

WORKING PAPER

Nr. 24 · Januar 2026 · HSI-Working Paper

Das HSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

ENTGELTGLEICHHEIT AUF DIGITALEN ARBEITSPLATTFORMEN

Ulrike Spangenberg
Siegfried Timpf



Vorwort

Die Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern und die Regulierung der Plattformarbeit sind zwei Themen, die aktuell unter verschiedenen Facetten intensiv rechtswissenschaftlich, aber auch rechtspolitisch diskutiert werden. Im Jahr 2026 stehen die Umsetzung sowohl der Plattformarbeitsrichtlinie als auch der Entgelttransparenzrichtlinie der EU an. An dieser Schnittstelle der Themen liegt die Entgeltfindung in der Plattformarbeit. Diese basiert in hohem Maße auf algorithmischen Methoden und könnte somit eine Entwicklung vorwegnehmen, die auch in anderen Bereichen der Arbeitswelt auftreten könnte. Den damit verbundenen Hoffnungen auf eine höhere Objektivität der Entgeltfindung stehen Befürchtungen fehlender Transparenz und der Verlängerung gesellschaftlicher Benachteiligungsstrukturen in die digitale Arbeitswelt gegenüber.

Wie also ist es um die Entgeltgleichheit in der Plattformwirtschaft und den rechtlichen Rahmen bestellt? Greifen die Strukturen des Arbeitsrechts – oder ist dies zu kurz gedacht? Diesem Fragenkomplex widmen sich die Juristin Dr. Ulrike Spangenberg, ehemalige Co-Leiterin der Geschäftsstelle für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung zum Thema Digitalisierung, und der Dipl. Sozialökonom Dr. Siegfried Timpf, Autor des Dossiers Digitalisierung im Rahmen der Kommission „Arbeit der Zukunft“, mit der vorliegenden interdisziplinären Untersuchung.

Im ersten Teil geben sie einen Überblick über die Studienlage zu geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Vergütung, wobei insbes. Daten aus den USA herangezogen werden. Die einen mag es überraschen, die anderen nicht: Auch in der Plattformarbeit gibt es signifikante Unterschiede in der Vergütung. Im zweiten Teil wird dann der gleichheits- und antidiskriminierungsrechtliche Rahmen zur Entgeltgleichheit daraufhin untersucht, ob die Plattformarbeit adäquat erfasst wird und Vorschläge entwickelt, wie die Situation verbessert werden könnte. Die Erkenntnisse der Studie sind von übergreifendem Interesse, gerade weil sich in der Plattformarbeit Konturen einer Arbeitswelt der Zukunft abzeichnen könnten. Sie kommen daher zur rechten Zeit.

Eine anregende Lektüre wünscht

Ernesto Klengel
Wiss. Direktor des HSI

Frankfurt am Main, Januar 2026

Inhalt

Vorwort	3
A. Einleitung	7
B. Entgeltmechanismen in der Plattformarbeit	11
I. Art und Weise der Bezahlung auf Plattformen.....	11
1. Überblick: Bestimmung des Entgelts auf Plattformen	11
a) Unterscheidung zwischen einfacher und komplexerer Plattformarbeit	11
b) Indirekte Steuerungsmechanismen.....	12
c) Algorithmische Steuerung.....	14
2. Mechanismen der Bezahlung	15
a) Einfache Plattformarbeit	15
(1) Stücklohn.....	15
(2) Basislohn mit leistungsbezogenen Zulagen	16
(3) Dynamic Pricing.....	17
b) Komplexere Plattformarbeit	19
(1) Eigene Stundensätze der Plattformtägigen	19
(2) Verhandlung von Honoraren oder Stundensätzen.....	20
(3) Plattformeigene Standardisierungen	21
3. Indirekte Steuerungsmechanismen	23
a) Automatisierte Zuweisung von Aufträgen (Matching).....	24
b) Plattformeigene Aufstiegsmechanismen.....	24
c) Reputationssysteme	24
d) Profilgestaltung.....	27
II. Entgeltunterschiede und deren Ursachen	28
1. Empirische Studien zum „Gender Pay Gap“ auf Plattformen	28
a) Einfache Plattformarbeit	29
(1) AMT	29
(2) Microtask-Plattform Deutschland	30
(3) Uber.....	30
b) Komplexere Plattformarbeit	31
(1) Freelancer.com, Hired.com.....	31
(2) Upwork	31
(3) Global agierende Plattform	32
(4) Weltweit agierende Marktplatz-Plattform.....	32
(5) PeoplePerHour	33

