

EU-RICHTLINIE ZUR PLATTFORMARBEIT: ENTSCHEIDENDER DURCHBRUCH ODER FAULER KOMPROMISS?

Von
Fabian Pfeiffer

Am 24. April 2024 nahm das EU-Parlament mit großer Mehrheit eine Gesetzesinitiative zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformarbeiter:innen an. Die hart umkämpfte Richtlinie adressiert erstmals die Probleme Scheinselbstständigkeit, algorithmisches Management und Datenschutz von Plattformarbeiter:innen auf EU-Ebene. Unter starkem Lobbying der Plattformen ist der Abschnitt zur Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit dabei immer weiter verwässert worden. Für die Sozialpartner ergibt sich großer Handlungsbedarf.

Plattformarbeit in der EU bereits stark ausgeprägt

Digitale Plattformen basieren häufig auf verstärkter Ausbeutung bei gleichzeitiger Auslagerung von Risiken, Material- und Lohnkosten, u.a. durch Umgehung von Arbeitsrechten.

Plattformarbeit ist Arbeit, die über, auf oder vermittelt durch Online-Plattformen erbracht und im Austausch gegen Bezahlung geleistet wird. Ein entscheidendes Merkmal aller Plattformarbeit ist die Nutzung (intransparenter) Algorithmen zur Vermittlung zwischen Plattform, Kund:in und Arbeiter:in. Allein in der EU gibt es mittlerweile mehr als 500 digitale Arbeitsplattformen¹ für unterschiedlichste Dienstleistungen wie Zustellung, Übersetzung, Pflege, Personentransport oder Reinigung, die zusammen mehr als 28 Mio. (bis 2025 geschätzt 43 Mio.) Menschen

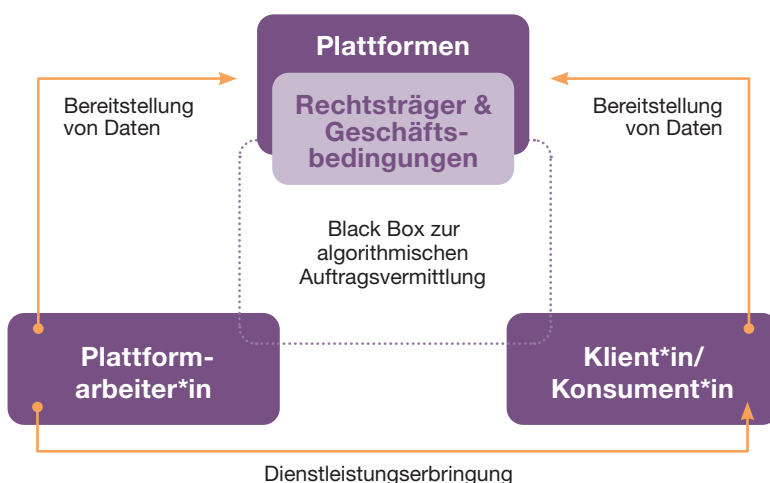
beschäftigten² und bereits 2020 Einnahmen in Höhe von 14 Mrd. € erwirtschafteten. Erwartet wird eine weitere Expansion dieses Unternehmensmodells, und damit einhergehend auch eine weitere Auflösung typischer Anstellungsverhältnisse.

Ein ausbeuterisches Modell

In Sektoren, in denen digitale Plattformen dominant werden, steigt die Anzahl an Solo-Selbstständigen sowie freien Dienstnehmer:innen³ und die Arbeitsqualität sinkt.⁴ Digitale Plattformen basieren häufig auf verstärkter Ausbeutung bei gleichzeitiger Auslagerung von Risiken, Material- und Lohnkosten, u.a. durch Umgehung von Arbeitsrechten. Sie nutzen rechtliche Lücken und Grauzonen aus, insbesondere im Bereich des Managements durch automatisierte Bewertungs- und Entscheidungssysteme (Algorithmen). Dabei sind die Profitabilität und Nachhaltigkeit dieses Unternehmensmodells noch immer fraglich.⁵

Digitale Plattformen fordern die etablierte Definition eines Angestelltenverhältnisses und damit arbeitsrechtlich geregelte Strukturen heraus. Umso wichtiger ist es, diese Brüche aus Arbeitnehmer:innenperspektive zu nutzen und die Zukunft der Arbeit im Sinne von gerechten Arbeitsbedingungen zu gestalten.

