

Christian Berger / Frank Ey

# Plattformarbeit – aktuelle Entwicklungen auf europäischer Ebene

## Abstract

Durch die rasche Expansion von Online-Plattformen, unter anderem aufgrund der COVID-19-Pandemie, ist mittlerweile eine große Anzahl von Arbeitskräften bei Plattform-Unternehmen beschäftigt. Viele davon sind jedoch mit prekären Arbeitsbedingungen konfrontiert. Welchen Umfang die Arbeit über digitale Plattformen auf Ebene der Europäischen Union und Österreich bereits einnimmt und welche Arbeitsbedingungen in diesem Sektor zu beobachten sind, zeigen Studien und Dokumente der Kommission. Der nun vorgelegte EU-Richtlinienvorschlag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit und ein Leitlinienentwurf für Tarifverhandlungen für Solo-Selbstständige ist grundsätzlich geeignet, die Situation von Plattform-Beschäftigten zu verbessern. Trotz positiver Ansätze zeigen sich im Rechtstext jedoch noch eine Reihe von Lücken, die zur Schaffung von Rechtssicherheit gefüllt werden müssen. Zu kritisieren ist zudem, dass trotz der Initiative der Europäischen Kommission viele Arbeitskräfte vom Anwendungsbereich der vorgeschlagenen Rechtsakte nicht erfasst und dadurch nach wie vor prekären Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind.



**Christian Berger**  
Arbeiterkammer Wien



**Frank Ey**  
Arbeiterkammer Wien

*Due to the rapid expansion of online platforms, partly also as a result of the COVID-19 pandemic, a significant share of the EU workforce is now employed by platform companies. However, many workers in this field face precarious working conditions. The extent to which work via digital platforms is already taking place at the level of the European Union and Austria and the working conditions that can be observed in this sector are shown by both studies and Commission documents. The now presented EU directive proposal to improve working conditions in platform work and a draft guideline for collective bargaining for solo self-employed workers is in principle suitable to improve the situation of platform workers. Despite positive approaches, however, there are still a number of gaps in the legal text that need to be filled in order to create legal certainty. It should be critically noted that, despite the European Commission's initiative, many workers are not covered by the scope of the proposed legal acts and are thus still exposed to precarious working conditions.*

## 1 Zur Entwicklung der Plattformarbeit

Stetige Weiterentwicklungen des Internets und die Etablierung von Smartphones und Tablets samt eigener Softwareanwendungen (bekannt als Apps) haben zur Entwicklung neuer Geschäftsmodelle geführt. Darunter das Modell der Organisation von Arbeit über digitale Plattformen: die Plattformarbeit.

Sie weicht von traditionellen, betrieblich organisierten Arbeitsformen, ab. Statt einer zumeist in Form von Arbeitsverträgen vereinbarten Zurverfügungstellung von Arbeitszeit gegen Lohn

(Negt 1985: 21), kommt mit der Plattformarbeit ein neues Modell zum Einsatz, das unter anderem als hyperflexibel, „freier“, strikt dezentral sowie auftrags- und nicht arbeitsvertraglich organisiert beschrieben wird. Dies funktioniert unabhängig von stationären Arbeits-, Güter- und Dienstleistungsmärkten. Anstelle von unselbstständigen Beschäftigten, die Belegschaften bilden und in Unternehmen arbeiten, erbringen Selbstständige einzelne Leistungen für wechselnde, weitgehend unbekannte Vertragspartner:innen. Sie stehen auf Abruf (on demand) zur Verfügung und werden dezentral von einem (Just-in-time-)System gesteuert, das sich mit dem Bedarf der Kund:innen synchronisiert (Risak/Warter/Berger 2020: 5f). Über dieses sogenannte Crowdsourcing werden bezahlte Tätigkeiten, die traditionell durch einzelne Vertragspartner:innen, in der Regel Arbeitnehmer:innen, erbracht wurden, in kleine (Teil-)Aufgaben (tasks) zerlegt und in der Form „ausgelagert“ (outsourct), dass sie einer größeren Anzahl von Personen (der Crowd) über eine internetbasierte Plattform angeboten und von diesen dann einzeln abgearbeitet werden. Dabei treten jedoch die Leistungsempfänger:innen und die von der Plattform beauftragten oder beschäftigten Personen nicht direkt miteinander in Kontakt, sondern das Verhältnis zwischen ihnen wird vielmehr über eine Intermediärin, die Plattform, mittelbar abgewickelt. (Risak 2018a, 31; Kilhoffer et al. 2019: 25). Die so erreichte hohe Flexibilität von Auftrags- und Arbeitsverhältnissen sowie Arbeitsbeziehungen allgemein führt zu instabilen Beschäftigungs- und Lebensverhältnissen (Eurofound 2018). Dies hat zur Folge, dass es zunehmend schwieriger wird, Sozialversicherungsleistungen an Beschäftigungsperioden zu koppeln oder Identität, gar kollektive Identität, über Arbeit zu stiften.

Um dieses Phänomen zu beschreiben, sprachen die Europäische Kommission und das Europäische Parlament in der Vergangenheit in der Regel von „Sharing Economy“ oder „Collaborative Economy“; diese Begriffe umfassen jedoch ein sehr breites Spektrum von Online-Aktivitäten, das über spezifische Handlungsmodi und Werte bestimmt wird, über bezahlte Arbeit hinausgeht und den Handel mit Waren oder virtuellen Investitionsgütern sowie nichtkommerzielle Aktivitäten umfasst. Die über Plattformen vermittelte Arbeit, die ursprünglich als Crowdwork (Eurofound 2015; Risak 2015; Warter 2016) bezeichnet wurde und die anfangs nur virtuelle Online-Arbeit (sogenannte Clickwork) erfasst hat, hat sich in den letzten Jahren stark verändert und umfasst nun die unterschiedlichsten Produktionsteilaufgaben, Arbeit an und mit Daten und sonstige, vielfältigste Dienstleistungen. Deshalb wird nunmehr insbesondere von Eurofound (2018) die verwendete Bezeichnung „Plattformarbeit“ bevorzugt, die das Phänomen qualitativ und quantitativ am besten zu beschreiben scheint. Es kann dabei vor allem zwischen orts- und meist auch zeitungebundener Online-Arbeit und jener Arbeit unterschieden werden, die – online vermittelt – an einem bestimmten Ort, zeitgebunden und persönlich erbracht wird. Allgemein werden in der Literatur folgende typische Tätigkeiten unterschieden (u. a. Eurofound 2018, wo auch weitere Unterscheidungen vorgenommen werden): professionelle Online-Tätigkeiten, Online-Mikro-Aufgaben, Transport sowie Haushaltsarbeiten.

Die Dienstleistungen, die in der Praxis über Plattformen erbracht werden, sind vielfältig. So zum Beispiel:

- die Bereinigung und Ordnung von Datenbanken;
- Übersetzungs- oder Textleistungen;
- die Erbringung von kreativen Dienstleistungen;
- Reinigungsaufträge oder Babysitting-Jobs;
- die Zustellung von Paketen, Grundnahrungsmitteln oder frisch Gekochtem;
- die Personenbeförderung.