(6) „Populäre“ Marktplatz-Plattform	33
(7) Marktplatz-Plattform Deutschland	34
2. Ursachen geschlechterbezogener Entgelddifferenzen.....	36
a) Geschlechterbezogene Segregation des Arbeitsmarktes.....	36
b) Einschränkungen durch Sorgearbeit.....	37
c) Unterbewertung weiblich konnotierter und frauendominierter Tätigkeiten	39
d) (Leistungsbezogene) Anforderungen und Kriterien.....	42
e) Algorithmisch gestützte Kontroll- und Steuerungsmechanismen.....	43
III. Zwischenfazit.....	45

C. Entgeltgleichheit auf Plattformen: Rechtliche Herausforderungen 48

I. Rechtlich relevante Entgelddiskriminierungen auf Plattformen.....	48
1. Rechtsnormen zum Schutz vor entgeltbezogener Diskriminierung	48
2. Entgeltbezogene Diskriminierungsrisiken	51
a) Entgelddiskriminierung im engeren und weiteren Sinne.....	51
b) Mittelbare Entgelddiskriminierungen auf Plattformen	53
c) Unmittelbare und mittelbare Entgelddiskriminierungen im weiteren Sinn .	57
II. OB: Anwendungsbereich der Regelungen zum Schutz vor entgeltbezogener Diskriminierung	60
1. Einstufung von Plattformarbeit als Beschäftigungsverhältnis	61
a) Schutzbedürftigkeit aufgrund organisatorischer Abhängigkeit.....	61
b) Schutzbedürftigkeit aufgrund wirtschaftlicher Abhängigkeit	63
c) Richtlinie Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit..	63
2. Diskriminierungsschutz von selbstständig arbeitenden Plattformtägigen	66
a) AGG: Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit.....	67
b) RL 2004/113/EG: Einseitiger Schutz für Auftraggebende	68
c) EuGH: Dauerhafte Rechtsbeziehungen	69
3. Schlussfolgerungen.....	71
III. WIE: Übertragbarkeit der Konzeption von Entgeltgleichheit	72
1. Vergleichbarkeit.....	73
a) Quelle der Benachteiligung.....	73
b) Gleiche oder gleichwertige Arbeit	76
2. Nachweis von Benachteiligungen und Durchsetzungsmechanismen.....	77
3. Schlussfolgerungen mit Blick auf Diskriminierungsschutz auf Plattformen...	79

D. Empfehlungen und weiterer Forschungs- bzw. Diskussionsbedarf 80

I. Rechtlicher Schutz vor entgeltbezogener Benachteiligung	80
1. Schutz vor Diskriminierung, unabhängig vom Beschäftigungsstatus	80

2. Plattformen als Verpflichtete.....	81
II. Durchsetzungsmechanismen	82
1. Berichts- und Prüfpflichten der Plattformen	82
2. Überprüfung algorithmisch gestützter Vergütungsmechanismen	84
3. Forschungsbedarf	85
Literaturverzeichnis	87

A. Einleitung

Die unterschiedliche Bezahlung der Geschlechter ist eines der zentralen gleichstellungsrelevanten Themen in Deutschland. Der Gender Pay Gap, der die Entgeltdifferenzen von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männern ausweist, sank im Jahr 2024 erstmals von durchschnittlich 18 Prozent pro Stunde auf 16 Prozent. Bei vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien verdienen Frauen im Schnitt weiterhin 6 Prozent weniger pro Stunde als Männer.¹

Die Ursachen für das anhaltend hohe Entgeltgefälle sind vielfältig. Als wesentliche Gründe gelten die geschlechterbezogene horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes, die Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit, die zu unterschiedlichen Erwerbsverläufen führt, sowie die Lohnfindung, das heißt die für die Bewertung und Bezahlung von Arbeit verwendeten Verfahren und Kriterien.²

Dazu kommen eine mangelnde Transparenz der Entgeltsysteme sowie unzureichende Durchsetzungsmechanismen. Arbeitnehmenden fehlen beispielsweise die nötigen Informationen zu Entgeltdifferenzen, die sie für eine erfolgreiche Geltendmachung des Anspruchs auf gleiches Entgelt benötigen.³