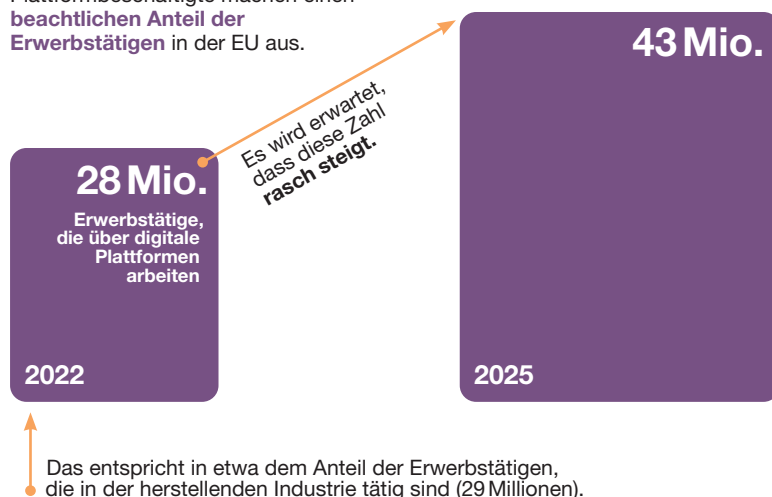
Das Modell der Plattformarbeit



EU-Richtlinie zur Plattformarbeit: Entscheidender Durchbruch oder fauler Kompromiss?

Wie viele dieser Beschäftigten gibt es?

Plattformbeschäftigte machen einen **beachtlichen Anteil der Erwerbstätigen** in der EU aus.



Quelle: Europäische Union (2024): Im Fokus: Arbeit über digitale Plattformen in der EU.
<https://www.consilium.europa.eu/de/infographics/digital-platform-workers/>

Die Regulierung von Plattformarbeit

Einige der regulatorischen Herausforderungen sind nicht nur Merkmale der Plattformarbeit: Die Regulierung grenzüberschreitender Arbeit ergibt sich auch bei anderen transnationalen Unternehmen, algorithmisches Management wird auch in anderen Sektoren⁶ eingesetzt und Scheinselbstständigkeit, fehlende Repräsentation und Schwarzarbeit sind häufige Probleme atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Dennoch ist Plattformarbeit ein neuartiges Phänomen, das einerseits als Knotenpunkt zu verstehen ist, an dem sich diese diversen Herausforderungen bündeln. Andererseits entstehen hier neue Herausforderungen wie die Bestimmung des Arbeitgebers, Datenschutz und (automatisierte) Überwachung und Leistungsbeurteilung.⁷

Viele der Bestimmungen, betreffen sowohl Angestellte als auch Selbstständige bzw. freie Dienstnehmer:innen.

Die Neuartigkeit von Plattformarbeit hat auch die EU erkannt und eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformarbeiter:innen auf den Weg gebracht. Diese wurde nach zähen Ver-

handlungen schließlich auf der Grundlage eines im Trilog verhandelten Kompromisses am 24. April dieses Jahres mit großer Mehrheit vom EU-Parlament angenommen. Die Richtlinie wartet nun noch auf die formale Annahme im Ministerrat. Sobald sie im Amtsblatt veröffentlicht ist, werden die Mitgliedstaaten zwei Jahre Zeit haben, um die Richtlinie umzusetzen.

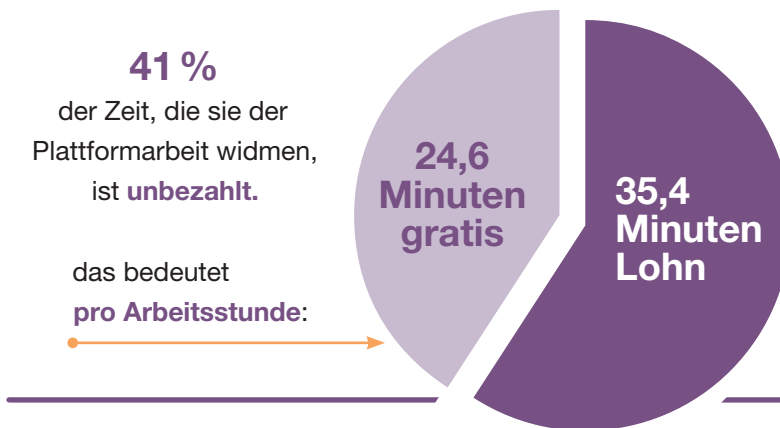
Inhalte der Richtlinie: Wichtige Fortschritte...

