

**MASSGES  
CHNEIDERTE  
BERATUNG FÜR  
DIGITALE  
PLATTFORMEN UND  
NETZWERKE**

---

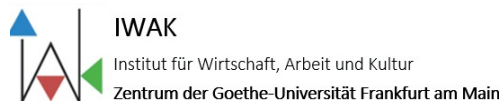
**ALPHS**

Advancing Personal and Household Services



# Partner

---



„Dieses Dokument gibt nur die Ansichten der Autoren wieder, und die Europäische Kommission kann für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen nicht haftbar gemacht werden.“

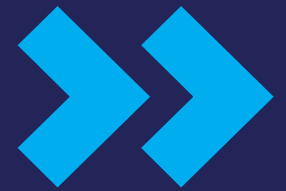


Ad-PHS - Zuschussvereinbarung  
Nr. VS/2018/0344. Dieses Projekt  
wird von der Europäischen Union finanziert.



Einige Seiten führen an, dass digitale Plattformen und Netzwerke dazu beitragen, die Qualität der Dienste für Arbeitnehmer\*innen, Arbeitgeber, Behörden und Kunden zu verbessern. Digitale Plattformen können auch dazu genutzt werden, Mitarbeiter\*innen und Arbeitgeber zur Interessenvertretung zu verbinden. Im Kontext der häuslichen Pflege, bei der so viele Arbeitnehmer\*innen isoliert arbeiten, bieten digitale Plattformen einen gemeinsamen Raum zum Austausch über gemeinsame Fragen und können zu einem höheren Organisationsgrad der Arbeitnehmer\*innen beitragen. Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, dass Digitalisierung sowohl bei Arbeitnehmer\*innen als auch bei Arbeitgebern ein gewisses Maß an Kompetenz voraussetzt. Ohne Schulung (und die notwendige Hardware) wäre es unmöglich, die Vorteile von Online-Plattformen und Netzwerken zu nutzen.

Dies stellt insbesondere für Menschen mit Sehenschränkung oder körperlicher Einschränkung sowie für Menschen ohne Zugang zu Technologie eine Herausforderung dar. Aktuelle Schätzungen gehen davon aus, dass Online-Arbeitsplattformen für den Zugang zu Jobchancen inzwischen von mehr als 70 Millionen Menschen weltweit genutzt werden und dass die sogenannte Sharing Economy (auch Peer-to-Peer-Economy genannt) in der EU einen Wert von 28 Milliarden Euro ausmacht. Es weist jedoch wenig bis gar nichts darauf hin, dass solche Online-Plattformen gegenwärtig zu höheren Standards für Arbeitnehmer\*innen und die Branche beitragen. Es besteht in der Tat ein erhebliches Risiko, dass digitale Plattformen zu mehr Gig-Working, sinkender Arbeitsplatzsicherheit und instabilen Löhnen für Arbeitnehmer\*innen führen. Dies würde unter anderem weniger Schutz für Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgeber, das Entfallen von Hintergrundchecks und der Wegfall von Professionalitätsgarantien für die Kunden bedeuten.



**DIGITALISIERUNG  
UND  
VERÄNDERUNGEN BEI  
PHS**

Laut der Bologna-Erklärung der Association for the Advancement of Assistive Technology in Europe wird es notwendig sein, „das Bewusstsein für Unterstützungstechnologie, universelles Design und Barrierefreiheit als Frage der Menschenrechte zu schärfen, wobei Technologie eine wichtige und oft entscheidende Voraussetzung dafür ist, dass Menschen ihre Rechte einfordern und wahrnehmen können.“<sup>1</sup>

In der Gemeinsamen Erklärung von EFCI und UNI zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigung in der Reinigungs- und Gebäudedienstleistungsindustrie wird betont, dass „digitale Werkzeuge und Mobilgeräte in einem ausgewogenen Verhältnis eingesetzt werden müssen, um die Work-Life-Balance und das psychische Wohlbefinden zu beachten und fördern.“<sup>2</sup> Insbesondere sollten im Haushalt wohnenden Pflegekräfte und Hausangestellte das Recht auf Abschalten haben.

Wie in anderen Industriezweigen werden bestehende Geschäftsmodelle zunehmend digitalisiert und neue Geschäftsmodelle werden als Digitalplattformen entwickelt. Beide Entwicklungen machen die Anpassung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsmarktmechanismen notwendig und erfordern die Einbeziehung der Sozialpartner auf verschiedenen Ebenen.

In der Pflege kann Roboter-Technologie eingesetzt werden, um das Pflegepersonal beim Heben von Patient\*innen zu helfen. Autonome und halbautonome Systeme können Pflegepersonal bei der Bestimmung der erforderlichen medizinischen und nicht-medizinischen Aufgaben unterstützen. Technologie kann auch genutzt werden, um Arbeitspläne und Routen des Personals zu erstellen. In beiden Fällen erfordern diese Systeme erhöhte Aufmerksamkeit hinsichtlich Integrität und Transparenz der Daten und der verwendeten Algorithmen. Im Nicht-Pflege-Bereich können Roboter unter anderem bei der Bodenreinigung helfen.

