms and estimated share of people working through them“ (Europäische Kommission 15.06.2021, S. 17).

Gerade in der Branche der Essenslieferdienste zeigt sich aber in der jüngeren Vergangenheit die Tendenz, dass Plattformen Kuriere als Angestellte beschäftigten (Ewen 2021, S. 70–71). So verschwand in Deutschland mit Deliveroo 2019 der letzte Essenslieferdienst vom Markt, der mit Selbständigen gearbeitet hat. Unternehmen, die seitdem den Eintritt in den deutschen Markt gewagt haben, beschäftigen die Menschen, die über ihre Plattformen arbeiten als Angestellte, obwohl es keine Änderung der Rechtslage in Deutschland gab. Ein weiteres Beispiel für diese Tendenz ist das Unternehmen JustEatTakeaway, das nach und nach in allen Ländern sein Geschäftsmodell auf Angestellte umstellt. Die Tendenz zur Beschäftigung von Angestellten ist teilweise durch Regulierung bedingt. So verpflichtete die spanische Regierung Essenslieferdienste 2021 dazu, die Menschen, die über diese Plattformen arbeiten, anzustellen (Eurofound 2021). Es zeigt sich, dass das Beschäftigungsverhältnis eine zentrale Stellschraube für das Geschäftsmodell von digitalen Arbeitsplattformen ist. In der Regel wird von digitalen Arbeitsplattformen angestrebt, mit Selbständigen zu arbeiten. Es kann aber auch andere Beschäftigungsverhältnisse geben.

ZUR ENTSTEHUNG DES RICHTLINIENENTWURFS UND POSITIONIERUNGEN ZUR PRESUMPTION OF EMPLOYMENT IM VORFELD DER VORSTELLUNG DES RICHTLINIENENTWURFS

Auch in den politischen Auseinandersetzungen um Plattformarbeit nimmt die Frage nach dem Beschäftigungsverhältnis einen zentralen Platz ein. Die Frage, ob Menschen, die über Plattformen arbeiten, als selbstständig oder als abhängig beschäftigt anzusehen sind, steht folgerichtig im Zentrum des Richtlinienentwurfs der EU (Europäische Kommission 2021c, S. 3). Daneben werden Themen wie soziale Absicherung, Möglichkeit der Arbeitnehmervertretung und Tarifverhandlungen, algorithmisches Management und Datenschutz sowie Weiterbildung und Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung geregelt (Europäische Kommission 2021a, S. 3).

Die Frage nach dem Beschäftigungsverhältnis verdichtete sich in der Diskussion um die Möglichkeit und die Ausgestaltung einer *Presumption of Employment*. Ganz allgemein ist darunter eine Regelung zu verstehen, die explizit vorschreibt, dass als Grundannahme für ein Beschäftigungsverhältnis gilt, dass ein Arbeitsverhältnis besteht. Für Plattformen würde dann gelten, dass die Menschen, die über sie mit Arbeitsaufträgen versorgt werden, grundsätzlich als Arbeitnehmer gelten. Da mit dem Arbeitnehmerstatus besondere Schutzrechte verbunden sind, würden diesen Menschen automatisch auch die mit dem Arbeitnehmerstatus verbundenen Schutzrechte erlangen. Mit einer *Presumption of*

Employment, die bedingungslos für alle Plattformen gilt, würde effektiv die Praxis der Beschäftigung von Menschen, die über Plattformen als Selbstständige arbeiten, beenden. Es ist wenig verwunderlich, dass diese Idee in dieser Radikalität keinen Eingang in den Richtlinienentwurf gefunden hat.

Um den Zuschnitt dieser Idee im Richtlinienentwurf angemessen beurteilen zu können, ist es notwendig, sich die verschiedenen Konzepte anzusehen, die im Vorfeld von unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen im Prozess vertreten wurden. Damit wird auch ein Beitrag zum besseren Verständnis der Regulierung von Plattformarbeit geleistet, über die bisher nur wenig bekannt ist (Schüßler et al. 2021, S. 1234; Pentzien 2019, S. 150; vgl. aber Thelen 2018). Die Positionen von unterschiedlichen Akteuren lassen sich anhand von Stellungnahmen im Konsultationsverfahren und Veröffentlichungen von Plattformunternehmen rekonstruieren. Dabei überrascht insbesondere, dass es auch Plattformen gab, die für eine *Presumption of Employment* plädiert haben.

Die Stellungnahmen aus Konsultationsverfahren liegen vor, da die Regulierung der Arbeitsbedingungen von Menschen, die über Plattformen arbeiten in den Bereich der Sozialpolitik fällt, in dem die europäischen Sozialpartner im Gesetzgebungsverfahren zu beteiligen sind. In dem zweistufigen Konsultationsverfahren können die Sozialpartner beschließen, selbstständig gemeinsam Regelungen zu treffen. Zudem werden sie hinsichtlich ihrer Ansichten zu dem Thema befragt. Für das Konsultationsverfahren bezüglich der Arbeitsbedingungen bei Plattformarbeit wurden die Sozialpartner im Februar und Juni 2021 zur Einreichung von Stellungnahmen aufgerufen. Diese Stellungnahmen lassen sich auf den Internetseiten der entsprechenden Organisationen finden.

Diese Konsultationen sind mittlerweile beendet und die beiden verantwortlichen Kommissionsmitglieder legten am 09. Dezember 2021 den Entwurf einer Richtlinie vor. Dieser Richtlinienentwurf wird nun im europäischen Parlament und Rat verhandelt und beschlossen und muss schließlich noch in nationales Recht umgesetzt zu werden. Es ist davon auszugehen, dass die Auseinandersetzungen um die endgültige Gestalt der Richtlinie gerade erst begonnen haben.

