



issa

INTERNATIONALE VEREINIGUNG FÜR SOZIALE SICHERHEIT | IVSS



WELTFORUM FÜR
SOZIALE SICHERHEIT

BRÜSSEL 2019

Weltforum für soziale Sicherheit

33. Generalversammlung der IVSS

Brüssel, Belgien, 14.–18. Oktober 2019

Digitale Plattformarbeit

Mit Bezug auf die Systeme der sozialen Sicherheit

Javier Aibar

Allgemeine Sozialversicherungskasse

Madrid

Fachausschuss für Beitragseinzug und Einhaltung der Bestimmungen

Die Internationale Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) ist die weltweit führende internationale Organisation für Institutionen, Regierungsstellen und Behörden, die sich mit der sozialen Sicherheit befassen. Die IVSS fördert Exzellenz in der sozialen Sicherheit durch Leitlinien, die international anerkannte Berufsstandards darstellen, Expertenwissen, Dienstleistungen und Unterstützung, die ihre Mitglieder weltweit befähigen, dynamische Systeme der sozialen Sicherheit und entsprechende Politik zu entwickeln.

Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen nicht unbedingt jenen der IVSS oder ihrer Mitglieder. Copyright- und Nutzungsbedingungen sind auf der Website aufgeführt: www.issa.int/site-policy.

Digitale Plattformarbeit

Mit Bezug auf die Systeme der sozialen Sicherheit

Javier Aibar
Allgemeine Sozialversicherungskasse
Madrid

Fachausschuss für Beitragseinzug und Einhaltung der Bestimmungen, Internationale
Vereinigung für Soziale Sicherheit
Genf

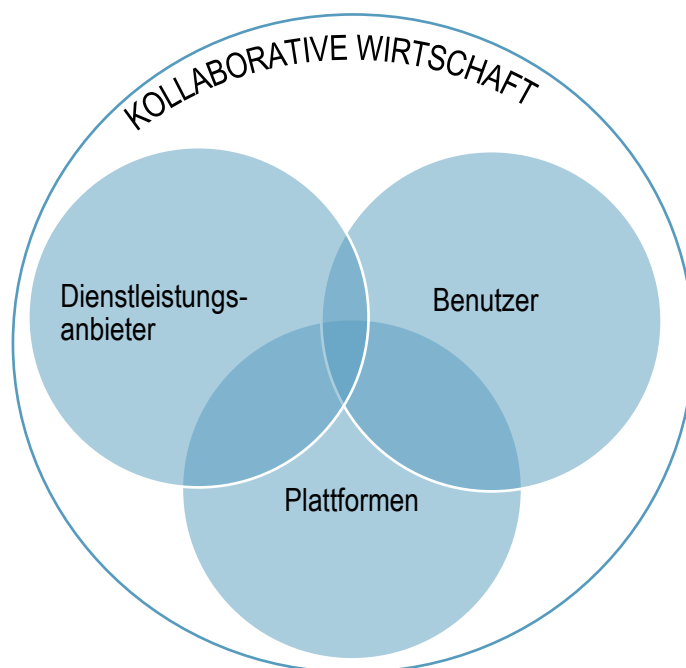
1. Allgemeine Fragen

1.1. Kollaborative Wirtschaft (*Sharing Economy*): Definition und Anwendungsbereich

Im Juni 2016 richtete die Europäische Kommission eine Mitteilung an die anderen europäischen Institutionen, in der sie den Begriff kollaborative Wirtschaft wie folgt definierte: *„Geschäftsmodelle, bei denen Tätigkeiten durch kollaborative Plattformen ermöglicht werden, die einen offenen Markt für die vorübergehende Nutzung von Waren oder Dienstleistungen schaffen, welche häufig von Privatpersonen angeboten werden“*.

Neben der Bezeichnung stellte der Bericht fest, wer die drei Hauptakteure in der kollaborativen Wirtschaft sind:

- Dienstleistungsanbieter, die ihre Güter, ihre Ressourcen, ihre Zeit und/oder ihre Fähigkeiten anbieten – hierbei kann es sich um Privatpersonen handeln, die ihre Dienstleistungen gelegentlich anbieten (Peers), oder gewerbsmäßig auftretende Dienstleistungsanbieter (gewerbliche Dienstleistungsanbieter).
- Nutzer dieser Dienstleistungen.
- Mittler, die – über eine Online-Plattform – Anbieter und Nutzer zusammenbringen und Transaktionen zwischen ihnen ermöglichen (kollaborative Plattformen).



In derselben Mitteilung wurde festgestellt, dass der Bruttoumsatz kollaborativer Plattformen und Anbieter in der EU im Jahr 2015 auf 28 Mrd. EUR geschätzt und für die Folgejahre mit einem deutlichen Wirtschaftswachstum von 160-572 Mrd. EUR gerechnet wurde.

2
Andere Organisationen – sowohl öffentliche als auch private – haben dieses Phänomen übernommen und verschiedene Studien und erläuternde Unterlagen im Sinne der EU-Kommission ausgearbeitet, in der Annahme, dass die kollaborative Wirtschaft neue Möglichkeiten für Konsumenten und Unternehmer schafft, welche aus makroökonomischer Sicht in den nächsten Jahren zu einem erheblichen Wachstum führen werden.

Die kollaborative Wirtschaft basiert auf den sozialen Praktiken des Teilens, der Partnerschaft und der Kooperation und hat Auswirkungen auf den Handel, das Recht und die Institutionen.

Ihr schneller und zunehmender Ausbau wurde durch drei wesentliche Neuerungen begünstigt und verstärkt:

- die intensive Nutzung der Technologie, hauptsächlich:
 - durch Internet und den zunehmenden Gebrauch seiner hohen Geschwindigkeit;
 - mit dem Aufkommen der Smartphones und der mobilen Anwendungen;
 - durch Computing und Datenverarbeitung.
- das Aufkommen neuer Geschäftsmodelle, die aus dem Zusammenspiel verschiedener Gruppen Gewinne erzielen: die multilateralen Märkte.
- die kollaborativen Plattformen, die sich als wesentlicher Motor für die Entwicklung dieses neuen Wirtschaftsmodells darstellen.

Die Verbindung dieser Elemente und die Notwendigkeit von Antworten auf die Wirtschaftskrise haben zur Schaffung eines neuen, auf kollaborativen Plattformen basierenden Geschäftsmodells geführt, das die Interaktion zwischen Kunden und Anbietern erleichtert und dabei für beide einen Mehrwert generiert.

Letztendlich basiert die kollaborative Wirtschaft auf der Nutzung der Computertechnologie und der Kommunikation zur Interaktion von Personengruppen.

In diesem neuen Geschäftsbereich haben sich Großunternehmen entwickelt, die das Angebot und die Nachfrage durch den intensiven Einsatz der neuen Internet- und Kommunikationstechnologien auf den Plattformen schnell und effizient miteinander verbinden. Ursprünglich nur im Transportsektor und bei der Vermietung von Ferienwohnungen verwendet, wurden die Plattformen später schrittweise auf andere Sektoren, wie den Finanz- oder Gesundheitssektor, ausgeweitet.

Die Errichtung der ersten großen Plattformen, die intensiv die neue Internettechnologie und Mobiltelefone verwenden, datiert aus den Jahren 2008 und 2009. Unter ihnen befinden sich *Uber* und *Airbnb*, die beide in San Francisco (USA) gegründet wurden und sich von dort aus schnell im Rest der Welt ausbreiteten.

In Europa können wir die 2009 in Frankreich gegründete Plattform *BlaBlaCar* als Referenz betrachten.

Man hat damit begonnen, dieses Geschäftsmodell als „Plattformökonomie“ zu bezeichnen. Hauptsächlich aufgrund seiner erst jungen Definition, seines schnellen Wachstums und der fortschreitenden Entwicklung, die dieses Phänomen erfährt, liegen aber keine konkreten Zahlen vor, welche ihre gegenwärtige Tragweite für die Weltwirtschaft bestimmen.

Hinsichtlich des geografischen Anwendungsbereichs können wir feststellen, dass sich seine Kernbereiche gegenwärtig in Asien und den USA sowie in geringerem Umfang in den Ländern der Europäischen Union befinden.