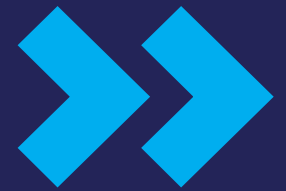
Haushaltsnahe Dienste lassen sich durch Einsatz von Sensoren und IoT (Internet der Dinge) professionalisieren, Arbeitsplätze können dadurch attraktiver gemacht, die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer\*innen verbessert und qualitativ hochwertige Betreuung gewährleistet werden. Digitale Fertigkeiten gewinnen auch an Bedeutung, um Kunden bei der Durchführung administrativer Aufgaben wie Online-Banking oder bei der Nutzung von Domotiktools wie zum Beispiel intelligenten Haushaltsgeräten zu unterstützen. Dies kann auch zu mehr Überwachung und Kontrolle von Arbeitnehmer\*innen und Kunden/Anwendern/privaten Arbeitgeber\*innen führen, so dass ein neues Bewusstsein für die Auswirkungen auf Privatsphäre und Menschenrechte geschaffen werden muss.

Gemäß Punkt 4.4. der Initiativstellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema Industrieller Wandel im Gesundheitswesen „kann digitale Innovation, insbesondere bei mobilen Gesundheitsanwendungen, dazu beitragen, Risikofaktoren im Zusammenhang mit chronischen Krankheiten zu bekämpfen.“ Mobile Gesundheitsanwendungen und Fernüberwachung unterstützen medizinische Vorsorge und können unter Umständen den Bedarf an mit Belastungen verbundenen Behandlungen zu einem späteren Zeitpunkt verringern.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> <https://aaate.net/the-bologna-declaration>

<sup>2</sup> [https://www.efci.eu/wp-content/uploads/2019/10/2019-10-29\\_Joint-statement-on-digitalisation-EFCI-UNI-Europa-29.10.2019.pdf](https://www.efci.eu/wp-content/uploads/2019/10/2019-10-29_Joint-statement-on-digitalisation-EFCI-UNI-Europa-29.10.2019.pdf)

<sup>3</sup> <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/industrial-changes-health-sector-own-initiative-opinion>



# DEFINITION VON ONLINE- PLATTFORMEN

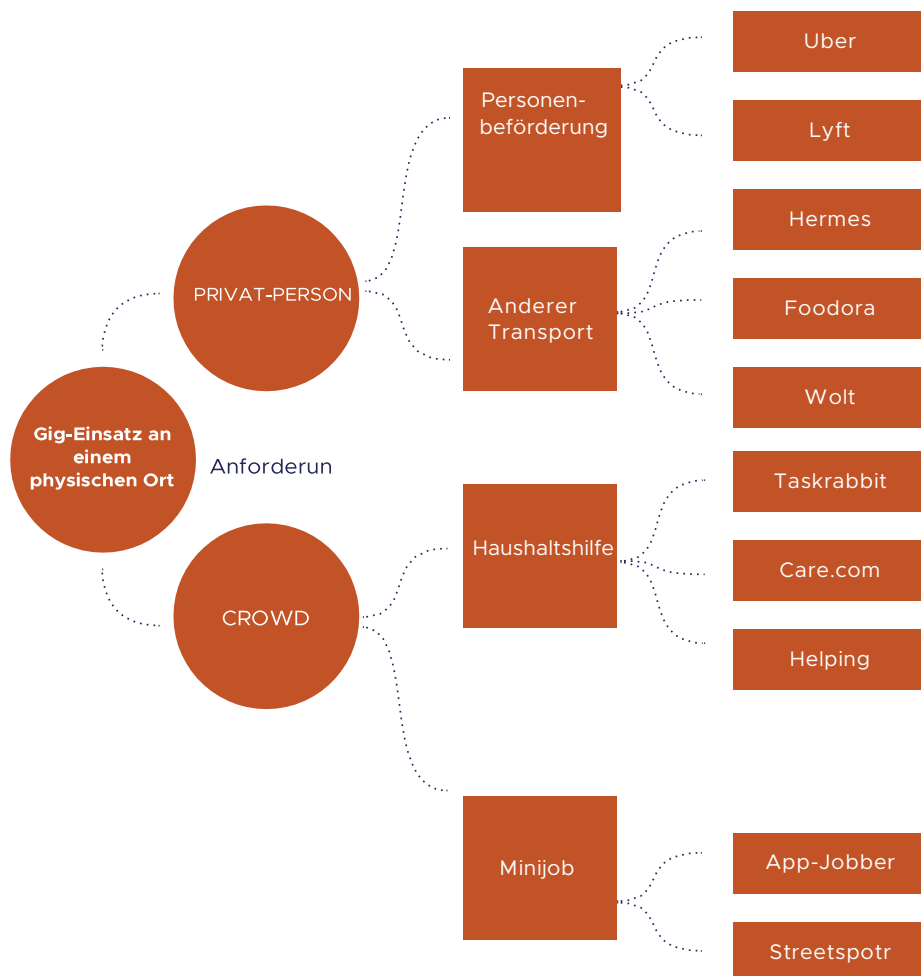
Online-Plattformen spielen in Europa im sozialen und wirtschaftlichen Leben eine immer wichtigere Rolle. Für mehr als eine Million Arbeitnehmer\*innen in der EU stellen Plattformen die Haupteinkommensquelle dar. Die Plattformen ermöglichen es Verbraucher\*innen und Dienstleistungsnutzern, online nach Informationen und Anbieter zu suchen, die ihren Bedürfnissen entsprechen. Es muss jedoch darauf geachtet werden, dass digitale Plattformen nicht dazu benutzt werden, Arbeitnehmerrechte zu unterdrücken und Löhne zu senken und Arbeitnehmer\*innen weiter zu isolieren.

