Abhandlungen zum deutschen und
internationalen Arbeits- und Sozialrecht

Band 43

Schutz von grenzüberschreitend tätigen Crowdworkern aus Drittstaaten durch Internationales Arbeitsrecht

Individualarbeitsrechtliche Anforderungen an Deutschland zur Gewährleistung angemessener Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitender Crowdwork

Von

Jan-Christopher Floren

Duncker & Humblot · Berlin

JAN-CHRISTOPHER FLOREN

Schutz von grenzüberschreitend tätigen Crowdworkern aus Drittstaaten durch Internationales Arbeitsrecht

Abhandlungen zum deutschen und internationalen Arbeits- und Sozialrecht

Band 43

Schutz von grenzüberschreitend tätigen Crowdworkern aus Drittstaaten durch Internationales Arbeitsrecht

Individualarbeitsrechtliche Anforderungen an Deutschland zur Gewährleistung angemessener Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitender Crowdwork

Von

Jan-Christopher Floren



Duncker & Humblot · Berlin

Der Fachbereich Rechtswissenschaft der Universität Hamburg
hat diese Arbeit im Jahre 2026 als Dissertation angenommen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten
© 2027 Duncker & Humblot GmbH, Berlin
Satz: rdz IMA GmbH, Bonn
Druck: Prime Rate Zrt., Budapest, Ungarn

ISSN 2747-9021
ISBN 978-3-428-19950-1 (Print)
ISBN 978-3-428-59950-9 (E-Book)

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ♾

Verlagsanschrift: Duncker & Humblot GmbH, Carl-Heinrich-Becker-Weg 9,
12165 Berlin, Germany | E-Mail: info@duncker-humblot.de
Internet: https://www.duncker-humblot.de

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1

Einleitung 23

A. Plattformarbeit in der transnationalen digitalen Arbeitswelt 23

B. Geografische Schwerpunkte bei der Nachfrage nach und dem Angebot von ortsungebundener Plattformarbeit 26

C. Erkenntnisziel 28

D. Rechtstatsächliche Einschränkungen beim Untersuchungsgegenstand 30

E. Untersuchungsgang und Eingrenzung 30

Kapitel 2

Grundlagen zum Verständnis der grenzüberschreitenden Crowdwork 34

A. „Crowdwork“ 34

I. Arbeit gegen Vergütung 36

II. Vergabe per (beschränkt) offenem Aufruf 38

III. Räumlicher Bezug der Leistungserbringung 38

1. Crowdwork meint nicht die ortsabhängige Leistungserbringung 39

2. Ortsunabhängige Leistungserbringung via Internet 40

3. Quasi-ortsabhängige Crowdwork durch geografische Beschränkungen 41

4. Zwischenergebnis 42

IV. Organisationsmodelle 43

1. Interne Crowdwork 43

2. Externe Crowdwork 44

a) Typisierung externer Arbeitsplattformen 45

aa) Plattformen für Freiberufler 47

bb) *Microtask*-Plattformen 49

cc) Wettbewerbsbasierte-Plattformen 52

dd) Plattformen für wettbewerbsorientierte Programmierung 52

b) Zwischenergebnis und Schärfung des Untersuchungsgegenstandes 53

3. Gestaltung der Rechtsbeziehungen bei externer Crowdwork 55

a) Direkte externe Crowdwork 55

b) Indirekte externe Crowdwork 57
V. Spezifische Merkmale und rechtliche Risikobereiche der Arbeit über digitale Arbeitsplattformen 59
1. Algorithmisches Management 59
a) Rechtliche Risikobereiche 61
aa) Antidiskriminierungsrecht 61
(1) Risiko für Ungleichbehandlungen wegen des Zugriffsorts auf das Internet 62
(a) Bei der Registrierung 63
(b) Bei der Verfügbarkeit von Aufgaben auf der Plattform 66
(c) Beschränkung der Auszahlungsmöglichkeit aufgrund des geografischen Standorts der Arbeitskraft 67
(2) Risiko für Ungleichbehandlungen in sonstigen Fällen 68
(a) Algorithmische Ungleichbehandlung aufgrund von sonstigen Merkmalen 68
(b) Bestehen eines Gender Pay Gaps? 70
bb) Arbeits- und Gesundheitsschutz 72
b) Zwischenresümee: Kernprobleme angemessener Arbeitsbedingungen auf Microtask-Plattformen 75
2. Verknüpfung von spielerischen Elementen mit Reputationssystemen 75
3. Möglichkeit zum Erlass von Sanktionen 77
4. Zwischenergebnis 78
B. „Grenzüberschreitende" Crowdwork 79
I. Wann liegt eine „Grenzüberschreitung" bei Crowdwork vor? 79
1. Kritische Betrachtung bestehender Begriffsverständnisse aus der Literatur . . . 79
2. Eigene Begriffsfindung 82
a) Objektive Bezugspunkte der „Grenzüberschreitung" bei Crowdwork 82
b) Grenzüberschreitende Crowdwork auch bei Datenaustauschpunkten im Ausland? 84
3. Zwischenergebnis 85
II. Fallgruppen zur grenzüberschreitenden Crowdwork 85
1. Fallgruppe 1: Sitz des Plattformbetreibers/Crowdsourcers in einem Drittstaat und Crowdworker mit gewöhnlichem Aufenthalt in der Union bzw. Deutschland 87
2. Fallgruppe 2: Sitz des Plattformbetreibers/Crowdsourcers in einem Drittstaat und Crowdworker mit gewöhnlichem Aufenthalt in einem anderen Drittstaat 88
3. Fallgruppe 3: Crowdwork-Sachverhalte mit ausschließlichem Unionsbezug 88
4. Fallgruppe 4: Sitz des Plattformbetreibers/Crowdsourcers in Deutschland bzw. Union und Crowdworker mit gewöhnlichem Aufenthalt in einem Drittstaat 89
C. Fallgruppe 4 als Schwerpunkt des weiteren Untersuchungsganges 90