2. Digitale Plattformen

Die durch die Plattformen und ihr Vermittlungsmodell erreichte Verbreitung hat im wirtschaftlichen und sozialen Bereich gewisse Befürchtungen entstehen lassen, die zu Anfragen an die staatlichen Institutionen geführt haben, ihre Tätigkeit zu regulieren.

Die Gründe für diese Verunsicherung liegen zum einen bei den ökonomischen Folgen, die durch ihre Tätigkeit in den letzten Jahren verursacht wurden, und zum anderen bei der Gestaltung des Phänomens selbst und den Folgen, die sich bei denjenigen ergeben, die am Geschäftsmodell teilnehmen oder von ihm betroffen sind.

Aus wirtschaftlicher Sicht lassen sich die Plattformen nur schwer definieren, da sie aufgrund ihrer besonderen Funktionsweise sowohl als Firmen – insofern sie mit ihrer Tätigkeit einen Gewinn erzielen möchten – als auch als ein spezieller Markt betrachtet werden können, da sie beim Zusammenkommen von Angebot und Nachfrage helfen sowie die Steigerung der Wirtschaftstätigkeit fördern, indem sie erhebliche Ressourcen mobilisieren.

Allerdings ist das Phänomen der digitalen Plattformen nicht neu. Wenn man sie als Unternehmen versteht, welche die Steuerung von multilateralen Märkten erleichtern, existieren sie bereits vor dem Aufkommen der kollaborativen Wirtschaft.

Die Nutzung des Internets und die Entwicklung neuer Applikationen für Mobiltelefone haben ihnen die Entwicklung hin zu einem globalen Markt ermöglicht, in dem eine sehr hohe Zahl von Anbietern und Kunden schnell und mit sehr niedrigen Transaktionsgebühren interagieren. Dieses Phänomen wird grundsätzlich als „Netzwerkeffekt“ bezeichnet.

Die Nutzung dieser Anwendungen und der Möglichkeit, die Benutzer mittels Geolokalisierung ihrer Mobiltelefone zu orten, ermöglichen es, die Nachfrage praktisch in Realzeit zu befriedigen und das bestmögliche Angebot des Anbieters gezielt auszurichten.

Der letzte Schritt der Plattformen in Richtung einer Interaktion von Angebot und Nachfrage in Realzeit ist das Hinzufügen der Datenanalyse großer Mengen an Transaktionen zwischen Kunden und Anbietern, um Kundenprofile zu bestimmen und ihre Nachfrage zu antizipieren.

4

Die Auswirkungen auf den Markt führen zu niedrigeren Preisen bei Dienstleistungen oder Ferienwohnungen für den Verbraucher, zur Möglichkeit für den Anbieter, als Folge der geringen Transaktionskosten Finanzmittel zu generieren und zur Gestaltung eines neuen wirtschaftlichen Umfelds, welches durch die Vermittlungsarbeit der Plattform gefördert wird.

Diese Neuerungen können ebenso negative Folgen haben, da sie die Nachfrage in Richtung der neuen Akteure verschieben können und die traditionellen Marktbeteiligten vom Markt verdrängen. Damit nimmt die Plattform eine vorherrschende Stellung im Wirtschaftssektor ein, in dem sie tätig ist.

Vom rechtlichen Standpunkt aus betrachtet, bestehen außerdem gewisse Schwierigkeiten bei der Definition dieses neuen Geschäftsmodells, da es verschiedene Ausprägungen hinsichtlich der Dienstleistungserbringung umfasst.

Auf EU-Ebene hat die EU-Kommission die elektronischen Plattformen als Unternehmen definiert – veröffentlicht unter dem Titel *Online Platforms*, die auf bilateralen bzw. multilateralen Märkten agieren und das Internet dazu verwenden, Interaktionen zwischen zwei oder mehreren unterschiedlichen und unabhängigen Benutzergruppen zu ermöglichen, so dass für wenigstens eine der Gruppen ein Mehrwert generiert wird.

Bezüglich ihres Rechtscharakters wurde ein Szenario gestaltet, in dem festgelegt wird, dass:

- Die einfachsten Plattformmodelle, bei denen die Interaktion zwischen Angebot und Nachfrage nur über die Informationsveröffentlichung auf der Plattform stattfindet, besitzen den Charakter eines „Dienstes der Informationsgesellschaft“. Die Richtlinie (EU) 2015/1535 definiert die Dienste der Informationsgesellschaft als „eine Dienstleistung der Informationsgesellschaft, d. h. jede in der Regel gegen Entgelt elektronisch im Fernabsatz und auf individuellen Abruf eines Empfängers erbrachte Dienstleistung“.
- Die modernsten Plattformen, die auf Vermittlungsleistungen zur Erleichterung des Absatzes von Waren und Dienstleistungen basieren, werden mit dem Rechtscharakter eines „Vermittlungsvertrags“ geregelt, der sich in der Erbringung einer Vermittlungsleistung auf Provisionsbasis konkretisiert. Nach dieser Definition gäbe es keine Möglichkeit, dass eine Plattform der Anbieter der für die Nutzer erbrachten Dienstleistungen ist.

Ergänzend zu dieser Definition ist anzumerken, dass es keinen rechtlichen Hinderungsgrund dafür gibt, dass eine Plattform das Rechtsverhältnis mit dem Endnutzer in eigenem Namen eingeht und direkt für die Dienstleistungserbringung haftet.

Vor diesem Hintergrund, der in anderen Ländern, in denen die digitalen Plattformen operieren, der gleiche sein oder als Referenz dienen kann, ist es ratsam, dass die Regelung unter Berücksichtigung von drei verschiedenen Blickwinkeln erfolgen sollte:

- Die Regelung der Tätigkeit der Plattform selbst. Die Plattform muss ein Tätigkeitsfeld schaffen, welches die Sicherheit und Wirksamkeit ihrer Aktivität garantiert.
- Die Regelung des Benutzerschutzes.
- Die Beziehung zwischen Dienstleistungsanbietern und Plattform.

Von diesen drei Fragen ist die letzte, über die Beziehung zwischen Dienstleistungsanbietern und Plattform, aufgrund ihrer direkteren Auswirkung auf die Systeme der sozialen Sicherheit Gegenstand dieses Berichts.

3. Systeme der sozialen Sicherheit und digitale Plattformen

In der Satzung der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) wird soziale Sicherheit als ein durch Gesetzgebung oder eine andere zwingende Regelung geschaffenes Programm der sozialen Absicherung definiert, das den Menschen eine gewisse Einkommenssicherheit bietet, wenn sie mit den Schwierigkeiten des Alters, einer Verwitwung, Erwerbsunfähigkeit, Arbeitslosigkeit oder Kindererziehung konfrontiert werden. Ebenso kann auch der Zugang zu ärztlicher Versorgung oder Gesundheitsvorsorge berücksichtigt werden.

Der innovative Charakter der Plattformökonomie hat die Beziehungen zwischen den – an diesem neuen Geschäftsmodell – beteiligten Personen und Organisationen diversifiziert. Im vorliegenden Bericht sind besonders diejenigen Beziehungen von Interesse, die Dienstleistungserbringungen persönlicher Natur implizieren, d.h. diejenigen Dienstleistungen, die von den auf den digitalen Plattformen arbeitenden Personen erbracht werden.

3.1. Digitale Plattformarten nach angebotenen Dienstleistungen

Trotz der Veröffentlichung zahlreicher Studien über die Typologie der digitalen Plattformen besteht keine Einigkeit über ihre Klassifizierung, da das Konzept noch neu und in Entwicklung begriffen ist.