Die Plattformarbeitsrichtlinie⁸ liefert erstmals eine rechtliche Definition von Plattformarbeit und enthält drei Kernbereiche, die die oben angeführten regulatorischen Herausforderungen thematisieren: die Feststellung des korrekten Beschäftigungsstatus von Plattformarbeiter:innen, den Umgang mit algorithmischem Management und Informationspflichten der Plattformen gegenüber Behörden und Arbeitnehmer:innenvertretungen.

So dürfen Plattformen bspw. keine personenbezogenen Daten verarbeiten, die nicht zur Erbringung der Arbeitsleistung erforderlich sind, wie z.B. Daten zum emotionalen oder psychischen Zustand der Person oder Daten, die Rückschlüsse auf Herkunft, politische und religiöse Ansichten oder mögliche Arbeitskämpfe zulassen. Auch müssen Plattformen automatisierte Bewertungssysteme gegenüber Arbeiter:innen, deren Vertretungen und nationalen Behörden transparent machen sowie automatisierte Entscheidungen menschlich überwachen. Insbesondere Entscheidungen, die sich nachteilig auf Arbeiter:innen auswirken, wie Kündigungen oder Kontosperrungen, dürfen nicht automatisiert, sondern müssen von Menschen getroffen werden.

Plattformen sind zudem verpflichtet, neue Services bereitzustellen, die die Arbeitsbe-

EU-Richtlinie zur Plattformarbeit: Entscheidender Durchbruch oder fauler Kompromiss?



55 % der Plattformarbeitenden verdienen in dem Land, in dem sie arbeiten, **weniger als den Nettomindestlohn**/Stunde, sofern es dort überhaupt einen gibt.

Quelle: Europäische Union (2024): Im Fokus: Arbeit über digitale Plattformen in der EU.
<https://www.consilium.europa.eu/de/infographics/digital-platform-workers/>

dingungen verbessern sollen. Dazu gehört eine Kontaktperson für die Anfechtung algorithmischer Entscheidungen, die Übertragbarkeit von Daten (bspw. guten Bewertungen) zwischen Plattformen sowie die Bereitstellung eines Kommunikationskanals, über den Plattformarbeiter:innen privat und sicher miteinander kommunizieren können. Auch geeignete Schutz- und Präventionsmaßnahmen für Gesundheitsrisiken und Meldekanäle für Fälle von Gewalt oder Belästigung gehören dazu.

Statt einer EU-weit einheitlichen Regelung, soll jeder Mitgliedstaat für sich die geeignete Umsetzung der gesetzlichen Vermutung festlegen.

Viele der Bestimmungen, insbesondere zu Datenschutz und Informations- und Rechenschaftspflichten in Bezug auf automatisierte Bewertungs- und Entscheidungsmechanismen betreffen dabei sowohl Angestellte als auch Selbstständige bzw. freie Dienstnehmer:innen.

...und zahnlose Bestimmungen

Der umstrittenste, denn von den Plattformen am meisten gefürchtete Abschnitt der Richtlinie ist jedoch jener zur Feststellung des korrekten Beschäftigungsstatus von

Plattformarbeiter:innen. Hier geht es darum, Scheinselbstständigkeit zu bekämpfen, indem eine gesetzliche Vermutung über ein Anstellungsverhältnis eingeführt wird. Wenn diese Vermutung ausgelöst wird - z.B. indem eine selbstständige Plattformarbeiterin vor Gericht geltend macht, sie sei eigentlich in einem Anstellungsverhältnis -, dann liegt die Last bei der Plattform, das Gegenteil zu beweisen ("widerlegbare Vermutung").