Positionierung Plattformen

Dass es Plattformen gab, die sich für eine *Presumption of Employment* ausgesprochen haben, ist überraschend. Es herrschte die allgemeine Erwartung, dass digitale Arbeitsplattformen eine solche Regelung umfassend ablehnen würden. So ging der Vertreter der European Trade Union Confederation, Ludovic Voet, davon aus, dass Plattformen sich gegen eine *Presumption of Employment* wehren und versuchen würden, eine solche Regelung zu verhindern bzw. sich ihrer Verantwortung so weit wie möglich zu entziehen (Wray 2021b). Trotz dieser Befürchtungen äußerte Voet sich im Vorfeld der Präsentation des Richtlinienentwurfs relativ zuversichtlich. Er glaubte, dass die EU eine effektive Regulierung vorlegen würde, auch dank der Überzeugungsarbeit, die Gewerkschaften geleistet hatten: „I think that [...] it is possible to put the pressure necessary to deliver a good [EU Commission] directive. It's not that the battle is won, but we have seen a lot of workers who are organizing and a lot of trade union initiative to work, to go to court and to win against these platforms. As I said in one of the conferences, the battle of ideas has been won on the topic so we know where is the problem, the platforms are in the uncomfortable situation, we are in the offensive one. This was not the case a few years ago where the narrative was 'let the platform economy grow, there are a lot of economic opportunities, and we have to adapt to the new world of work'. We cannot hear this anymore and that is a good thing" (Wray 2021b).

Auch die Wissenschaftlerin Anne Dufresne formuliert die Ansicht, dass die Plattformunternehmen versuchen, den Richtlinienvorschlag so zu beeinflussen, dass dieser keine *Presumption of Employment* enthalten würde, sondern allenfalls einen neuen Beschäftigtenstatus schafft: „Because Uber, since their big political victory with Prop-22 last November, wants to transfer this to the whole world. And you have big lobbying in the EU Commission for this European directive, and the power of Uber to lobby the Commission is much more important than the lobby of the left, so it's a big difficulty to avoid this Uber law in Europe“ (Wray 2021a).

Allerdings sah es auf den ersten Blick nicht so aus, als ob digitale Plattformunternehmen sich unisono gegen eine *Presumption of Employment* aussprechen werden. In Positionspapieren sprachen sich zwei Gigworkplattformen sogar explizit für eine solche Annahme aus. Bereits Ende des Jahres 2020 veröffentlichte Uber ein Papier mit dem Titel „A better deal“ in dem sie Vorschläge unterbreiten, um „Plattformarbeit für Alle zu verbessern“, so der Untertitel der Stellungnahme (Uber 2021). Gute Plattformarbeit ruhe, laut Uber, auf fünf Säulen. Sie sollte Plattformarbeitern 1. Flexibilität, 2. Soziale Absicherung, 3. Gute Verdienstmöglichkeiten, 4. Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung und 5. Beschwerdemöglichkeiten bieten (Uber 2021, S. 16). Dabei sieht sich Uber in seinen Möglichkeiten, die Arbeitsbedingungen der Plattformarbeiter zu verbessern, durch die rechtlichen Rahmenbedingungen in Europa behindert. Da die Arbeiter aufgrund der Regeln, die von ihnen gewünschte Flexibilität verlieren würden, wenn Uber ihnen Arbeitsmaterial oder zusätzliche Absicherung zur Verfügung stellt, könne Uber im Moment keine Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen ergreifen: „Platforms like Uber who provide independent work cannot provide all the support we want to give individuals who choose to offer their services through our apps, lest they lose the very flexibility that led them to Uber in the first place“ (Uber 2021, S. 31). Sie plädieren in erster Linie dafür, dass sie die Arbeitsbedingungen von Plattformarbeitern verbessern dürfen, ohne dass sich an deren Beschäftigtenstatus etwas ändert. Sie beziehen sich aber auch positiv auf die Forderung des EU-Kommissars Nicolas Schmitt, der klare Regeln zur Entscheidung darüber fordert, was selbständige Arbeit ist und was nicht (Uber 2021, S. 32). Sie selbst vermeiden aber die explizite Forderung nach einer Entscheidung zwischen Selbstständigkeit und Unselbstständigkeit, sondern fordern eine „Klarstellung des Status“ von Plattformarbeitern, die es ihnen ermöglichen würde, die Arbeitsbedingungen für Plattformarbeiter zu verbessern (Uber 2021, S. 32). Mit „Klarstellung des Status“ meinen sie, dass einer Möglichkeit zu einer rechtsicheren Statusbestimmung der Menschen, die über Plattformen arbeiten, geschaffen werden sollte. Diese Einordnung als Selbstständige oder Angestellte, möchte Uber an bestimmte Kriterien knüpfen. Um in den Genuss dieser Klarstellung zu kommen, sollten Plattformen gewisse Kriterien erfüllen. Es heißt: „Clarifying the labour and employment legal frameworks should not come as a blank check. It should only be granted when platforms respect workers' independence - complete freedom to set their hours, ability to choose unilaterally if, when, where and for how long they connect to the platform, and total freedom to use multiple apps, including competing ones, or to provide their services via other channels“ (Uber 2021, S. 32). Im Umkehrschluss heißt das, dass es für Uber akzeptabel wäre, wenn diese Kriterien nicht erfüllt sind, von einem Arbeitsverhältnis auszugehen. Damit schlagen sie im Prinzip eine *Presumption of Employment* vor, wenn eines dieser Kriterien verletzt wird.