Digitale Arbeitsplattformen schienen aufgrund der Anonymität und der zeitlich und örtlich flexiblen Erwerbsmöglichkeiten zeitweise die Erwartung zu wecken, dass sie zu mehr Gleichstellung beitragen und Entgeltdifferenzen abbauen können.⁴ In einer viel zitierten Untersuchung des Unternehmens Hyperwallet, eines auf die Abwicklung von Zahlvorgängen auf Plattformen spezialisierten Dienstleisters, wurden 2.000 weibliche Plattformtätige zu ihren Erwartungen an Plattformarbeit befragt, darunter auch über den Wegfall von Diskriminierung. Dieser Befragung zufolge rechneten 86 Prozent der befragten Frauen damit, dass Plattformarbeit die Chance bietet, ebenso wie Männer bezahlt zu werden.⁵

Im Kontrast zu dieser Erwartung weisen vor allem US-amerikanische Studien darauf hin, dass auch auf digitalen Arbeitsplattformen ein erheblicher Gender Pay Gap existiert.⁶ Die Autor*innen der Studien führen die Differenzen ähnlich wie auf dem regulären Arbeitsmarkt auf die Segregation des Arbeitsmarktes, die Verteilung von Sorgearbeit, geschlechterstereotype Zuschreibungen und Verhaltensweisen oder die Art

¹ WSI (2025), Gender Pay Gap und durchschnittliche Bruttostundensätze von Frauen und Männern in Deutschland (2016-2024), in Prozent und Euro; Jochmann-Döll (2024), Entgeltgleichheit – Wege zum Ziel, 12.

² U.a. Bundesregierung (2011), Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Neue Wege – Gleiche Chancen, 138 f.; Vgl. Jochmann-Döll (2011), gender...politik...online, 1, 5; Klammer et al. (2022), Köln Z Soziol 74, 233, 243 f.

³ Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates v. 10.05.2023, Erwägungsgrund 11.

⁴ Vgl. Litman et al. (2020), Public Library of Science ONE, 1, 1.

⁵ Hyperwallet (2017), The Future of Gig Work is Female, 11.

⁶ Siehe Kap. B.II.2; Überblick bei Hensel (2020), Genderaspekte von Plattformarbeit: Stand in Forschung und Literatur, 38 ff.; Bundesregierung (2021), Dritter Gleichstellungsbericht. Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten, 130 f.

der Tätigkeit und Berufserfahrung zurück. In einigen wenigen Studien werden darüber hinaus die mit erheblichen Diskriminierungsrisiken einhergehenden besonderen Mechanismen der Bezahlung auf digitalen Arbeitsplattformen angeführt.⁷ Dazu gehören etwa die für Plattformen typischen Reputationssysteme, die sich auf die Höhe der Bezahlung auswirken können, oder der intransparente Rahmen für die Verhandlung von Honoraren mit den Auftraggebenden. Die Bezahlung auf Plattformen wird zudem durch algorithmische Steuerungs- und Kontrollmechanismen beeinflusst. Beispiele sind die algorithmisch gesteuerte Zuteilung von Aufträgen und damit der Zugang zu besser oder schlechter bezahlten Tätigkeiten oder aber die algorithmische Steuerung des Entgelts selbst.⁸ Für Plattformen, die in Deutschland oder Europa ansässig sind, gibt es bislang nur wenige Studien, die sich mit Entgeltdifferenzen auf Plattformen befassen. Zu vermuten ist jedoch, dass entsprechende Studien in der Regel zu ähnlichen Erkenntnissen führen würden.⁹

Der Schutz vor entgeltbezogener Diskriminierung ist seit Langem im Europäischen und im nationalen Recht verankert und wurde im Laufe der Zeit durch Rechtsprechung und ergänzende Rechtsnormen zunehmend ausdifferenziert. Der Schutz vor Diskriminierung umfasst dabei einerseits das eigentliche Entgelt bzw. die Verfahren und Kriterien, anhand derer die Höhe der Vergütung bestimmt wird (Entgeltdiskriminierung im engeren Sinne). Andererseits bezieht sich der Schutz auf Erwerbsbedingungen, die sich mittelbar auf die Bezahlung auswirken und damit ebenfalls zum Gender Pay Gap beitragen (Entgeltdiskriminierung im weiteren Sinne). Ein Beispiel dafür sind Benachteiligungen beim beruflichen Aufstieg.¹⁰ Im Juni 2023 ist zudem die Europäische Entgelttransparenzrichtlinie in Kraft getreten, die bis 2026 im deutschen Recht umzusetzen ist.¹¹ Durch die Richtlinie sollen Mechanismen gestärkt werden, die dazu beitragen, das Recht auf Entgeltgleichheit tatsächlich durchzusetzen.