Das Parlament plädierte für eine generelle Vermutung, die Kommission wollte klare, EU-weit einheitliche Kriterien, die die Vermutung auslösen würden, und der Rat setzte sich dafür ein, die genaue Form dieser widerlegbaren Vermutung den Mitgliedstaaten zu überlassen.

Zweimal brachten die Regierungen von Deutschland, Frankreich, Griechenland und Estland einen im Trilog mühsam erarbeiteten Kompromiss in letzter Sekunde zum Platzen, weil ihnen die Bestimmungen zu restriktiv waren. In einer historischen Entscheidung, in der erstmals die beiden bevölkerungsreichsten EU-Länder Deutschland und Frankreich überstimmt wurden, blieb am Ende von der widerlegbaren Vermutung eines Beschäftigungsverhältnisses nur noch eine verwässerte Version übrig: Statt einer EU-weit einheitlichen Regelung, soll jeder Mitgliedstaat für sich die geeignete Umsetzung der gesetzlichen Vermutung festlegen. Der Rat setzte sich also am Ende durch.

Die Kräfteverhältnisse in der EU: Der Rat auf der Bremse

Dass das Parlament in den Verhandlungen um die Richtlinie die progressivste Kraft war, lässt sich nicht nur am Abstimmungsverhalten der Abgeordneten im Parlament erkennen,⁹ wo die Richtlinie von einer breiten Koalition aus Linken, S&D, Grünen, EVP

Trotz ihrer vehementen Bemühungen ist es den Unternehmen nicht gelungen, die Richtlinie zu kippen. Dieser Erfolg geht zu einem Gutteil auf die Arbeit der Gewerkschaften, Betriebsrät:innen und Arbeitnehmer:innenvertretungen zurück.

und Renew getragen wurden. Sondern auch daran, dass die Richtlinie letztlich auf eine Initiative des Parlaments zurückgeht. Schon einige Jahre vor der Aufnahme des Themas Plattformarbeit ins Arbeitsprogramm der Kommission 2021, trafen sich Abgeordnete der Linksfraktion mit dem Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte Nicolas Schmit mit dem Ziel, das Thema auf die Agenda der Kommission zu bringen. Zunächst waren es v.a. die Linksfraktion, S&D und Grüne, die sich für die Belange der Plattformarbeiter:innen einsetzten. So war es dann auch der Vorschlag des Parlaments,¹⁰ von einer generellen Vermutung eines Anstellungsverhältnisses bei Plattformarbeiter:innen auszugehen, ohne diese erst auf der Grundlage von Kriterien geltend machen zu müssen.

Im Rat hingegen waren es Deutschland und Frankreich, bis zur stark verwässerten, finalen Version auch Estland und Griechenland, die einen Entschluss immer wieder blockierten.¹¹ Aufgrund der Intransparenz über Vorgänge im Rat und über Treffen der Ratsmitglieder mit Lobbyist:innen, lassen sich keine ganz eindeutigen Aussagen zu den relevanten Akteur:innen treffen. Dennoch lassen sich auf Grundlage anderer Beobachtungen evidenzbasierte Plausibilitätsüberlegungen anstellen.

Das Lobbying der Unternehmen ...

Noch vor Beginn der Annahme des Themas durch die Kommission waren Plattformunternehmen bereits an der Beeinflussung des politischen Prozesses interessiert, was sich bspw. an den zahlreichen Treffen mit Kommissar Schmit zeigt,¹² die bis Januar 2020 zurückreichen. Die ausgeprägte Lobbyarbeit der Plattformunternehmen ist auch durch die vielen Treffen mit Parlamentsabgeordneten dokumentiert.¹³ Dabei muss man beachten, dass die Unternehmen nicht nur unter ihrem

eigenen Namen Abgeordnete kontaktieren, sondern sich auch unter neuen Namen zu Lobbyverbänden zusammenschließen, wie z.B. European Tech Alliance oder Move EU, oder Beratungsfirmen engagieren, die wiederum unter eigenem Namen im Interesse der Unternehmen lobbyieren.