Online-Plattformen haben bestimmte Schlüsselmerkmale gemeinsam, darunter die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien zur Bereitstellung der Interaktionen (einschließlich kommerzieller Transaktionen) zwischen Nutzer\*innen, die Erhebung und Nutzung von Daten zu diesen Interaktionen und die Netzwerkeffekte, die Plattformen mit den meisten Nutzern für andere Nutzer besonders wertvoll machen.

Digitale Plattformen haben die Art und Weise verändert, wie Arbeit geleistet und verwaltet wird und wie wir kommunizieren. Jobs in der Plattformwirtschaft haben oft die Form von Kurzeinsätzen (sog. Gigs) oder Einzelaufträgen an, die früher oft Teil umfangreicherer Arbeitsblöcke gewesen wären. Solche Aufträge können entweder ausschließlich online (Arbeiten in der digitalen Wolke, Cloud-Working) oder als Einsatz bei jemandem zu Hause erledigt werden.

Digitale Genossenschaften (Platform Coops) werden definiert als Geschäftsform, bei der eine Website, eine mobile App oder ein Protokoll genutzt wird, um Waren oder Dienstleistungen zu verkaufen, und die auf demokratischer Entscheidungsfindung und gemeinsamer Eigentümerschaft der Plattform durch Arbeitnehmer\*innen und Nutzer basieren.

- **Cloud-Working** bezeichnet Arbeit, die auf einer Online-Plattform durchgeführt wird. Eine solche Arbeit erfordert an keiner Stelle einen physischen Kontakt zwischen Auftraggeber und Arbeiter.
- **Gig Work** nennt man Aufträge, die über eine Plattform vermittelt und an einem physischen Ort durchgeführt werden.



Die politischen Entscheidungsträger sollten das regulatorische Spielfeld zwischen Plattformen und traditionellen Unternehmen angleichen, um einen Wettlauf nach unten bei Entlohnung und Arbeitsbedingungen zu verhindern und darüber hinaus die Zukunft des europäischen Sozialmodells zu sichern. Der ordnungspolitische Kontext muss auch Normen sowohl für Arbeitnehmer\*innen als auch für Kunden umfassen. Beide Parteien sollten gleichermaßen berücksichtigt werden.

# SOZIALER DIALOG, INFORMATION UND KONSULTATION



In der gemeinsamen Erklärung des europäischen Arbeitgeberverbands der „Social Employers“ und des Europäischen Gewerkschaftsverbands für den Öffentlichen Dienst (EGÖD) wird dazu aufgefordert „digitale Transformation sicher und verantwortungsbewusst mit Information und Konsultation von Arbeitnehmer\*innen umzusetzen, um einen solchen Übergang voranzutreiben und zu gestalten. Die Akzeptanz technischer Innovationen hängt von der Fähigkeit ab, die neuen Technologien in die Arbeitsorganisation und den Pflegeprozess zu integrieren und dabei einen ganzheitlichen Ansatz für die Pflege und Unterstützung der Nutzer zu verfolgen.“<sup>4</sup>

Die Sozialpartner im Bereich Gebäudereinigung (UNI Europa und EFCI) argumentieren in ihrer gemeinsamen Erklärung zur Digitalisierung damit, dass „sozialer Dialog und Tarifverhandlungen ein notwendige Instrumente sein werden, um im Reinigungs- und Gebäudedienstleistungssektor einen erfolgreichen Übergang zur Digitalisierung zu gewährleisten“<sup>5</sup>

Sozialer Dialog und die Tarifverhandlungen sollten auf Plattformarbeiter\*innen/Plattformunternehmen ausgedehnt werden. Ein wichtiger Schritt wäre die rechtliche Anerkennung dieser Arbeitnehmer\*innen als gesetzlich Beschäftigte, da sich damit Auftraggeber-Auftragnehmer-Verhältnisse vermeiden ließe.