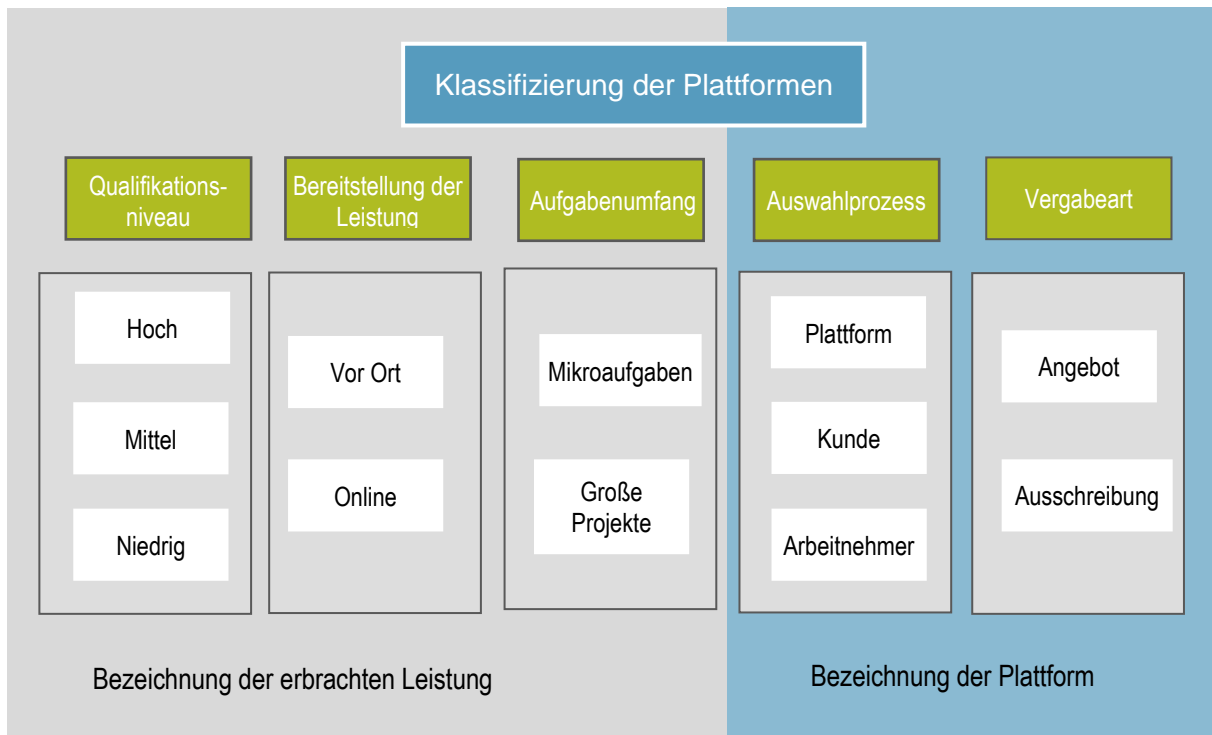
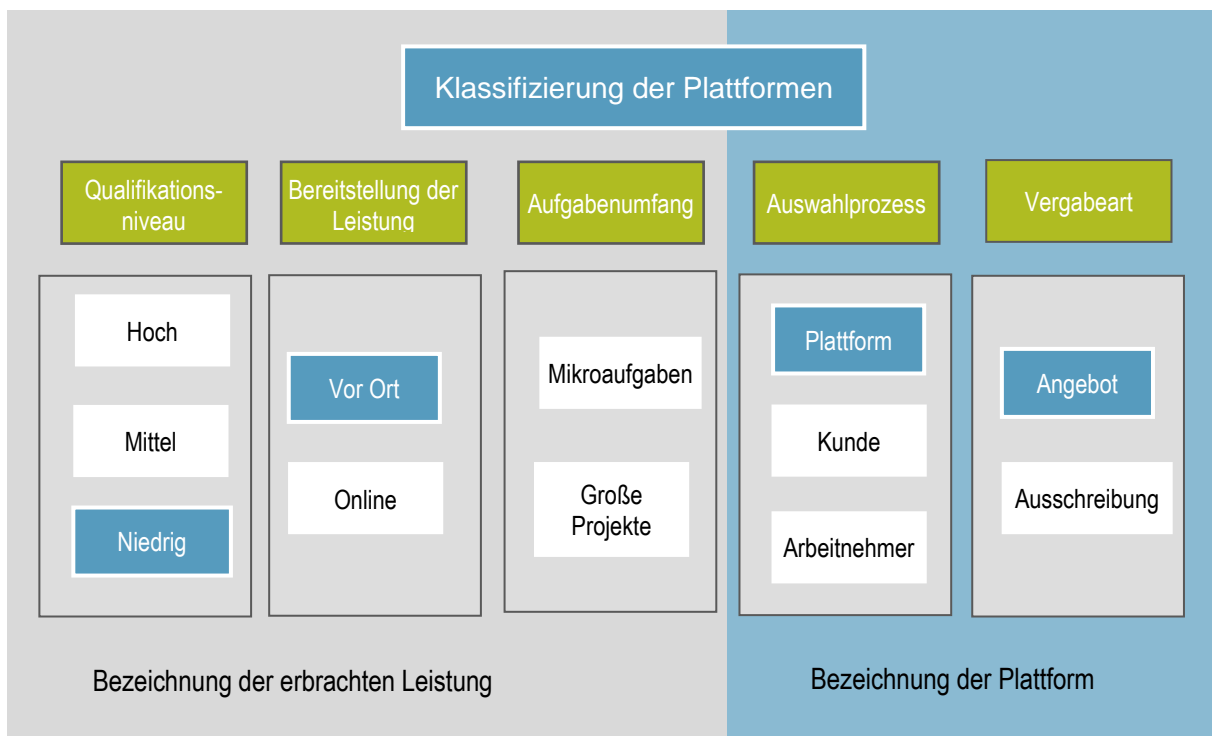
6 Die Hauptschwierigkeit liegt in der Vielfalt der wirtschaftlichen Tätigkeiten und in der Art und Weise, wie die Arbeit durchgeführt wird.

Institutionen wie Eurofound, die IAO und die OECD stimmen darin überein, die Plattformen nach ihren verschiedenen Arbeitsweisen zu differenzieren:

- *On-location*: Vor Ort. Diejenige Plattform, bei der die Arbeit persönlich und an dem benötigten Ort durchgeführt wird.
- *Online*: bzw. *webbasiert*, nach der Terminologie der IAO. Die Arbeit wird mittels einer Internetverbindung zugewiesen und abgeliefert.

Bei einer umfassenderen Betrachtung stellte Eurofound fünf Hauptmerkmale fest, mit denen die digitalen Plattformen und die Interaktion der Plattform mit den Nutzern und Dienstleistungsanbietern klassifiziert werden können.

Drei von ihnen (das erforderliche Qualifikationsniveau, die Art der Bereitstellung der Leistungen und der Umfang der Aufgaben) würden dazu dienen, die erbrachte Dienstleistung zu bewerten, und die anderen zwei (das Auswahlverfahren der Arbeit und die Art der Arbeitszuweisung), die Plattform zu bewerten.

Abbildung 1. Klassifizierung der Plattformen nach Eurofound**Abbildung 2.** Das Beispiel der Plattform UBER

3.2. Der Arbeitnehmer auf den digitalen Plattformen

Zum Umfang der weltweit auf digitalen Plattformen beschäftigten Arbeitnehmer liegen keine globalen Referenzen vor, auch wenn durch Studien und Umfragen erste Grundlegendaten gesammelt wurden.

In der von der EU-Kommission beauftragten und 2018 veröffentlichten *COLLEEM*¹-Studie wurde der Anteil der Arbeitnehmer gezeigt, die 2017 auf den Plattformen eine Dienstleistung erbracht hatten, und mit der Gesamtzahl der Beschäftigten in jedem der 14 EU-Länder verglichen, in denen sie erbracht wurden. Die Umfrage wurde unter Internetnutzern zwischen 16 und 74 Jahren durchgeführt, um festzustellen, ob sie jemals für Online-Plattformen gearbeitet hatten.

In Abbildung 3 werden die erhaltenen Ergebnisse gezeigt.

Die verschiedenen Plattformen, auf denen die Dienstleistungsanbieter tätig sind, weisen zwei gemeinsame Elemente auf: die Verwendung der neuen Technologien sowie der mobilen Applikationen für die Kommunikation zwischen Plattform und Beschäftigtem, und die Flexibilität bei der Dienstleistungserbringung.

Abbildung 3. Anteil der Arbeitnehmer, die 2017 eine Dienstleistung auf Plattformen erbrachten

8

Länder	ungefähre Schätzung (%)
Vereinigtes Königreich	12
Spanien	11,6
Deutschland	10,4
Niederlande	9,7
Portugal	10,6
Italien	8,9
Litauen	9,1
Rumänien	8,1
Frankreich	7
Kroatien	8,1
Schweden	7,2
Ungarn	6,7
Slowenien	6,9
Finnland	6
EU gesamt	9,7

¹ „Anm. d. Ü.“: *COLLEEM = Collaborative Economy and Employment*

Diese Umstände und die Tatsache, dass viele der ins Leben gerufenen Initiativen einen internationalen Charakter haben, stellen gewisse Prämissen großteils infrage, die bisher die Hauptgrundlagen der gesetzlichen Regelung des Arbeitsmarktes und der Systeme der sozialen Sicherheit dargestellt haben: die Arbeitszeit, Arbeitsplatzstabilität, der Referenzpunkt des Arbeitsplatzes, die Entlohnung bzw. Zahlung der Leistungserbringung und die Bedingungen, unter denen die Tätigkeit ausgeübt wird.