Was den Rat selbst betrifft, so sind enge Verbindungen zwischen der estnischen Regierung und dem Plattformunternehmen Bolt¹⁴ sowie dem deutschen Kabinett und der französischen Regierung und Uber¹⁵ aus journalistischen Quellen seit Jahren bekannt¹⁶ – zweier Länder also, die einen Kompromiss immer wieder verhinderten. Man muss kein Sherlock sein, um zu verstehen, dass sich Plattformunternehmen insbesondere gegen die Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit stemmen, wenn ihr Unternehmensmodell vielleicht existenziell von dieser abhängt. Der sukzessive Abbau strenger und eindeutiger Regelungen war dann auch das, wofür sich die blockierenden Länder im Rat erfolgreich einsetzten.

... stößt auch an Grenzen

Trotz ihrer vehementen Bemühungen ist es den Unternehmen jedoch nicht gelungen, die Richtlinie zu kippen. Dieser Erfolg, der insbesondere die o.g. Bestimmungen zu algorithmischem Management, Transparenzpflichten und Datenschutz umfasst, geht zu einem Gutteil auf die Arbeit der Gewerkschaften, Betriebsrät:innen und Arbeitnehmer:innenvertretungen zurück, die ihrerseits Kanäle zu den Entscheidungsträger:innen nutzten. Insbesondere Abgeordnete der Linksfraktion, S&D, aber auch Kommissar Schmit trafen sich regelmäßig mit Gewerkschaften, Gewerkschaftsbünden oder Plattformarbeiter:innen (siehe hierfür z.B. das Transnational Forum on Alternatives to Uberisation¹⁷).

EU-Richtlinie zur Plattformarbeit: Entscheidender Durchbruch oder fauler Kompromiss?

In der Richtlinie wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Regierungen die Sozialpartner mit der Umsetzung der Richtlinie betrauen können.

Ausblick: Jetzt sind die Sozialpartner gefragt!

Sicher ist: Durch die neuen Regelungen kommt es innerhalb der nächsten zwei Jahre zu einigen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen von Plattformarbeiter:innen auch in Österreich. Aufgrund der Teilerregungen der kapitalfreundlichen Regierungen im Rat ist jedoch auch Vieles von der nationalen Umsetzung in den kommenden zwei Jahren abhängig. Denn die genaue Ausgestaltung der widerlegbaren Vermutung über ein Anstellungsverhältnis von Plattformarbeiter:innen ist den Mitgliedsstaaten selbst überlassen. In der Richtlinie wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Regierungen die Sozialpartner mit der Umsetzung der Richtlinie betrauen können.

Allerdings sind einige Bestimmungen der Richtlinie so allgemein gehalten, dass rechtliche Unklarheiten bestehen bleiben. Einige der wichtigsten Herausforderungen, die in den kommenden zwei Jahren auf die Sozialpartner zukommen, sind im Folgenden zusammengefasst.

Die Sache mit den freien Dienstverträgen

Als vielleicht wichtigste Herausforderung stellt sich die Frage nach der Integration des freien Dienstvertrags in die Umsetzung der widerlegbaren Vermutung. Hier muss verhindert werden, dass dieser zu einer arbeitsrechtlichen Hintertür für Plattformen wird, um ein normales Dienstverhältnis zu umgehen. Das dürfte nicht leicht werden, insbesondere da Bestimmungen der Richt-

Kurswechsel

Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen
www.kurswechsel.at

Einzelheft: € 12,— Bestellung an: Sonderzahl Verlag
Normalabonnement: € 29,— Tel.: (0043-1) 586 80 70
StudentInnenabonnement: € 18,— E-Mail: verlag@sonderzahl.at
Auslandsabonnement: € 36,— www.sonderzahl.at



HEFT 1: Brennpunkte aktueller Krisenpolitik

Die Politik hat derzeit mit vielen großen Herausforderungen gleichzeitig zu kämpfen. Welche Chancen und welche Probleme liegen in den offiziellen Krisenantworten? Mit Beiträgen von Annamaria Simonazzi, Marica Frangakis u. a.

HEFT 2: Sozialstaat Österreich: Im Umbruch?