<sup>4</sup><https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EPUSU-Social-Employers-Joint-Paper-Digitalisation-V5-FINAL-06.06.19-EN.pdf>

<sup>5</sup>[https://www.efci.eu/wp-content/uploads/2019/10/2019-10-29\\_Joint-statement-on-digitalisation-EFCI-UNI-Europa-29.10.2019.pdf](https://www.efci.eu/wp-content/uploads/2019/10/2019-10-29_Joint-statement-on-digitalisation-EFCI-UNI-Europa-29.10.2019.pdf)



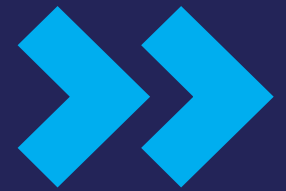
# DATENRECHTE, ÜBERWACHUNG VON ARBEITSPLATZ UND ARBEITNEHMER\*INNEN



Hinsichtlich Erhebung und Verwendung von Daten bildet die europäische Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) den rechtlichen Rahmen für die individuelle nationale Gesetzgebung in den Mitgliedstaaten. Arbeitgeber sind dafür verantwortlich, die geeigneten Maßnahmen zum Schutz der Daten zu ergreifen. Arbeitgeber müssen ein angemessenes Sicherheitsniveau ihrer IT-Systeme, einschließlich der Überwachungssysteme, gewährleisten und gleichzeitig die Privatsphäre von Arbeitskräften und Angestellten respektieren. Arbeitgeber müssen darüber hinaus sicherstellen, dass Arbeitnehmer\*innen über alle relevanten Gesetze und Unternehmensregeln zum Datenschutz informiert werden. Es liegt in der Verantwortung der Arbeitgeber, die Einhaltung dieser Regeln sicherzustellen.

Die Sozialpartner ermutigen Arbeitgeber zum Austausch mit ihren Beschäftigten und dazu Arbeitnehmer\*innen und deren Vertreter über die Einführung neuer Technologien für Geschäftsbereiche und Arbeitsabläufe sowie über die Nutzung von von Unternehmen und Kunden erfassten Daten durch Kollektivverhandlungen oder gegebenenfalls Aufstellung von Verhaltenskodizes zu informieren und dazu zu konsultieren.

Die Rechte der Arbeitnehmer\*innen müssen über die erfassten Daten hinaus auf Rückschlüsse ausgeweitet werden, die sich durch Verwendung dieser aggregierten Daten (z.B. in Algorithmen) ergeben. Solche Rückschlüsse können die stärksten und am weitesten in die Privatsphäre eingreifenden Auswirkungen auf die Rechte und Freiheiten von Arbeitnehmer\*innen haben.



**PLATTFORMEN  
IM  
PHS-SEKTOR**

Im PHS-Sektor beobachten wir, dass Kunden und Arbeitnehmer\*innen bestehende Online-Portale wie Facebook zur Anwerbung von Arbeitnehmer\*innen nutzen oder die Arbeitnehmer\*innen selbst nach Stellen suchen. Dies wurde bei der Organisation der Ad-PHS-Treffen in Malta und Ungarn deutlich. Dies erklärt auch, warum es in dem Bereich so wenige eigenständige Plattformen gibt.

Für Arbeitnehmerinnen könnten spezielle Pflege-Plattformen potenziell eine Hilfe sein, bezahlte und unbezahlte Pflegearbeit auszugleichen<sup>6</sup>.

Die Digitalisierung im Bereich haushaltsnahe Dienstleistungen (PHS) beinhaltet die Einbeziehung digitaler Technologien in die Erbringung sozialer Alltagsdienste. Das Entstehen von Plattformen als Vermittler von haushaltsnahen Dienstleistungen ist eine Schlüsselentwicklung bei der Digitalisierung des Sektors.

Im Bericht zur Übertragbarkeit digitaler Lösungen „Transferability of Digital Solutions Enhancing Integrated Care across Europe: Identifying and prioritising barriers and enablers“ heißt es zu Digitalplattformen zur Verbesserung der integrierten Versorgung: „digitale Plattformen für Gesundheit und Wohlergehen, mit denen die Bereitstellung integrierter Pflege verbessert und Menschen/Patienten zur Selbstverwaltung befähigt werden und die zur Verbesserung der Zusammenarbeit von Einzelpersonen/Stakeholdern innerhalb des Pflegeökosystems durch Verwaltung und Austausch von patientengenerierten Informationen beitragen.“<sup>7</sup>

- Beispiele nach Ländern:
- Luxemburg: Homehelp.lu, batmaid.lu, Appilux
- Deutschland: Helpling
- Irland: In den vergangenen Jahren hat die Nutzung von Online-Plattformen deutlich zugenommen.<sup>8</sup> Zu diesen Plattformen gehören pflegeorientierte Plattformen wie Home Care Direct, Mindme and Dream Team Nannies und nicht pflegeorientierte Plattformen wie Helpling, Laundr und Pristin.<sup>9</sup>