Besonders auf den sogenannten *Crowdworking* Plattformen, die Modelle entwickeln, welche auf Arbeitsteilung durch Outsourcing basieren. Dabei wird unter Federführung der Internetplattform die Aufgabenrealisierung einer Reihe von Einzelpersonen übertragen. Auch bei den Plattformen, die auf dem sogenannten „*On-Demand*“-Modell basieren, welches eher im Transport- und Tourismussektor Anwendung findet, führen die Preise und die Arbeitsbedingungen zu einer Zunahme der Arbeitsplatzunsicherheit, die besonders bei empfindlichen Gruppen wie den Jugendlichen gravierend ist.

Dem Bericht der Internationalen Arbeitsorganisation über *Digitale Plattformen und die Zukunft der Arbeit. Wie menschenwürdige Arbeit in der digitalen Welt gefördert werden kann* (2019) ist zu entnehmen, dass „das Erscheinen der digitalen Arbeitsplattformen eine der größten Veränderungen in der Arbeitswelt der letzten zehn Jahre darstellt“.

Dieser Bericht ist eine der ersten Vergleichsstudien über die Arbeitsbedingungen und wurde anhand einer in den Jahren 2015 und 2017 bei 3500 Beschäftigten in 75 Ländern durchgeführten Umfrage erstellt, die auf 5 Plattformen für Aufgabenzuweisungen arbeiteten.

In ihm wird festgestellt, dass „die Arbeit auf den digitalen Plattformen für Mikroaufgaben sich durch Entlohnung unterhalb des Mindestlohns und durch das Fehlen von Beschäftigungsschutz auszeichnet, die man sonst in einem normalen Arbeitsverhältnis findet.“

In derselben Studie wird eine Schätzung der geleisteten Arbeitszeit – gemessen in Wochenstunden – und des Einkommensanteils vorgenommen, welche die von den Plattformen erhaltenen Einkünfte im Verhältnis zum Gesamteinkommen des Arbeitnehmers wiedergibt.

Insgesamt werden Defizite beim Schutz derjenigen festgestellt, die Leistungen im Umfeld der digitalen Plattformen erbringen.

Abbildung 4. Anteil der Plattformen in Europa laut COLLEEM-Studie 2017, ergänzende Schätzungen

Länder	Stunden (%)		Einkünfte (%)	
	10 oder mehr Std. in der Woche		25% ihrer Einkünfte oder mehr	50% der Einkünfte oder mehr
Vereinigtes Königreich	56,1		71,0	35,7
Spanien	56,7		52,1	17,6
Deutschland	63,1		62,8	23,9
Niederlande	55,0		66,8	29,8
Portugal	56,1		39,6	15,4
Italien	61,0		61,0	20,4
Litauen	61,3		60,9	17,7
Rumänien	55,8		47,7	9,7
Frankreich	59,7		69,1	25,8
Kroatien	63,9		36,6	12,8
Schweden	49,2		64,1	23,0
Ungarn	62,0		52,7	19,2
Slowenien	39,6		53,5	12,5
Finnland	48,9		54,4	10,7
Gesamt	58,2		61,8	24,0

10

Die Einführung eines sozialen Mindestschutzes für den Plattformbeschäftigten stellt deshalb den Kernpunkt dar.

Im europäischen Raum wurden schon einige Maßnahmen eingeführt, um der Situation Rechnung zu tragen, darunter die Schaffung einer Beobachtungsstelle für die Online-Plattform-Wirtschaft durch die Kommission im Jahr 2018, die zum Ziel hat, die Entwicklung der kollaborativen Wirtschaft in Europa zu überwachen. Sie wird dazu statistische Daten und Informationen von Mitgliedstaaten und den betroffenen Parteien erfassen, die bei der Entscheidungsfindung behilflich sind.

Vor Kurzem hat das Europäische Parlament (*legislative Entschließung vom 16. April 2019 zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union P8_TA-PROV(2019)0379*) die verbindlichen Mindestanforderungen zum Schutz der Arbeitnehmer festgelegt. Ziel ist es, Rechtssicherheit zu schaffen und die Qualität der Arbeit zu verbessern, unabhängig davon, wie die Rechtsstellung der Leistungserbringung sei.

Diese Definition der Leistungserbringung und ihre Einpassung in den nationalen Rechtssystemen hat zur Zeit eine umfassende Debatte ausgelöst, die sich hauptsächlich um die Alternative dreht, ob nämlich die Beschäftigten – wegen ihrer Arbeitnehmerbeziehung mit der Plattform, für die sie die Dienstleistung erbringen – dem Arbeitsrecht unterliegen oder Selbstständige bzw. Selbstbeschäftigte sind.

Die eine oder andere Alternative bestimmt im Allgemeinen die entsprechende Eingruppierung der Mitarbeiter in das System der sozialen Sicherheit und damit den zu entrichtenden Sozialversicherungsbeitrag und die Leistungen, auf die sie Anspruch haben.

Außerdem sind diese Fragen wichtig wegen ihrer Auswirkung auf die Finanzierung des Sicherheitssystems und besonders auf die Beitragssysteme.

Es gibt jedoch keine einfache Antwort darauf, da die von den Mitarbeitern erbrachte Leistung wegen ihrer Besonderheit nicht den aktuellen Regelungen der Systeme der sozialen Sicherheit entspricht. Einige Vorschläge sehen daher vor, dass eine neue Typologie für Arbeitnehmer eingeführt werden sollte bzw. sie sogar direkt auszuschließen, da sie nicht unter die derzeitigen Regelungen fallen.

4. Regulierungsmaßnahmen zur sozialen Absicherung der Plattformbeschäftigten

In diesem Abschnitt werden verschiedene Regulierungsinitiativen zu den Arbeitsverhältnissen der Beschäftigten der digitalen Plattformen und ihrer Leistungserbringung sowie ihrer sozialen Absicherung zusammengetragen.

Dafür wurden verschiedene offizielle Quellen, Verweise auf Berichte und von im Thema arbeitenden Organisationen veröffentlichte Nachrichten herangezogen, darunter der OECD-Bericht *The future of social protection: What works for non-standard workers?*² und der Bericht der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz *Protecting workers in the online Platform: An overview of regulatory and policy developments in the EU* bezüglich der EU-Länder.

Für die Nicht-EU-Länder sind der Bericht der Abteilung der parlamentarischen Dienste von Victoria (USA) *Labour rights in the gig economy* und der Bericht *The destiny of web platforms workers in China: Employees, nothing or a third option?* konsultiert worden.

² read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-future-of-social-protection_9789264306943-en#page186

4.1. Deutschland

In Deutschland werden die Plattformenmitarbeiter weder als Selbständige, noch als Angestellte betrachtet.

Das Heimarbeitgesetz legt für diese Mitarbeiter den Umfang einiger Absicherung bezüglich Krankschreibungen, Sicherheit, Gesundheit, Elternschutz usw. fest.

Sie werden Heimarbeiter genannt, wirtschaftlich abhängige Arbeitnehmer, da der Lohn, den sie erhalten, hauptsächlich von einem Zahler stammt, auch wenn sie für mehrere arbeiten.

Parallel dazu wurde eine Debatte über mögliche Verschleierung in betrügerischer Absicht ausgelöst, die zur Reform des Bürgerlichen Gesetzbuches (§ 611a) Anlass gegeben hat, die wiederum eine klare und differenzierte Trennung von Arbeitsverträgen und Dienstleistungsverträgen zum Zweck hat, wobei letztere auf die Plattformbeschäftigten Anwendung fänden.

Außerdem stellt der Bundesgerichtshof zu den Plattformen fest, dass keine Abhängigkeitsbeziehung existiert, da der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, die Dienstleistung ohne direkte Vertragsstrafen abzulehnen.

