

# Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	29
Teil 1 Einleitung	31
§ 1 Plattformarbeit als neue Form der Erwerbstätigkeit	31
§ 2 Politische Regulierungsansätze	36
§ 3 Rechtswissenschaftlicher Forschungs- und Diskussionsstand	39
§ 4 Gegenstand und Aufbau der Arbeit	41
Teil 2 Definition, Erscheinungsformen und Schutzbedürfnisse bei ortsgebundener Plattformarbeit	45
§ 1 Einordnung in den Kontext der Plattformökonomie	45
A. Begrifflichkeiten rund um die Plattformökonomie	45
I. Plattformökonomie	45
II. Crowdsourcing	46
III. Crowdfunding	48
IV. On-demand Economy/Work on demand	50
V. Plattformarbeit	51
1. Interne und externe Plattformarbeit	52
2. Direkte und indirekte Plattformarbeit	52
B. Begriffsverwendung in dieser Arbeit	53
§ 2 Plattfortmtypen	53
A. Ridesharing / Ridehailing	53
I. Grundkonzept	54
1. Buchung	55
2. Bezahlung	56
3. Kundenbewertung	56
II. Verhältnis zwischen Plattformbetreiber und Gigworker	57
1. Mögliche Kooperationsformen zwischen Gigworkern und Plattformbetreibern	57
2. Voraussetzungen für die Zusammenarbeit	57
a) Vorauswahl	57

b)	Selbständigenklausel	58
c)	Vertragslaufzeit- und -beendigung	58
3.	Ausgestaltung der Zusammenarbeit	59
a)	Vorgaben in Bezug auf Fahrzeug und Verhalten	59
b)	Konkurrenztätigkeiten	60
c)	Persönliche Leistungspflicht	60
d)	Flexible Auftragsannahme	60
e)	Sanktionen	61
f)	Anreize	62
III.	Verhältnis zwischen Plattformbetreiber und Kunden	62
1.	Registrierung	62
2.	Vermittlungsklausel	63
3.	Außendarstellung als Dienstleister	63
B.	Lieferplattformen	63
I.	Grundkonzept	64
II.	Auftragsabwicklung	65
1.	Buchung	65
2.	Bezahlung	66
3.	Kundenbewertung	66
III.	Verhältnis zwischen Plattformbetreiber und Gigworker	66
1.	Voraussetzungen für die Zusammenarbeit	66
a)	Vorauswahl	66
b)	Selbständigenklausel	67
c)	Vertragslaufzeit- und -beendigung	67
2.	Ausgestaltung der Zusammenarbeit	67
a)	Vorgaben in Bezug auf Fahrzeug und Verhalten	67
b)	Konkurrenztätigkeiten	68
c)	Persönliche Leistungspflicht	68
d)	Auftragsannahme und Schichtsystem	68
e)	Einfluss der Kundenbewertungen	69
IV.	Verhältnis zwischen Plattformbetreiber und Kunden	69
V.	Verhältnis zwischen Kunden und Endkunden	70
VI.	Verhältnis zwischen Gigworker und Endkunde	70
C.	Mobile Mikrojobs	71
I.	Grundkonzept	71

II. Auftragsabwicklung	72
1. Buchung	72
2. Bezahlung	73
3. Kundenbewertung	74
III. Verhältnis zwischen Plattformbetreiber und Kunden	74
1. Auftragserstellung	74
2. Vermittlerklausel	75
IV. Verhältnis zwischen Plattformbetreiber und Gigworker	75
1. Voraussetzungen für die Zusammenarbeit	75
a) Vorauswahl	75
b) Verpflichtung zur persönlichen Leistungserbringung	76
c) Selbständigenklausel	76
d) Vertragslaufzeit- und -beendigung	76
2. Ausgestaltung der Zusammenarbeit	77
a) Vorgaben in Bezug auf Tätigkeit und Verhalten	77
b) Konkurrenzaktivitäten	78
c) Flexible Auftragsannahme	78
d) Einfluss der Kundenbewertungen	78
e) Anreizsysteme	78
f) Regelungen im Falle von Leistungsstörungen	79
D. Haushaltsnahe Dienstleistungen	80
I. Grundkonzept	81
II. Auftragsabwicklung	81
1. Buchung	81
2. Bezahlung	82
3. Kundenbewertung	83
III. Verhältnis zwischen Plattformbetreiber und Gigworker	84
1. Voraussetzungen für die Zusammenarbeit	84
a) Vorauswahl	84
b) Selbständigenklausel	84
c) Vertragslaufzeit- und -beendigung	84
2. Ausgestaltung der Zusammenarbeit	85
a) Arbeitsausführung	85
b) Dokumentations- und Mitteilungspflichten	86
c) Konkurrenzaktivitäten	86
d) Umgehungs- und Abwerbeverbote	86
e) Stornierungsregelungen	87