Diese Kriterien, deren Verletzung eine *Presumption of Employment* auslösen könnten, wurden auch von einer anderen Gigworkplattform, einem Essenslieferdienst, zur Orientierung eines rechtlichen Rahmens für Gigwork vorgeschlagen.² Diese Plattform formuliert sogar explizit, dass sie sich für eine „Rebuttable *Presumption of Employment*“ ausspricht. Sie weisen zwar zunächst auf die Möglichkeiten

² Das Positionspapier einer international tätigen Essenslieferdienstplattform liegt der Autorin vor.

hin, Musterverträge oder ein Verwaltungsverfahren zur Klassifizierung von Menschen, die über Plattformen arbeiten einzuführen. Als weitere Möglichkeit benennen sie aber auch die gesetzliche Einführung einer widerlegbaren *Presumption of Employment*, die durch mehrere Kriterien ausgelöst werden könnte. Diese Kriterien sind weitestgehend identisch mit denen, die Uber vorschlägt. In dem Positionspapier heißt es:

The presumption of employment would thus be triggered if any of the following conditions is met:

- *A platform does not allow couriers to choose when to work*
- *A platform does not allow couriers to use substitutes*
- *A platform does not allow couriers to reject tasks*
- *A platform does not allow couriers to offer services to other third parties*

Once the presumption of employment would be triggered, it could be rebutted only in legal proceedings by proving that no relationship of subordination exists. We believe such an approach could strike the right balance by removing bogus self-employment while ensuring that genuinely self-employed can continue to offer their services independently. (Positionspapier digitale Arbeitsplattform 1, S. 6)

Diese Kriterien, die von zwei Gigworkplattformen als akzeptabel erachtet werden, stammen aus einem Urteil des europäischen Gerichtshofs im Fall *B. v Yodel Delivery Network (Court of Justice of the European Union, Order of the Court vom 22.04.2020)*. In diesem Fall ging es um das Beschäftigungsverhältnis eines Kuriers für Yodel, ein Paketlieferdienst, der dem europäischen Gerichtshof vom Watford Employment Tribunal (UK) vorgelegt wurde. Es ging um die Frage, ob der Kurier im Rahmen der EU-Arbeitszeitrichtlinie als „Arbeiter“ anzusehen sei, obwohl es ihm im Rahmen seines Vertrags mit Yodel gestattet ist: Subunternehmer zu beschäftigen, Aufträge abzulehnen und für sich ein Maximum an Aufträgen zu bestimmen, für andere Auftraggeber und direkte Konkurrenten von Yodel zu arbeiten und seine eigenen Arbeitszeiten zu bestimmen (Court of Justice of the European Union, Order of the Court vom 22.04.2020, RN 23). Das Gericht kam zu dem Schluss, dass diese Eigenschaften des vertraglichen Verhältnisses geeignet sind, die Klassifizierung einer Person als „Arbeiter“ zu verhindern.

Obwohl diese Kriterien durchaus auch von anderen Akteuren, wie dem europäischen Gerichtshof, aber auch der ETUC (vgl. unten), als relevant zur Bestimmung des Beschäftigungsverhältnisses angesehen werden, ist die Idee der Plattformen von einer *Presumption of Employment* insgesamt doch stark verkürzt. Im Gegensatz zum europäischen Gerichtshof und der ETUC sehen die Plattformen die *Yodel*-Kriterien als abgeschlossenen Kriterienkatalog an. Das Gericht hingegen will mit den Kriterien keineswegs einen abschließenden, allgemeinen Kriterienkatalog für selbstständige Beschäftigung vorlegen. Es weist darauf hin, dass weiterhin alle Umstände des Verhältnisses zwischen Plattform und Mensch, der über Plattform arbeitet, beleuchtet werden müssen, um festzustellen, ob die oben genannten Kriterien auch tatsächlich erfüllt sind. Es könne in der Realität auch ein Unterordnungsverhältnis zwischen den Parteien bestehen, selbst wenn alle diese Kriterien erfüllt sind. Zudem müssten diese Kriterien auch tatsächlich erfüllt sein und nicht nur vertraglich formuliert werden (Order of the Court, Case C-692/19, 22.04.2020, RN 45).

Zudem wird die Logik einer *Presumption of Employment* dadurch, dass sie an Kriterien zu ihrer Auslösung geknüpft wird, *ad absurdum* geführt. Wird die *Presumption of Employment* an Kriterien zur Auslösung geknüpft, dann ist die Prämisse nicht, dass es sich bei Menschen, die über Plattformen arbeiten,

um Angestellte handelt. Sondern die Prämisse ist dann wieder, dass es sich um Selbstständige handelt. Über eine Einordnung als Angestellte/r muss erst wieder entschieden werden.

Schließlich würde die Feststellung eines Arbeitsverhältnisses ausschließlich anhand des engen Kriterienkatalogs aus dem Yodel-Urteil einen wichtigen Aspekt der Kontrolle von Arbeit völlig unberücksichtigt lassen. In den Yodel-Kriterien bleibt die Frage der Kontrolle über den Arbeitsprozess völlig ausgespart, obwohl sie doch entscheidend dafür ist, ob Arbeit als selbstständig angesehen werden kann oder nicht. Die Autonomie, die dem Selbstständigen nach den Yodel-Kriterien zukommt, bezieht sich nur darauf, zu entscheiden, ob er gerade arbeiten möchte und wenn ja, für wen? Entscheidungen darüber, wie der Arbeitsprozess gestaltet wird, behalten sich die Plattformen vor. Mit diesen Kriterien könnte man Menschen, die über Plattformen arbeiten als Selbstständige definieren und ihnen zugleich den Arbeitsprozess detailliert vorschreiben. So könnte es sein, dass Menschen, die über Plattformen arbeiten formal selbstständig wären und trotzdem nicht direkt mit Kunden kommunizieren oder Preise setzen könnten, weiterhin kaum Einfluss auf ihre Tourenplanung hätten und auch nicht die Möglichkeit hätten, ihre Tätigkeit weiterzuentwickeln oder sich durch Fortbildungen oder zusätzliche Leistungen von ihren Mitbewerbern zu differenzieren.