Inwieweit der im Europäischen und nationalen Recht normierte Schutz vor entgeltbezogenen Diskriminierungen für digitale Arbeitsplattformen gilt oder gelten sollte, wird bislang selten diskutiert. Initiativen wie Fairwork¹² oder der von der IG Metall und verschiedenen digitalen Arbeitsplattformen initiierte Code of Conduct¹³ befassen sich zwar seit einigen Jahren mit der fairen Bezahlung von Plattformtägigen. Dabei geht es jedoch nicht um geschlechterbezogene Entgeltdifferenzen, sondern in erster Linie um eine existenzsichernde Bezahlung bzw. die Einführung eines Mindestlohns sowie transparente und adäquate Zahlungsbedingungen.¹⁴ Der Code of

⁷ Siehe Kap. B.II.2.

⁸ Siehe Kap. B.I.

⁹ Vgl. *Bundesregierung* (2021), Dritter Gleichstellungsbericht. Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten, 130 f.

¹⁰ Zu dieser Differenzierung siehe C.I.2.a).

¹¹ Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates v. 10.05.2023.

¹² Fairwork (2025), Über Uns.

¹³ Code of Conduct (2017), Grundsätze für bezahltes Crowdsourcing/Crowdworking.

¹⁴ Vgl. zuletzt Fairwork (2025), Arbeitsstandards in der Plattformökonomie. Bewertungen Deutschland 2025,

13. Im Jahr 2023 hat sich Fairwork auch mit Genderaspekten in der Plattformarbeit befasst, Fairwork (2023), Gender and Platform Work: Beyond Technosolutionism.

Conduct¹⁵, zu dessen Einhaltung sich die beteiligten Plattformen verpflichten, definiert zudem Standards für eine faire und angemessene Bewertung und Bezahlung von (selbstständiger) Arbeit auf Plattformen. Diese Standards beziehen sich jedoch nicht auf den rechtlich normierten Schutz vor entgeltbezogener Diskriminierung, und dort definierte Verbote unmittelbarer und mittelbarer Benachteiligung.

Der Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung „Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten“ empfiehlt daher vertiefte Analysen zu den geschlechterbezogenen Vergütungsstrukturen auf Plattformen und deren rechtlicher Bewertung.¹⁶ Handlungsbedarf besteht auch deshalb, weil die Europäische Entgelttransparenzrichtlinie, die bis Juni 2026 in nationales Recht umzusetzen ist, auch für Online-Plattformen gelten soll, soweit es sich um Beschäftigungsverhältnisse handelt.¹⁷

Das vorliegende Working Paper zu Entgeltgleichheit auf Plattformen greift die Empfehlung des Dritten Gleichstellungsberichts auf und befasst sich vertiefter mit geschlechterbezogenen Entgelddifferenzen auf Plattformen, deren diskriminierungsrechtlicher Bewertung und Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierungen. Dabei werden aktuelle rechtliche Entwicklungen berücksichtigt. Dazu gehört insbesondere die anstehende Umsetzung der Europäischen Richtlinie zur Förderung von Entgelttransparenz¹⁸ sowie der Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit¹⁹.

Abschnitt B.I geht zunächst auf die Art und Weise der Bezahlung auf digitalen Arbeitsplattformen ein. Zum einen werden die Verfahren und Kriterien erläutert, die für die Bemessung der Entgelthöhe maßgeblich sind. Zum anderen wird auf plattformtypische Steuerungsmechanismen wie Reputationssysteme eingegangen, da diese einen indirekten Einfluss auf die Entgelthöhe und den Gender Pay Gap auf Plattformen haben. Die Mechanismen der Bezahlung differieren dabei insbesondere zwischen einfacher und komplexerer Plattformarbeit.

B.II befasst sich mit den empirischen Untersuchungen zu geschlechterbezogenen Entgelddifferenzen auf digitalen Arbeitsplattformen. Die Daten zeigen deutlich, dass Frauen im Vergleich zu Männern auf digitalen Arbeitsplattformen im Durchschnitt schlechter bezahlt werden. Die in den Studien vermuteten Ursachen stimmen weitgehend mit den Ursachen des Gender Pay Gap auf dem traditionellen Arbeitsmarkt überein, weisen jedoch auch auf plattformspezifische Besonderheiten der Vergütung hin.

¹⁵ Code of Conduct (2017), Grundsätze für bezahltes Crowdsourcing/Crowdworking.