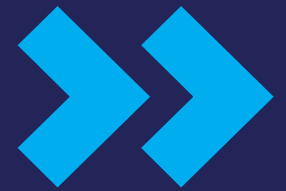
---

6 <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

7 <https://aaate2019.eu/wp-content/uploads/sites/24/2019/09/ProAct-digital-final-8.14.pdf>

8 Manoudi, Anna et al. (2018).

9 McGuinness, Seamus et al (2018).



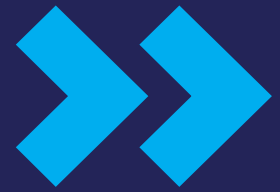
**VOR- UND  
NACHTEILE VON  
PLATTFORM-  
ARBEIT IN DER  
BRANCHE**

### **6.1. Vorteile von Plattformarbeit im PHS-Sektor**

- Plattformarbeit füllt eine Lücke auf dem PHS-Markt.
- Es ist leichter, auf diese Weise Arbeit zu finden, als mit der Suche nach einer regulären Stelle.
- Wird von einigen als Möglichkeit zum Nebenverdienst genutzt.
- Plattform-Arbeiter\*innen haben mehr Kontrolle über ihre Arbeit (aber nicht darüber, wie ihre Arbeit organisiert ist oder wie viele Stunden sie arbeiten), flexibel arbeiten und ihre Work-Life-Balance verbessern. Allerdings besteht für Plattform-Arbeiter\*innen auch ein höheres Risiko für prekäre Arbeitsbedingungen.
- Es gibt Belege dafür, dass Menschen Plattformen nutzen, um Arbeitserfahrung zu erwerben, Fertigkeiten zu entwickeln und ihre Berufsaussichten zu verbessern.
- Plattformen können den Verwaltungsaufwand für Familien und Nutzer verringern.
- Arbeitnehmer\*innen bekommen bestimmte Aufgaben und Aktivitäten zugeteilt.
- Es gibt standardisierte Verträge.
- Sie können Arbeitgeber/Arbeitnehmer bewerten.
- Plattformen übernehmen die Verwaltungsarbeit für die Arbeitgeber, geben aber alle Verantwortlichkeiten an die Arbeitnehmer\*innen ab.

### **6.2. Nachteile von Plattformarbeit im PHS-Sektor**

- Für Plattform-Arbeiter liegt viel unbezahlte Zeit zwischen den Aufträgen/Kunden - oder sie haben das Gefühl, dass sie die ganze Zeit erreichbar und online sein müssen, um eine Job zu bekommen.
- Arbeitnehmer\*innen haben als Selbständige auf gewinnorientiert betriebenen Plattformen nur begrenzten rechtlichen Schutz.
- Digitale On-Demand-Arbeit verstärkt hartnäckige Diskriminierung nach Geschlecht und Rasse, was durch Überprüfung von Kundenreferenzen und die Algorithmen der digitalen Plattform noch verstärkt wird, die offene Jobs weiterleiten und die Konditionen festlegen, zu denen digitale Arbeitnehmer arbeiten;
- Unabhängige Auftragnehmer\*innen, die in der Wohnung anderer Personen arbeiten, sind häufig sexueller Belästigung ausgesetzt. Laut Alexandra J. Ravanelle liegt dies zum Teil daran, dass diese Art von Arbeit (Putzen, Kochen, Airbnb usw.) im Zuhause der Personen stattfindet, dass ein unausgewogenes Machtverhältnis besteht, weil die Arbeitnehmer\*innen weitaus mehr Informationen bereitstellen müssen als die Dienstleistungsnutzer, und dass es letztlich an einer Regulierung mangelt, da diese Arbeitnehmer den Status unabhängiger Vertragspartner haben;
- Die Kritik an den Beschäftigungsbedingungen von Betreuern, dem Entlohnungsniveau und der Verteilung von Einkommen und Vermögen wächst.
- Die Entlohnung ist oft niedrig und schlecht vorhersehbar, die Arbeitszeit kann lang und zu unsozialen Zeiten sein, Gesundheit und Sicherheit werden möglicherweise nicht angemessen berücksichtigt, und die Arbeitnehmer\*innen sind oft nicht ausreichend durch das staatliche Sozialsystem abgesichert.
- Begünstigt Scheinselbständigkeit.
- Nur ein sehr kleiner Teil der Plattformarbeiter\*innen erhält den lokalen Mindestlohn.
- Für die meisten Transaktionen auf Plattformen werden weder Steuern noch Sozialversicherungsbeiträge gezahlt. Auch fehlt es Arbeitnehmer\*innen häufig an Gesundheits- und Sicherheitsschutz oder einer Arbeitsunfallversicherung.