Die über Online-Plattformen organisierten Arbeitsleistungen werden häufig unter rechtlich unklaren und sozial unsicheren Umständen ausgeführt. Auf der anderen Seite jedoch wird das Potenzial von Online-Arbeitsplattformen zur Förderung von Wettbewerbsfähigkeit (Unternehmensgründungen, Beschäftigungswachstum, Patente und Technologieentwicklung) positiv gesehen. Die Empfänger:innen wiederum erhalten kurzfristig verfügbare Produkte und Dienste zu niedrigen Preisen (Risak/Warter/Berger 2020).

Im Bereich der Plattformwirtschaft kommt es aufgrund von Solo- und Scheinselbstständigkeit schließlich häufig zur Umgehung von arbeits- und sozialrechtlichen Standards sowie nationalen Steuergesetzen. Gewerkschaften und Wissenschaft beobachten und kritisieren schon seit längerer Zeit, dass die Grauzone in der Plattformwirtschaft zwischen abhängiger und selbstständiger Beschäftigung größer wird und vermehrt schutzbedürftige Personen aus dem Geltungsbereich des Arbeitsrechts fallen, weswegen insbesondere Mindestentgeltbestimmungen und Kollektiv- bzw. Tarifverträge nicht zur Anwendung kommen (Eurofound 2018; Kilhoffer et al. 2019, 73; Risak/Warter/Berger 2020). Gerade bei Botenfahrten, Zustelldiensten oder in der Personenbeförderung waren in der Vergangenheit immer wieder Konstruktionen zu beobachten, die zum Ziel hatten, den Arbeitgeber:innen-Status der Plattformen zu umgehen. Damit wird gleichzeitig auch der Status der Plattformarbeiter:innen infrage gestellt; die Plattform-Unternehmen betrachten die für sie tätigen Personen als Selbstständige. Dieses System wird dadurch begünstigt, dass gerade in diesem Bereich häufig Personen Defizite in der Landessprache, einen niedrigen oder nicht anerkannten Bildungsstatus, kaum Kenntnis ihrer Rechte und kein weitreichendes soziales Netzwerk haben.

Häufig sind Beschäftigte als Arbeitnehmer:innen einzuordnen, die grenzüberschreitende Dimension macht eine Rechtsdurchsetzung jedoch schwierig (Lutz/Risak 2017: 304). Zudem werden häufig sehr niedrige Entgelte bezahlt; so erhalten rund 55 Prozent der über Plattformen arbeitenden Menschen weniger als den Mindeststundenlohn, der in dem Land, in dem sie tätig sind, gilt. Zudem verbringen Beschäftigte von Plattformen rund 8,9 Stunden pro Woche mit unbezahlten Aufgaben (Eurofound 2018).

## 2 Umfang der Plattformwirtschaft auf EU-Ebene und in Österreich

Wie groß die Bedeutung von digitalen Plattformen für die europäischen Volkswirtschaften mittlerweile ist, zeigen die folgenden Zahlen der **Europäischen Kommission**: 2021 waren auf EU-Ebene bereits rund 28 Millionen Menschen über Plattformen beschäftigt, bis 2025 sollen es sogar rund 43 Millionen Personen sein. Die Umsätze in der Arbeits-Plattformwirtschaft sind zudem zwischen 2016 und 2020 von 3 Milliarden auf mehr als 20 Milliarden Euro gewachsen (Europäische Kommission 2021). Darüber hinaus hat die COVID-19-Gesundheitskrise in vielen europäischen Mitgliedstaaten zu Ausgangsbeschränkungen und behördlichen Geschäfts- und Restaurantschließungen geführt und damit die gesellschaftliche und de facto infrastrukturelle Relevanz der Plattformökonomie für die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen des täglichen Bedarfs überdeutlich gemacht. Dadurch haben Plattformkonzerne unter Ausnutzung von Lock-in-, Netzwerk- und Skaleneffekten (Clement/Schreiber 2016) als private Akteur:innen so viel (Daten-)Macht erlangt, dass sie eine marktbeherrschende bzw. eine De-facto-Monopolstellung innehaben (Berger/Lechner/Warter 2020); sie erlassen eigene Richtlinien, setzen ihre Betriebssysteme als Standards durch, um Innovationen sogar gezielt zu verhindern bzw. zu steuern – haben also eine erhebliche ökonomische Macht. Vom allgemeinen Wettbewerbs- bzw. vom Kartellrecht sind sie dennoch aufgrund des Problems der schwierigen Marktabgrenzung der digitalen Wirtschaft (noch) nicht adäquat erfasst (Herkommer/Schlager 2018). Die Bedeutung der Plattformkonzerne verdeutlichen auch die Geschäftszahlen der Big Player am europäischen Plattformmarkt im Bereich Delivery: Delivery Hero (mjam) und Just Eat Takeaway.com (Lieferando) konnten, obgleich sie aufgrund ihrer radikalen Wachstumsstrategie (basierend auf strategischen Übernahmen, Auflösung von Markteintrittsbarrieren und Expansion) nach wie vor operative Verluste schreiben, ihre Umsätze in den letzten Jahren vervielfachen und im zurückliegenden Jahr noch einmal verdoppeln (cash.at 2021; Handelsblatt 2021).

Zur Plattformarbeit in der Europäischen Union und in Österreich laufen derzeit Untersuchungen von unterschiedlichen Institutionen, erste (Zwischen-)Ergebnisse stehen zur Verfügung. Die Datenerhebungen haben etwas Licht in die Arbeit der Plattform und ihre Entwicklung gebracht. Die Daten stammen jedoch aus Befragungen, die unterschiedliche Ergebnisse liefern und aufgrund von Abweichungen in der Terminologie und der Erhebungsmethode oft schwer zu vergleichen sind.

Europaweit sollen nach **Informationen der Europäischen Kommission** vom Dezember 2021 mehr als 500 digitale Arbeitsplattformen (Europäische Kommission 2021) aktiv sein. Damit haben die Arbeitsplattformen einen massiven Expansionsschub erlebt. Fabo et al. (2017) zählten vor rund fünf Jahren erst 173 aktive Arbeitsplattformen. Nach Erhebungen des Europäischen Gewerkschaftsinstituts ETUI in 14 EU-Mitgliedsstaaten haben rund 17 Prozent der Bevölkerung zwischen 18 und 65 Jahren im Erhebungszeitraum zwischen März 2020 und März 2021 Internetarbeit betrieben. Der Begriff der Internetarbeit wird dabei breit interpretiert und kommt auf alle Arbeiten zur Anwendung, die mit Internetunterstützung durchgeführt werden.

Internetarbeit umfasst unter anderem die unten angeführte Plattformarbeit, Vermietungsaktivitäten oder Influencer-Tätigkeiten.

4,3 Prozent leisteten Plattformarbeit, also Tätigkeiten, die über Plattformen zustande kommen wie beispielsweise Transport- und Lieferdienste, aber auch Clickwork. Für rund 1,1 Prozent der Arbeitskräfte stellte die Plattformarbeit den Hauptberuf dar, sprich sie arbeiteten in diesem Job 20 Stunden oder mehr pro Woche bzw. verdienten mehr als 50 Prozent ihres Einkommens darüber (Piasna/Zwysen/Drahokoupil 2022).