¹⁶ Vgl. Bundesregierung (2021), Dritter Gleichstellungsbericht, Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten, 138.

¹⁷ Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates v. 10.05.2023, Erwägungsgrund 18.

¹⁸ Ebd.

¹⁹ Richtlinie (EU) 2024/2831 des Europäischen Parlaments und des Rates v. 23.10.2024 zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit.

Teil C wendet sich rechtlichen Fragestellungen zu. Dabei geht es insbesondere darum, inwieweit die Normen zum Schutz vor entgeltbezogener Diskriminierung auf digitalen Arbeitsplattformen anwendbar sind.

Tatsächlich greifen die Rechtsnormen ebenso wie das Arbeitsrecht insgesamt auf digitalen Arbeitsplattformen nur sehr begrenzt. Ein Grund ist der in C.II diskutierte Anwendungsbereich der Normen zum Schutz vor Diskriminierung, der in erster Linie auf klassische Beschäftigungsverhältnisse, das heißt unselbstständige bzw. abhängige Erwerbsarbeit, zugeschnitten ist. Plattformarbeit gilt demgegenüber oft als selbstständige Erwerbstätigkeit. Die langjährige (rechts-)politische Auseinandersetzung bezüglich des korrekten Beschäftigungsstatus von Plattformtägigen sowie die bis Dezember 2026 zu realisierende Europäische Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit²⁰ sind demnach auch für den Schutz vor diskriminierenden Entgeltpfaktiken von Bedeutung. Zugleich wirft dieser begrenzte Anwendungsbereich die Frage auf, inwieweit Plattformtägige, die nicht als Arbeitnehmende gelten, im geltenden Recht vor (Entgelt-)Diskriminierung geschützt sind.

Ein weiterer in C.III diskutierter Grund für die begrenzte Wirksamkeit der Rechtsnormen ist deren grundlegende Konzeption, die – ebenso wie das Arbeitsrecht insgesamt – auf der Vorstellung eines standardisierten Arbeitsverhältnisses basiert.²¹ Die für Plattformen typischen Geschäftsmodelle und Entgeltmechanismen der Plattformen weichen von dieser Normvorstellung ab.²² Demzufolge ist auch die Konzeption entgeltbezogener Diskriminierung, einschließlich der Regelungen zum Nachweis und zur Durchsetzung derselben, nicht ohne Weiteres auf digitale Arbeitsplattformen übertragbar.

Das Working Papier schließt mit Empfehlungen zur Vermeidung entgeltbezogener Diskriminierungen auf digitalen Arbeitsplattformen ab. Zudem wird weiterer Forschungsbedarf aufgezeigt.

²⁰ Ebd.

²¹ Ulrich Mückenberger hat dafür den Begriff des Normalarbeitsverhältnisses geprägt, vgl. Mückenberger (1985), Zeitschrift für Sozialreform, H. 7/8; 415-434, 457-475.

²² Vgl. Countouris/Ratti (2018), in: Davidson et al. (Hrsg.), The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy; siehe auch Barnard and Blackham (2017), in: Collins (Hrsg.), European Contract Law and the Charter of Fundamental Rights; Blackham (2018), International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 34 (4).

B. Entgeltmechanismen in der Plattformarbeit

I. Art und Weise der Bezahlung auf Plattformen

1. Überblick: Bestimmung des Entgelts auf Plattformen

In der Literatur zu digitalen Arbeitsplattformen werden in der Regel zwei Arten von Arbeitsplattformen unterschieden: Plattformen für ortsunabhängig bzw. online zu erledigende Aufträge, wie z.B. Datenerfassung oder Programmierungen - und Plattformen für ortsgebundene Aufträge, wie Lieferungen, Fahrten oder haushaltsnahe Dienstleistungen.²³ Die Europäische Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf Plattformen erfasst beide Arten, unabhängig davon, ob die Arbeit online oder an einem bestimmten Ort ausgeführt wird.²⁴

Die Art und Weise der Bezahlung auf digitalen Plattformen unterscheidet sich allerdings weniger zwischen ortsunabhängiger und ortsgebundener Plattformarbeit, als zwischen einfachen, repetitiven Tätigkeiten und komplexeren Tätigkeiten. Daher wird in Anlehnung an *Kilhoffer et al.*²⁵ bezüglich der Bezahlung auf digitalen Arbeitsplattformen in dieser Studie zwischen einfacher und komplexerer Plattformarbeit unterschieden, unabhängig davon, ob die Aufgaben ortsgebunden oder online erledigt werden.