Kapitel 3

Rechtlicher Status von Crowdworkern 92

A. Klassifizierung nach deutschem Arbeitsrecht ... 92
I. Schutzkategorien abhängiger Beschäftigung im deutschen Arbeitsrecht ... 93
II. Typische Vertragsbeziehungen bei externer Crowdwork ... 95
1. Zustandekommen vertraglicher Pflichten für Crowdworker ... 96
a) Durch Registrierung ... 96
b) Entstehen von Einzelvertragsverhältnissen durch einzelne Aufgaben ... 97
c) Zwischenergebnis ... 101
2. Rechtliche Einordnung ... 101
a) Klassifizierung als Arbeitsvertrag nur im Einzelfall ... 102
aa) Rechtsprechung des BAG ... 103
bb) Kritische Stellungnahme und Bewertung der Übertragbarkeit auf Crowdwork ... 104
(1) Verpflichtung zur persönlichen Leistungserbringung wegen Unübertragbarkeit des Nutzerkontos ... 105
(2) Einfache Lagerung der geschuldeten Tätigkeit und inhaltliche Vorgabe der Durchführung ... 107
(3) Informationstechnologie als Mittel der Fremdbestimmung ... 110
b) Regelmäßige Klassifizierung des Einzelvertragsverhältnisses als Werkvertrag bei Microtask-Plattformen ... 116
III. Zwischenergebnis ... 118
B. Klassifizierung von Plattformarbeit durch den EuGH ... 120
I. Europäischer Arbeitnehmerbegriff ... 121
II. Die Rechtssache Yodel Delivery Network ... 124
1. Sachverhalt ... 124
2. Entscheidung ... 125
3. Bewertung unter Einbeziehung der EuGH-Rechtsprechung ... 126
4. Rückschlüsse auf die Klassifizierung von Crowdworkern? ... 128
a) Unterordnungsverhältnis durch Leistungspflicht und Eingliederung in Arbeitsorganisation? ... 128
b) Nicht vom EuGH angesprochen: kurze Dauer und geringe Vergütung ... 130
III. Zwischenergebnis ... 130
C. Plattformarbeit vor nationalen Gerichten außerhalb Deutschlands ... 132
D. Ergebnis Kapitel 3 ... 134

Kapitel 4

Anwendbares Recht, internationale Zuständigkeit und grenzüberschreitende Crowdwork 136

A. Anwendbares Recht bei grenzüberschreitender Crowdwork 137
I. Kollisionsrechtlicher Grundsatz: Schutz der schwächeren Vertragspartei 138
II. Anwendungsbereich der Rom I-VO 139
1. Sachlicher Anwendungsbereich 139
a) Vertragliches Schuldverhältnis in Zivil- und Handelssachen 140
b) Verbindung zum Recht verschiedener Staaten 140
2. Persönlicher Anwendungsbereich 142
3. Räumlicher Anwendungsbereich 142
III. Vorliegen einer wirksamen Rechtswahl? 142
1. Ausdrückliche Rechtswahl in den AGB des Plattformbetreibers 143
2. Konkludente Rechtswahl 145
3. Unwirksamkeit von Rechtswahlklauseln 146
4. Einschränkung der Rechtswahl für das Arbeitsrecht: Art. 8 Rom I-VO 149
a) Bestimmung nach dem nationalen Recht 150
b) Autonomes Begriffsverständnis 151
c) Qualifikationsrechtlicher Rechtsformzwang 152
d) Stellungnahme unter Einbeziehung von Crowdwork 152
5. Einschränkung für Verbraucher: Art. 6 Rom I-VO 156
6. Zwischenergebnis 158
IV. Der Ausnahmefall bei Crowdwork: Keine Rechtswahl 158
V. Grenzen der *lex causae* 161
1. Eingriffsnormen nach Art. 9 Rom I-VO 161
2. Öffentliche Ordnung, Art. 21 Rom I-VO 165
VI. Zwischenergebnis 168
B. Gerichtliche Zuständigkeit bei grenzüberschreitender Crowdwork 168
I. Anwendungsbereich der Brüssel Ia-VO 169
II. Schiedsverfahren als Bereichsausnahme der Brüssel Ia-VO 170
III. Allgemeiner internationaler Gerichtsstand nach der Brüssel Ia-VO 172
IV. Besonderer Gerichtsstand 172
V. Sondervorschriften für Arbeitnehmer und Verbraucher 174
VI. Vorliegen einer Gerichtsstandsvereinbarung 175
1. Haager Übereinkommen über Gerichtsstandsvereinbarungen 175
2. Wirksamkeit von Gerichtsstandsvereinbarungen nach der Brüssel Ia-VO 177
a) Gewählter und objektiver Gerichtsstand in EU-Mitgliedstaaten 177
b) Prorogation eines drittstaatlichen Gerichts und Derogation der Unionsgerichte 179

c) Formelle und Materielle Wirksamkeit nach Art. 25 Brüssel Ia-VO 180
VII. Zwischenergebnis 181
C. Anwendbares Recht nach der EU-Richtlinie 2024/2831 zur Plattformarbeit 182
I. Genese des Richtlinientextes 183
II. Ziele und Struktur der Plattformarbeitsrichtlinie 185
III. Keine umfassende Regelung der grenzüberschreitenden Ausprägung von Plattformarbeit 187
IV. Kollisionsrechtliche Anknüpfungspunkte in der Richtlinie 192
D. Ergebnis Kapitel 4 194