**Tabelle 1:** Internet- vs. Plattformarbeit

Tätigkeit	Internetarbeit	Plattformarbeit
Remote-Clickwork		✓
Professionelle Fernarbeit		✓
Vor-Ort-Arbeit		✓
Transportdienste		✓
Zustellungsdienste		✓
Influencer:in	✓	
Vermietungsdienste	✓	
Online-Verkauf von selbst erzeugten Produkten	✓	
Online-Verkauf oder Wiederverkauf von anderen Waren	✓	
Andere freiberufliche Dienstleistungen oder Aufgaben		✓

Quelle: Piasna/Zwysen/Drahokoupil (2022)

Laut einer früheren **Befragung von COLLEEM**, die im Jahr 2018 veröffentlicht wurde, üben rund 2 Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (16-74 Jahre) in 14 Mitgliedstaaten Plattformarbeit als Hauptberuf aus. Etwa 6 Prozent beziehen aus der Plattformarbeit ein beträchtliches Einkommen (mindestens 25 Prozent ihres Durchschnittseinkommens bei einer Arbeitswoche von 40 Stunden), und fast 8 Prozent führen mindestens einmal im Monat Aufgaben über digitale Plattformen aus (Pesole et al. 2018).

Die **Studie der ETUI** von Piasna/Zwysen/Drahokoupil (2022) enthält unter anderem auch eine aktuelle Untersuchung zum Umfang der Plattformarbeit in Österreich. Davor gab es nur zwei ältere Analysen, deren Ergebnisse mittlerweile von der Expansion des Plattformsektors überholt wurden (Huws/Joyce 2016, Europäische Kommission 2016). Laut der Studie der ETUI, die auf einer Befragung von 1.760 Personen beruht, gaben 17,1 Prozent der Interviewten an, bereits einer Internetarbeit nachgegangen zu sein. Rund 5,1 Prozent bestätigten, über eine Plattform gearbeitet zu haben, 0,9 Prozent sogar als Hauptberuf. Eine Mehrheit von 55 Prozent der Plattformbeschäftigten ist weiblich.

Bemerkenswert ist, dass bei einer Untersuchung zur internetbezogenen Arbeit, die 2016 veröffentlicht wurde, bereits ähnliche Ergebnisse zutage kamen: 2.003 Österreicher:innen im Alter von 18-65 Jahren wurden im April 2016 online befragt: Etwa 18 Prozent der Befragten gaben an, im letzten Jahr über Plattformen Arbeit gefunden zu haben. 5 Prozent der Befragten haben mindestens einmal pro Woche über Online-Plattformen gearbeitet, während 9 Prozent dies mindestens einmal pro Monat tun. Der Rest der Befragten gab an, dass sie eine solche Arbeit nur manchmal oder nie verrichten. Einen signifikanten Unterschied zur Untersuchung gibt es jedoch: Bei der Mehrheit (59 Prozent) der österreichischen Plattformarbeitenden handelte es sich um Männer. Rund fünf Jahre später ist die Mehrheit der Plattformbeschäftigten nun weiblich. Darüber hinaus werden Plattformarbeiten etwas häufiger von jüngeren Personen ausgeführt. Der größte Teil der Plattformarbeit wird als Nebentätigkeit ausgeführt. Von den 451 Österreicher:innen, die über Plattformen gearbeitet hatten, gaben 2 Prozent an, dass sie daraus ihr gesamtes Einkommen beziehen, 11 Prozent erhalten mehr als die Hälfte, während 59 Prozent weniger als die Hälfte verdienen. Diese Studie wurde jedoch zum Teil wegen ihrer Methode kritisiert (Eurofound 2018c, 6). Die Eurobarometer-Telefonumfrage (Europäische Kommission 2016) ergab, dass weniger als 2 Prozent (7 von 501 Befragten) regelmäßig (auf monatlicher Basis) ihre Dienstleistungen über Plattformen anbieten. Diese Zahl ist weniger als ein Viertel der zuvor skizzierten Ergebnisse von Huws/Joyce (2016), passt aber gut zu den Ergebnissen von Pesole et al. (2018).

### 3 Untersuchungen zur Arbeitssituation der Plattform-Beschäftigten

In Österreich hat die Arbeiterkammer Wien im Rahmen der Konsultation zum Gesetz über digitale Dienstleistungen eine Untersuchung bzw. „**Policy Hack**“ mit **Plattformarbeiter:innen** aus unterschiedlichsten Tätigkeitsfeldern durchgeführt und im Zuge dessen dokumentiert, dass Arbeitsrealitäten häufig als prekär, entgrenzt und fremdbestimmt wahrgenommen werden (Berger/Schögl 2020):

So haben die Teilnehmer:innen der Policy-Hack-Untersuchung positiv angemerkt, dass die Arbeit über digitale Plattformen Flexibilität bietet, die Ein- und Ausstiegsbarrieren niedrig sind und teilweise der Spaß an der Arbeit selbst motivierend wirkt. Auf der anderen Seite fehlt es an Selbstbestimmtheit, denn seitens der Arbeitgeber:innen werden zeitliche und räumliche Vorgaben gemacht. Bei einer Nichteinhaltung der Bedingungen können automatisiert Konsequenzen ausgelöst werden, z. B. Benachteiligungen bei der Schichtplanung. Es gibt zudem weder Einfluss auf den Preis der erbrachten Leistung, noch auf die Arbeitsorganisation. Zur Arbeitssituation der Beschäftigten machten die Teilnehmer:innen folgende Anmerkungen:

- Bezüglich des Arbeitsverhältnisses äußerte eine Befragte, dass viele Kolleg:innen nicht wüssten, in welchem Arbeitsverhältnis sie sich überhaupt befinden. Kollektive Tarifverhandlungen seien zudem schwierig, weil es kaum Möglichkeiten gebe, mit freien Dienstnehmer:innen in Kontakt zu treten. Kollektivvertragsverhandlungen gebe es daher nur mit den angestellten Beschäftigten.

- Eine Freelance-Texterin kritisierte, dass sie zwei Texte verfasst hatte, die beide vom Auftraggeber verwendet wurden, sie aber nur für einen bezahlt wurde. Reklamieren konnte sie das nicht, weil sie über die Plattform nur eine Auftragsnummer, aber keinen Namen bekommen hatte.
- Bezüglich der Auftragsvergabe: „Die Wege des Algorithmus sind unergründlich.“
- Ein Fahrradbote berichtete, dass er noch nie einen Vorgesetzten zu Gesicht bekommen habe und alles über Chats laufe.

Im Österreich-Teil der sich gerade in Fertigstellung befindlichen **Fairwork-Studie**, die von der AK Wien und der Stadt Wien gefördert wird, soll europaweit die Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in der Plattformwirtschaft untersucht werden. Im Zuge dessen werden in einem auf Vergleich- und Bewertbarkeit ausgerichteten Schema Kriterien für die Qualität von Plattformarbeit erarbeitet. Das internationale Forschungsnetzwerk Fairwork (Fairwork 2022), das am Oxford Internet Institute und am WZB Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung angesiedelt ist, will fünf Grundsätze für faire Arbeit auf Plattformen erarbeiten und etablieren. Das Fairwork-Projekt ist derzeit in 20 Ländern auf fünf Kontinenten aktiv und will auch den Austausch über die Zukunft digitaler Arbeit zwischen Plattformen, Aktivist:innen und politischen Entscheidungsträger:innen ermöglichen und fördern.