Die Frage danach, wer die Kontrolle über den Arbeitsprozess ausübt und wie dieser gestaltet ist, ist zudem in vielen Ländern wichtiger Bestandteil der Prüfungen, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt. Damit wäre eine Regelung, die nur die Yodel-Kriterien berücksichtigt in Konflikt mit nationalen Rechtslagen geraten. So ist es zum Beispiel in Deutschland zusätzlich relevant, ob die Tätigkeit qualifiziert ist, da einfache Tätigkeiten gar nicht den Spielraum bieten diese unternehmerisch zu gestalten und somit selbstständig tätig zu sein. Dementsprechend heißt es in einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) im Fall einer Person, die ortsbasierte Micro-Tasks durchführt (Kontrolle der Präsentation von Werbemitteln), dass man von einem Arbeitsverhältnis ausgehen kann, „wenn der Crowdworker zur persönlichen Leistungserbringung verpflichtet ist, die geschuldete Tätigkeit ihrer Eigenart nach einfach gelagert und ihre Durchführung inhaltlich vorgegeben ist sowie die Auftragsvergabe und die konkrete Nutzung der Online-Plattform in Sinne eines Fremdbestimmens durch den Crowdsourcer gelenkt wird“ (BAG, 9 AZR 102/20, S. 1).

Wird die Kontrolle über den Arbeitsprozess bei der Prüfung der Frage, wer die Arbeit kontrolliert nicht berücksichtigt, dann gerät auch die technische Strukturierung des Arbeitsprozesses aus dem Blick. Die technische Strukturierung schränkt aber ebenfalls die Freiheit der Gestaltung des Arbeitsprozesses für den Menschen, der über eine Plattform arbeitet, stark ein. Auch zum algorithmischen Management äußert sich das Gericht in dem BAG Urteil. Es erläutert, wie die Funktionen der App sich so auswirken, dass nicht von einem selbstständigen Nutzer ausgegangen werden kann: „Die Funktion der App ist somit nicht auf die Vergabe einzelner Aufträge durch einen selbstständigen Nutzer ausgerichtet, sondern zielt auf eine sich - aus Sicht der Beklagten - selbstvollziehende, automatisierte Disposition der Aufgaben auf dafür bereitstehende eingearbeitete Beschäftigte“ (Bundesarbeitsgericht, Entscheidung vom 01.12.2020, RN 48). Zudem verwendet das Gericht eine Definition von Fremdbestimmung, die auch digitale Kontrollmechanismen einschließt: „Für die Bestimmung des Vertragstypus kommt es indiziell darauf an, inwieweit der Arbeitsvorgang durch verbindliche Anweisungen vorstrukturiert ist. Weisungen, die sich ausschließlich auf das vereinbarte Arbeitsergebnis beziehen, können auch gegenüber Selbstständigen erteilt werden. Wird die Tätigkeit aber durch den „Auftraggeber“ geplant und organisiert und der Beschäftigte in einen arbeitsteiligen Prozess in einer Weise eingegliedert, die eine eigenverantwortliche Organisation der Erstellung des vereinbarten „Arbeitsergebnisses“ faktisch ausschließt, liegt ein Arbeitsverhältnis nahe“ (Bundesarbeitsgericht, Entscheidung vom 01.12.2020, RN

35). Durch wen oder was die Fremdbestimmung ausgeübt wird – Menschen oder Algorithmen – spielt für das Gericht erstmal keine Rolle.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die *Presumption of Employment*, die von Plattformen vorgeschlagen wurde, wesentliche Aspekte der Frage nach der Kontrolle über Arbeit unberücksichtigt lässt. Mit den vorgeschlagenen Kriterien würde die Freiheit zur Gestaltung des Arbeitsprozesses nicht geprüft, obwohl diese ein wichtiges Charakteristikum für eine selbstständige Tätigkeit ist. Die Kriterien sollen zudem die *Presumption of Employment* erst auslösen. Das heißt, dass es bei der Grundannahme bliebe, dass es sich bei Menschen, die über Plattformen arbeiten, um Selbstständige handelt.

Positionierung Arbeitnehmervertreter

Das Konzept der Arbeitnehmervertreter für eine *Presumption of Employment* geht deutlich weiter, als das der Plattformen. So forderte die ETUC eine umfassende *Presumption of Employment*, die nicht ausgelöst werden muss, die hohe Hürden an eine gerichtliche Überprüfung stellt und in der die Frage nach der Kontrolle über den Arbeitsprozess umfassend berücksichtigt wird. Für den ETUC waren die Yodel-Kriterien zwar auch relevant, sie sollten aber nur als Kriterien in einer gerichtlichen Überprüfung dienen und nicht als Kriterien, die eine *Presumption of Employment* auslösen. In ihrer Stellungnahme im Konsultationsverfahren erklärt sie, dass die Kriterien herangezogen werden könnten, um zu beurteilen, ob die Zurückweisung einer *Presumption of Employment* durch ein Unternehmen rechtmäßig ist (ETUC 2021, S. 11–12). Zum anderen erschöpft sich die Frage nach der Kontrolle über Arbeit sich für die ETUC nicht in diesen Kriterien. Für die ETUC ist es unerlässlich, weitere Aspekte zu berücksichtigen, in denen die Kontrolle über Arbeit zum Ausdruck kommen. “Aspects which are recognizably used as instruments of external determination, such as pricing, control of the awarding of contracts, disciplinary methods in the form of reputation or rating systems, close-meshed monitoring of the work process, specific specifications of the platform company, with the function of employer when the presumption applies with regard to the content, execution, time and place of the activity, should also be mentioned as indicators. Another indicator is the fact of being (or not being) integrated into the employer’s undertaking for the duration of the employment relationship, whether or not worker and employer form an economic unit with it” (ETUC 2021, S. 12). Trotz des gravierenden Unterschieds zwischen der Konzeption der *Presumption of Employment* hinsichtlich der Berücksichtigung des Arbeitsprozesses, besteht zwischen Plattformunternehmen und Gewerkschaften doch eine Gemeinsamkeit. Beide Akteursgruppen konnten sich prinzipiell eine Regelung des Beschäftigtenstatus, die sich an Kriterien orientiert, vorstellen und plädierten für eine Regelung.