Kapitel 5

Grenzüberschreitende Crowdwork im Lichte des Arbeitsvölkerrechts 196

A. Keine unmittelbare Verpflichtung von Plattformbetreibern aus dem Arbeitsvölkerrecht und Schärfung des Untersuchungsganges 196
B. Quellen des Arbeitsvölkerrechts 198
I. Instrumente der UN 199
1. Allgemeine Erklärung der Menschenrechte 200
2. UN-Sozialpakt 201
3. UN-Zivilpakt 204
4. Weitere Menschenrechtsabkommen 205
5. Relevanz der Plattformarbeit in der Arbeit der Vertragsorgane von UN-Menschenrechtsabkommen 206
II. „International Labour Standards“ der ILO 208
1. ILO-Verfassung und Erklärung von Philadelphia 209
2. Organisatorischer Aufbau der ILO 211
3. Maßgebliche Instrumente 212
a) Übereinkommen und Empfehlungen als zentrale Instrumentarien 212
aa) Rechtliche Natur von ILO-Übereinkommen 213
bb) Kernarbeitsnormen und die Erklärung über die grundlegenden Rechte und Prinzipien der Arbeit, 1998 215
b) Erklärungen und Resolutionen 219
4. Organ zur Kontrolle der staatlichen Durchführung 220
5. Instrumente der ILO als Teil des Menschenrechtsschutzes? 223
6. Einbettung der Plattformarbeit in der „Decent Work Agenda“ der ILO 225
III. Zwischenergebnis 228
C. Betrachtung ausgewählter Vorschriften aus dem UN-Sozialpakt und der ILO 229
I. Vorgehen 229
1. Auswahl der zu betrachtenden Vorschriften 229

2. Auslegung des Arbeitsvölkerrechts 230
a) Auslegungselement des Wortlauts unter Berücksichtigung der authentischen Sprachfassung 232
aa) Authentische Sprachfassung beim UN-Sozialpakt 232
bb) Authentische Sprachfassung bei ILO-Übereinkommen 233
b) Systematisches Element der allgemeinen Auslegungsregel 233
c) Teleologisches Element der allgemeinen Auslegungsregel 236
3. Zwischenergebnis 236
II. Recht der Vereinten Nationen 237
1. UN-Sozialpakt 237
a) Diskriminierungsverbot, Art. 2 Abs. 2 ICESCR 237
aa) Gewährleistung in personeller Hinsicht 237
bb) Gewährleistungsumfang betrifft auch die Unterbindung von Diskriminierung zwischen Privaten 238
cc) Inhaltliche Reichweite 239
(1) Anknüpfung an geografischen Standort einer Person als Diskriminierungsgrund? 241
(2) Indirekte Diskriminierung durch Einsatz von Algorithmen 244
dd) Rechtfertigung 244
ee) Zwischenergebnis 247
ff) Unmittelbare Anwendbarkeit des Art. 2 Abs. 2 ICESCR im deutschen Recht? 247
(1) Innerstaatliche Anwendbarkeit 247
(2) Subsumption zu Art. 2 Abs. 2 ICESCR 250
b) Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, Art. 7 ICESCR 251
aa) Gewährleistung in personeller Hinsicht 251
bb) Die einzelnen Gewährleistungen unter Berücksichtigung von Crowdwork 254
(1) Recht auf einen angemessenen Lohn und Lohn für angemessenen Lebensunterhalt 254
(2) Recht auf gerechtes Entgelt für gleichwertige Arbeit 257
(3) Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen 259
cc) Unmittelbare Anwendbarkeit der Vorschriften? 261
2. Durchsetzbarkeit der Vorgaben aus dem UN-Sozialpakt 262
a) Defizitäre Justiziabilität der Vorschriften aus dem UN-Sozialpakt 262
b) Individualbeschwerde des CESCR-OP für Crowdworker als Hebel zur Durchsetzung? 264
III. Recht der Internationalen Arbeitsorganisation 266
1. Der persönliche Anwendungsbereich von ILO-Übereinkommen 266

2. Anwendbarkeit ausgewählter Kernarbeitsnormen auf Crowdwork 268
a) Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit Nr. 100, 1951 268
aa) Wesentlicher Hintergrund und inhaltliche Zielvorgabe des Übereinkommens 268
bb) Anwendbarkeit auf Crowdworker 270
cc) Unmittelbare Anwendbarkeit 272
(1) Zur Anwendbarkeit von ILO-Übereinkommen in Deutschland 272
(2) Unmittelbare Anwendbarkeit des Übereinkommens Nr. 100? 273
b) Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf Nr. 111, 1958 273
aa) Wesentlicher Hintergrund und inhaltliche Zielvorgabe des Übereinkommens 273
bb) Anwendbarkeit auf Crowdworker 275
cc) Unmittelbare Anwendbarkeit 277
c) Übereinkommen über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt Nr. 155, 1981 . . . 278
aa) Wesentlicher Hintergrund und inhaltliche Zielvorgabe des Übereinkommens 278
bb) Anwendbarkeit auf Crowdworker 279
d) Übereinkommen über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz Nr. 187, 2009 281
aa) Wesentlicher Hintergrund und inhaltliche Zielvorgabe des Übereinkommens 281
bb) Anwendbarkeit auf Crowdworker 282
cc) Unmittelbare Anwendbarkeit 282
3. Durchsetzbarkeit der Vorgaben aus ILO-Übereinkommen 283
a) Beschwerde- und Klageverfahren 283
aa) Beschwerdeverfahren 283
bb) Klageverfahren 285
b) Bewertung des Kontrollmechanismus 286

D. Internationale Verhaltenskodizes und Leitfäden für Unternehmen 288
I. Plattformbetreiber von *Microtask*-Plattformen als transnationale bzw. multinationale Unternehmen? 290
II. Durchsetzbarkeit internationaler Verhaltenskodizes und Leitfäden 294
1. Grundsätzliche Freiwilligkeit und Unverbindlichkeit der Umsetzung in Unternehmen 294
2. Rudimentär ausgeprägte Durchsetzungsmechanismen im UN Global Compact und in den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen 295
a) Verfahren in den OECD-Leitsätzen 295
b) Im UN Global Compact angelegtes Verfahren 297
c) Bewertung im Hinblick auf grenzüberschreitende Crowdwork in Drittstaaten 297