f) Versicherung des Gigworkers	87
g) Einfluss der Kundenbewertungen	87
aa) Helpling und Careship	88
bb) Pflegix: Vertrauenspunkte	88
IV. Verhältnis zwischen Plattformbetreiber und Kunden	89
1. Registrierung	89
2. Vermittlungsklausel	89
3. Mindestbuchungsdauer	89
4. Careship: Probebuchung	89
5. Kunden-Service	90
§ 3 Organisationsstrukturen	90
A. Drei-Personen-Modell	90
B. Vier-Personen-Modell	92
§ 4 Zum Schutzbedürfnis von Gigworkern in Deutschland	93
I. Zentrale Rolle der Plattformbetreiber	97
II. (Technische) Sanktionen und Anreize	98
III. Kein Einfluss auf Auftragsvergabe	98
IV. Fehlender Markt	98
V. Keine Möglichkeit zum Aufbau eines eigenen Kundenstamms	99
VI. Marktdominanz der Plattformen	99
VII. Entscheidung über Zulassung bei Plattformbetreiber	100
VIII. Gefahr von Lock-In-Effekten durch Reputationssysteme	100
IX. Keine Möglichkeit zur freien Preisgestaltung	100
X. Typischerweise niedrige Vergütung	101
XI. Umfassende Vorgaben bezüglich der Leistungsabwicklung	101
XII. Fazit	102
Teil 3 Arbeitsrechtliche Einordnung nach deutschem Recht	103
§ 1 Gesetzlicher Schutz von Erwerbsarbeit	103
A. Rechtsquellen	103
B. Abgestuftes Schutzsystem	104
I. Arbeitnehmer	104
1. Entwicklung	104

2. Wesentliche Schutzrechte	105
a) Anspruch auf Mindestlohn	105
b) Kündigungsschutz	106
aa) Bestandsschutz	106
bb) Kündigungsfristen	106
c) Vorgaben in Bezug auf Arbeits- und Erholungszeiten	107
d) Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub	107
e) Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen	108
f) Anspruch auf unbezahlte Freistellung	108
aa) Elternzeit	108
bb) Anspruch aus § 45 Abs. 3 SGB V	109
cc) Ansprüche nach dem Pflegezeitgesetz	109
dd) Leistungsverweigerungsrecht aus § 275 Abs. 3 BGB	110
g) Vorgaben in Bezug auf Befristungen und Teilzeitarbeit	110
h) Diskriminierungsschutz	111
i) Schutz von (werdenden) Müttern	112
j) Kollektive Interessenvertretung	112
k) Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit	113
II. „In Heimarbeit Beschäftigte“	113
1. Entwicklung	113
2. Schutzrechte	115
a) Allgemeine Schutzvorschriften des HAG	115
b) Kündigungsfristen	116
c) Vorgaben zur Arbeitsverteilung- und Arbeitsmenge	117
d) Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub	117
e) Ansprüche auf unbezahlte Freistellung	118
f) Wirtschaftliche Sicherung bei Krankheit und an Feiertagen	118
g) Gleichbehandlungsanspruch	119
h) Schutz von (werdenden) Müttern	119
i) Kollektive Interessenvertretung	119
j) Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit	120