In den verschiedenen Feldern staatlicher Sozialpolitik wurde in weitreichender Form auf die krisenhaften Entwicklungen der letzten Jahre (Pandemie, Energiekrise, Inflation usw.) reagiert. Was bedeutet das perspektivisch für die Zukunft des österreichischen Wohlfahrtsstaates? Überwiegend Kontinuität oder Wandel – oder kommt es gar zu radikalen Brüchen? Mit Beiträgen von Emmerich Tälös, Bettina Leibetseder u. a.

HEFT 3: Zwischen Deglobalisierung und Geoökonomie

Die Vielfachkrise erschüttert die Weltwirtschaft und macht bisherige Globalisierungspolitik zum Auslaufmodell. Wie wirken sich die verschärften Konflikte um geostrategische Interessen und neue außenwirtschaftliche Prioritäten aus? Wohin führen die Rufe nach mehr Versorgungssicherheit, Resilienz oder auch strategischer Autonomie? Welche Räume eröffnen sie für Alternativen? Mit Beiträgen von Joachim Becker, Miriam Frauenlob, Oliver Prausmüller u. a.

HEFT 4: Feministische Ökonomie – progressive Krisenantworten?

Neben einer Standortbestimmung der Feministischen Ökonomie in Österreich und darüber hinaus, werden die aktuellen Krisen aus einem feministischen Blickwinkel diskutiert. Welche ökonomischen Auswirkungen haben diese Krisen auf Frauen bzw. die Geschlechterverhältnisse? Und welche Maßnahmen und welches strukturelle Umdenken sind nun (mehr denn je) notwendig?

Kritik im Abo

Als vielleicht wichtigste Herausforderung stellt sich die Frage nach der Integration des freien Dienstvertrags in die Umsetzung der widerlegbaren Vermutung.

linie die persönliche Abhängigkeit der Arbeiter:innen von einer Plattform weiter reduzieren (ein Merkmal des freien Dienstverhältnisses), wie bspw. die Übertragbarkeit von Ratings zwischen den Plattformen, die es Arbeiter:innen erleichtert, zwischen diesen zu wechseln.

Auf der anderen Seite werden durch die Transparenzpflichten die genauen Funktionsweisen der Algorithmen, und damit auch die Ausmaße an Ausübung von Kontrolle, erstmals rigoros offengelegt. Es bleibt abzuwarten, inwieweit die Funktionsweisen der Algorithmen für eine verstärkte persönliche Abhängigkeit sprechen.

In der Richtlinie selbst werden „Kontrolle und Steuerung“ von Arbeiter:innen als Indikatoren für ein Anstellungsverhältnis festgelegt. Gleichzeitig sind digitale Arbeitsplattformen dadurch definiert, dass sie die Arbeitsleistung mit Hilfe von Algorithmen „regeln“. Die Frage bleibt offen, ob „Regelung“ bereits als Kontrolle und Steuerung gilt, und ob auch (indirekte) Kontrolle durch algorithmisches Management darunterfällt.

Hier gilt es, die Definition eines Anstellungsverhältnisses inklusiver zu gestalten, sodass auch algorithmisches Management als Kontrolle von Arbeitsleistungen definiert und Scheinselbstständige als Angestellte erkannt werden können.

Wann gilt die widerlegbare Vermutung?

Weiter unklar ist auch, wie die widerlegbare Vermutung ausgelöst wird und ob sie nur für Einzelfälle oder auch Gruppen von Arbeiter:innen (eines Unternehmens, einer Branche) ausgelöst werden kann. Hier werden Arbeitsinspektorat, aber auch Gewerkschaften und AK gefragt sein, um Arbeiter:innen dabei zu unterstützen, diese Vermutung im Streitfall zu belegen. Gerade besonders vulnerable Gruppen werden weder die Kapazitäten noch den Willen haben, die Vermutung überhaupt auszulösen. So wird bspw. der Großteil der Klagen zum Anstellungsverhältnis von Männern im Liefer-

dienst vor Gericht gebracht und keine von Frauen aus dem Reinigungssektor. Dies macht es umso wichtiger, Mechanismen zu etablieren, die diese Vermutung flächendeckend für Unternehmen oder ganze Branchen anwendbar machen.

Was ist überhaupt ein Anstellungsverhältnis?