III. Freiwilliger Verhaltenskodex für Plattformbetreiber 301
E. Ergebnis Kapitel 5 304

Kapitel 6

Bestehen von völkerrechtlichen Schutzpflichten bei Crowdwork in Drittstaaten 306

A. Beachtung menschenrechtlicher Schutzpflichten aus den untersuchten Vorschriften 307
I. Durch den Staat, in dem ein Crowdworker seine Tätigkeit ausführt 307
1. Schutzpflichten aus dem UN-Sozialpakt 307
2. Schutzpflichten aus ausgewählten Kernarbeitsübereinkommen 308
a) Übereinkommen Nr. 100 309
b) Übereinkommen Nr. 111 309
c) Übereinkommen Nr. 187 309
3. Zwischenergebnis 309
II. Durch den Staat, in dem ein Plattformbetreiber seinen Sitz hat 310
1. Extraterritoriale Schutzpflichten als umstrittene Materie 310
a) Extraterritoriale Schutzpflicht aus dem UN-Sozialpakt 310
b) Extraterritoriale Schutzpflichten aus den ausgewählten Kernarbeitsübereinkommen 313
2. Folge des Bestehens extraterritorialer Schutzpflichten und ihre Reichweite . . 316
B. Ergebnis Kapitel 6 320

Kapitel 7

Regulierungsansätze unter Einbindung des Internationalen Arbeitsrechts 321

A. Für den deutschen Gesetzgeber: Einbeziehung von Plattformbetreibern in den Anwendungsbereich des LkSG 321
I. Bestehende Offenheit des LkSG für digitale Lieferketten 322
II. Einflechtung menschenrechtlich geschützter Rechtspositionen in Privatbeziehungen 323
III. Lediglich mittelbare Verpflichtung von Plattformbetreibern durch das LkSG . . . 323
IV. Option einer Modifikation des LkSG-Anwendungsbereichs 326
V. Fehlender politischer Wille zur Erweiterung des Lieferkettenschutzes 329
B. Für den europäischen Gesetzgeber 330
I. Einschluss von Crowdwork in Arbeits- und Sozialklauseln in Handels- oder Investitionsschutzabkommen 330

II. Ausweitung der europäischen Lieferkettengesetzgebung auf Plattformbetreiber 333
III. Beschränkung von Gerichtsstandsvereinbarungen für Crowdworker 334
C. Regulierungsansätze auf internationaler Ebene 334
I. Schaffung eines spezifischen ILO-Übereinkommens zur Plattformarbeit 334
II. Bekanntmachung des NKS-Beschwerdeverfahrens in der Plattformarbeit 340
D. Mehrschichtiges Zusammenwirken von Regulierungsansätzen 341

Kapitel 8

Wesentliche Erkenntnisse 343

A. Zusammenfassung 343
B. Internationales Arbeitsrecht als Schutzrahmen für grenzüberschreitende Crowdwork 353

Literaturverzeichnis 354

Stichwortverzeichnis 407

Abkürzungsverzeichnis*

A.B.A. J. Lab. & Emp. L.	American Bar Association Journal of Labor & Employment Law (Zeitschrift)
ABl. EU	Amtsblatt der Europäischen Union
ACM	Association for Computing Machinery
AEMR	Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
AIS-Studien	Arbeits- und Industriesoziologische Studien (Zeitschrift)
Am. j. int. law	American Journal of International Law (Zeitschrift)
AMT	Amazon Mechanical Turk
Am. Univ. Int. Law Rev.	American University Law Review (Zeitschrift)
ArbRAktuell	Arbeitsrecht Aktuell (Zeitschrift)
Ariz. St. L.J.	Arizona State Law Journal (Zeitschrift)
ASoK	Fachzeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht (Zeitschrift)
BeckRS	Beck-Rechtsprechung (Zeitschrift)
Beschl. v.	Beschluss vom
BHRJ	Business and Human Rights Journal (Zeitschrift)
Big Data Soc	Big Data & Society (Zeitschrift)
BJELL	Berkeley Journal of Employment and Labor Law (Zeitschrift)
BLLR	Butterworths Labour Law Reports (Zeitschrift)
BPO	Business Process Outsourcing
BR-Drs.	Deutscher Bundesrat Drucksache
BT-Drs.	Bundestag Drucksache
Bus. Inf. Syst. Eng.	Business & Information Systems Engineering (Zeitschrift)
C4e J.	Centre for Ethics at the University of Toronto Journal (Zeitschrift)
Cal. Ct. App.	California Court of Appeal
Cal. Super. Ct.	California Superior Court
CCoC	Crowdsourcing Code of Conduct
CCoC-OR	Crowdsourcing Code of Conduct Ombudsstellen Regeln
CEACR	Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations
CEDAW	Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau
CESCR	Committee on Economic, Social and Cultural Rights
CFA	Committee on Freedom Association
Colum. J.L. & Soc. Probs.	Columbia Journal of Law and Social Problems (Zeitschrift)
Common Mark. Law Rev.	Common Market Law Review (Zeitschrift)
Compet. Change	Competition & Change (Zeitschrift)

* Im Übrigen wird verwiesen auf: *Kirchner*, Abkürzungsverzeichnis der Rechtssprache, 11. Aufl. 2024.