**PLATTFORMEN KÖNNEN  
DAZU BEITRAGEN,  
GEGEN INFORMELLE  
PRAKTIKEN IN DER  
BRANCHE ANZUGEHEN,  
EINE RECHTLICHE  
DEFINITION DER  
BRANCHE ZU  
SCHAFFEN UND  
ENTLOHNUNG,  
BEDINGUNGEN UND  
KONDITIONEN  
ANZUGLEICHEN.**

Die Digitalisierung im PHS-Sektor könnte die Verbindungen zwischen den Akteuren - Arbeitgeber (Privatpersonen und Betriebe), Arbeitnehmer\*innen, Kunden, öffentliche Entscheidungsträger, Zivilgesellschaft usw. - vereinfachen, indem zuverlässige Informationen über die Qualität der Dienstleistungen sowie über die Rechte und Pflichten der einzelnen Interessengruppen bereitgestellt werden. Dies umzusetzen, wäre mit erheblichen Anstrengungen verbunden und würde ein Eingreifen des Staates erfordern. Vermittlungsplattformen werden eingesetzt, um Privathaushalte bei der Suche nach PHS-Beschäftigten zu unterstützen, enthalten aber oft keine automatische Beauftragungs- / Anmeldefunktion. Daher müssen diese Vermittlungsplattformen mit einem digitalen Tool verbunden werden, mit dem private Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer anmelden können. Dies ist eine Möglichkeit, nicht angemeldete Arbeit zu bekämpfen. Diese Anmeldung muss automatisch soziale Rechte für die Arbeitnehmer schaffen.

### **7.1. Plattformen zur Bekämpfung informeller Praktiken in der Branche**

In Italien arbeiten rund 70 % der PHS-Beschäftigten informell. In Ländern wie den Niederlanden, in denen Kinderbetreuung privat und direkt von Privatpersonen geregelt wird und 21 % der PHS-Dienstleister ihre Einkünfte nicht angeben, bieten Plattformen ein Mittel zur Legalisierung der Arbeit und zur Schaffung von Arbeitgeberorganisationen. Beispiele von anderen Plattformen behaupten genau das Gegenteil. Ein Fahrradkurier „beschäftigt“ informell andere, die Fahrten für ihn/sie übernehmen (Fall aus Paris). Oder zum Beispiel der Grund, warum Uber seine Lizenz in London verloren hat - die gleichen informellen Praktiken unter den Fahrer\*innen. Und diese Fällen begünstigen die prekären Arbeitssituationen noch mehr.

### **7.2. Anerkennung und rechtliche Definition der Branche**

Plattformen könnten auch dazu beitragen, eine rechtliche Definition des PHS-Sektors in den Ländern zu etablieren, da sie es grundsätzlich begünstigen, dass Arbeitsprozesse und Aktivitäten für eine große Anzahl von Arbeitnehmer\*innen und Kunden standardisiert werden und feste Arbeitsroutinen geschaffen werden. Die rechtliche Definition muss insbesondere Arbeitnehmer\*innen einschließen, die über digitalen Tools eingestellt werden.

In der PHS-Branche nutzen einige EU-Mitgliedstaaten wie Frankreich und Luxemburg digitale Plattformen als Anreiz, um privaten Arbeitgebern die Anmeldung zu erleichtern. Beobachter stellen fest, dass die Einfachheit und Schnelligkeit der Anmeldeformalitäten auf den digitalen Plattformen die Bereitschaft zur Anmeldung fördert und die Kenntnisse zu dem Sektor und die statistische Bewertung öffentlicher Politiken zu dem Sektor innerhalb der Mitgliedstaaten und auf europäischer Ebene verbessert hat. Die aus den Anmeldungen gewonnenen Daten können zu einem besseren Verständnis der allgemeinen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten führen und dazu verwendet werden, die Auswirkungen der Anmeldeverfahren auf die öffentlichen Finanzen zu simulieren.

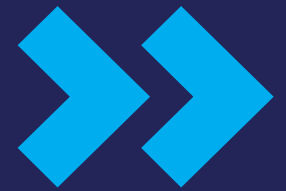
### **7.3. Entlohnung und Konditionen**

Plattformen tendieren dazu, die Entlohnung für große Gruppen von Arbeitnehmer\*innen anzugleichen. Während dies bei Kurierdiensten und Ridesharing zu einer Abwertung der Arbeit der Beschäftigten geführt hat, könnte es bei PHS Zugangsbarrieren etablieren und gleichzeitig Arbeitnehmer\*innen je nach Bedarf und Fertigkeiten mit den Kunden zusammenbringen. In Ländern wie den Niederlanden, wo im Rahmen der WMO<sup>10</sup> die Budgets für Pflege von den Kommunen festgelegt werden, könnten die Kommunalregierungen Plattformen einrichten, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer\*innen fair bezahlt werden und dass die Kunden von Pflegediensten als verantwortungsbewusste Arbeitgeber auftreten.