III. Sonstige arbeitnehmerähnliche Personen	121
1. Entwicklung	121
2. Schutzrechte	122
a) Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub	122
b) Anspruch auf unbezahlte Freistellung	123
aa) PflegeZG	123
bb) Anspruch aus § 275 Abs. 3 BGB	123
c) Gleichbehandlungsanspruch	124
d) Schutz von (werdenden) Müttern	124
e) Kollektive Interessenvertretung	124
f) Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit	125
IV. Zusammenfassende Bewertung	125
§ 2 Subsumtion ortsgebundener Plattformarbeit unter die geschützten Kategorien	125
A. Arbeitnehmer: Voraussetzungen	125
I. Persönliche Abhängigkeit	126
1. Oberbegriff im Rahmen der „typologischen Methode“	126
2. Abgrenzung zur wirtschaftlichen Abhängigkeit	127
II. Konkretisierung der persönlichen Abhängigkeit	128
1. Weisungsgebundenheit	128
a) Fachliche Weisungsbindung	128
b) Zeitliche Weisungsbindung	129
c) Örtliche Weisungsbindung	130
2. Eingliederung in die (betriebliche) Organisation	130
3. Fremdbestimmung	132
4. Sonstige Indizien	132
a) Erfolgsbezogenheit der Tätigkeit	133
b) Persönliche Leistungspflicht/Recht zum Einsatz Dritter	133
c) Fehlende Leistungsverpflichtung	134
d) Berechtigung zur Ausübung anderer beruflicher/gewerblicher Tätigkeiten	135
e) Bereitstellung von Arbeitsmitteln	136
f) Beschäftigungsdauer und zeitlicher Umfang	136
g) Vergütung	137
h) Parteivereinbarung	137

B. Übertragung auf Gigworker der untersuchten Plattformen	138
I. Plattformen für mobile Mikrojobs	139
1. Verhältnis zwischen Gigworker und Plattformbetreiber	139
a) Crowdfunding-Urteil vom 1.12.2020 bezüglich Roamler	139
aa) Kein Arbeitsvertrag aufgrund Basisvereinbarung	140
bb) Arbeitsvertrag aufgrund tatsächlicher Vertragsdurchführung	140
(1) Persönliche Abhängigkeit	140
(a) Persönliche Leistungspflicht	140
(b) Geringe Qualifikationsanforderungen	141
(c) Fremdbestimmte Tätigkeit aufgrund Anreizsystems der App	141
(2) Einheitliches Arbeitsverhältnis	142
b) Einordnung und Bewertung	143
aa) Zur Einordnung der Basisvereinbarung	143
bb) Zur persönlichen Abhängigkeit	143
(1) Fremdbestimmung als maßgeblicher Grund	143
(2) Fremdbestimmung aufgrund Anreizsystem	144
(3) Zum Einheitlichen Arbeitsverhältnis	148
c) Übertragung auf andere Gigworker für Plattformen für mobile Mikrojobs	149
aa) Übertragung auf andere Gigworker für Roamler	149
bb) Übertragung auf Gigworker für andere Mikrojob-Plattformen	150
(1) Streetspotr	150
(a) Basisvereinbarung als Rahmenvertrag	150
(b) Arbeitsverhältnis aufgrund tatsächlicher Vertragsdurchführung	150
(2) AppJobber	152

(a)	Basisvereinbarung als Rahmenvertrag	152
(b)	Arbeitsverhältnis durch tatsächliche Vertragsdurchführung	152
(c)	Kein Ausschluss durch anderslautenden Vertragswortlaut	152
(d)	Persönliche Abhängigkeit	153
2.	Verhältnis zwischen Gigworker und jeweiligem Kunden	154
3.	Fazit	154
II.	Ridesharing- und Lieferplattformen	155
1.	Verhältnis zwischen Gigworker und Plattformbetreiber	156
a)	BAG-Rechtsprechung zu Kurierdienstfahrern	156
aa)	Sachverhalte	156
bb)	Arbeitsrechtliche Einordnung der Fahrer	157
(1)	Ausgangspunkt	157
(2)	Einordnung als Selbständige	158
(3)	Einordnung als Arbeitnehmer	159
b)	Allgemeine Wertungen der Kurierdienstfahrer- Rechtsprechung	160
c)	Übertragung auf Gigworker für Ridesharing- und Lieferplattformen	161
aa)	Übertragbarkeit der Wertungen	161
bb)	Übertragung auf Gigworker für Ridesharing-Plattformen	162
cc)	Übertragung auf Gigworker für Lieferplattformen	164
dd)	Zwischenergebnis	165
d)	Übertragung der Wertungen des Crowdworking-Urteils	165
aa)	Übertragbarkeit der Wertungen	165
bb)	Übertragung auf Gigworker für Ridesharing-Plattformen	166
cc)	Übertragung auf Gigworker für Lieferplattformen	167