Comp. Labor Law Policy J.	Comparative Labor Law & Policy Journal (Zeitschrift)
COP	Communication on Progress
DGUV Forum	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Forum
DiPLab	Digital Platform Labor
DRdA	Das Recht der Arbeit (Zeitschrift)
ECOSOC	UN-Wirtschafts- und Sozialrat
ECSR	European Committee for Social Rights
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
EJIL	European Journal of International Law (Zeitschrift)
ELLJ	European Labour Law Journal (Zeitschrift)
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention
ER-Prinzip	Equal remuneration for men and women workers for work of equal value
EWCA	Court of Appeal (England and Wales)
FM	First Monday (Zeitschrift)
Ga. L. Rev.	Georgia Law Review (Zeitschrift)
GB	Governing Body
GIGA	Global and Area Studies
GLWC	Global Living Wage Coalition
HCCH	Haager Konferenz für Internationales Privatrecht
HGÜ	Haager Übereinkommen über Gerichtsstandsvereinbarungen
HLLeJ	Hungarian Labour Law E-Journal (Zeitschrift)
HR	Hoge Raad der Nederlanden
HRQ	Human Rights Quarterly (Zeitschrift)
HSI	Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht
Hum. Cent. Comput. Inf. Sci.	Human-centric Computing and Information Sciences (Zeitschrift)
IBM	International Business Machines Corporation
ICCPR	Zivilpakt; Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (engl. International Covenant on Civil and Political Rights)
ICCPR-OP	Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights
ICERD	Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung (engl. International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination)
ICESCR	Sozialpakt; Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (engl. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)
ICESCR-OP	Optional Protocol to the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights
I.C.J. Reports	International Court of Justice Reports (Zeitschrift)
ICLQ	The International and Comparative Law Quarterly (Zeitschrift)
ICWSM	Proceedings of the International AAAI Conference on Web and Social Media (Zeitschrift)
IJCL	International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Zeitschrift)

ILC	Internationale Arbeitskonferenz (engl. International Labour Conference)
ILLeJ	Italian Labour Law e-Journal (Zeitschrift)
Ind. Law J.	Industrial Law Journal (Zeitschrift)
Int. Labour Rev.	International Labour Review (Zeitschrift)
Int. Soc. Secur. Rev.	International Social Security Review (Zeitschrift)
IP	Internetprotokoll
ISO	International Organization for Standardization
ISSA	International Social Security Association
IT	Informationstechnik
ITU	International Telecommunication Union
J Bus Ethics	Journal of Business Ethics (Zeitschrift)
LATRAPS	Laboratory of Work, Health, and Subjectivation Processes
LC	Labour Court
Loy. L. A. L. Rev.	Loyola of Los Angeles Law Review (Zeitschrift)
MA	Massachusetts
m. Anm.	mit Anmerkung
MIS Quarterly	Management Information Systems Quarterly (Zeitschrift)
MPT	Ministério Público Do Trabalho
MRM	MenschenRechtsMagazin (Zeitschrift)
New Technol. Work Employ.	New Technology, Work and Employment (Zeitschrift)
NICN	National Industrial Court of Nigeria
NILR	Netherlands International Law Review (Zeitschrift)
NJCL	Nordic Journal of Commercial Law (Zeitschrift)
NKS	Nationale Kontaktstellen
NQHR	Netherlands Quarterly of Human Rights (Zeitschrift)
NUPSAW	National Union of Public Service and Allied workers
NY	New York
NZEmpC	Employment Court of New Zealand
OLI	Online Labour Index
PACE	Parlamentarische Versammlung des Europarates (engl. PARL-Entwurf: Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit Parliamentary Assembly of the Council of Europe)
PRA-Erklärung	Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte der Arbeit von 1998 der ILO
Pty. Ltd.	Private Company Limited
REL	Revista de Economía Laboral (Zeitschrift)
RESC	Revidierte Europäische Sozialcharta
SG	sui generis (Zeitschrift)
St Louis Univ Law J	Saint Louis University Law Journal (Zeitschrift)
TRT2	Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região
TSJ	Tribunal Supremo de Justicia
Tulane Law Rev.	Tulane Law Review (Zeitschrift)
Uber BV	Uber Besloten Vennootschap
UK	United Kingdom
Urt. v.	Urteil vom

v.	versus
Va. J. Int'l L.	Virginia Journal of International Law (Zeitschrift)
Vol.	Volume
VPN	Virtuelles privates Netzwerk
VSSAR	VSSAR (Zeitschrift)
WJDS	Weizenbaum Journal of the Digital Society (Zeitschrift)
Wm. & Mary L. Rev.	William and Mary Business Law Review (Zeitschrift)
Work Employ. Soc.	Work, Employment & Society (Zeitschrift)
Zbor. prav. fak. Zagreb	Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu (Zeitschrift)
ZFCM	Zeitschrift für Controlling und Management (Zeitschrift)
zit. als	zitiert als

Kapitel 1

Einleitung

A. Plattformarbeit in der transnationalen digitalen Arbeitswelt

Digitale Plattformen beeinflussen nicht nur die soziale Interaktion und Kommunikation innerhalb der Gesellschaft, sondern ebenfalls die wirtschaftliche Gestaltung der Märkte.[1] Auch der Arbeitsmarkt bleibt hiervon nicht unberührt. Mit der sogenannten Plattformarbeit auf digitalen Arbeitsplattformen („*digital labour platforms*“[2]) wurden allein im Jahr 2019 weltweit Umsätze in Höhe von 52 Milliarden USD erzielt.[3]

Plattformarbeit markiert dabei einen weiteren Entwicklungsschritt bei der Auslagerung von Dienstleistungstätigkeiten: Anders als beim sogenannten *Business Process Outsourcing* (BPO), bei dem Unternehmen bestimmte Teile ihrer Geschäftsprozesse an externe Dienstleistungsunternehmen, meist in Ländern mit niedrigen Personal- oder Produktionskosten, verlagern[4], zielt Plattformarbeit auf die Vergabe von Arbeit über eine digitale Umgebung – der Plattform – an einzelne Personen ab.[5] Während bestimmte Tätigkeiten im „gesellschaftlichen Sichtfeld“ nur

---

[1] Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Grünbuch Digitale Plattformen, 2016, S. 20 ff. Digitale Plattformen wirken insbesondere auf vier Bereiche von wirtschaftlichen und sozialen Beziehungen ein, die nach der Art der bereitgestellten Dienstleistung unterschieden werden können: Die Bereitstellung von verschiedenartigen Dienstleistungen für Verbraucher (Plattformen wie *TikTok*, *Airbnb* oder *Netflix*) die Erleichterung und Vermittlung von Handelsbeziehungen zwischen Unternehmen (z. B. *Alibaba* oder *Amazon*), die Vermittlung von Arbeit in einer Vielzahl von Branchen (z. B. Plattformen wie *Clickworker*, *TaskRabbit* oder *Uber*) und die Vermittlung von Arbeit und das Angebot von anderen Dienstleistungen (z. B. *Gojek* oder *Grab*). Diese Einteilung ist entnommen aus IAA, Flagship Report Digital Labour Platforms, 2021, S. 39 f. Der Übergang zwischen diesen Kategorien ist jedoch fließend. Die Klassifizierungen sollten daher nicht starr verstanden werden. Auf die Schwierigkeit einer systematischen Darstellung hinweisend und m. w. N. *Mayr*, Arbeitsrechtlicher Schutz Soloselbständiger, 2021, S. 36.