### **7.4. Qualitätsmanagement durch Plattformen**

Plattformen müssen nicht notwendigerweise auf ein Sternensystem angewiesen sein, wie es bei Ridesharing-Apps üblich ist. Stattdessen könnten verschiedene Dimensionen sowohl auf der Seite der Nutzer als auch auf der Seite der Anbieter abgedeckt werden, um ein ganzheitliches Bild zu Fertigkeiten, Verfügbarkeiten und Sprachen zu entwickeln. In Luxemburg benötigen direkt angestellte Beschäftigte keine Ausbildung oder Zertifizierung, während Beschäftigte, die über zwischengeschaltete Agenturen angestellt werden, auf ihre Qualifikation hin überprüft werden. Standards könnten gemeinsam von Nutzern und Dienstleistungsanbietern festgelegt und von öffentlichen Behörden überwacht werden.

<sup>10</sup> Wet maatschappelijke ondersteuning (Social Support Act) 2015



# REGULIERUNG VON ARBEITSPLÄTZEN



Da das PHS-Projekt keine verschiedenen vielversprechenden Praktiken in Bezug auf PHS-Online-Plattformen identifizieren konnte, lohnt es sich, Beispiele aus anderen Sektoren zu betrachten.

Eines der Hauptprobleme ist, dass Plattformen Arbeitnehmer als Selbständige behandeln.

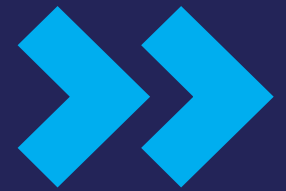
Da die Plattformarbeit nicht in die traditionellen Wirtschafts- und Arbeitsmarktstrukturen passt, stellt sie die um diese herum aufgebauten Institutionen und die Gesetzgebung in Frage. Gerichte aus verschiedenen Ländern hatten bereits zu entscheiden, ob dieses Geschäftsmodell unlauteren Wettbewerb für traditionelle Betreiber darstellt oder nicht und ob es geltendes Arbeitsrecht umgeht.

<sup>11</sup>

Es gibt verschiedene Methoden zur Regulierung der Plattformarbeit, die Interessengruppen und Mitgliedstaaten bei der Zusammenarbeit mit solchen Plattformen im PHS-Sektor als Orientierung dienen können:

- Am 11. Januar 2019 entschied ein italienisches Gericht zugunsten von fünf ehemaligen Fahrern (Ridern) von Foodora und zwang das Unternehmen, sie gemäß dem Tarifvertrag für Logistik und Warentransport zu bezahlen.
- Das Oxford Internet Institute hat die Fairwork Foundation ins Leben gerufen, um die Arbeitsbedingungen der digitalen Plattformen zu bewerten. Diese wird ähnlich wie die Fairtrade Foundation arbeiten und Unternehmen mit guten Arbeitspraktiken ein Gütesiegel verleihen.
- Und GMB hat mit Hermes einen Tarifvertrag ausgehandelt, der Arbeitnehmer\*innen die Möglichkeit gibt, entweder selbständig zu bleiben oder „selbständig+“ zu werden, wobei Mindestlohn, gewerkschaftlicher Vertretung und Urlaubsgeld garantiert werden.
- Eine Entscheidung des Obersten Gerichts von Kalifornien erschwert die Einstufung von Arbeitnehmer\*innen als unabhängige Auftragnehmer. Die Entscheidung hält daran fest, dass jeder Arbeitnehmer, der für das Kerngeschäft des Unternehmens von zentraler Bedeutung ist, als Angestellter zu betrachten ist.
- In Irland ist ein neues Gesetz in Kraft getreten, das die Verwendung von Null-Stunden-Verträgen und -Arbeitsvereinbarungen untersagt.
- In drei Gerichtsverfahren in Spanien wurde entschieden, dass Plattformarbeiter\*innen als „Angestellte“ zu betrachten sind. In allen drei Fällen entschieden die Gerichte, dass die Online-Plattformen eine „Scheinselbstständigkeit“ ausübten, oder stellten fest, dass ein Anstellungsverhältnis zwischen der Plattform und dem Arbeitnehmer bestand. Der Grund dafür ist, dass das Unternehmen der alleinige Inhaber der im Geschäftssystem enthaltenen Informationen ist. Darüber hinaus sahen die Gerichte nicht die Fahrräder und die Ausrüstung der Arbeitnehmer als „Produktionsmittel“ an, sondern vielmehr die Plattform selbst. Schließlich argumentierten sie, dass die Arbeitnehmer\*innen keine Autonomie oder Kontrolle über die Art und Weise hätten, wie sie ihre Arbeit verrichten, sondern vielmehr „detaillierte Weisungen“ erhielten.

<sup>11</sup> Eine vollständige Übersicht über die Urteile findet sich hier: <https://ignasibeltran.com/2018/12/09/employment-status-of-platform-workers-nation-al-courts-decisions-overview-australia-brazil-chile-france-italy-united-kingdom-united-states-spain/#%C3%ADndice>



**BEISPIELE FÜR  
ERFOLGSVERS  
PRECHENDE  
PRAKTIKEN**



Der Tarifvertrag zwischen der dänischen Gewerkschaft 3F und Hilfr ist insofern wegweisend, weil er selbständige Auftragnehmer als Arbeitnehmer\*innen behandelt.