a) Unterscheidung zwischen einfacher und komplexerer Plattformarbeit

Zur Kategorie der einfachen Plattformarbeit zählen nach der Differenzierung von *Kilhoffer et al.* Plattformen wie z.B. AMT, Clickworker, Uber und Lieferando, die einfache und repetitive Tätigkeiten vermitteln.²⁶ Als komplexere Plattformarbeit gelten demgegenüber Tätigkeiten mittlerer Komplexität, wie sie beispielsweise bei Helpling im Standard-Angebot enthalten sind, sowie von Plattformen vermittelte, komplexere online zu erledigende Aufgaben. Im Gegensatz zu einfacher und repetitiver Plattformarbeit entscheiden die Personen, die die Arbeiten ausführen, hier oft eigenständiger oder verhandeln mit den Auftraggebenden die Organisation und Ausführung der Aufträge.²⁷ Beispiele dafür sind neben Helpling Upwork oder PeoplePerHour.

Nicht alle Plattformen lassen sich eindeutig der einen oder der anderen Kategorie zuordnen. Beispiele dafür sind Content.de oder textbroker, die

²³ Vgl. z.B. *Hampel et al.* (2024), Teilhabe durch Plattformarbeit?

²⁴ Art. 2 Abs. 1 a) iii) Richtlinie (EU) 2024/2831 v. 23.10.2024, ABI. EU Nr. L v. 11.11.2024.

²⁵ *Kilhoffer et al.* (2020), Study to gather evidence on the working conditions of platform workers, 74. Eine ähnliche Unterscheidung wird von *Munoz et al.* vorgenommen: "Online freelancing is distinct from microtasking sites such as Amazon's Mechanical Turk (AMT) by the complexity of the tasks and the expectation of worker-client interactions for guidance and sense-making." (*Munoz et al.* (2024), Proceedings of the ACM (Association for Computing Machinery), 108:1, 108:3).

²⁶ *Kilhoffer et al.* (2020), Study to gather evidence on the working conditions of platform workers, 74.

²⁷ Ebd., 74.

redaktionelle Tätigkeiten unterschiedlicher Komplexität vermitteln. Andere Plattformen bieten ebenfalls unterschiedlich komplexe Leistungen an, die auch hinsichtlich der Art und Weise der Bezahlung variieren.

Dennoch ist die Unterscheidung nach einfachen und komplexeren Tätigkeiten bzw. Aufträgen geeignet, typische Mechanismen der Bezahlung auf Plattformen aufzuzeigen. Die Entgeltfindung unterscheidet sich insbesondere bezüglich der Person, welche die Bezahlung bestimmt. Bei einfacher Plattformarbeit legen in der Regel die Plattformen oder die Auftraggebenden die Bezahlung fest. Bei komplexerer Plattformarbeit bestimmen die Plattformtägigen die Bezahlung - ebenso wie bei selbstständigen Tätigkeiten - selbst oder Auftraggebende und Plattformtägige verhandeln die Entgelthöhe.

Zum anderen unterscheiden sich die Mechanismen der Entgeltfindung, das heißt die Kriterien und Verfahren, anhand derer die Bezahlung der Plattformtägigen bestimmt wird. Beispielsweise werden Tätigkeiten bei einfacher Plattformarbeit häufig nach der Zahl der bearbeiteten Aufträge oder aber auf Stundenbasis mit leistungsbezogenen Zulagen bezahlt. Bei komplexerer Plattformarbeit werden die Honorare auf der Basis verschiedener Kriterien verhandelt.

Typische Formen der Bezahlung bei einfacher und komplexerer Plattformarbeit umfassen insbesondere:

Einfache Plattformarbeit	Komplexere Plattformarbeit
<ul style="list-style-type: none"> • Plattform oder Auftraggebende bestimmen Honorar für erledigte und abgenommene Aufgabe • Stücklohn • Stundenentgelt mit leistungsbezogenen Zulagen • Dynamic Pricing, dynamische Preismechanismen, die u.a. auf Schwankungen in Angebot und Nachfrage reagieren und/ oder die durch Datenauswertungen ermittelte geringstmögliche Bezahlung anbieten, die von Plattformtägigen akzeptiert wird (reservation wage) 	<ul style="list-style-type: none"> • Plattformtägige legen Stundenlöhne fest • Stundenlöhne/ Honorare werden zwischen Auftraggebenden und Plattformtägigen verhandelt • Skalierung, die Preis bzw. die Bezahlung nach Komplexität von Aufgaben ordnet und zugleich den Zugang zu Aufträgen für Plattformtägige regelt