[2] IAA, Flagship Report Digital Labour Platforms, 2021, S. 43 ff.

[3] IAA, Flagship Report Digital Labour Platforms, 2021, S. 20.

[4] Siehe nur *Kuek/Paradi-Guilford, et al.*, The Global Opportunity in Online Outsourcing, Report ACS14228, 2015, S. 9.

[5] *Berg/Rani, et al.*, in: Drahokoupil/Vandaele, Labour and Platform Economy, 2021, S. 209; *Rani*, in: Countouris/De Stefano/et al., The future of remote work, 2023, S. 35 f. Siehe außerdem *Strube*, in: Benner, Crowdwork – zurück in die Zukunft? 2015, S. 76 ff.

ortsabhängig ausgeführt werden können, so beispielsweise im Bereich von Lieferdiensten oder der Personenbeförderung, kann Plattformarbeit ebenfalls ausschließlich ortsunabhängig über das Internet stattfinden.[6] Für die Nutzung digitaler Arbeitsplattformen ist lediglich ein Internetzugang und ein internetfähiges Endgerät erforderlich. Wenn diese vorhanden sind, können Nutzer[7] digitaler Arbeitsplattformen grundsätzlich von jedem Ort aus arbeiten, ohne ihren physischen Aufenthaltsort verändern zu müssen. Der Einfluss digitaler Arbeitsplattformen ist daher nicht nur auf die nationalen Grenzen beschränkt, sondern findet in einer transnationalen Dimension statt. Neben der Anzahl von digitalen Arbeitsplattformen, die sich auf das Angebot von ortsabhängigen Tätigkeiten fokussieren, ist auch die Anzahl von auf ortsunabhängige Tätigkeiten spezialisierten Plattformen in den letzten Jahren und im Besonderen während der COVID-19-Pandemie weltweit stetig gewachsen.[8] Einige Stimmen in der Literatur machen deswegen in diesen Entwicklungen das Entstehen eines globalen Arbeitsmarkts aus.[9] Aufgrund der weltweiten Zerstreuung der Arbeitskräfte in diesem Arbeitsmarkt basieren Erhebungen zur Ermittlung ihrer genauen Anzahl vorwiegend auf Schätzungen, die jedoch eine Größenordnung erkennen lassen. Etwa ergab eine im Jahr 2023 veröffentlichte Vergleichsstudie der Weltbank, dass weltweit zwischen 154 Millionen und 435 Millionen ortsunabhängige Plattformarbeiter (mindestens geringfügig) tätig seien, was zwischen 4,4 % und 12,5 % des weltweiten Arbeitskräftepotentials („*global labour force*“) entspricht.[10]

---

[6] *Cherry*, in: Crain/Poster/Cherry, Invisible Labor, 2016, S. 76 ff.; *Gray/Suri*, Ghost Work, 2019, S. x ff.

[7] Sofern für personenbezogene Bezeichnungen in dieser Arbeit das generische Maskulinum verwendet wird, erfolgt dies nur zur besseren Lesbarkeit im Text. Die Bezeichnungen beziehen sich jedoch uneingeschränkt auf sämtliche Geschlechter.

[8] IAA, Flagship Report Digital Labour Platforms, 2021, S. 46 f.; siehe auch bezüglich der weltweiten Anzahl von Plattformen für ortsunabhängige Tätigkeiten *Kässi/Lehdonvirta, et al.*, How Many Online Workers are there in the World? A Data-Driven Assessment, 2021, S. 3, abrufbar unter https://ssrn.com/abstract=3810843 (zuletzt geprüft am 29. 05. 2026); Weltbank, Working Without Borders, 2023, S. 40 f.

[9] *Bormann/Pongratz*, in: Schröder/Urban, Gute Arbeit, 2018, S. 301; *Graham/Anwar*, FM 2019, 23 ff.; *Graham/Ferrari*, in: Graham/Ferrari, Digital Work in the Planetary Market, 2022, S. 6 f.; etwa auch *Klebe*, NZA-Beilage 2017, 77, 79. Nach *Krause* sei das Konkurrieren von ortsunabhängig tätigen Plattformarbeitern auf einem weltweiten Arbeitsmarkt „zumindest theoretisch“ möglich, siehe *Krause*, NZA 2022, 521, 521. Eine Studie im Auftrag der EU-Kommission merkt an: „*[t]he nature of digital platform work allows for the creation of truly global labour markets* […]“ siehe *Barcevičius/Gineikytė-Kanclerė, et al.*, Study EU Initiative Platform Work Impact Assessment, 2021, S. 53; *Beerepoot/Lambregts*, Global Networks 2015, 236, 252.