Allgemein fordern die Plattformen durch die Nutzung von Algorithmen zur Steuerung der Arbeitsleistung das rechtliche Verständnis eines Anstellungsverhältnisses heraus. Hier gilt es, die Definition eines Anstellungsverhältnisses inklusiver zu gestalten, sodass auch algorithmisches Management als Kontrolle von Arbeitsleistungen definiert und Scheinselbstständige als Angestellte erkannt werden können. Hier wird es entscheidend sein, Begriffe wie „Kontrolle“ und „Abhängigkeit“ so zu definieren, dass auch algorithmisches Management diese impliziert. Das wird auch für die Zukunft der Arbeit in anderen Branchen entscheidend sein.

Freelancers, unite!

Gewerkschaften werden sich weiter der Herausforderung stellen, freie Dienstnehmer:innen und Solo-Selbstständige zu organisieren. Einerseits ist die europäische Rechtsprechung nicht eindeutig,¹⁸ wenn Solo-Selbstständige kollektiv Preise für ihre Dienstleistungen verhandeln, wie ein Streit in Dänemark veranschaulicht.¹⁹ Andererseits profitieren die freien Dienstnehmer:innen auch dann vom Informationsaustausch, wenn Preisabsprachen rechtlich nicht möglich sind. Gleichzeitig wird sich die AK weiter dafür einsetzen, den Begriff der „persönlichen Abhängigkeit“ mit dem der „wirtschaftlichen Abhängigkeit“ zu erweitern und wirtschaftlich abhängigen freien Dienstnehmer:innen und Solo-Selbstständigen damit mehr Rechte zu verleihen.²⁰

EU-Richtlinie zur Plattformarbeit: Entscheidender Durchbruch oder fauler Kompromiss?

Breiter Anwendungsbereich und effektive Sanktionen

Die Gewerkschaften und die AK werden sich im Zuge der nationalen Umsetzung dafür einsetzen, Sanktionen für Plattformunternehmen bei Nichteinhaltung der Richtlinie effektiv auszugestalten. Regelungen zu algorithmischem Management, Datenschutz und Transparenzpflichten, die in dieser

Richtlinie festgelegt wurden, sollten zudem nicht nur auf Plattformarbeit beschränkt sein, sondern auch für alle anderen Unternehmen gelten, die algorithmisches Management verwenden.

Fabian Pfeiffer studiert Internationale Entwicklung an der Universität Wien und forscht zur Digitalisierung der Arbeitswelt. fabpfeiff@gmail.com