2. Verhältnis zwischen Gigworker und Kunden	168
a) Gigworker auf Ridesharing-Plattformen	168
b) Gigworker auf Lieferplattformen	168
3. Fazit	168
III. Plattformen für haushaltsnahe Dienstleistungen	169
1. Verhältnis zwischen Gigworker und Plattformbetreiber	169
a) Übertragbarkeit der bisherigen Rechtsprechung	170
b) Übertragung der Wertungen des Crowdworking-Urteils	170
aa) Kein Ausschluss durch anderslautenden Vertragswortlaut	171
bb) Persönliche Abhängigkeit	171
(1) Persönliche Leistungspflicht und einfach gelagerte Tätigkeit	171
(2) Fremdbestimmung durch Anreizsystem	171
cc) Zwischenergebnis	172
c) Sonstige Voraussetzungen des § 611a BGB	172
aa) Weisungsgebundenheit	172
(1) Örtliche Weisungsbindung	173
(2) Zeitliche Weisungsbindung	173
(3) Fachliche Weisungsbindung	173
bb) Eingliederung in die Arbeitsorganisation	174
cc) Preisvorgaben des Plattformbetreibers	174
dd) Umgehungs- und Abwerbverbote	175
ee) Stornierungsbedingungen	175
d) Ergebnis	176
2. Verhältnis zwischen Gigworker und Kunden	176
a) Persönliche Abhängigkeit	176
aa) Weisungsgebundenheit	176
bb) Eingliederung in die Arbeitsorganisation	177
cc) Bezeichnung	177
b) Zwischenergebnis	178
3. Fazit	178
IV. Ergebnis	178

C. Arbeitnehmerähnliche Personen: Voraussetzungen	179
I. Normierte Kriterien	180
II. Verständnis der Rechtsprechung	180
1. Einheitliche Eingangsformel	180
2. Bedeutung für das Begriffsverständnis	181
III. Auslegung der Kriterien	182
1. Wirtschaftliche Abhängigkeit	182
2. Soziale Schutzbedürftigkeit vergleichbar einem Arbeitnehmer	184
a) Soziologische Typik	184
b) Abhängigkeitsgrad	185
D. Übertragung auf Gigworker der untersuchten Plattformen	188
I. Verhältnis zwischen Gigworker und Plattformbetreiber	188
1. Wirtschaftliche Abhängigkeit	188
a) Vertragsbeziehung zwischen Gigworker und Plattformbetreiber	188
aa) Gestaltung als indirekte Plattformarbeit	189
bb) Gestaltung als direkte Plattformarbeit	189
(1) Verletzung des Offenkundigkeitsprinzips	189
(a) Plattformen für mobile Mikrojobs	190
(b) Ridesharing- und Lieferplattformen sowie Plattformen für haushaltsnahe Dienstleistungen	190
(2) Konkludenter Vertragsschluss	191
(a) Inanspruchnahme umfassender Gläubigerrechte	191
(b) Rechtsfolge	194
(3) Vertragsschluss wegen Rechtsmissbrauchs	197
cc) Zwischenergebnis	198
b) Überwiegende Beschäftigung	199
2. Soziale Schutzbedürftigkeit vergleichbar einem Arbeitnehmer	200
3. Fazit	200

II. Verhältnis zwischen Gigworker und Kunde	200
1. Wirtschaftliche Abhängigkeit	201
2. Soziale Schutzbedürftigkeit vergleichbar einem Arbeitnehmer	201
3. Ergebnis	201
E. Heimarbeiter: Voraussetzungen	202
I. Selbstgewählte Arbeitsstätte	202
II. Art der Tätigkeit	203
III. Erwerbsmäßigkeit	203
IV. Vertragspartner als Gewerbetreibender oder Zwischenmeister	204
V. Verwertung der Arbeitsergebnisse durch den Gewerbetreibenden	204
VI. Wirtschaftliche Abhängigkeit	205
1. Gesetzssystematik	205
2. Rechtsprechung	207
a) Bundesverfassungsgericht	207
b) BAG-Urteil vom 3.4.1990	208
c) BAG-Urteil vom 14.6.2016	209
F. Übertragung auf Gigworker der untersuchten Plattformen	210
I. Verhältnis zum Plattformbetreiber	210
1. Selbstgewählte Arbeitsstätte	210
2. Analoge Anwendung	211
a) Vergleichbare Interessenlage	211
aa) Bedeutung der selbstgewählten Arbeitsstätte	212
bb) Vorliegen der übrigen Voraussetzungen des § 2 HAG	213
(1) Art der Tätigkeit	213
(2) Erwerbsmäßigkeit	213
(3) Verwertung der Arbeitsergebnisse durch den Plattformbetreiber	214
(4) Plattformbetreiber als Gewerbetreibender	214
(5) Wirtschaftliche Abhängigkeit	214
(a) Ridesharing- und Lieferplattformen	215