Die schon vorläufig publizierten Ergebnisse aus der arbeitsrechtlichen Analyse des Österreich-Teils zum Bereich der Essenzustellung basieren auf Beschäftigteninterviews von Mjam und Lieferando, wobei auch die Auftrags- bzw. Arbeitsverträge untersucht wurden (Gruber-Risak 2021). Die den österreichischen Markt beherrschenden Essenzustellungsunternehmen unterscheiden sich vor allem dadurch, dass Lieferando den Fahrradbot:innen Arbeitsverträge anbietet, während Mjam überwiegend mit freien Dienstverträgen arbeitet. Zwar besteht gleichermaßen ein sozialer Schutz durch das Sozialversicherungsrecht, die arbeitsrechtlichen Unterschiede sind aber durchaus beachtlich. Denn nur durch die Arbeitsverträge sind auch die arbeitsrechtlichen Vorschriften (insbesondere über den bezahlten Urlaub), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und der erstmals 2019 abgeschlossene Kollektivvertrag für Fahrradbot:innen anwendbar. Freie Dienstnehmer:innen müssen all dies individuell vereinbaren, und ein Mindestentgelt gibt es nicht. Gruber-Risak schätzt die Daten wie folgt zusammenfassend ein:

*Bei Lieferando [werden] mit den Ridern umfangreiche, viele Seiten umfassende und zweisprachig abgefasste Teilzeitarbeitsverträge (zB mit 10 h/Woche) abgeschlossen, die als „Abruf-Arbeitsverhältnis“ bezeichnet werden. Es gibt einen fixen Stundenlohn über dem Kollektivvertrag, die Einteilung der Schichten erfolgt dann wöchentlich auf Basis der bekannt gegebenen Verfügbarkeiten. Dabei müssen übrigens mehr Stunden angeboten werden, als dies als Arbeitszeit vereinbart ist. Zudem gibt es eine generelle unbezahlte Rufbereitschaft, offensichtlich um allfällige Lücken bei den Schichten abzudecken.*

*Bei Mjam hingegen gibt es einen schlanken freien Dienstvertrag ohne eine formelle Arbeitsverpflichtung und mit einem umfassenden Vertretungsrecht. Es gibt eine Bezahlung pro*

*Bestellung, bei vereinbarten Schichten werden dabei zwei Bestellungen pro Schicht garantiert. Zudem gibt es für das vom Rider beigestellte Fahrrad ein freiwilliges, jederzeit widerrufliches Kilometergeld über dem Satz des Kollektivvertrages. Man kann das Rad aber auch von Mjam gegen Entgelt mieten. Faktisch muss – den Interviews zufolge – zumindest eine Schicht pro Monat gearbeitet werden, um aktive:r Fahrer:in zu bleiben. Die Ablehnung von konkreten Aufträgen wird mit einer „Zwangspause“ sanktioniert, in der man keine Aufträge bekommt. Es gibt auch ein internes Badge-System, das bei besserem internem Ranking bei der Schichtzuteilung Präferenzen einräumt.*

*Obwohl es hier tatsächlich eine echte Alternative gibt wählen die Rider zum Teil die Selbständigkeit in Form des „freien Dienstvertrages“ ohne umfassenden Schutz insbesondere bei Krankheit. Dies wird damit begründet, dass sie so zumindest formal größeren Einfluss auf das Arbeitsvolumen und die Arbeitszeit nehmen können. Es kommt hier somit zum Austausch von Freiheit gegen Schutz, einer spricht plakativ vom „price of freedom“.*  
(Gruber-Risak 2021)

Freiheit gegen Schutz auszuspielen ist typisch für die Plattformbranche. Rechtlich ist dieser Abtausch jedoch nicht ohne weiteres möglich. Fahrradzusteller:innen gehören zu derjenigen Gruppe, die europaweit die Entwicklung des höchstgerichtlichen (nationalen) Fallrechts gegen Scheinselbstständigkeit vorangetrieben hat (Hießl 2021). Das deutsche Bundesarbeitsgericht hat im Fall eines Croudworkers entschieden, dass die Durchführung von Kleinstaufträgen („Mikrojobs“), rechtlich nicht als Soloselbstständigkeit, sondern als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren ist (Fuhlrott 2020). Diese Entscheidung gilt dann, wenn die Plattform eine betriebsähnliche digitale Organisationsstruktur aufweist, in welcher Fremdbestimmung in Bezug auf Ort, Zeit und Inhalt der zu erbringenden Arbeit herrscht. Eine abweichende vertragliche Regelung ist nicht relevant. In Spanien besteht seit Juli 2021 sogar ein eigenes Gesetz, das „Ley Riders“, welches speziell für Fahrradbot:innen eine widerlegliche Vermutung zugunsten eines Arbeitsverhältnisses statuiert. Dabei wird davon ausgegangen, dass ein Arbeitsverhältnis der Rider besteht, es sei denn, die Plattform beweist das Gegenteil – so soll Scheinselbstständigkeit hintangehalten werden und die rechtlich korrekte Bestimmung des Arbeits- bzw. Vertragsstatus relativ unabhängig vom Einzelfall geregelt werden. Das Ley Riders sollte sich rechtspolitisch als wegweisend für die gesamte EU erweisen, wie im Folgenden anhand des aktuellen Legislativvorschlags der Europäischen Kommission gezeigt wird.

#### **4 Die Gesetzgebungs-Vorarbeiten zur Plattform-Arbeit**

Seit Jahren haben NGOs, Arbeitnehmer:innen-Vertretungen und selbstorganisierte Initiativen die Entwicklungen in der Plattformindustrie analysiert, die dort bestehende Risiken kritisiert und als „social evasion“ charakterisiert (Daugareilh/Degryse/Pochet 2019), einen EU-Rechtsrahmen mit beschäftigungs- und sozialpolitischen Mindeststandards vorgeschlagen sowie Vorgaben für Transparenz und Erleichterungen der Rechtsdurchsetzung im Zusammenhang



mit Online-Plattformen eingemahnt. Vor allem gewerkschaftsnahe Wissenschaftler:innen- und Arbeitnehmer:innenvertretungen haben wiederholt auf die prekäre Arbeitssituation der Arbeitskräfte in diesem Bereich hingewiesen (vgl. etwa Risak 2018; Hennig 2021, Piasna, Zwysen, Drahekoupil 2022), konkrete Regulierungsdefizite benannt und Möglichkeiten für sachgerechte Regelungen und entsprechende nächste, notwendige Schritte gegenüber mitgliedstaatlichen und europäisch-institutionellen Stakeholder:innen gefordert (Gruber-Risak/Berger 2021a und 2021b).

Mit Beginn der neuen Legislaturperiode hat die Europäische Kommission nun auf die Forderungen der Arbeitnehmer:innenvertretungen reagiert und einen Rechtsvorschlag zur Plattformbeschäftigung angekündigt. So äußert sich EU-Kommissionspräsidentin von der Leyen in den Politischen Leitlinien für die Europäische Kommission 2019-2024 folgendermaßen (von der Leyen 2019a: 11): *„Der digitale Wandel bringt rasche Veränderungen mit sich, die sich auf unsere Arbeitsmärkte auswirken. Ich werde prüfen, wie die Arbeitsbedingungen von auf Online-Plattformen Beschäftigten verbessert werden können, insbesondere im Hinblick auf Kompetenzen und Bildung.“* Den Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte, Nicolas Schmit, hat die Kommissionspräsidentin damit beauftragt, einen Rechtsvorschlag zu den Arbeitsbedingungen auf Online-Plattformen zu prüfen (von der Leyen 2019b).