Positionierung Arbeitgeber

Im Gegensatz dazu sprach sich der Arbeitgeberverband *BusinessEurope* gegen jede Regelung des Beschäftigtenstatus auf Plattformen aus. In ihrer Stellungnahme in der zweiten Phase des Konsultationsverfahrens äußert sie ihre Sorge bezüglich der Einführung einer *Presumption of Employment*. Sie formulieren ihre Ablehnung deutlich: „For these reasons, we are strongly against installing a rebuttable presumption of employment to those providing services via platform, in particular through a binding EU instrument” (Business Europe 2021, S. 7). Eine solche Annahme schränke die individuelle Wahlmöglichkeit selbstständig beschäftigt zu sein unzulässig ein, ersticke unternehmerische Aktivität, verhindere das Wachstum von Plattformen und Regelungen der Frage des Beschäftigtenstatus erfolgten besser auf nationaler Ebene, so BusinessEurope (Business Europe 2021, S. 7–9).

VOR- UND NACHTEILE EINHEITLICHER REGULIERUNG FÜR PLATTFORMEN UND ARBEITGEBER

Für Gigworkplattformen könnte eine ausschließlich an die vier Yodel-Kriterien gebundene *Presumption of Employment* eine erhebliche Erleichterung bedeuten. Sie bekämen eine weitgehende Rechtssicherheit für das auf Selbstständigkeit basierende Geschäftsmodell in der gesamten EU und würden damit die häufig anspruchsvolleren Regelungen in den Mitgliedsstaaten unterlaufen können. Neben den Vorteil durch die Vernachlässigung der Frage nach der Kontrolle über den Arbeitsprozess und dem Vorteil durch Rechtssicherheit, die den Plattformen aus der Umsetzung dieser Kriterien erwachsen würde, würde außerdem die Vielfalt der nationalen Regelungen beendet werden. Diese Angleichung der Verhältnisse im gemeinsamen Wirtschaftsraum der EU liegt - bis zu einem gewissen Grad - im Interesse der digitalen Arbeitsplattformen, weil ein uneinheitlicher Regulierungsrahmen höhere Kosten bedeutet. Die uneinheitlichen Regeln führen dazu, dass in den internationalen Unternehmen mehr Strukturen aufrechterhalten werden müssen, um einen Umgang mit den verschiedenartigen institutionellen Rahmenbedingungen zu gewährleisten. So sind jeweils vor Markteintritten aufwändige Prozesse notwendig, in denen ermittelt wird ob und wie das Geschäft in legaler Form durchführbar ist und in den jeweiligen Ländern müssen unterschiedliche Abteilungen aufrechterhalten werden. Selbst die technischen Repräsentationen der digitalen Arbeitsplattformen, also die App, mit der sie Kuriere und Kunden in Verbindung bringen, bleibt von den Notwendigkeiten der Anpassung an die institutionellen Gegebenheiten nicht verschont. So ist die Auftragsvergabe in der Regel auf Selbstständige ausgerichtet, aber wenn es sich bei den Kurieren aufgrund gesetzlicher Vorgaben um Beschäftigte handelt, dann muss die Vergabe von Aufträgen auch technisch anders strukturiert werden. So entstand bei einer App für Essenslieferdienste Änderungsbedarf, weil Beschäftigte als Arbeitnehmer pro Stunde bezahlt wurden und die Arbeitszeit als „pro Stunde in der App eingeloggtter Zeit“ operationalisiert wurde. Daraus entstand der Anreiz für Kuriere, sich nur einzuloggen, aber keine Aufträge zu übernehmen. Nun muss die Arbeitszeiterfassung und Auftragsvergabe in der App überarbeitet werden. Es kann also sogar vorkommen, dass Apps in ihren basalen Funktionen an nationale Gegebenheiten angepasst werden müssen, was die Entwicklungs- und Verwaltungskosten steigern dürfte. Insofern ist eine gemeinsame Regelung für Plattformunternehmen auf EU-Ebene vorteilhafter, selbst wenn dafür kleinere Einschränkungen hingenommen werden müssen.

Die ablehnende Haltung des Arbeitgeberverbands erklärt sich vor allem durch den Wunsch keine Sonderregeln für Plattformarbeit entstehen zu lassen. Durch Sonderregeln für Plattformen zur Entscheidung des Beschäftigtenstatus erhielten diese möglicherweise einen Wettbewerbsvorteil. Sowohl Gigworkplattformen als auch der Arbeitgeberverband plädieren für ein „level playing field“, um gerechte Wettbewerbsbedingungen herzustellen. Sie haben aber unterschiedliche Vorstellungen davon, wer sich auf diesem „level playing field“ befindet. Dem Arbeitgeberverband geht es darum, ein „level playing field“ zwischen traditionellen Anbietern von Waren und Dienstleistungen und Plattformen herzustellen. So formuliert der Arbeitgeberverband in seiner Stellungnahme: „The Commission also has in mind to ensure a level playing field between platform providers and other companies. However, platform providers are covered by the same EU rules as all companies“ (Business Europe 2021, S. 8).