(b) Plattformen für mobile Mikrojobs	216
(c) Plattformen für haushaltsnahe Dienstleistungen	217
(6) Zwischenergebnis	218
b) Planwidrige Regelungslücke	218
3. Gleichstellung nach § 1 Abs. 4 HAG	219
a) Inhalt	219
b) Zuständigkeit und Verfahren	220
c) Bewertung	221
aa) Nachteile der Gleichstellung	221
bb) (Fehlende) Passgenauigkeit	222
II. Verhältnis zum Kunden	226
III. Ergebnis	226
§ 3 Ergebnis für das deutsche Recht	226
Teil 4 Arbeitsrechtliche Einordnung nach US-amerikanischem Recht	229
§ 1 Gesetzlicher Schutz von Erwerbsarbeit und gerichtliche Durchsetzung	229
A. Rechtsquellen	229
I. Statute Law	229
II. Common Law	230
B. US-amerikanisches Gerichtssystem	231
I. Aufbau der Gerichtsbarkeiten	232
1. Instanzenzug der Bundesgerichtsbarkeit	232
2. Instanzenzüge der bundesstaatlichen Gerichtsbarkeiten	232
II. Sachliche Zuständigkeit	233
C. Duales System aus Arbeitnehmern und Selbständigen	233
D. Wesentliche arbeitsrechtliche Schutzvorschriften	234
I. Fair Labor Standards Act (FLSA)	235
1. Mindestlohn und Equal Pay	235
2. Arbeitszeitbestimmungen	236
II. National Labor Relations Act (NLRA)	236
III. Social Security Act (SSA)	238
IV. Anti-Diskriminierungsgesetze	238
1. Title VII of the Civil Rights Act of 1964	238

2. Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA)	239
3. Title I of the Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA)	239
4. Bundesstaatliche Ebene	240
V. Family and Medical Leave Act of 1993 (FMLA)	240
VI. Kündigungsschutz	242
E. Abgrenzung zwischen Arbeitnehmern und Selbständigen	244
I. Common Law- oder „Right to Control“-Test	244
1. Entstehungsgeschichte	244
2. Inhalt	245
3. Auslegung der einzelnen Faktoren	247
a) Ausmaß der Kontrolle	247
b) Betreiben eines eigenen, getrennten Geschäfts	248
c) Art der Tätigkeit	248
d) Fähigkeiten	249
e) Arbeitsmittel, Werkzeuge und Arbeitsplatz	249
f) Dauer der Tätigkeit	249
g) Art der Vergütung	250
h) Tätigkeit als Teil des regulären Geschäftsbetriebs des angeblichen Arbeitgebers	250
i) Einschätzung der Vertragsparteien	250
j) Mitarbeit des angeblichen Arbeitgebers im Geschäftsbetrieb	250
4. Exkurs: Right to Control-Test in Kalifornien (Borello-Test)	251
II. Economic Realities-Test	252
1. Entstehungsgeschichte	252
a) Rechtssache Hearst	252
b) Weitere Entwicklung	254
2. Inhalt	254
a) Rechtsprechung	255
b) U.S. Department of Labor	256
aa) Administrator’s Interpretation No. 2015-1	257
(1) Tätigkeit als wesentlicher Bestandteil des Betriebs	258

(2) Einfluss der unternehmerischen Fähigkeiten auf die Gewinn- und Verlustchancen	258
(3) Investitionen	259
(4) Erforderlichkeit besonderer Fähigkeiten und (unternehmerische) Initiative	259
(5) Dauerhafte oder unbefristete Vertragsbeziehung	260
(6) Art und Ausmaß der Kontrolle	260
bb) Rücknahme während der Trump-Administration und „Independent Contractor Rule“	261
cc) Rücknahme der „Independent Contractor Rule“ unter der Biden-Administration	263
c) Zwischenfazit	264
III. Hybrid-Test	264
IV. ABC-Test	265
1. Entstehungsgeschichte	266
a) Dynamex-Entscheidung des kalifornischen Supreme Courts vom 30.4.2018	266
b) Kodifizierung durch Assembly Bill 5	267
c) Ausnahmen im Labor Code	268
d) Ausnahmen durch Proposition 22	269
e) Geplante Aufnahme in den NLRA durch den PRO-Act	270
2. Inhalt	271
a) Beweislastumkehr	271
b) Auslegung der drei Bedingungen	271
aa) Teil A: Keine Kontrolle / Weisungen	271
bb) Teil B: Tätigkeit außerhalb des normalen Geschäftsbetriebs	272
cc) Teil C: Betreiben eines eigenen Geschäfts	273
V. Zusammenfassende Bewertung	273
1. Unterschied zwischen Common Law- und Economic Realities-Test	273
2. Unterschied zwischen den Faktor-Tests und dem ABC-Test	274