Tabelle 1: Typische Formen der Vergütung, differenziert nach Art der Plattformarbeit

b) Indirekte Steuerungsmechanismen

Kilhoffer et al. fokussieren in erster Linie darauf, ob - und wenn ja, wie - Plattformen, Auftraggebende oder Plattformtägige die Höhe des Entgelts pro Aufgabe oder Auftrag bestimmen oder verhandeln.²⁸ Die für Plattformen typischen algorithmisch unterstützten, Kontroll- und Steuerungsmechanismen werden erwähnt, aber ohne diese für die Bezahlung der Plattformtägigen näher auszuführen:

²⁸ *Kilhoffer et al.* (2020), Study to gather evidence on the working conditions of platform workers, 75.

„Workers on such platforms additionally face changes in earnings due to changes in the prices set by the platforms, the ratings received, next to other factors such as fluctuations in the hours worked, and over which platform workers often have no control.“²⁹

Gerade diese indirekten Mechanismen steuern jedoch maßgeblich die Zuweisung, Ausführung und Bewertung der Aufträge auf Plattformen und beeinflussen damit indirekt die Bezahlung der Plattformtägigen.³⁰ Dies gilt sowohl für einfache, als auch für komplexere Plattformarbeit.

Zu den indirekten Steuerungsmechanismen zählen insbesondere die Zusammenführung (Matching) von Plattformtägigen und Auftraggebenden unter Berücksichtigung plattformeigener Ersteinstufungs- und Aufstiegsmechanismen sowie plattforminterner oder durch die Plattform vorstrukturierter Bewertungen der Auftraggebenden.

Zu diesen Mechanismen gehören zudem die von Plattformen und Plattformtägigen veröffentlichten Informationen, insbesondere die in Profilen einsehbaren Angaben zu Stundensätzen, Durchschnittsverdiensten oder Bewertungen.

Die Mechanismen rahmen bzw. steuern den Zugang zu Aufträgen und damit einhergehende Einkommenschancen und beeinflussen so indirekt die Vergütung und damit einhergehende Einkommensdifferenzen. Diese indirekten Mechanismen variieren ebenfalls zwischen einfacher und komplexerer Plattformarbeit.

Mechanismus	Einfache Plattformarbeit	Komplexere Plattformarbeit
Profil	<ul style="list-style-type: none"> • Teils anonymisiert, teils mit Bild, Bewertungen aus Rankings und Reputation 	<ul style="list-style-type: none"> • Detaillierte Angaben (Stundensätze, Bild, Angaben zu einschlägigen Qualifikationen usw.)
Einstufung und Aufstieg	<ul style="list-style-type: none"> • Beginn bei „0“ oder Einstufung nach Test, Aufstieg oder Boni nach Zahl erledigter Aufgaben und Reputation 	<ul style="list-style-type: none"> • Einstufungstest, plattformspezifische Zertifizierungen
Auftragszuweisung (matching)	<ul style="list-style-type: none"> • Automatisierte Angebote nach Zugangsstufen (Autorisierung) 	<ul style="list-style-type: none"> • Automatisierte Kurzlisten bis hin zu komplettem Matching, immer Verhandlungskomponente
Plattforminterne Bewertungen/ Rankings	<ul style="list-style-type: none"> • Anwesenheitszeiten (App), bearbeitete Fallzahlen, Stornierungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Auftragsvolumen, Bewertung Gesamtprozess, Verhalten
Bewertung Auftraggebende (Reputation)	<ul style="list-style-type: none"> • Einfache Metriken (Zahl erledigter 	<ul style="list-style-type: none"> • Komplexere Metriken, mit differenzierteren Bewertungsoptionen,

²⁹ Ebd. 75.

³⁰ Ebd. 74.