Im Frühjahr 2021 wurden die europäischen Sozialpartner:innen eingeladen, sich im Rahmen einer Konsultation über gesetzgeberische Aktivitäten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Plattformarbeiter:innen zu verständigen. Dabei konnte keine Einigung erzielt werden. Parallel dazu hat das Europäische Parlament am 16. September 2021 eine Resolution verabschiedet, in der die EU-Abgeordneten die Europäische Kommission auffordern, einen Richtlinienvorschlag zu Plattformbeschäftigten vorzulegen, der faire und transparente Arbeitsbedingungen ermöglicht (Europäisches Parlament 2021).

Die Europäische Kommission von der Leyen hat nun am 9. Dezember 2021 einen Richtlinienentwurf zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit (COM(2021) 762) vorgelegt, der den Forderungen der arbeitnehmer:innennahen Stakeholder:innen durchaus gerecht wird. Er widmet sich drei Regulierungsbereichen: der Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit, der Schaffung von mehr Transparenz und Fairness sowie der Einführung von umfassenden Informationspflichten. Der Rechtsvorschlag erweist sich als problembezogener und durchaus origineller Policy-Ansatz, auf den wir weiter unten eingehen (Gruber-Risak/Berger/Ey 2021).

## 5 Ein Rechtsrahmen für Plattform-Beschäftigte

In den zurückliegenden Debatten wurde eines stets betont: Plattformspezifische Probleme, die über allgemein beschäftigungspolitische und arbeitsrechtliche hinausgehen, sowie die grenzüberschreitende Organisation des Plattformwesens würden eine gesamteuropäische Regulierung mit (im internationalen Vergleich) relativ hohen EU-Mindeststandards rechtfertigen

– vergleichbar etwa zum Datenschutzrecht (Prassl/Risak 2017). Festmachen lässt sich dies erstens am mehrpersonalen Auftrags- bzw. Arbeitsverhältnis, welches es erschwert, Verantwortlichkeiten und Haftbarkeiten zuzuordnen und Schutzdefizite für betroffene Kund:innen und Plattformbeschäftigte auszugleichen. (Diese Problematiken finden sich ähnlich in der Arbeitskräfteüberlassung.) Zweitens spricht auch die Vielzahl von Studien und Einschätzungen dafür – nicht zuletzt die aktuelle Fairwork-Studie, die soziale und juristische Problemlagen konkret genannt und nachgewiesenen hat.

### 5.1 Richtlinienvorschlag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit

Mit dem Richtlinienvorschlag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit unternimmt die Europäische Kommission nun einen entscheidenden Schritt zur rechtlichen Absicherung von Arbeitskräften die über digitalen Plattformen berufstätig sind (Europäische Kommission 2021b).

Anwendung finden soll die Richtlinie für alle Plattformen, die Dienstleistungen auf elektronischem Wege erbringen, wobei es egal ist, ob das Unternehmen seinen Sitz in der Europäischen Union oder einem Drittland hat. Von der Richtlinie umfasst sind insbesondere auch Mitarbeiter:innen mit einem gesetzlich vermuteten Arbeitsverhältnis (näheres siehe weiter unten). Wenn es um algorithmische Anwendungen zur Nachverfolgung der Dienstleistung beziehungsweise Kontrolle der Mitarbeiter:innen geht, sollen die Regelungen auch für Solo-Selbstständige gelten, die kein Arbeitsverhältnis mit der Plattform haben. Gleiches gilt auch für Informationspflichten gegenüber nationalen Behörden und Interessenvertretungen.

#### Drei Kernbereiche des Richtlinienvorschlags:

Im Zentrum des Rechtstextes steht die in Artikel 4 der Richtlinie formulierte „**gesetzliche Vermutung eines Arbeitsverhältnisses**“. Demnach liegt ein Arbeitsverhältnis vor, wenn im Zuge der Kontrolle der Arbeitsleistung durch die Plattform zumindest zwei von fünf der in Artikel 4 (2) angeführten Kriterien erfüllt sind. Diese Kriterien umfassen:

- eine effektive Bestimmung der Höhe der Vergütung oder Festlegung von Obergrenzen der Vergütung;
- die Aufforderung an die Plattformarbeit leistende Person, bestimmte Regeln in Bezug auf Erscheinungsbild und Verhalten gegenüber dem:der Dienstleistungsempfänger:in bzw. in Bezug auf die Arbeitsleistung einzuhalten;
- Überwachung der Arbeitsleistung oder Überprüfung der Qualität der Arbeitsergebnisse;
- effektive Einschränkung der Freiheit, die Arbeit zu organisieren, insbesondere hinsichtlich der Wahl der Arbeitszeit oder der Abwesenheitszeiten, Aufgaben an- bzw. abzulehnen oder die Dienste von Unterauftragnehmer:innen oder Ersatzkräften in Anspruch zu nehmen, auch durch den Einsatz von Sanktionen;
- effektive Einschränkung der Möglichkeit, einen Kund:innenstamm aufzubauen oder Arbeiten für Dritte auszuführen.

Die gesetzliche Vermutung eines Arbeitsverhältnisses ist für Arbeitskräfte in der Plattformbranche ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Die Einführung von Kriterien schränken die gesetzliche Vermutung aber wieder ein. Das scheint aus grundrechtlicher Sicht prinzipiell geboten, da die beschäftigungspolitischen Ziele der EU, die sozialen Grundrechte sowie das Recht auf Eigentum und unternehmerische Freiheit, die allesamt in den EU-Verträgen sowie in der Grundrechtecharta der EU Deckung finden, gehaltvoll abzuwägen sind. Eine unverhältnismäßige Einschränkung der gesetzlichen Vermutung eines Arbeitsverhältnisses sollte verhindert und die rechtspraktische Bedeutung der Richtlinie – eingedenk der rasanten technologischen Entwicklungen – nicht durch eine zu limitierte Anwendbarkeit reduziert werden, denn dies kann keinesfalls als gesetzgeberische Absicht unterstellt werden. Aus diesem Grund sollte die Erfüllung eines Kriteriums statt zweier Bedingungen ausreichen (vgl. die detaillierte Analyse und Kritik der Bundesarbeitskammer Österreich (2022a)). Weitere Kriterien wie Kontroll- oder Beschränkungsmöglichkeiten der Kommunikation der Plattformbeschäftigten sind leider gar nicht erst vorgesehen. Um eine dynamische Anwendbarkeit der Richtlinie zu ermöglichen, sollten die Kriterien demonstrativ statt taxativ gestaltet sein. Optimistischer hinsichtlich der Praktikabilität der Kriterien ist der Europäische Gewerkschaftsbund: Eine Untersuchung der Gewerkschaftsbewegung zu den Kriterien am Beispiel von fünf Plattformunternehmen hat ergeben, dass fast alle der genannten Kriterien erfüllt werden. Damit wäre die gesetzliche Vermutung eines Arbeitsverhältnisses erfüllt.