§ 2 Subsumtion ortsgebundener Plattformarbeit unter die Arbeitnehmertests	275
A. Statusbeurteilung nach dem Common Law / Borello-Test	277
I. Entscheidungen zu Ridesharing-Plattformen	277
1. O'Connor v. Uber, 11.3.2015	277
a) Prozessualer Hintergrund	277
b) Ausführungen zur arbeitsrechtlichen Einordnung	278
aa) Widerlegliche Vermutung der Arbeitnehmereigenschaft	279
bb) Borello-Faktoren	280
(1) Recht zur Kontrolle	280
(2) Sekundäre Faktoren	281
2. Cotter v. Lyft, 11.3.2015	281
a) Prozessualer Hintergrund	282
b) Ausführungen zur arbeitsrechtlichen Einordnung	283
aa) Widerlegliche Vermutung der Arbeitnehmereigenschaft	283
bb) Borello-Faktoren	283
(1) Recht zur Kontrolle	283
(2) Sekundäre Faktoren	284
3. Berwick v. Uber, 3.6.2015	285
a) Prozessualer Hintergrund	285
b) Ausführungen zur arbeitsrechtlichen Einordnung	286
4. California Unemployment Insurance Appeals Board (CUIAB) zu Uber, 1.6.2015	287
a) Prozessualer Hintergrund	287
b) Ausführungen zur arbeitsrechtlichen Einordnung	287
5. Doe v. Uber Technologies, Inc., 4.5.2016	289
a) Prozessualer Hintergrund	289
b) Ausführungen zur arbeitsrechtlichen Einordnung	289
6. McGillis v. Department of Economic Opportunity, 1.2.2017	290
a) Prozessualer Hintergrund	290

b) Ausführungen zur arbeitsrechtlichen Einordnung	291
7. NLRB Advice Memorandum zu Uber, 16.4.2019	292
a) Prozessualer Hintergrund	292
b) Ausführungen zur arbeitsrechtlichen Einordnung	292
II. Lieferplattformen	294
1. NLRB Advice Memorandum zu Postmates, 19.9.2016	294
a) Prozessualer Hintergrund	295
b) Ausführungen zur arbeitsrechtlichen Einordnung	295
aa) Primärer Faktor	295
bb) Sekundäre Faktoren	296
cc) Independent business factor	298
2. Vega v. Commissioner of Labor, 26.3.2020	298
a) Prozessualer Hintergrund	298
b) Ausführungen zur arbeitsrechtlichen Einordnung	299
3. Lawson v. Grubhub, 8.2.2018	299
a) Prozessualer Hintergrund	300
b) Ausführungen zur arbeitsrechtlichen Einordnung	300
aa) Primärer Borello-Faktor	300
bb) Sekundäre Borello-Kriterien	302
III. Zusammenfassende Bewertung	302
1. Divergierende Beurteilungen in Bezug auf den primären Kontroll-Faktor	303
a) Keine hinreichende Kontrolle wegen zeitlicher Flexibilität	303
b) Hinreichende Kontrolle wegen (technischer) Sanktionen und Anreize	304
2. Divergierende Beurteilungen in Bezug auf die sekundären Faktoren	305
a) Zurverfügungstellung von Mitteln, Werkzeugen und Arbeitsplatz	305
b) Benötigte Fähigkeiten	306
c) Art der Bezahlung	306