Für Plattformen hingegen geht es darum untereinander ein „level playing field“ herzustellen. „Critically, whatever the earning model, it must be based on an industry-wide level playing field“ (Uber 2021, S. 23). Insbesondere Gigworkplattformen, auf denen Menschen, die über Plattformen arbeiten, heute schon angestellt sind (weil sie sich selbst für dieses Modell entschieden haben oder in einigen Mitgliedsstaaten dazu gezwungen wurden) sehen sich gegenüber Plattformen, die dies nicht tun, als

benachteiligt an (vgl. Interview 1). Gerade diese Unternehmen könnten durchaus auch von einer Regelung profitieren, die es vorschreibt, dass Menschen, die über Plattformen arbeiten, grundsätzlich Angestellte sind, denn ihr Geschäftsmodell ist bereits darauf ausgerichtet.

Ein Ende der Vielfalt der nationalen Regelungen würde vielfältige Effekte auf digitale Arbeitsplattformen haben, da diese bereits heute unterschiedliche Geschäftsmodelle verfolgen. Eine einheitliche europäische Regulierung für digitale Arbeitsplattformen bzw. das Ende der Vielfalt der nationalen Regelungen bedeutet kein Ende der Gig-Economy, sondern Nachteile für bestimmte Geschäftsmodelle und Vorteile für andere.

DER ENTWURF FÜR EINE RICHTLINIE ZU VERBESSERUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN BEI PLATTFORMARBEIT

Der Richtlinienvorschlag, den die EU-Kommission am 09. Dezember veröffentlichte, war für viele Beobachter eine Überraschung. Die Reichweite der Regelungen ließ das Online Tech-Magazin „Wired“ titeln: „The Gig Economy’s Days in Europe are numbered“ (Meaker 2021). Unter Arbeitnehmervertretern war die Begeisterung groß und man sah die Regelungen auch als Erfolg der eigenen Bemühungen an (ETUC 09.12.2021). So enthält der Vorschlag eine *Presumption of Employment*, die zwar an Kriterien zur Auslösung gebunden ist, diese beziehen sich aber in erster Linie auf den Arbeitsprozess. Die Kommission knüpft die Prüfung, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, damit an die Frage, wer in welchem Umfang den Arbeitsprozess kontrolliert, also wer darüber entscheidet, **wie** Arbeit ausgeübt wird. Damit gehen sie über die Yodel-Kriterien weit hinaus, anhand derer nur prüfbar wäre, **ob** jemand über den Einsatz seiner Arbeitskraft frei entscheiden kann. Dafür hat die Kommission Kriterien gewählt, die erkennen lassen, ob jemand auf eigene Rechnung unternehmerisch tätig ist. Dazu gehört zum Beispiel die Freiheit eigenständig mit Kunden kommunizieren zu können und Preise zu setzen.

Eine *Presumption of Employment* soll bestehen, wenn die digitale Arbeitsplattform die Ausübung der Arbeit (Performance of work) kontrolliert. Dies wird als gegeben angesehen, wenn zwei der folgenden fünf Kriterien zutreffen:

“(a) effectively determining or setting upper limits for the level of remuneration;

(b) requiring the person performing platform work to respect specific binding rules with regard to appearance, conduct towards the recipient of the service or performance of the work;

(c) supervising the performance of work or verifying the quality of the results of the work including by electronic means;

(d) effectively restricting the freedom, including through sanctions, to organise one’s work, in particular the discretion to choose one’s working hours or periods of absence, to accept or to refuse tasks or to use subcontractors or substitutes;

(e) effectively restricting the possibility to build a client base or to perform work for any third party. “ (Europäische Kommission 2021c, S. 35).

Um festzustellen, ob ein Arbeitsverhältnis zwischen der Plattform und den Menschen, die über sie arbeiten besteht, sind die Mitgliedstaaten aufgefordert ein geeignetes Verfahren zu installieren (Europäische Kommission 2021c, S. 34). Dieses Verfahren wird in dem Richtlinienentwurf nicht genauer beschrieben. Es bleibt unklar, wem die Verantwortung zukommt, ein Verfahren anzustrengen, das heißt,

feststellen zulassen, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt. Es könnte also sein, dass diese Verfahren weiterhin von Menschen, die über Plattformen arbeiten, angestrengt werden müssen, wenn auch die Beweislast bei der Plattform liegen soll (Europäische Kommission 2021c, S. 35). Ein solcher Prozess könnte eine nicht unerhebliche Hürde für Menschen, die über Plattformen arbeiten darstellen, die ihre Rechte als Arbeitnehmer zu realisieren suchen.

Obwohl die Richtlinie auch aus Arbeitnehmersicht problematische Punkte enthält, geraten mit diesen Kriterien einige digitale Arbeitsplattformen unter starken Druck. Das betrifft vor allem Plattformen, deren Geschäftsmodelle bisher vorgesehen haben, dass Menschen frei wählen können, ob sie über Plattformen arbeiten, der Arbeitsprozess dann aber stark durch die Plattform kontrolliert gewesen ist. Das betrifft dann vor allem Dienstleistungen, bei denen Durchführung und die Qualität der Dienstleistung in hohem Maße von der Kontrolle des Arbeitsprozesses abhängig sind. Zu Unternehmen dieser Art gehören Unternehmen, die eine taxi-artige Beförderung anbieten, wie Uber und Essenlieferdienste, wie Deliveroo. Bei diesen Unternehmen kommt es darauf an, dass die Dienstleistungen in einem sehr engen zeitlichen Rahmen durchgeführt werden müssen, und dieses Erfordernis erlaubt keine Freiheiten im Arbeitsprozess. Für Unternehmen dieser Art, könnte die Richtlinie tatsächlich ein Ende ihres Geschäftsmodells bedeuten. Damit wären einigen Formen von Gigwork in ihrer heutigen Form nicht mehr möglich, wie es der Titel des Wired-Artikels vermuten lässt.