[10] Weltbank, Working Without Borders, 2023, S. 59 f. Die beiden ermittelten Werte basieren auf zwei unterschiedlichen Berechnungsmethoden. Der erste Wert (154 Millionen) wurde auf Grundlage von Daten ermittelt, die im Internet gesammelt wurden (z. B. Angaben der Plattformen auf ihren Webseiten, Spitzen im Datenverkehr der Plattformen, Ergebnisse aus vorherigen Studien). Diese Analyse ergab, dass auf den ortsunabhängigen Plattformen ca. 154 Millionen Plattformarbeiter registriert und ca. 52 Millionen „*active*“, d. h. regelmäßig

Die ortsunabhängige Plattformarbeit umfasst typischerweise Aufgabenbereiche wie z. B. einfache bis komplexe Programmieraufgaben, Texterstellungen oder – insbesondere vermehrt in den letzten Jahren – die Generierung oder Bereinigung von Daten zur Verbesserung von Künstlicher Intelligenz, beispielsweise für die Automobilindustrie zur Entwicklung des autonomen Fahrens.[11] Der Zugang zu diesem globalen Arbeitsmarkt verspricht zum einen neue Partizipationschancen, um ebenfalls in Regionen erwerbstätig zu sein, deren Arbeitsmarkt für große Teile der Bevölkerung schwer zugänglich ist[12], zum anderen aber auch Risiken, da Plattformarbeiter in Ermangelung einer klaren rechtlichen Klassifizierung häufig nicht in den Schutzmechanismus arbeitsrechtlicher Normen und Standards integriert sind[13] und so teils prekären Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein können.[14] Das gilt im Besonderen bei ortsunabhängiger Plattformarbeit, die grenzüberschreitend über das Internet geleistet werden kann.[15] Unterschiedliche nationale Jurisdiktionen haben typischerweise keine homogene Herangehensweise an diese Problematik[16], sodass vor diesem Hintergrund gerade auch die einheitliche Regulierung eines globalen, digitalen Arbeitsmarktes schwer möglich erscheint.[17] Da Plattformarbeit häufig grenzüberschreitend erfolgt, erweisen sich isolierte nationale Schutzmechanismen als potenziell unzureichend, um eine hinreichende Rechtssicherheit für die betroffenen Arbeitskräfte zu gewährleisten, wodurch sich ihre ohnehin prekäre Situation weiter verschärfen kann.[18]

---

tätig sind. Der zweite Wert (435 Millionen) knüpft an eine weltweit durchgeführte Online-Befragung in 17 Ländern (Argentinien, Bangladesch, China, Ägypten, Indien, Kenia, Libanon, Mexiko, Marokko, Nigeria, Pakistan, den Philippinen, Venezuela, Russland, Südafrika, Tunesien und der Ukraine), die in 13 Sprachen verteilt wurde. Auf Grundlage der Befragungsergebnisse wurde hochgerechnet, dass weltweit 132,5 Millionen Menschen Plattformen für ortsunabhängige Tätigkeiten als ihre primäre Einkommensquelle nutzen. Weitere 173,7 Millionen Menschen verwenden diese Tätigkeiten als zusätzliche Einkommensquelle neben ihrer Hauptbeschäftigung, und 106,2 Millionen nutzen sie zur geringfügigen Einkommensergänzung.

[11] *Schmidt*, Crowdproduktion von Trainingsdaten, 2019, S. 18 ff. *Gray/Suri*, Ghost Work, 2019, S. ix – xxxi. Für einen Überblick über mögliche Einsatzgebiete ortsunabhängiger Plattformarbeit siehe *Berg/Furrer, et al.*, Digital labour platforms, 2018, S. 16 ff.

[12] *Rani/Singh*, Comp. Labor Law Policy J. 2019, 101, 102.

[13] *Berg/Furrer, et al.*, Digital labour platforms, 2018, S. 13 f.

[14] *Graham/Hjorth, et al.*, Transfer 2017, 135, 136 ff.

[15] Europäische Kommission, Impact Assessment Report Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to improve the working conditions in platform work in the European Union, SWD(2021) 396 final/2, 10. 12. 2021, S. 18.

[16] *De Stefano*, The rise of the „just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the „gig-economy", Conditions of Work and Employment Series, 2016, S. 7 ff.

[17] *Rani/Singh*, Comp. Labor Law Policy J. 2019, 101, 122.

[18] Schon Europäische Kommission, Impact Assessment Report Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to improve the

B. Geografische Schwerpunkte bei der Nachfrage nach und dem Angebot von ortsungebundener Plattformarbeit

Bei makroperspektivischer Betrachtung zeichnen sich im Kontext ortsungebundener Tätigkeiten auf digitalen Arbeitsplattformen deutliche geografische Schwerpunkte sowohl bei den Arbeitskräften, die die Aufgaben auf den Plattformen erledigen, als auch beim Ursprung der Nachfrage nach Arbeitskräften ab. Der Bedarf an der Erledigung von Tätigkeiten, die sich über Plattformen im Internet organisieren lassen, konzentriert sich hauptsächlich auf Industriestaaten. Die OECD schätzt, dass rund 80 % der weltweit in Auftrag gegebenen ortsungebundenen Tätigkeiten von Personen bzw. Unternehmen in OECD-Ländern in Auftrag gegeben werden, während 20 % der Arbeitskräfte, die diese Aufgaben ausführen, tatsächlich in diesen Ländern ansässig sind.[19] Daten der ILO deuten darauf hin, dass die Nachfrage vor allem aus Australien, Kanada, Deutschland, Neuseeland, Großbritannien, Nordirland und den Vereinigten Staaten stammt.[20] Die Aufgaben werden überwiegend von Personen, die in Ländern wie (im Besonderen) Indien, Pakistan, den Philippinen und der Ukraine ansässig sind, bearbeitet.[21] Zudem gibt es Anhaltspunkte, dass sowohl in afrikanischen Ländern[22] als auch in südamerikanischen Staaten[23] ortsunabhängige Plattformtätigkeiten erledigt werden. Auf diese geografischen Schwer-

working conditions in platform work in the European Union, SWD(2021) 396 final/2, 10. 12. 2021, S. 18.

[19] OECD/ILO, et al., Handbook on Measuring Digital Platform, 2023, S. 30.

[20] IAA, Flagship Report Digital Labour Platforms, 2021, S. 44. Zudem liegt auch üblicherweise der Sitz der Unternehmen, die die digitalen Arbeitsplattformen betreiben und global ausgerichtet sind, in der EU oder in den USA. Obwohl sich mittlerweile jedoch die meisten digitalen Arbeitsplattformen auf einen lokalen Markt spezialisiert haben, sind die Arbeitsplattformen, die sich mit ihrem Angebot an einen internationalen Markt richten, d. h. auch für grenzüberschreitende Konstellationen in Betracht kommen, am meisten frequentiert, siehe Weltbank, Working Without Borders, 2023, S. 42 f.