**Tabelle 2:** Überprüfung der Kriterien bei fünf ausgesuchten Online-Plattformen

Kriterium	Amazon Mechanical Turk	Uber	Glovo	Deliveroo	Cuideo
Festlegung oder Begrenzung der Höhe der Vergütung	✓	✓	✓	✓	✓
Aufforderung an die Plattformarbeit leistende Person, bestimmte Regeln in Bezug auf Erscheinungsbild und Verhalten gegenüber dem:der Dienstleistungsempfänger:in bzw. in Bezug auf die Arbeitsleistung einzuhalten	✓	✓	✓	✓	✓
Überwachung der Arbeitsleistung oder Überprüfung der Qualität der Arbeitsergebnisse	✓	✓	✓	✓	✓
effektive Einschränkung der Freiheit, die Arbeit zu organisieren, insbesondere hinsichtlich der Wahl der Arbeitszeit oder der Abwesenheitszeiten, Aufgaben an- bzw. abzulehnen oder die Dienste von Unterauftragnehmer:innen oder Ersatzkräften in Anspruch zu nehmen, auch durch den Einsatz von Sanktionen;	x	✓	✓	✓	✓
effektive Einschränkung der Möglichkeit, einen Kund:innenstamm aufzubauen oder Arbeiten für Dritte auszuführen.	✓	x	✓	✓	x

Quelle: Europäischer Gewerkschaftsbund (2022)

Der zweite Kernbereich betrifft das so genannte **algorithmische Management**. Dabei handelt es sich um elektronische Systeme zur Überwachung und Bewertung von Arbeitsleistungen. In solche Algorithmen einfließen könnten unter anderem die Reaktionszeit des Plattformbeschäftigten auf einen neuen Auftrag der Plattform (etwa via App/Dispatcher); weiters die Zeit, die bis zur Erfüllung des Auftrags verstreicht, oder auch Qualitätskriterien, beispielsweise ob eine beauftragte Grafik den Anforderungen entspricht oder ob das Essen bei der Ankunft (laut dem/der Empfänger:in) noch warm genug war. Plattformunternehmen müssen künftig ihre Arbeitskräfte darüber informieren, wenn sie derartige automatische Kontrollsysteme verwenden. Die Plattformbeschäftigten haben laut dem Richtlinienvorschlag bei Entscheidungen, die aufgrund algorithmischer Systeme getroffen werden, ein Recht auf Erklärung und Überprüfung der automatisierten Entscheidung seitens des Plattformbetreibers. Des Weiteren enthält Artikel 7 der Richtlinie auch die Bestimmung, dass das algorithmische Management nicht dazu eingesetzt werden darf, Druck auf die Arbeitskräfte auszuüben, die ihre Gesundheit beeinträchtigen könnte. Die Bestimmung gilt, wie bereits oben erwähnt, auch für Arbeitskräfte, die als Solo-Selbstständige außerhalb der genannten Kriterien tätig sind. Personen, die über Online-Plattformen beschäftigt sind, erhalten damit erstmals wesentliche Rechte und werden nicht mehr einseitigen Entscheidungen dieser Unternehmen ausgesetzt sein.

Diese Informationsrechte stehen in einem engen Zusammenhang zur realen Ausgestaltung der betrieblichen Mitbestimmung. Die Möglichkeiten zur Mitbestimmung waren bisher dadurch beschränkt, dass bei dezentral, via Einzelaufträge organisierter Plattformarbeit das Vorliegen eines Betriebs sowie des Arbeitnehmer:innen-Status verneint wurde. Deswegen konnten die Mitbestimmungs-Tatbestände nach der Arbeitsverfassung – die Einführung von die Menschenwürde berührende Kontrollmaßnahmen und die Anwendung von Systemen qualifizierter Personalbeurteilung nach den §§ 96, 96a Arbeitsverfassungsgesetz – de jure bzw. de facto nicht angewendet werden. Die Arbeitsverfassung wird durch die gesetzliche Vermutung eines Arbeitsverhältnisses in Kombination mit den Vorgaben in Verbindung mit dem Einsatz von algorithmischem Management gestärkt, was nicht zuletzt auch ermöglichen würde, Mitbestimmung durch Zustimmungsrechte des Betriebsrats beim Einsatz von Kontroll- und Personalbeurteilungssystemen in der Plattformbranche zu institutionalisieren.

Neue, wohl eher öffentlich-rechtlich ausgestaltete Informationsrechte gibt es auch aufgrund der Transparenzbestimmungen gegenüber Behörden sowie Interessenvertretungen. Hier besteht ebenfalls eine Informationspflicht der Plattformfirma. Eine rasche Informationsübermittlung ist auch notwendig, um aus arbeits- und sozialrechtlicher Sicht Sicherheit für die Beschäftigten zu schaffen. Die Bundesarbeitskammer Österreich weist jedoch darauf hin, dass das im Richtlinienvorschlag vorgesehene Intervall der Informationsübermittlung mit sechs Monaten viel zu lang ist. Arbeitsrechtliche Ansprüche könnten nach diesem Zeitraum bereits verfallen sein (Ey/Berger 2022).

## 5.2 Leitlinienentwurf für Tarifverhandlungen für Solo-Selbstständige

Im Rahmen der Diskussion über Online-Plattformarbeit zu erwähnen ist auch ein Vorhaben der Europäischen Kommission, Leitlinien zu Tarifverhandlungen für Solo-Selbstständige zu schaffen. Die Initiative befasst sich vor allem mit der Problematik, dass Arbeitskräfte immer wieder weder als unselbstständig berufstätig noch als traditionell selbstständig eingestuft werden können.

Die Leitlinien sollen so gestaltet werden, dass Tarifverhandlungen nicht gegen Artikel 101 AEUV verstoßen, der Vereinbarungen untersagt, die den Wettbewerb oder den EU-Binnenmarkt beeinträchtigen können. Die Europäische Kommission stellt dazu fest, dass bei Tätigkeiten, bei denen die Solo-Selbstständigen ihre Dienstleistungen exklusiv oder überwiegend für ein Unternehmen erbringen (Voraussetzung wäre insbesondere, dass mindestens 50 Prozent des jährlichen Einkommens von einem/einer Vertragspartner:in kommt), ein Abhängigkeitsverhältnis besteht und Artikel 101 AEUV daher nicht zur Anwendung kommt.

Die Europäische Kommission skizziert noch einen zweiten Fall, bei dem die Vereinbarung zwar unter Artikel 101 AEUV fallen würde, bei der die EU-Behörde jedoch verspricht, kein Verfahren im Falle von kollektiven Vereinbarungen einzuleiten. Sowohl bei Vereinbarungen von Solo-Selbstständigen mit einem Gegenüber mit mehr als 2 Mio. Euro Umsatz und mehr als 10 Beschäftigten als auch bei Tarifverträgen, bei denen eine nationale Regelung besteht, die ein Recht auf Kollektivverhandlungen gewährt, sieht die Kommission vor, kein Verfahren einzuleiten.