Aber bedeutet die Richtlinie das Ende der Gig-Economy in Europa? Das erscheint zu diesem Zeitpunkt als sehr unwahrscheinlich. Dagegen sprechen mindestens vier Punkte: Erstens, bilden Gigworkplattformen nur einen kleinen, wenn auch sehr sichtbaren Ausschnitt der Gig-Economy (vgl. Tabelle 1). Sollten also Gigworkplattformen nicht mehr operieren können, bedeutet das nicht das Ende der Gig-Economy im Ganzen. In anderen Bereichen der Gigeconomy, etwa bei Tätigkeiten mit einem höheren Qualifizierungsgrad, wird die Richtlinie in dieser Form zu einer Stärkung der Arbeit über digitale Plattformen führen. Die Richtlinie könnte nicht nur bei bis zu 4,1 Millionen Menschen dazu führen, dass sie neu als Angestellte qualifiziert werden, sondern wird auch bei 3,8 Millionen Menschen den Status als Selbstständige bestätigen, wie die EU-Kommission selbst anführt (Europäische Kommission 2021c, S. 12). Digitale Arbeitsplattformen, die den Arbeitsprozess der Menschen, die über sie arbeiten kaum kontrollieren und strukturieren erhalten also mit der Richtlinie Rechtssicherheit für ihre Geschäftsmodelle. Damit wird die Position von digitalen Arbeitsplattformen als legitimer Organisator und Vermittler von Arbeit gestärkt.

Zweitens, ist die „Gigförmigkeit“ der Arbeit nicht ausschließlich von der Art des Beschäftigungsverhältnis abhängig (Ewen 2021, S. 70). Arbeit auf Abruf wird nicht ausschließlich von digitalen Plattformen organisiert, sondern kann auch in einem Arbeitsverhältnis stattfinden, obwohl ihr, zumindest in Deutschland, in einem solchen Rahmen relativ enge Grenzen gesetzt sind.

Drittens, können auch für Gigwork typische Dienstleistungen, wie Ride-Hailing und Food-Delivery, über Plattformen organisiert werden, die mit Arbeitsverhältnissen operieren. Dementsprechend gab es sogar Plattformen in der Food-Delivery-Branche, welche den Entwurf der EU-Kommission begrüßten. Der CEO von JustEatTakeaway twitterte: „As Europe’s largest food delivery platform, @justeattakeaway

supports the @EU-Commissions proposal to improve conditions for workers and help them access social protections.” (Jitse Groen, 02.12.2021³). JustEattakeaway unterscheidet sich von seinen Konkurrenten in der Branche der Essenslieferdienstplattformen dadurch, dass sie bereits mit Angestellten operieren, sodass ihr Geschäftsmodell durch die neuen EU-Regelungen weniger betroffen wäre.

Viertens sind durchaus Konstellationen vorstellbar, in denen sich Gigworkplattformen davon verabschieden könnten, Kontrolle über den Arbeitsprozess auszuüben, um sich so von der Notwendigkeit zu befreien, mit den Menschen, die über sie arbeiten, in ein Arbeitsverhältnis zu treten. Die Regelungen im Richtlinienentwurf laufen darauf hinaus, dass digitale Arbeitsplattformen entweder die Kontrolle über den Arbeitsprozess aufgeben müssen, d.h. eine losere Kopplung mit ihrem Produkt oder Service akzeptieren müssen, oder aber als integrierte Firma zu operieren haben, welche selbst die Verantwortung für den wesentlichen Wertschöpfungsprozess trägt. Insofern könnte die Richtlinie Unternehmen zu einer vollständigeren Umsetzung einer Plattformlogik anregen (Kirchner und Beyer 2016). Aus diesen Gründen bedeutet die Richtlinie nicht das Ende der Gig-Economy, sondern stellt einen Meilenstein ihrer Institutionalisierung in Europa dar.

LITERATURVERZEICHNIS

- Bonin, Holger; Rinne, Ulf (2017): Omnibusbefragung zur Verbesserung der Datenlage neuer Beschäftigungsformen. Kurzexpertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (IZA Research Report) (80). Bundesarbeitsgericht, Entscheidung vom 01.12.2020, Aktenzeichen 9 AZR 102/20.
- Business Europe (2021): Consultation Response. 2nd stage Social Partner consultation on improving working conditions of, 26.08.2021. Online verfügbar unter https://www.buinessurope.eu/sites/buseur/files/media/position_papers/social/2021-08-26_platform_work_-_2nd-stage_consultation_response.pdf.
- Court of Justice of the European Union, Order of the Court vom 22.04.2020.
- Deutsch, Jillian; Nardelli, Alberto (2021): Food Delivery, Ride Apps to Pay Billions more in EU Plan. Up to 4.1 million couriers, drivers could be made employees Customers might see increase in costs for delivery and drivers. Hg. v. Bloomberg News. Online verfügbar unter <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-12-02/food-delivery-ride-apps-to-pay-billions-more-a-year-in-eu-plan>, zuletzt aktualisiert am 03.12.2021, zuletzt geprüft am 21.01.2022.
- Dolata, Ulrich (2019): Plattform-Regulierung. Koordination von Märkten und Kuratierung von Sozialität im Internet. In: *Berlin J Soziol* 29 (3-4), S. 179–206. DOI: 10.1007/s11609-020-00403-9.
- ETUC (2021): ETUC reply to the Second phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work, 09.09.2021. Online verfügbar unter <https://www.etuc.org/en/document/etuc-reply-second-phase-consultation-social-partners-under-article-154-tfeu-possible>, zuletzt geprüft am 26.01.2022.
- ETUC (09.12.2021): EU ends free ride for platforms. Online verfügbar unter <https://www.etuc.org/en/press-release/eu-ends-free-ride-platforms>, zuletzt geprüft am 19.12.2021.
- Eurofound (2021): Riders’ law. Hg. v. Eurofound. Online verfügbar unter <https://www.eurofound.europa.eu/de/data/platform-economy/initiatives/riders-law>, zuletzt aktualisiert am 20.08.2021, zuletzt geprüft am 07.12.2021.