Schließlich haben im März 2017 acht auf digitalen Plattformen basierende Organisationen einen Verhaltenscodex unterzeichnet, in dem sie akzeptieren, örtliche Lohnstandards als Maßstab zur Preisfestlegung für die Dienstleistungen auf den Plattformen zu übernehmen. Dieser Kodex hat außerdem dazu beigetragen, der Regierung die Notwendigkeit einer Regulierung der Plattform-Aktivitäten zu vermitteln.

12

4.2. Dänemark

Die Plattformökonomie, insbesondere in Bezug auf partizipative Wirtschaft, hat das Interesse der wichtigsten politischen und sozialen Akteure geweckt. Allerdings leiteten sich daraus keine konkreten Maßnahmen in Politik, sozialem Dialog, Regulierung oder Rechtsprechung hinsichtlich der digitalen Plattformen ab.

Die Bestimmungen der dänischen Arbeitsmarktregulierung *Working environment Act* gelten für den Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der folgenden Faktoren:

- ob der Mitarbeiter in seiner Arbeit Anweisung und Kontrollen unterliegt.
- ob der Mitarbeiter zur Bereitstellung seiner eigenen Arbeitskraft gezwungen ist.
- ob der Mitarbeiter über einen Arbeitsplatz, Geräte, Werkzeuge, Arbeitsmaterial oder andere notwendige Ausrüstung zur Arbeitsausübung verfügt.
- ob der Mitarbeiter das Risiko des erreichten Ergebnisses trägt.
- In besonderen Fällen auch der Arbeitslohn.

Diejenigen Aktivitäten der Plattformökonomie, die diese allgemeinen Kriterien nicht erfüllen, werden als von Selbständigen verrichtete Aufgaben betrachtet.

Dänemark gehört der Nordic Future Group an, zu der auch Finnland, Island, Schweden und Norwegen gehören. Diese Gruppe wurde speziell zur Erörterung der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in der digitalen Wirtschaft gegründet. Zu den Fragen, die von der Gruppe erörtert wurden, gehören:

- Wie kann man die allgemeinen Arbeitsrechte – Auszahlungsanspruch für geleistete Arbeit, Anspruch auf eine rasche Entlohnung, angemessene Ausbildung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Selbsteinschätzung von Risiken, Arbeitszeiten, Krankenversicherung, Jahresurlaub, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz, Versammlungsrecht, Arbeitnehmervertreter in Sicherheitsfragen, sozialer Dialog sowie die Anwendung der nationalen und europäischen Bestimmungen – im Falle von schwer definierbaren Verträgen anwenden?
- Wie kann die Beziehung zwischen Mitarbeiter-Arbeitnehmer / Hersteller-Käufer im Hinblick auf die Anerkennung zukünftiger Arbeitsformen definiert werden und wie können geeignete Arbeitsbedingungen beim Outsourcing gewährleistet werden, da die Umsetzung dieser Rechte eng an die Definition der Arbeitsbeziehung gebunden ist?
- Wie kann gemäß den spezifischen Beurteilungen von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz der Arbeitsort festgelegt werden? Wie kann die Sicherheit bei Reisen garantiert und beurteilt werden? Wie kann garantiert werden, dass die Mitarbeiter hinreichend befähigt sind und die notwendigen Qualifikationen besitzen sowie bei Arbeitsplatzumwandlungen über Zeit für Fortbildung verfügen? Wie kann festgelegt werden, ob die Angestellten ihre eigene Arbeit verwalten und kontrollieren können?

4.3. Spanien

Die Plattformökonomie hat in Spanien ebenso wie in den Nachbarländern zwei Fragen aufgeworfen, die gegenwärtig noch nicht definiert sind:

- Den Rechtscharakter der Aktivitäten der digitalen Plattformen, und
- Den Rechtscharakter der Leistungserbringung sowie die Eingruppierung der Mitarbeiter in das System der sozialen Sicherheit.

Bezüglich der ersten von beiden ist darauf hinzuweisen, dass sich in Spanien erste Anzeichen einer Plattformaktivität um das Jahr 2010 zeigten, mitten in der Wirtschaftskrise. Es entstanden erhebliche Rechtskonflikte – wie beim Fall Uber – in der strittigen Frage, ob man seine Aktivität als „Dienst der Informationsgesellschaft“ betrachten soll oder ob es sich um ein Transportunternehmen handelt.

Hinsichtlich der Natur der Dienstleistung bietet das spanische Recht drei Möglichkeiten:

- Die Einstufung als Arbeitsverhältnis fällt in den regulatorischen Bereich des Gesetzes über die Rechte der Arbeitnehmer (Real Decreto Legislativo 2/2015). Die Punkte, die den Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsrechts definieren, sind Freiwilligkeit, Fremdbestimmtheit, Abhängigkeit und Entlohnung.
- Den Arbeitnehmer als Selbstständigen bzw. Freiberufler gemäß den Regelungen des Gesetzes über die Rechte der Selbständigen (Gesetz 20/2007) zu betrachten. In diesem Fall würde es sich um eine Geschäftsbeziehung handeln, die von einer natürlichen Person auf Entgeltbasis regelmäßig, persönlich und direkt gepflegt wird.
- Und die dritte auch im Rechtsbereich des Gesetzes über die Rechte der Selbständigen (Gesetz 20/2007) befindliche Möglichkeit besteht darin, den Arbeitnehmer als einen „wirtschaftlich abhängigen Selbstständigen“ (TRADE, in der spanischen Abkürzung) zu betrachten. In diesem Fall wird die Arbeit auf Entgeltbasis, regelmäßig, persönlich und direkt überwiegend für eine natürliche oder juristische Person durchgeführt, von der man wenigstens 75% seiner Einkünfte bezieht.

Die drei Optionen erfordern, dass der Arbeitnehmer im System der sozialen Sicherheit angemeldet und entsprechend eingestuft ist: im allgemeinen System im Falle von Angestellten und im Sondersystem für Selbstständige, wenn er selbstständig tätig ist. Diese Einstufung bestimmt außerdem die verbindlichen Beitragszahlungen.

14

Die Einstufung als Angestellter oder Selbstständiger bleibt ohne Einfluss auf die soziale Absicherung durch die Sozialversicherung, über die der Arbeitnehmer auf jeden Fall verfügt, aber wohl auf den entsprechenden, zu entrichtenden Beitrag und die Verpflichtung der Plattform zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen (die sie im Falle von Angestellten zum Teil übernehmen muss), was sich auf ihre Dienstleistungskosten auswirken würde.

Die Einstufung hat aber auch Auswirkungen auf zwei andere Fragen, die die Finanzierung des Systems beeinflussen: einerseits die Leistungsabdeckung des Arbeitnehmers und andererseits die entsprechenden Differenzbeträge wegen der Dienstleistungserbringung des Arbeitnehmers.

Die Plattformen haben im Allgemeinen beschlossen, die Dienstleistungserbringer als selbstständig tätige Arbeitnehmer zu interpretieren und haben daher ihre Verbindung über Geschäftsverträge formalisiert. Die Arbeitnehmer ihrerseits haben sich unter Einhaltung der durch das System der sozialen Sicherheit festgelegten Vorschriften im für Selbstständige zuständigen Sondersystem angemeldet.

Die anschließend im Umfeld der Plattformen durchgeführten Kontrollen haben ergeben, dass die Natur der Beziehung die eines Beschäftigungsverhältnisses ist (Beschäftigte) und die Mitarbeiter daher im allgemeinen System der sozialen Sicherheit angemeldet sein müssen.

Diese Maßnahmen, die das Rechtsverhältnis als Arbeitsverhältnis betrachten, unterliegen den Entscheidungen der Gerichte, ohne dass bisher ein einheitliches Ergebnis erzielt wurde, mit dem abschließend definiert werden könnte, was der Rechtscharakter der Dienstleistungserbringung sei.

Gegenwärtig sind am jeweiligen Gerichtsstand Verfahren bezüglich der Mitarbeiter der Plattformen *Glovo* und *Deliveroo* anhängig, die als Lieferservice tätig sind.

4.4. Frankreich

Die französische Regierung hat die Regulierung der Arbeit auf den digitalen Plattformen schon seit einiger Zeit als eine ihrer Prioritäten festgelegt.

Am 6. Januar 2016 veröffentlichte der Nationale Rat für Digitalisierung (*Conseil national du numérique*) einen Bericht über die neuen Laufbahnen der digitalen Arbeit unter dem Titel: *Travail, emploi, numérique: les nouvelles trajectoires* (Arbeit, Beschäftigung, Digitalisierung: die neuen Werdegänge), in dem zum ersten Mal die Problematik der Arbeit auf Plattformen thematisiert wurde.