Aus Sicht der Autoren gibt es beim Leitlinienentwurf noch einige Lücken, die geschlossen werden müssen: Die angedachte Regelung muss rechts- und treffsicher sein, denn keinesfalls darf eine kartellrechtliche Ausnahmeregelung dazu beitragen, Scheinselbstständigkeit zu legitimieren, zu verschleiern und so zu befördern. Tarifverhandlungsmöglichkeiten für Solo-Selbstständige sind von entscheidender Bedeutung, um Mindeststandards für den Schutz und die Wiederherstellung des Gleichgewichts der Machtverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt zu schaffen, sowohl online als auch offline. Eine Kohärenz zum Richtlinienvorschlag über die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten muss beachtet werden, Kollektivverträge müssen vollständig von einer kartellrechtlichen Kontrolle ausgeschlossen sein. Einer der größten Kritikpunkte ist, dass die Leitlinien nicht rechtsverbindlich sind und nur die Europäische Kommission binden. Eine Lösungsoption wäre jedoch eine Gruppenfreistellungsverordnung im Sinne des Artikel 101 Abs 3 AEUV (Ey 2022).

## 5.3 Weitere Maßnahmen zur Schaffung von Rechtssicherheit für Plattformbeschäftigte nötig

Die nun auf EU-Ebene veröffentlichten Rechtsvorschlüsse zu den Arbeitsbedingungen der Plattform-Arbeiter:innen und der Leitlinienentwurf zu Tarifverträgen für Solo-Selbstständige sind wesentliche Schritte, um für die Beschäftigten des digitalen Sektors Rechtssicherheit zu schaffen. Trotz dieser Regelungen bleiben dennoch viele Beschäftigte in der Plattformwirtschaft

in einer Grauzone. Die Europäische Kommission geht davon aus, dass von den 28 Millionen, die derzeit schon über digitale Arbeitsplattformen arbeiten, rund 5,5 Millionen fälschlich als Selbstständige eingestuft werden (Europäische Kommission 2021d).

Zu beachten sind zudem auch weitere Rechtsvorschläge im digitalen Sektor, die Auswirkungen auf die Beschäftigten der Digitalindustrie haben. Beispielsweise beim Verordnungsentwurf zur künstlichen Intelligenz oder dem Daten-Governance-Gesetz (Europäische Kommission 2019), bei denen persönliche Daten ausgewertet werden, im schlimmsten Fall mit negativen Folgewirkungen für die Arbeitskräfte.

## 6 Resümee

Die neuesten Untersuchungen zeigen, dass das Phänomen der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit ein zentraler, aber bislang vernachlässigter Aspekt im Zuge der Digitalisierung ist. Mehr als 500 digitale Plattformen mit rund 28 Millionen Beschäftigten zeigen, wie dringend es ist, einen regulativen Rahmen zu schaffen, der in der EU eine hohe Beschäftigungsqualität in der digitalen Sphäre gewährleistet.

Die nun vorgelegten Rechtsvorschläge zu den Arbeitsbedingungen bei der Plattformarbeit und der Leitlinienentwurf zu Tarifverträgen für Solo-Selbstständige sind wichtige Schritte, um den Beschäftigten in diesem Sektor mehr Sicherheit zu verschaffen. Leider weisen die Gesetzesentwürfe jedoch noch eine Reihe von Lücken auf, die besseren Arbeitsbedingungen im Wege stehen beziehungsweise den Personenkreis, für den die rechtlichen Regelungen zur Anwendung kommen, deutlich einschränken. Eine Lösungsoption wäre im Fall der Plattformarbeit, jene Kriterien, die für die gesetzliche Vermutung eines Arbeitsverhältnisses erfüllt sein müssen, durch eine demonstrative statt eine taxative Ausgestaltung zu entschärfen. Im Fall des Leitlinienentwurfs für Tarifverträge für Solo-Selbstständige wäre beispielsweise wiederum eine Gruppenfreistellungsverordnung geeignet, Kollektivverhandlungen zu ermöglichen, ohne dadurch in einen Konflikt mit den europäischen Wettbewerbsvorschriften zu kommen.

Auch mit den Legislativinitiativen bleiben viele Plattform-Arbeitskräfte ohne soziale und arbeitsrechtliche Sicherheit zurück. Zudem werden, wie von der Kommission von der Leyen zu Beginn der Legislaturperiode 2019 bereits angekündigt, auf EU-Ebene gerade weitere Rechtsvorschläge, beispielsweise zur künstlichen Intelligenz, verhandelt, die teilweise erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigten haben. Der Weg zur Rechtssicherheit für Plattformbeschäftigte ist damit noch weit und vermutlich mit vielen Hindernissen gesäumt.

## 7 Literatur

Aigner, Karl (2015): Industriepolitik als Motor einer Qualitätsstrategie mit gesellschaftlicher Perspektive. In: WSI Mitteilungen, 7/2015, 507-515. [https://www.wsi.de/data/wsimit\\_2015\\_07\\_aiginger.pdf](https://www.wsi.de/data/wsimit_2015_07_aiginger.pdf) (12.2.2022).

Berger, Christian / Lechner, Elisabeth / Warter, Johannes (2020): Neue Plattformen, alte Probleme. A&W-Blog. <https://awblog.at/neue-plattformen-alte-probleme/> (12.2.2022).

Berger, Christian / Schögggl, Astrid (2020): #policyhack Plattformarbeit – „Habe über keinen Aspekt meiner Arbeit irgendeine Kontrolle“. A&W-Blog. <https://awblog.at/policyhack-plattformarbeit/> (12.2.2022).

Cash.at (2021): Delivery Hero: Rote Zahlen für Essens-Lieferanten, 26.08.2021. <https://www.cash.at/handel/news/delivery-hero-rote-zahlen-fuer-essens-lieferanten-25348> (12.2.2022).

Clement, Reiner / Schreiber, Dirk (2016): Internet-Ökonomie. Grundlagen und Fallbeispiele der vernetzten Wirtschaft. Berlin: Springer.

Daugareilh, Isabelle / Degryse, Christophe / Pochet, Philippe (2019): The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective. ETUI Research Paper – Working Paper 2019.10. <https://ssrn.com/abstract=3432441> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3432441> (15.2.2022).

DIGHUM (2019): Vienna Manifesto on Digital Humanism. <https://dighum.ec.tuwien.ac.at/dighum-manifesto/> (13.2.2022).

Eurofound (2018): Employment and working conditions of selected types of platform work. Luxembourg, Publications. Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work> (7.2.2022).

Europäische Kommission (2019): Politische Leitlinien für die künftige Europäische Kommission 2019-2024. [political-guidelines-next-commission\\_de.pdf](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_21_686) (europa.eu) (28.2.2022).

Europäische Kommission (2021a): Schutz von Menschen, die über Plattformen arbeiten. [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip\\_21\\_686](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_21_686) (14.2.2022).

Europäische Kommission (2021b): Richtlinienvorschlag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Plattformarbeiter. COM(2021) 762final vom 9. Dezember 2021, 12-43 (14.2.2022).

Europäische Kommission (2021c): Entwurf der Leitlinien zur Anwendung des EU-Wettbewerbsrechts auf Tarifverträge. COM(2021) C\_2021\_8838 vom 9. Dezember 2021, 1 (14.2.2022).

Europäische Kommission (2021d): Factsheet: improving working conditions in platform work. [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_21\\_6605](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605) (15.2.2022).