[21] OECD, OECD Employment Outlook 2019, 2019, S. 57; IAA, Flagship Report Digital Labour Platforms, 2021, S. 53 f.; *Braesemann/Stephany, et al.*, PLoS One 2022, 1, 9, die allerdings auch herausstellen, dass auch viele ortsunabhängige Plattformarbeiter in den USA und Bangladesch sitzen; ebenfalls betonend, dass die Mehrheit der ortsunabhängigen Plattformarbeiter von englischsprachigen Plattformen in Indien, Bangladesch und Pakistan sitzen OECD, Informality and Globalisation, 2023, S. 146; siehe darüber hinaus auch schon *Beerepoot/Lambregts*, Global Networks 2015, 236, 243.

[22] *Onkokame/Schoentgen, et al.*, What is the state of microwork in Africa? Policy Paper Series, 2017, S. 15.

[23] IAA, Survey on workers on web-based digital platforms, 2025, S. 61 f. Die Befragung richtete sich ausschließlich an in Südamerika und der Karibik lebende Arbeitskräfte, die über ortsunabhängige Plattformen arbeiten. 26 % der befragten Arbeitskräfte gaben etwa an, über die Plattform *Clickworker*, einer Plattform mit Sitz in Deutschland, im vergangenen Monat tätig geworden zu sein. Allgemein zeigte die Verteilung der befragten Arbeitskräfte nach Ländern, dass Brasilien mit 35 % den größten Anteil an der Untersuchung stellte, gefolgt von Chile mit 19 % und Mexiko mit 17 %.

punkte deuten ebenfalls die Daten des Online Labour Index 2020 (OLI).[24] Der OLI ist eine aktualisierte und erweiterte Version des 2016 eingeführten Online Labour Index des Oxford Internet Institute, der Angebot und Nachfrage von (selbstständiger) Plattformarbeit von fünf der größten englischsprachigen digitalen Arbeitsplattformen in Echtzeit abbildet. Der aktualisierte Index basiert auf den Internetverbindungsdaten (sogenannten *traffic*) dieser fünf englischsprachigen Plattformen sowie von drei spanisch- und drei russischsprachigen Plattformen, die neu in den Index aufgenommen wurden.[25] Der Index ergänzt traditionelle Arbeitsmarktindikatoren um einen spezifischen Index für den Online-Plattformarbeitsmarkt, da offizielle Arbeitsmarktstatistiken diese neuen Entwicklungen nicht abbilden.

Die oben angegebene Liste derjenigen Länder, in denen die ortsunabhängigen Tätigkeiten regelmäßig ausgeführt werden, verdeutlicht, dass ein großer Anteil der Aufgaben auf Plattformen von Arbeitskräften erledigt wird, die in Indien und Südostasien sitzen. Diese Konzentration wird zum einen auf Unterschiede in der Verfügbarkeit von digitaler Infrastruktur zurückzuführen sein, die in dieser Region im Vergleich zu anderen Ländern des sogenannten Globalen Südens[26] besser ausgebaut ist.[27] Doch ist auch zu berücksichtigen, dass dieser technologische „Vorsprung" sich in absehbarer Zeit verringern könnte. Eine Studie der Internationalen Fernmeldeunion zeigt, dass der Zugang zu digitaler Infrastruktur in sogenannten Niedriglohnländern seit 2020 um 44,1 % gestiegen ist[28], was den Zugang zu globalen Arbeitsmärkten in Zukunft auch für andere Regionen verbessern könnte. Trotz dieser Entwicklung bleiben Unterschiede in der Verfügbarkeit und Qualität der digitalen Infrastruktur jedoch bisher bestehen.

Obwohl die durch Arbeitskräfte dieser Regionen abgeleistete ortsunabhängige Plattformarbeit vereinzelt als „*poverty-fighting tool*"[29] als Ausweg aus Armut in Ländern stilisiert wird, deren lokaler Arbeitsmarkt nur geringe Verdienstmöglichkeiten bietet, sollte dies nicht darüber hinwegtäuschen, dass auf digitalen Arbeits-

---

[24] Zur den methodologischen Grundlagen des Index siehe *Stephany/Kässi, et al.*, Big Data Soc 2021, 1 und bereits *Kässi/Lehdonvirta*, Technol. Forecast. Soc. Change 2018, 241. Der OLI ist unter folgender Internetseite verfügbar: http://onlinelabourobservatory.org/ (zuletzt geprüft am 29. 05. 2026). Die durch den Index ermittelte internationale Verteilung von Arbeitskräften kann unter dem Reiter „*Supply*" und dem nachfolgenden Reiter „*Global Worker Shares*" nachvollzogen werden.

[25] Bei den analysierten Plattformen handelt es sich überwiegend um Freiberufler-Plattformen. Eine der umfassten Plattformen, AMT (*Amazon Mechanical Turk*), ist jedoch eine typische *Microtask*-Plattform. Zur Unterscheidung siehe unten Kap. 2 A. IV. 2. a).

[26] Der Begriff „Globaler Süden" dient als Sammelbegriff für Länder vor allem der Regionen Lateinamerika, Asien, Afrika und Ozeanien. Siehe zur Entwicklung des Begriffs *Dados/Connell*, Contexts 2012, 12, 12.

[27] Vgl. *Aguilar/Gonzales, et al.*, in: Albrieu, Cracking the Future of Work, 2021, S. 153 f. IAA, Flagship Report Digital Labour Platforms, 2021, S. 44; *Fietz/Lay*, Digitalisation and Labour Markets in Developing Countries, GIGA Working Papers, 2023, S. 47.

[28] ITU, Measuring Digital Development, 2023, S. 1 f.

[29] *Schriner/Oerther*, Procedia Engineering 2014, 224, 226.