In diesem Dokument werden die bei der Entwicklung des Geschäftsmodells entstandenen Kernfragen dargelegt und Empfehlungen zu seiner Regulierung vorgelegt. Darunter die zum „Einrahmen der Plattformen in der kollaborativen Wirtschaft“ und unter Betonung der Notwendigkeit, die folgenden Punkte kurzfristig anzugehen:

- Die Umsetzung von Steuervorschriften für die Verwendung der Plattformen.
- Die Definition der Beziehungen zwischen den Mitarbeitern der kollaborativen Wirtschaft und den Plattformen.

Hinsichtlich der Mitarbeiter stellte das Dokument fest, dass sie in zweifacher Weise ungeschützt sind: weil sie weder als abhängige Mitarbeiter – wodurch sie nicht den Schutz durch das Arbeitsrecht genießen – noch als Selbstständige angesehen werden.

Auf der Grundlage dieses Dokuments und anderer nachträglicher Analysen wurde im August 2016 zum ersten Mal die Arbeit der Plattformen durch das *Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail*, eines Gesetzes über die Modernisierung des sozialen Dialogs und der Sicherheit aufgrund der Arbeitsunfälle, reguliert.

Im selben Gesetz heißt es, dass:

- die Mitarbeiter der Plattformen Arbeitsunfallversicherungen zu ihren Gunsten nutzen können, deren Haftung bei der Plattform liegt.
- die Mitarbeiter der Plattformen Gewerkschaftsrechte haben: zur Gründung von Gewerkschaften, auf Mitgliedschaft und Vertretung.

- die Mitarbeiter das Recht auf kollektive Maßnahmen zur Verteidigung ihrer Interessen haben.
- die Plattform muss gestatten, dass die Mitarbeiter ihre berufliche Ausbildung weiterführen.
- die Mitarbeiter können verlangen, dass ihre auf der Plattform gesammelte Berufserfahrung validiert wird.

Diese Regulierung der Mindestvoraussetzungen wurde 2018 durch das *Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018*, dem Gesetz zur Wahlfreiheit bei der beruflichen Zukunft, ergänzt, welches das vorausgegangene modifiziert und in dem die Definition der Plattformbeschäftigten als Selbstständige ausgerichtet wird, wenn die Plattformen diesen Fachkräften bestimmte Vorteile der sozialen Absicherung, Risikoprävention, Gleichstellungspolitiken usw. bieten.

4.5. Schweden

Die politische Debatte über die Plattformökonomie hat sich im Wesentlichen auf die Besteuerung und den Schutz des Verbrauchers sowie unlängst auf ihre Auswirkung auf den Arbeitsmarkt konzentriert.

Im Allgemeinen regelt das Gesetz *Work Environment Act* von 1974 die Arbeitsbedingungen. Die Einstufung eines Arbeitnehmers als abhängigen bzw. selbstständigen hängt von bestimmten Faktoren ab:

- der Bereitschaft der Person, in dieser Arbeit beschäftigt zu sein;
- dem Besitz der Produktionsmittel bzw. der Arbeitsinstrumente;
- und der Art und Weise, in der man die Entlohnung erhält.

Bei Unstimmigkeiten zwischen den Parteien bestimmt die schwedische Arbeitsbehörde (*Swedish Work Environment Authority*) die Natur der Dienstleistungsbeziehung.

Schweden ist außerdem Mitglied der bereits genannten Nordic Future Group.

4.6. Vereinigtes Königreich

Die Gesetzgebung des Vereinigtes Königreichs kennt drei Arten von Beschäftigten: Selbstständige, Angestellte (die als *employee* bezeichnet werden) und eine dritte Kategorie, die als *worker* bezeichnet wird. Außerdem wird bei Schwierigkeiten ein Test (Kontroll-, Integrations- und Wirtschaftstest von beiderseitiger Verpflichtung) zur Bestimmung der Natur der Aktivität angewendet.

Der Begriff *worker* wird im *Employment Rights Act 1996* Abschnitt 230 definiert als diejenige „Person, die auf Grundlage eines Arbeitsvertrags oder eines anderen eindeutigen bzw. impliziten – mündlichen oder schriftlichen – Vertrags arbeitet und sich dazu verpflichtet,

jedwede Arbeit oder Dienstleistung für die andere Vertragspartei persönlich durchzuführen, deren Status nicht der eines Kunden oder eines Nutzers irgendeiner Geschäftstätigkeit bzw. eines Geschäfts ist, das diese Person betreibt”.

Die Anwendung dieser Regelungen auf die Plattformbeschäftigten ist umstritten. Es gibt Stimmen, die eine Anpassung der Regelung für notwendig erachten und die Einführung einer neuen Regelung verlangen. Andere wiederum argumentieren, dass der derzeitige Rechtsrahmen ausreichend flexibel ist, um festzustellen, ob ein Beschäftigter ein *worker* ist.

Im Mai 2017 veröffentlichte das Unterhaus den Bericht *Selbstständigkeit und die Gig Economy*, der eine Definition dieser Art der Arbeit sowie eine kritische Bewertung der Plattformen und der Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen enthielt.

Später, im Juli 2017, veröffentlichte die britische Regierung einen anderen Bericht unter dem Titel *Taylor Review of Modern Working Practices*, der mit sieben Empfehlungen endet:

1. Die nationale Beschäftigungsstrategie muss eindeutig auf „gute Beschäftigungsverhältnisse“ ausgerichtet sein. Es ist davon auszugehen, dass sich der technologische Wandel auf die Arbeit auswirkt und dadurch eine Anpassung notwendig ist. Im Bericht wird hinzugefügt, dass die Technologien neue Möglichkeiten für eine bessere Regulierung mit flexibleren Rechten und neuen Organisationsformen bieten.
2. Die Arbeitsplattformen bieten Möglichkeiten im Hinblick auf eine Flexibilisierung der Arbeitsleistung und können denjenigen Chancen eröffnen, die nicht auf herkömmliche Weise arbeiten können. Dieser Umstand ist zu schützen, um die Gleichheit der Beschäftigten dieser Plattformen und ihrer Konkurrenten sicherzustellen. Die Figur des *worker* bzw. *dependent contractor*, wie sie immer öfter bezeichnet wird, muss präzisiert werden, um sie gegenüber den anderen Arbeitnehmern unterscheiden zu können.
3. Die Regelung sollte den Organisationen helfen, die richtigen Entscheidungen zu treffen und dem Einzelnen zu ermöglichen, seine Rechte zu kennen und wahrzunehmen. Für den Schutz der Arbeitnehmergruppe *dependent contractors* benötigt man zusätzliche Regelungen.
4. Die geeignetste Art und Weise, eine bessere Arbeit zu erhalten, ist nicht eine nationale Regelung, sondern eine verantwortliche Regelung auf betrieblicher Ebene, ein gutes Management und gute Arbeitsbeziehungen innerhalb der Organisation, weshalb es wichtig ist, dass die Unternehmen sich dazu verpflichten und angehört werden.
5. Die Menschen müssen sich über die Notwendigkeit klar werden, ihre künftige Arbeit zu festigen und ihre auf dem formellen und informellen Gebiet entwickelten Fähigkeiten registrieren lassen und verbessern zu können.
6. Es muss eine proaktivere Haltung hinsichtlich der Gesundheit am Arbeitsplatz entwickelt werden.

7. Der „existenzsichernde Mindestlohn“ ist ein wichtiges Werkzeug zur Verbesserung der finanziellen Basis der Arbeitnehmer und sollte von durch Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Betroffene getragenen branchenspezifischen Strategien begleitet werden, um sicherzustellen, dass die Personen mit niedrigem Einkommen sich nicht mit einer unsicheren Situation konfrontiert sehen.

Die Antwort der Regierung auf diesen Bericht war eine Absichtserklärung zur Annahme der Empfehlung, um die Kategorie *worker* durch eine neue zu ersetzen, die mehr Klarheit bieten würde.

Auch zu diesen Fragen haben sich ebenso gerichtliche Auseinandersetzungen entwickelt: Über 2016, der Fall *Plibico Plumbers* im Januar 2017 und der Fall *Deliveroo*, der im Dezember 2018 von der Gewerkschaft IWGB der Zentralen Schiedskommission vorgelegt wurde.