Das 12-monatige Pilotabkommen trat am 1. August 2018 in Kraft. Eine Entscheidung der Wettbewerbsbehörden hat jedoch den Tarifvertrag für nicht zulässig erklärt<sup>12</sup>.

Auf Hilfr.dk, einer Website-Plattform, die Reinigungsdienste für etwa 1700 Kunden in ganz Dänemark anbietet, sind etwa 450 Arbeiter\*innen angemeldet.

Kernpunkte des Tarifvertrags sind:

- Mindestentlohnung von 141,21 DKK (19 €) pro Stunde
- Rentenversicherungsbeitrag
- Urlaubsgeld
- Krankengeld
- Einführung eines „Wohlfahrtszuschlags“ (velfærdstillæg), ein zusätzlicher Betrag von 20 Kronen (2,70 €) pro Stunde, der zusätzlich zum Gehalt gezahlt wird

Steffen Wegner Mortensen, Mitbegründer von Hilfr, sagt: *„Die Einigung ist aus betrieblicher Sicht wirklich sinnvoll. Wenn man die besten Reinigungskräfte anziehen will, muss man sie auch gut behandeln. Gute Arbeitsbedingungen, ein faires Gehalt und klare Verfahren zur Vermeidung von Steuerumgehung sind von den Plattformfirmen zu oft missachtet worden. Mit dieser Vereinbarung versuchen wir, diese Mängel zu beheben und den Standard für die Plattformwirtschaft anzuheben.“*

Die Zukunft dieses Tarifvertrags ist ungewiss, daher ist es für zukünftige Projekte notwendig, PHS-Plattformen zu identifizieren und zu starten, die die Standards im gesamten Sektor erhöhen.

<sup>12</sup> Hintergrundinformationen zum Gerichtsurteil bietet dieser Artikel: <https://www.socialeurope.eu/collective-bargaining-rights-for-platform-workers>

# SCHLÜSSELEMPFEHLUNGEN



1. Schaffung gleicher Wettbewerbsbedingungen.
2. Schaffung eines sozialen Dialogs und von Tarifverhandlungen für alle Geschäftsformen, einschließlich Plattformen.
3. Nutzer und Arbeitnehmer\*innen müssen in der Lage sein, die Plattformen zu bewerten, und die Möglichkeit haben, ihre eigenen Bewertungen anzufechten, wenn sie diese als persönlich schädlich für die zukünftige Beschäftigungsfähigkeit ansehen.
4. Private Arbeitgeber müssen in der Lage sein, die von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer\*innen unkompliziert über Online-Tools anzumelden, wobei die Anmeldung für die Arbeitnehmer\*innen automatisch die gleichen Rechte schaffen muss, die andere Arbeitnehmer\*innen in der EU haben.
5. Einführung weitaus besserer Datenschutzrechte für Arbeitnehmer\*innen sowie von Anforderungen an Firmen hinsichtlich Datentransparenz gegenüber Arbeitnehmer\*innen und Kunden. Dies ist besonders im Pflegebereich von Bedeutung, da es oft um Daten medizinischer Natur geht, die hochsensibel sein können.
6. Alle Arbeitnehmer\*innen müssen in allen Arbeitsformen die gleichen sozialen Rechte und Grundrechte genießen.
7. Die Mitgliedstaaten müssen klare Definitionen von Online-Plattformen entwickeln und deren rechtlichen Status klären: In welchen Fällen sind Online-Plattformen als Vermittler und in welchen als Dienstleistungsanbieter zu betrachten?
8. Die Mitgliedstaaten sollten die verschiedenen Formen berücksichtigen, mit denen Online-Plattformen die Kontrolle über Dienstleistungsanbieter ausüben.
9. Die Mitgliedstaaten müssen eine Entscheidung zum rechtlichen Status von Plattformarbeiter\*innen treffen. In welchen Fällen sind sie Angestellte und in welchen Selbständige?
10. Meldepflicht gegenüber den zuständigen Behörden: Online-Plattformen sollten verpflichtet werden, relevante Informationen innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens an nationale Steuer- und Sozialversicherungsbehörden zu melden.
11. Bewertungen: eine Verpflichtung für Online-Plattformen, transparenter zu machen, wie Bewertungen zustande kommen, und eine Möglichkeit für Arbeitnehmer, sich gegen unangemessene Bewertungen zu wehren. Es sollte Arbeitnehmer\*innen auch möglich sein, ihre Bewertungen auf einer Plattform an andere Plattformen zu übertragen, um wirtschaftlich unabhängiger agieren zu können.

# WICHTIGER LINK

**Eurofund - Verzeichnis zu Plattformwirtschaft**

<https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy>



Ad-PHS -  
Zuschussvereinbarung Nr.  
VS/2018/0344.  
Dieses Projekt wird von der Europäischen Union finanziert.