- 1 Europäische Union (2022): Die Plattformwirtschaft in der EU. <https://www.consilium.europa.eu/de/infographics/platform-economy/> (abgerufen am 02.09.2024).
- 2 Europäische Union (2024): EU-Vorschriften zur Plattformarbeit. <https://www.consilium.europa.eu/de/policies/platform-work-eu/> (abgerufen am 02.09.2024).
- 3 Griesser, Plank, Vogel, Gruber-Risak, Herr, Shelly, Ustek-Spilda und Graham (2022): Fairwork Austria Ratings 2022: Labour Standards in the Platform Economy. <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-austria-ratings-2022-towards-fairness-in-the-platform-economy/> (abgerufen am 02.09.2024).
- 4 Hauben, Lenaerts und Wayaert (2020): The platform economy and precarious work. https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU%282020%29652734_EN.pdf#page10 (abgerufen am 02.09.2024).
- 5 Hawkins (2024): Uber ends the year in the black for the first time ever: The once perennially unprofitable company has finally found its financial footing. <https://www.theverge.com/2024/2/8/24065999/uber-earnings-profitable-year-net-income> (abgerufen am 02.09.2024).
- 6 Stani (2023): Prekarisierung migrierter Leiharbeiter*innen im Online-Versandhandel – digitale Kontrolle im Betrieb. <https://www.awblog.at/Arbeit/migrierte-leiharbeiterinnen-im-online-versandhandel> (abgerufen am 02.09.2024).
- 7 Killhoffer, De Groen, Lenaerts, Smits, Haubem, Waeyaert, Giacumacatos, Lhernould und Robin-Olivier (2020). Study to gather evidence on the working conditions of platform workers. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280> (abgerufen am 02.02.2024).
- 8 Europäisches Parlament (2024): Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/seance_pleniere/textes_adoptes/definitif/2024/04-24/0330/P9_TA\(2024\)0330_DE.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/seance_pleniere/textes_adoptes/definitif/2024/04-24/0330/P9_TA(2024)0330_DE.pdf) (abgerufen am 02.09.2024).
- 9 howtheyvote.eu (2024): Improving working conditions of persons working through digital labour platforms. <https://howtheyvote.eu/votes/168270> (abgerufen am 02.09.2024).
- 10 Europäisches Parlament (2022): Draft Report. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/EMPL-PR-731497_EN.pdf (abgerufen am 02.09.2024).
- 11 Bourgery-Gonse (2024): At long last, EU countries adopt the platform work directive. <https://www.euractiv.com/section/economy-jobs/news/at-long-last-eu-countries-adopt-the-platform-work-directive/> (abgerufen am 02.09.2024).
- 12 Europäische Kommission: Meetings of Commissioner Nicolas Schmit with organisations and self-employed individuals. <https://ec.europa.eu/transparencyinitiative/meetings/meeting.do?host=93aa2947-6750-4e9b-b75e-9f0d34ab7e54&d-6679426-p=1> (abgerufen am 02.09.2024).
- 13 Europäisches Parlament: Transparency: Meetings with interest representatives published in line with the Rules of Procedure. [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2021/0414\(COD\)&l=en](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2021/0414(COD)&l=en) (abgerufen am 02.09.2024).
- 14 Euobserver (2024): How Bolt watered down the Platform Work Directive. <https://euobserver.com/investigations/ar30f725bb> (abgerufen am 02.09.2024).
- 15 Freedberg, Sadek, Medina, Armendariz und Kehoe (2022): How Uber won access to world leaders, deceived investigators and exploited violence against its drivers in battle for global dominance. <https://www.icij.org/investigations/uber-files/uber-global-rise-lobbying-violence-technology/> (abgerufen am 02.09.2024).
- 16 Der Spiegel (2022): Datenlecks decken schmutzige Lobbyarbeit des Fahrdienstleisters Uber auf. <https://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/uber-datenlecks-decken-schmutzige-lobbyarbeit-des-fahrdienstleisters-auf-a-c1cae170-ce5c-44a0-90b4-58b0d66416ad> (abgerufen am 05.09.2024).
- 17 <https://left.eu/events/transnational-forum-on-alternatives-to-uberisation/> (abgerufen am 02.09.2024).
- 18 Europäische Kommission (2020): Competition: The European Commission launches a process to address the issue of collective bargaining for the self-employed. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_1237 (abgerufen am 02.09.2024).
- 19 Countouris, De Stefano (2020): Collective-bargaining rights for platform workers. <https://www.socialeurope.eu/collective-bargaining-rights-for-platform-workers> (abgerufen am 02.09.2024).
- 20 Arbeiterkammer (2022): Leitlinien für Tarifverhandlungen für Solo-Selbstständige. <https://www.akeuropa.eu/sites/default/files/2022-03/Solo%20Selbstst%a4ndige.pdf> (abgerufen am 02.09.2024).



BESTELLEN!

Unter
<https://wien.arbeiterkammer.at/Newsletter.html>

können Sie den EU-Infobrief
kostenlos bestellen.

infobrief eu & international: EUROPA UND INTERNATIONALES IN KRITISCHER UND SOZIALER PERSPEKTIVE

Der EU-Infobrief erscheint 4x jährlich im digitalen Format und liefert eine kritische Analyse der Entwicklungen auf europäischer und internationaler Ebene. Die Zeitschrift der Abteilung EU & Internationales der AK-Wien fokussiert dabei Themen an der Schnittstelle von Politik, Recht und Ökonomie. Anspruch ist nicht nur die Prozesse in den europäischen Institutionen zu beschreiben, sondern auch Ansätze zur Überwindung des Neoliberalismus zu entwickeln. Kurze Artikel informieren in prägnanter Form über aktuelle Themen. Langbeiträge geben den Raum für grundlegende Analysen, Buchbesprechungen bieten eine kritische Übersicht einschlägiger Publikationen.