Europäisches Parlament (2021): Entschließung des Europäischen Parlaments vom 16. September 2021 zu dem Thema „Gerechte Arbeitsbedingungen, Rechte und soziale Sicherung für auf Online-Plattformen beschäftigte Arbeitnehmer – Neue Beschäftigungsformen im Zusammenhang mit der digitalen Entwicklung“ (2019/2186(INI)). [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0385\\_DE.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0385_DE.html) (5.2.2022).

Ey, Frank (2022): Stellungnahme der Bundesarbeitskammer Österreich zum Entwurf von Leitlinien für Tarifverhandlungen für Solo-Selbstständige – <https://www.akeuropa.eu/sites/default/files/2022-03/Solo%20Selbstst%C3%A4ndige.pdf>

Ey, Frank / Berger, Christian (2022): Stellungnahme der Bundesarbeitskammer Österreich zum Richtlinienvorschlag der Europäischen Kommission zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit. [https://www.akeuropa.eu/sites/default/files/2022-02/Stellungnahme%20zu%20den%20Arbeitsbedingungen\\_2.pdf](https://www.akeuropa.eu/sites/default/files/2022-02/Stellungnahme%20zu%20den%20Arbeitsbedingungen_2.pdf).

Fairwork (2022): About. <https://fair.work/en/fw/about/> (28.2.2022).

Fuhlrott, Michael (2020): Ein Crowdworker war Arbeitnehmer. LTO. <https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/bag-urteil-9azr-10220-crowdworker-war-arbeitnehmer-auftrag-vermittlung-online-arbeitsvertrag/> (28.2.2022).

Gruber-Risak, Martin / Berger, Christian (2021a): Plattformarbeit in der EU. AK Policy Paper. [https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeidigital/policypapers/Policy\\_Paper\\_Plattformarbeit\\_EU.pdf](https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeidigital/policypapers/Policy_Paper_Plattformarbeit_EU.pdf) (15.2.2022).

Gruber-Risak, Martin / Berger, Christian (2021b): Plattformarbeit – die Zeit ist reif für den nächsten Schritt: warum es eine EU-Plattformarbeits-Richtlinie braucht und was diese enthalten sollte. A&W-Blog. <https://awblog.at/plattformarbeit-warum-es-eu-plattformarbeits-richtlinie-braucht/> (15.2.2022).

Gruber-Risak, Martin (2021): Arbeitsrecht für Essenszusteller:innen – warum eigentlich nicht? A&W-Blog. <https://awblog.at/arbeitsrecht-fuer-essenzustellerinnen/> (15.2.2022).



Gruber-Risak, Martin / Berger, Christian / Ey, Frank (2021): Neue EU-Richtlinie soll Arbeitsbedingungen von Online-Plattform-Beschäftigten verbessern. A&W-Blog. <https://awblog.at/neue-eu-richtlinie/> (12.2.2022).

Handelsblatt (2021): Lieferando: Expansionskurs drückt Eigner tief in die roten Zahlen, 17.08.2021. <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/just-eat-takeaway-com-expansionskurs-drueckt-lieferando-eigner-tief-in-die-roten-zahlen/27524066.html> (12.2.2022).

Hennig, Maybritt (2021): Wie prekär ist digitale Plattformarbeit? Einblicke in strukturelle Prekarisierung durch private Regulierung, finanzielle Ausbeutung und soziale Kontrolle auf Online-Plattformen. A&W-Blog. <https://awblog.at/wie-prekaer-ist-digitale-plattformarbeit/> (15.2.2022).

Herkommer, Fridolin / Schlager, Christa (2018): Die Internetgiganten in die Schranken weisen. A&W-Blog. <https://awblog.at/internetgiganten-in-die-schranken-weisen/> (15.2.2022).

Hießl, Christina (2021): Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions. *Comparative Labour Law & Policy Journal*, Forthcoming. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3839603](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3839603) (28.2.2022).

Huws, Ursula / Joyce, Simon (2016): Österreichs Crowdsworkszene. Wie geht es Menschen, die über Online-Plattformen arbeiten?. Arbeiterkammer Wien.

Kilhoffer, Zachary / De Groen, Willem Pieter / Lenaerts, Karolien / Smits, Ine / Hauben, Harald / Waeyaert, Willen / Giacumacatos, Elisa / Lhernould, Jean-Philippe / Robin-Olivier, Sophie (2019): Study to gather evidence on the working conditions of platform workers. Brüssel, Europäische Kommission. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=de&pubId=8280> (15.2.2022).

Lutz, Doris / Risak, Martin (2017): Arbeit in der Gig-Economy. Wien, ÖGB Verlag.

Negt, Osker (1985): Lebendige Arbeit, enteignete Zeit: Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit. Frankfurt am Main, Campus Verlag.

Piasna, Agnieszka / Zwysen, Wouter / Drahokoupil, Jan (2022): The platform economy in Europe; Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey: Working Paper 2022.05 (pp. 42-54). Brussels, ETUI. [https://www.etui.org/sites/default/files/2022-02/The%20platform%20economy%20in%20Europe\\_2022.pdf](https://www.etui.org/sites/default/files/2022-02/The%20platform%20economy%20in%20Europe_2022.pdf) (19.02.2022).

Prassl, Jeremias / Risak, Martin (2017): The Legal Protection of Crowdworkers – Four Avenues for Workers' Rights in the Virtual Realm. In: Meil, Pamela / Kirov, Vassil (Hg.): Policy Implications of Virtual Work (pp. 273-295). London, Palgrave MacMillan. <https://econpapers.repec.org/paper/iptiptwpa/jrc112157.htm> (12.2.2022).

Pesole, Annarosa / Urzì, Maria Cesira Brancati / Macias, Enrique Fernandez / Biagi, Federico / Gonzalez Vazquez, Ignacio (2018): Platform workers in Europe: Evidence from the COLLEEM survey, Joint Research Centre. Luxemburg, Publications Office of the European Union.

Risak, Martin (2018): Fair working conditions for platform workers – Possible regulatory approaches at the EU level. Berlin, Friedrich Ebert Stiftung / International Policy Analysis. <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/14055.pdf> (15.2.2022).

Risak, Martin / Warter, Johannes / Berger, Christian (2020): Plattformarbeit – was tun? – Grundlagenpapier [https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitdigital/crowd-work/Strukturpapier\\_Plattformarbeit\\_3.pdf](https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitdigital/crowd-work/Strukturpapier_Plattformarbeit_3.pdf).

Von der Leyen, Ursula (2019a): Eine Union, die mehr erreichen will – Meine Agenda für Europa, Politische Leitlinien für die künftige Europäische Kommission 2019-2024 (Brüssel). [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/political-guidelines-next-commission\\_de.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/political-guidelines-next-commission_de.pdf) (7.2.2022).

Von der Leyen, Ursula (2019b): Mandatsschreiben an Nicolas Schmit, Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte (Brüssel). [https://ec.europa.eu/commission/commissioners/sites/default/files/commissioner\\_mission\\_letters/president-elect\\_von\\_der\\_leyens\\_mission\\_letter\\_to\\_nicolas\\_schmit\\_de.pdf](https://ec.europa.eu/commission/commissioners/sites/default/files/commissioner_mission_letters/president-elect_von_der_leyens_mission_letter_to_nicolas_schmit_de.pdf) (7.2.2022).