³ Der Entwurf war einige Tage vor seiner Präsentation bekannt geworden. Der Tenor des Artikels von Bloomberg News auf den Jitse Groen sich in seinem Tweet bezieht, klang deutlich kritischer. Hier wurde vor allem die Mehrkosten für Plattformen und Kunden betont und über die fallenden Aktienkurse großer Plattformen berichtet (Deutsch und Nardelli 2021).

- Europäische Kommission (2021a): Konsultationspapier. Erste Phase der Konsultation der Sozialpartner gemäß Artikel 154 AEUV zu möglichen Maßnahmen zur Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen bei der Plattformarbeit. Brüssel, 24.02.2021.
- Europäische Kommission (2021b): Commission Staff Working Document. Consultation document. Second phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work, 15.06.2021 (SWD (2021)143 final).
- Europäische Kommission (15.06.2021): Schutz von Menschen, die über Plattformen arbeiten: Kommission leitet zweite Phase der Konsultation der Sozialpartner ein. Brüssel. Marta WIECZOREK; Flora MATTHAES, marta.wieczorek@ec.europa.eu; flora.matthaes@ec.europa.eu. Online verfügbar unter https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_21_2944, zuletzt geprüft am 26.08.2021.
- Europäische Kommission (2021c): Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, 09.12.2021 (COM (2021) 762 final). Online verfügbar unter <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24992&langId=de>, zuletzt geprüft am 15.12.2021.
- Ewen, Janis (2021): Das Ende der Gig Economy? Plattformlieferdienste zwischen Ausdehnung und Arbeitskonflikten. In: *Berliner Debatte Initial 32 32* (3), S. 65–77.
- Greef, Samuel; Schroeder, Wolfgang (2017): Plattformökonomie und Crowdfunding: eine Analyse der Strategien und Positionen zentraler Akteure. Forschungsbericht. Unter Mitarbeit von A. Akel, A. Berzel, O. D'Antonio, L. Kiepe und H. J. Sperling. Online verfügbar unter <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssaar-55503-3>.
- Kirchner, Stefan (2019): Arbeiten in der Plattformökonomie: Grundlagen und Grenzen von „Cloudwork“ und „Gigwork“. In: *Köln Z Soziol* 71 (1), S. 3–25. DOI: 10.1007/s11577-019-00587-w.
- Kirchner, Stefan; Beyer, Jürgen (2016): Die Plattformlogik als digitale Marktordnung. In: *Zeitschrift für Soziologie* 45 (5), S. 324–339. DOI: 10.1515/zfsoz-2015-1019.
- Mann, Jyoti; Oliver, Ralph (2021): Deliveroo serves up sharp rise in 2021 order. Food delivery group reports gross transactions of £6.6bn as Brussels embarks on fresh gig worker rights push. Hg. v. Financial Times. Online verfügbar unter <https://www.ft.com/content/29a202b4-6205-4aa8-9f10-2edb6abb50b2>, zuletzt aktualisiert am 20.01.2022, zuletzt geprüft am 24.01.2022.
- Meaker, Morgan (2021): The Gig Economy's Days in Europe Are Numbered. Hg. v. Wired. Online verfügbar unter <https://www.wired.com/story/gig-economy-european-commission-law/>, zuletzt aktualisiert am 10.12.2021, zuletzt geprüft am 19.01.2021.
- Pentzien, Jonas (2019): Disrupting Regulation? State Capacities in the Digital Platform Economy. In: Boris Vormann und Christian Lammert (Hg.): *Contours of the illiberal state. Governing circulation in the smart economy*. Frankfurt, New York: Campus Verlag (Nordamerikastudien, 39), S. 147–176.
- Schüßler, Elke; Attwood-Charles, Will; Kirchner, Stefan; Schor, Juliet B. (2021): Between mutuality, autonomy and domination: rethinking digital platforms as contested relational structures. In: *Socio-Economic Review*. DOI: 10.1093/ser/mwab038.
- Serfling, Oliver (2019): Crowdfunding Monitor Nr. 2. Für das Verbundprojekt „Crowdfunding Monitor“ (Discussion Papers in Behavioural Science and Economics) (5).
- Staab, Philipp (2019): Digitaler Kapitalismus. Markt und Herrschaft in der Ökonomie der Unknappheit. Berlin: Suhrkamp Verlag (Edition Suhrkamp). Online verfügbar unter <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kxp/detail.action?docID=6109257>.
- Thelen, Kathleen (2018): Regulating Uber: The Politics of the Platform Economy in Europe and the United States. In: *Perspect. polit.* 16 (4), S. 938–953. DOI: 10.1017/S1537592718001081.
- Uber (2021): A Better Deal. Partnering to improve platform work for all.

- van Dijck, José; Poell, Thomas; Waal, Martijn de (2018): The Platform Society. Public values in a connective world. New York: Oxford University Press. Online verfügbar unter <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kxp/detail.action?docID=5520871>.
- Wray, Ben (2021a): Gig Economy Project – Why we should fear a Prop-22 law for Europe: Interview with Anne Dufresne. Hg. v. Brave New Europe. Online verfügbar unter <https://braveneweuropa.com/gig-economy-project-why-we-should-fear-a-prop-22-for-europe-interview-with-anne-dufresne>.
- Wray, Ben (2021b): Gig Economy Project – ‘The battle of ideas is won’: Interview with ETUC’s Ludovic Voet. Hg. v. Brave New Europe. Online verfügbar unter <https://braveneweuropa.com/the-battle-of-ideas-is-won-interview-with-etucs-ludovic-voet>, zuletzt geprüft am 02.11.2021.