4.7. USA

In den USA hat die Entwicklung in San Francisco, New York oder Austin zu einer großen Konzentration von Plattformen geführt, die sich dann weltweit verbreitet haben.

Dennoch gibt es keine relevanten nationalen Gesetze.

Das Arbeitsministerium der USA (Department of Labor) gab zu Beginn der Plattformtätigkeiten einen Leitfaden zum Thema heraus, in dem es empfahl, die Beschäftigten von Uber und Lift als Angestellte zu betrachten.

Hinsichtlich der Rechtsprechung erging im April 2018 im Bundesstaat California durch das dortige Oberste Gericht (California Supreme Court) ein Urteil (*Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court*), das drei Umstände definierte, die erfüllt sein müssen, damit die „Einstufung eines Arbeitnehmers als selbständiger Unternehmer statt als Angestellter“ gerechtfertigt ist:

- Der Arbeitnehmer ist bezüglich der Ausübung seiner Arbeit keiner Kontrolle und Verwaltung durch den Auftragsgeber unterworfen.
- Der Arbeitnehmer führt diese Arbeit außerhalb der Standorte des Arbeitgebers aus.
- Der Arbeitnehmer widmet sich regelmäßig einem unabhängig etablierten Handwerk, Beschäftigung oder Geschäft der gleichen Art wie die, die er für den Auftraggeber durchführt.

Diese Entscheidung, die Arbeitnehmer als Angestellte statt als Selbstständige zu betrachten, hat die Durchführbarkeit einiger Geschäfte der kollaborativen Wirtschaft beeinflusst.

Das Arbeitsministerium veröffentlichte Ende April 2019 eine Stellungnahme zur Einstufung einiger Arbeitnehmer einer der Plattformökonomie zugehörigen Organisation. Die von der jetzigen Regierung wieder aufgenommenen Stellungnahmen liefern eine Rechtsauslegung des

FLSA (*Fair Labour Standards Act*). Sie antworten auf Fragen, die von Einzelpersonen zur Klärung und Interpretation des Gesetzes an das Arbeitsministerium gestellt werden.

Die erwähnte Stellungnahme stellt fest, dass die Leistungsanbieter der Organisation selbstständig tätige Arbeitnehmer (*independent contractor*) sind, auch wenn sie ausdrücklich erklärt, dass das Ergebnis nur auf den bereitgestellten Tatsachen basiert.

4.8. Australien

Das *Department of Economic Development, Jobs, Transport and Resources* vom Bundesstaat Victoria veröffentlichte 2016 einen Bericht über Personalrekrutierung in der Industrie und Unsicherheit am Arbeitsplatz, dem 35 Empfehlungen für die Reform entnommen wurden.

Die Empfehlungen, die Auswirkungen auf diesen Bereich haben, heben die Arbeitsplatzunsicherheit und die Anstellungspolitik im Rahmen der Arbeit innerhalb der kollaborativen Wirtschaft hervor. Der besagte Bericht empfiehlt zudem, dass der Bundesstaat Victoria der Initiator für die Verdeutlichung des Bundesrechts sein sollte.

Der Bericht betonte, dass die Rechtsprechung bis dahin eine flexible Linie verfolgt hatte, welche die vertragliche Auslegung der Arbeitsverhältnisse untermauerte.

Im Jahr 2017, schon auf Bundesebene, setzte der australische Senat einen Expertenausschuss zur Zukunft der Arbeit und der durch die neuen Technologien zukünftig betroffenen Arbeitnehmer ein und bezog sich damit auf die Arbeitnehmer der digitalen Plattformen.

Dieser Ausschuss legte im September 2018 einen Bericht vor, der insgesamt 24 Empfehlungen enthielt, von denen die folgenden hervorgehoben werden:

- Der Ausschuss empfiehlt, dass die Gesetze in Bezug auf den Arbeitsplatz novelliert werden, um den Schutz der Arbeitnehmer und Gewerkschaften zu verstärken und sicherzustellen, dass alle Australier die Gewinne des technologischen Wandels teilen. Außerdem sollten die Gesetze zum Arbeitsplatz schnell angepasst werden und den wandelnden Charakter der Arbeitsverhältnisse vorwegnehmen.
- Der Ausschuss empfiehlt, dass die australische Regierung Gesetzesänderungen vornimmt, welche die Definition von Arbeitnehmer erweitert, um die Plattformbeschäftigten mit einzubeziehen und um sicherzustellen, dass sie vollständigen Zugang zum Arbeitsschutz im System der australischen Arbeitsmarktbeziehungen (*Australian Industrial Relations System*) haben.

Obwohl derzeit die Plattformmitarbeiter in Australien als Angestellte gesehen werden, hat die australische Steuerbehörde ATO³ Steuerimplikationen festgelegt, die auf Arbeitnehmer der kollaborativen Wirtschaft Anwendung finden.

³ Australian Taxation Office

4.9. China

Das Arbeitsverhältnis ist in China ein unbestimmter Rechtsbegriff, obwohl er in einer 2005 durch das chinesische Ministerium für Arbeit und Personalwesen ausgegebenen Verordnung reguliert ist.

Es handelt sich dabei um einen Test, der beim Fehlen eines unterzeichneten schriftlichen Arbeitsvertrags drei Faktoren anwendet, um festzustellen, ob eine abhängige Arbeitsbeziehung besteht:

- Sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber müssen die gesetzlich vorgeschriebenen Qualifikationen besitzen.
- Der Arbeitnehmer unterliegt den Gesetzen des Arbeitsrechts und den durch den Arbeitgeber formulierten Regelungen. Der Arbeitnehmer erbringt die Dienstleistung eingebettet in das Management des Arbeitgebers und wird durch diesen entlohnt.
- Die durch den Arbeitnehmer bereitgestellte Dienstleistung ist ein Teil des Geschäfts des Arbeitgebers.

Die Anwendung dieses Einstufungstests bei Arbeitsverhältnissen hat nicht verhindern können, dass Rechtsansprüche entstanden sind, die durch die Gerichte unterschiedlich entschieden wurden, so geschehen mit dem Unternehmen E-Daijia (Organisation des Passagiertransports mit einer mobilen Applikation), das in Peking und Shanghai unterschiedlich eingestuft wurde. In ersterer wurde durch die Anwendung des Tests entschieden, dass es sich um Selbständige handelte, während in Shanghai das Gegenteil festgestellt wurde.

Eine der erwogenen Optionen zur Bestimmung der Abhängigkeit des Arbeitnehmers ist seine mögliche Bestrafung, d.h., ob er durch das Unternehmen wegen der Nichteinhaltung der vom Unternehmen selbst gesetzten Standards bestraft werden kann.

Am 25. August 2016 veröffentlichten sieben Abteilungen der chinesischen Zentralregierung ein Dokument über eine temporäre Regelung für die Plattformen, in dem die Rechte und Pflichten beider Seiten detailliert wurden.

Letztlich bleibt die Frage über die Bestimmung der Natur der Dienstleistungserbringung der Plattformbeschäftigten weiterhin ungeklärt.

4.10. Gerichtliche Entscheidungen zur Arbeit auf digitalen Plattformen

Im Folgenden wird wegen ihrer Auswirkungen auf die Urteile zur Arbeit auf digitalen Plattformen Bezug genommen, die bis heute in verschiedenen Ländern ergangen sind.