d)	Dauer der Vertragsbeziehung	306
e)	Parteivereinbarung	307
f)	Tätigkeit als wesentlicher Bestandteil des Geschäftsbetriebs	307
3.	Fazit	308
IV.	Einordnung der Gigworker der anderen hier untersuchten Plattformmodelle	308
B.	Statusbeurteilung nach dem Economic Realities-Test	309
I.	Entscheidungen zu Uber	310
1.	OBOLI Advisory Opinion regarding the Status of Uber Drivers, 14.10.2015	310
a)	Prozessualer Hintergrund	310
b)	Ausführungen zur arbeitsrechtlichen Einordnung	310
aa)	Ausmaß der Kontrolle	310
bb)	Einfluss der unternehmerischen Fähigkeiten auf die Gewinn- und Verlustchancen	311
cc)	Verhältnis der Investitionen	311
dd)	Fähigkeiten und unternehmerische Initiative	311
ee)	Dauerhafte oder unbefristete Vertragsbeziehung	312
ff)	Tätigkeit wesentlicher Bestandteil des Geschäftsbetriebs	312
2.	Razak v. Uber, 11.4.2018	312
a)	Prozessualer Hintergrund	312
b)	Ausführungen zur arbeitsrechtlichen Einordnung	313
aa)	Recht zur Kontrolle	313
bb)	Einfluss der unternehmerischen Fähigkeiten auf die Gewinn- und Verlustchancen	314
cc)	Verhältnis der Investitionen	314
dd)	Fähigkeiten und unternehmerische Initiative	315
ee)	Dauerhafte oder unbefristete Vertragsbeziehung	315

ff) Tätigkeit wesentlicher Bestandteil des Geschäftsbetriebs	315
c) Aufhebung und Zurückverweisung durch den U.S. Court of Appeals for the 3rd Circuit	315
II. Zusammenfassende Bewertung	316
III. Einordnung der Gigworker der anderen hier untersuchten Plattformen	318
1. Nach den Wertungen des Case Law	318
2. Nach der ursprünglichen Intention des U.S. Supreme Courts	318
C. Statusbeurteilung nach dem ABC-Test	320
I. Ridesharing-Plattformen	320
1. Cunningham v. Lyft, 22.5.2020	320
a) Prozessualer Hintergrund	320
b) Ausführungen zur arbeitsrechtlichen Einordnung	321
aa) Gegenstand des Geschäftsbetriebs / Unternehmenszweck des angeblichen Arbeitgebers	322
bb) Gegenstand der Tätigkeit und Wesentlichkeit zur Erreichung des Unternehmenszwecks	323
2. The People v. Uber, 22.10.2020	323
a) Prozessualer Hintergrund	323
b) Ausführungen zur arbeitsrechtlichen Einordnung	324
II. Zusammenfassende Bewertung	326
III. Einordnung der Gigworker der anderen hier untersuchten Plattformen	329
1. Plattformen mit indirekter Plattformarbeit	330
2. Plattformen mit direkter Plattformarbeit	330
3. Ergebnis	331
§ 3 Gesetzliche Spezialregelungen und andere Alternativmodelle	332
A. Gesetzliche Vermutung für Selbständigkeit	332
I. Transportation Network Company-Gesetze	332
II. Marketplace Contractor-Gesetze	333

B. New York City: Spezialregelungen für Ridesharing- und Lieferfahrer	335
I. Driver Income Rules (2018)	335
II. Gesetzespaket zum Schutz von Lieferfahrern (2021)	336
C. Kalifornien: Protect App-Based Driver and Services Act (2020)	338
I. Kündigungsgründe und Beschwerdeverfahren	338
II. Mindestentgelt	338
III. Soziale Absicherung	339
IV. Allgemeines Diskriminierungsverbot	339
V. Besondere Vorgaben zum Schutz von Fahrern und Kunden	340
1. Schutz vor sexueller Belästigung	340
2. Überprüfung der kriminellen Vergangenheit	340
3. Pflicht zu Fahrer-Schulungen	340
4. Vorgaben zur Höchstarbeitsdauer	340
D. Pilot-Projekt mit Handy (2021)	341
I. Mindestentgelt	341
II. Zuschüsse zur Absicherung bei Arbeitsverhinderung	342
III. Soziale Absicherung	342
IV. Recht auf Mitbestimmung	343
E. Erfolgreiche Initiativen	343
I. New York State Dependent Worker Act (2019)	344
II. New York State Right to Bargain Bill (2021)	345
§ 4 Ergebnis für das US-amerikanische Recht	346
Teil 5 Erweiterung arbeitsrechtlichen Schutzes auf Gigworker nach US-amerikanischen Vorbild	349
§ 1 Erweiterung arbeitsrechtlicher Schutzkategorien de lege lata	352
A. Erweiterte Auslegung des Arbeitnehmerbegriffs	352
I. Nach Vorbild des Common Law-Tests	353
II. Nach Vorbild des Economic Realities-Tests	354
1. Wortlaut des § 611a BGB	355
2. Systematik	355
a) Wanks Konzept der unternehmerischen Chancen und Risiken	356
aa) Wanks Grundthesen	356
bb) Kriterienkatalog	358

b)	Vergleichbarkeit zum Economic Realities-Test	358
c)	Rezeption in Wissenschaft und Rechtsprechung	359
aa)	Zustimmung	359
(1)	Literatur	359
(2)	Rechtsprechung	360
bb)	Ablehnung	360
(1)	Literatur	360
(2)	Rechtsprechung	361
d)	Eigene Bewertung und Übertragung auf den Economic Realities-Test	361
3.	Fazit	363
III.	Nach Vorbild des ABC-Tests	364
1.	Beweislastumkehr	364
2.	Teil B des ABC-Tests	364
a)	Wortlaut des § 611a BGB	364
b)	Systematik	365
c)	Ablehnung in der Rechtsprechung	366
IV.	Fazit	367
B.	Erweiterte Auslegung der arbeitsrechtlichen Zwischenkategorien	367
I.	In Heimarbeit Beschäftigte	367
II.	Sonstige arbeitnehmerähnliche Personen	368
III.	Fazit	368
§ 2	Erweiterung arbeitsrechtlicher Schutzkategorien de lege ferenda	368
A.	Erweiterung des Arbeitnehmerbegriffs	369
I.	Ähnliche Gesetzesentwürfe	369
II.	Bewertung	371
1.	(Fehlender) Nachweis vergleichbarer Schutzbedürftigkeit	371
2.	(Unerwünschte) Miterfassung weiterer Personengruppen	372
3.	Weitreichende(re) Rechtsfolgen im deutschen Recht	372
4.	Teilweise fehlender Nutzen für Gigworker	373
5.	Diskrepanz zum Arbeitnehmerbegriff des EuGH	375
a)	Arbeitnehmerbegriff in der EuGH- Rechtsprechung	375

b)	Anwendung auf Plattformarbeit: Yodel-Entscheidung	377
aa)	Sachverhalt	377
bb)	Entscheidung des EuGH	378
cc)	Bewertung und Einordnung	379
c)	Konsequenzen für den nationalen Arbeitnehmerbegriff	380
6.	Fazit	381
B.	Erweiterung der Zwischenkategorien	381
§ 3	Schaffung einer eigenständigen Plattformarbeits-Gesetzgebung	383
A.	EU-Richtlinienentwurf zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit	384
I.	Inhalt	384
1.	Definitionen	385
a)	Digitale Arbeitsplattformen	385
b)	Plattformarbeit	385
c)	Person, die Plattformarbeit leistet	386
d)	Plattformbeschäftigter	386
2.	Vorgaben	386
a)	Geeignete Verfahren und Vorrang der tatsächlichen Vertragsdurchführung	386
b)	Gesetzliche Vermutung eines Arbeitsverhältnisses	387
c)	Vorgaben zum „algorithmischen Management“	388
d)	Beschwerdemechanismen und Durchsetzung	389
II.	Einordnung und Bewertung des RL-Entwurfs in Bezug auf die hier untersuchten Gigworker	390
B.	Erweiterung nach US-amerikanischem Vorbild	392
I.	Wirtschaftliche Absicherung für Ausfallzeiten	393
II.	Einbeziehung in die Sozialversicherungssysteme	394
III.	Schutz vor grundlosen Kündigungen	396
IV.	Diskriminierungsschutz	398
V.	Sicherung angemessener Entgelte und sonstiger Arbeitsbedingungen durch kollektive Interessenvertretung	400
VI.	Fazit	402

C. Zusätzliche Erweiterung nach Vorbild nationaler und europäischer Konzepte	402
I. Wirtschaftliche Absicherung für (werdende) Mütter	402
II. Kündigungsfristen	403
III. Schutz vor „digitaler kalter Kündigung“	405
IV. Vorgaben zu Ratings- und anderen Reputationsmechanismen	406
1. Qualität von Reputationssystemen	406
2. Portabilität	408
V. Fazit	410
D. Vereinbarkeit mit den Regelungen des Binnenmarkts	410
I. Europäische Grundfreiheiten	411
II. EU-Wettbewerbsrecht	416
§ 4 Ergebnis für den rechtsvergleichenden Teil	421
Teil 6 Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse	423
Literaturverzeichnis	433