- Das Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 20. Dezember 2017, ohne sich an der Debatte über die Rechtsstellung der Arbeitnehmer zu beteiligen, hat klargestellt, dass Uber eine Transportdienstleistung und kein Dienst der Informationsgesellschaft ist, da es über die Fahrer eine gewisse Kontrolle ausübt, was ihre rechtliche Einstufung als Angestellte bedeuten könnte.
- Urteile im Vereinigten Königreich vom 28. Oktober 2016 und 10. November 2017 zu den Fahrern von Uber, in denen bestätigt wird, dass es sich um Angestellte handelt (eigentlich *workers*, der dritten Einstufungsmöglichkeit in diesem Land).
- Entschließung des britischen *Central Arbitration Committee* vom 14. November 2017 zu den Zusteller von Deliveroo, in der festgestellt wird, dass diese Arbeitnehmer Selbstständige sind. Die Entschließung wurde durch das Urteil den *High Court of Justice* vom 5. Dezember 2018 bestätigt.
- Urteil des Berufungsgerichts in Paris vom 9. November 2017, in dem die Zusteller von Deliveroo als Selbstständige und nicht als Angestellte betrachtet werden.
- Entschließung des *Council de Prud'Hommes de Paris* vom 1. Februar 2018, welche die Fahrer von Uber als Selbstständige deklariert.
- Urteil des *District Court* von Pensilvania vom 11. April 2018, in dem die Fahrer von UberBlack als Selbstständige verstanden werden.
- Urteil des Obersten Gerichtshofs von Kalifornien vom 30. April 2018 zu den Fahrern von Dinamex, das sie als Arbeitnehmer deklariert.
- Erstinstanzliche Entscheidung in Turin vom 10. April 2018, die festgestellt hat, dass die Fahrer von Foodora Selbstständige sind.
- Das Urteil des französischen Kassationshofs zu den Fahrern von *Take Eat Easy* vom 28. November 2018, das die Entscheidung (die sie als Selbstständige bezeichnete) aufhebt und die Fahrer als abhängige Arbeitnehmer einstuft.

5. Schlussfolgerungen

- Die Neuerung und Auswirkung, welche die kollaborative Wirtschaft im Allgemeinen bedeutet und die Entwicklung der „Plattformökonomie“ in ihrem Umfeld als speziellen Aspekt, sind Grund genug, damit die Verwaltungsinstitutionen der Sozialversicherungssysteme Datenerfassungsverfahren festlegen, die es ihnen ermöglichen, über ausreichende Information zu verfügen, um Entscheidungen über die Anpassung der Systeme an die neuen und unterschiedlichen Arbeitsformen zu treffen.
- Da der Rechtscharakter der Leistungserbringung des Arbeitnehmers seine Eingliederung und korrekte Einstufung in die Sozialversicherungssysteme bestimmt, ist auf seine klare und eindeutige Regulierung zu drängen. Eine unzureichende Definition und die Aufschiebung ihrer rechtlichen Klärung können Mängel bei der Finanzierung der Systeme zur Folge haben, besonders im Fall der Beitragssysteme. Es ist außerdem notwendig, Asymmetrien zu vermeiden, die zwischen dem Sozialleistungssystem und dem Beitragsmangel durch die Unbestimmtheit der Pflichten der Plattformen und ihrer Arbeitnehmer entstehen können.
- Es ist zu analysieren, welche Stellung die Plattformen in den Systemen der sozialen Sicherheit haben sollen: ihre Informations- und Mitwirkungspflicht gegenüber den Verwaltungsorganisationen des Systems, die Erfüllung der Beitragspflicht aus der Ausübung ihrer Tätigkeit und ihre Unternehmensverantwortung für die Dienstleistungserbringung (Arbeitsunfälle).
- Die technologische Innovation des Internets und der Kommunikation haben wichtige Besonderheiten bei der Durchführung der Dienstleistungserbringung eingeführt, die nur schwer in die derzeitigen Arbeitssysteme und Sozialversicherung einzupassen sind. Wegen ihrer besonderen Transzendenz für die Zukunft der Sozialversicherungssysteme müssen einige Fragen analysiert werden, darunter die Beitragspflichten, die normalerweise nach der Arbeitszeit und der Entlohnung des Arbeitnehmers bestimmt werden; die aus der Durchführung von Tätigkeiten für verschiedene Plattformen entstandenen Situationen der Mehrfachbeschäftigung; die Arbeitsteilung sowie die steuerlichen und beruflichen Pflichten, welche die Mikroaufgaben oder sporadische Arbeiten mit sich bringen können...
- Die Systeme der sozialen Sicherheit müssen den Plattformbeschäftigten eine Grundsicherung garantieren. Die Schwierigkeit einer gesetzlichen Einstufung der Dienstleistungserbringung darf kein Hinderungsgrund für ihre soziale Absicherung unter den gleichen Bedingungen sein, die für die anderen Arbeitnehmer gelten. Die Systeme der sozialen Sicherheit müssen Situationen fehlender Absicherung vorbeugen, die sich aus einer unzureichenden Regulierung der Dienstleistungserbringung oder aus den besonderen Bedingungen, in denen sie durchgeführt werden, ergeben können, von denen einige bis heute nicht in den Rechtsvorschriften vorgesehen sind.

Die digitalen Plattformen haben unter Nutzung der Entwicklung der neuen Technologien und Kommunikationsformen eine neue Geschäftsform entwickelt, die zu einem großen wirtschaftlichen Wachstum weltweit führt. Die effektive Vermittlung, die sie Dienstleistungsanbietern und Nutzern bieten, hat neue Möglichkeiten geschaffen.

Das vorliegende Dokument könnte als Ausgangspunkt für eine Annäherung und eine Debatte über die Auswirkungen dienen, welche diese neue Realität auf die Systeme der sozialen Sicherheit hat. Die Annäherungsarbeit muss unter anderem mit einer tieferen Analyse und Vorschlägen weitergeführt werden, welche auf die Klärung des Rechtsverhältnisses zwischen diesen Arbeitnehmern und den Plattformen sowie auf ihre korrekte Einstufung in die Systeme der sozialen Sicherheit abzielen. Diese bestimmt die Rechte und Pflichten beider Seiten.

Bibliografie

Autor	Titel
Europäische Kommission	Una Agenda Europea para la economía colaborativa
K. Stanoevska-Slabeva, V. Lenz-Kesekamp and V. Suter	Platforms and the sharing economy: An Analysis – Report from the EU H2020 Research Project Ps2Share
D. Selloni	CoDesign for Public-Interest Services - New Forms of Economies: Sharing Economy, Collaborative Consumption, Peer-to-Peer Economy
International Labour Organization	Digital labour platforms and the future of work
Eurofound	Employment and working conditions of selected types of platform work
OECD	Working Party on Measurement and Analysis of the Digital Economy – NEW FORMS OF WORK IN THE DIGITAL ECONOMY
Europäische Kommission	Study to Monitor the economic development of the collaborative economy in the EU
COLLEEM Survey	Platform workers in Europe
Europäische Kommission	Flash Eurobarometer 467
Europäische Kommission	EUROPE 2020 A strategy for smart, sustainable and inclusive growth
Europäische Kommission	El pilar Europeo de derechos sociales en veinte principios
Europäische Kommission	Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea – COM (2017) 797 final
Europäische Kommission	Propuesta de RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia – COM (2018) 132 final
OECD	The Future of Social Protection. What works for non-standard workers?
Directorate-General for internal Policies European Parliament	The Social Protection of Workers in the Platform Economy
W. P. De Groen, I. Maselli	CEPS Special Report. The impact of the collaborative economy on the labour market
B. Walsh	10 ideas that will change the world. Today's smart choice: Don't own. Share
The OECD Jobs Strategy	Good jobs for all in a changing world of work
European Trade Union Institute – J. Drahokoupil, B. Fabo	The platform economy and the disruption of the employment relationship
OIT – E. Weber	Setting out for Digital Social Security

Autor	Titel
European Agency for Safety and Health at Work	“Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU”
Parliament of Victoria	Labour rights in the gig economy
Regulating for Globalization	http://regulatingforglobalization.com/2018/05/23/platform-work-labour-protection-flexibility-not-enough/
IAO- J. Berg et al.	Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Como fomentar el trabajo decente en el mundo digital
Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social – M ^a L. Rodríguez Fernández	Plataformas digitales y Mercado de trabajo
B. Suárez Corujo	La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyecto en el ámbito laboral y de la Seguridad Social
P8_TA(2017)0272	Las plataformas en línea y el mercado único digital
P8_TC1-COD(2017)0355	Posición del Parlamento europeo aprobada en primera lectura el 16 de abril de 2019 con vistas a la adopción de la Directiva (UE 2019/...) Del Parlamento Europeo y del consejo relative a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.
Europäische Kommission – Brüssel 25/05/2016	Comunicación de la comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Las plataformas en línea y el mercado único digital. Retos y oportunidades para Europa.
Europäische Kommission – Brüssel 02/06/2016	Comunicación de la comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Una Agenda Europea para la economía colaborativa.
Europäische Kommission – Brüssel 31/03/2017	Comunicación de la comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Las plataformas en línea y el mercado único digital. Retos y oportunidades para Europa
J. J. Montero Pascual et al.	La Regulación de la Economía Colaborativa