	Aufträge, Skalen, z.B. 1-5)	z.B. Verfügbarkeit, Kommunikationsqualität, Einhaltung von Zeitplänen
--	--------------------------------	--

Tabelle 2: Typische Formen indirekter Mechanismen, die den Zugang zu Aufträgen und Einkommenschancen regulieren

c) Algorithmische Steuerung

Die direkten und indirekten Mechanismen der Bezahlung sind in unterschiedlichem Umfang algorithmisch gesteuert.³¹

Algorithmen sind automatisierte Rechenverfahren, die eingegebene Daten verarbeiten und auf der Basis vorgegebener Regeln selbst Daten produzieren. **Algorithmische Systeme** bestehen aus einer Vielzahl ineinander greifender Algorithmen, die in der Regel für die Lösung konkreter mathematischer Probleme programmiert werden. Soweit Algorithmen in der Lage sind, ihre Parameter oder Regeln selbst zu verbessern, wird von maschinellem Lernen oder lernenden Algorithmen gesprochen. Der Begriff der Künstlichen Intelligenz wird hier vermieden, weil er den mechanistischen Charakter dieser Technologien verschleiert.³²

Der Begriff **algorithmisches Management** wird für automatisierte bzw. algorithmisch gestützte Entscheidungsprozesse verwendet, die auf der Basis großer Datenmengen Arbeitsprozesse steuern. Algorithmisches Management wird zunehmend in der Arbeitswelt eingesetzt, ist aber vor allem fester Bestandteil des Geschäftsmodells digitaler Arbeitsplattformen. Plattformen nutzen algorithmische Systeme, um Angebot und Nachfrage von Arbeit aufeinander abzustimmen. Sie setzen algorithmische Systeme zudem dafür ein, Arbeitsprozesse zu überwachen, zu bewerten und zu steuern.³³

Nach Adams-Prassl et al.³⁴ umfassen algorithmische Managementsysteme

- die Sammlung oder Erstellung von Informationen mit dem Ziel, Leistungen oder Verhaltensweisen im Arbeitskontext zu koordinieren, zu überwachen, zu kontrollieren oder zu bewerten, und
- die Verwendung dieser Informationen für teilweise oder vollständige automatisierte Entscheidungen, die sich auf Arbeitsbedingungen, u.a. den Zugang zu Arbeit, Vergütung, Arbeitszeit oder Aufstieg auswirken.

Die EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf Plattformen unterscheidet zwischen automatisierten Beobachtungs- und Entscheidungssystemen, die durch Algorithmen gesteuert werden.³⁵ Im Kontext der Bezahlung sind vor allem automatisierte Entscheidungssysteme relevant, die die Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten beeinflussen, etwa Entscheidungen über das

³¹ Baiocco et al. (2022), The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts, 1, 13; vgl. auch Noponen et al. (2023), Management Review Quarterly, 1695, 1711, die algorithmisches Management als kontrollierend oder ermöglicht einschätzen.

³² Bundesregierung (2021), Dritter Gleichstellungsbericht, Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten, 88.

³³ Vgl. Erwägungsgründe Richtlinie (EU) 2024/2831 v. 23.10.2024, ABI. EU Nr. L v. 11.11.2024, Nr. 8, 2. siehe auch Baiocco et al. (2022), The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts, 1, 6ff.

³⁴ Adams-Prassl et al. (2023), European Labour Law Journal 14 (2), 124, 126.

³⁵ Art. 2 Abs. 1 h) und i) Richtlinie (EU) 2024/2831 v. 23.10.2024, ABI. EU Nr. L v. 11.11.2024.

Entgelt, einschließlich der Preisgestaltung für einzelne Aufträge oder die Regelung des Zugangs zu den Arbeitsaufträgen und deren Organisation.³⁶

Algorithmische Verfahren werden in der einfachen und der komplexen Plattformarbeit eingesetzt und können sich direkt (geringere Bezahlung bei gleicher Leistung) oder indirekt (Einschränkung des Zugangs zu besser bezahlten Aufträgen) auf die Bezahlung auswirken. Beispiele dafür sind das algorithmisch gestützte Matching von Auftraggebenden und Plattformtägigen oder das Ranking von Plattformtägigen auf der Basis interner und externer Bewertungen. Auf manchen Plattformen bilden algorithmische Systeme den Kern einer dynamisierten Form der Bezahlung.

2. Mechanismen der Bezahlung

a) Einfache Plattformarbeit

Bei einfach gelagerter Plattformarbeit wird die Bezahlung der Plattformtägigen entweder durch die Plattform selbst, oder die Auftraggebenden bestimmt.³⁷ Die Plattformtägigen sind grundsätzlich flexibel in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit. In der Regel gibt es aber zeitliche Beschränkungen, für die Annahme der Aufträge, zum Teil auch für die Bearbeitung der Aufträge.

(1) Stücklohn

Auf onlinebasierten Plattformen für Kleinstaufgaben werden Plattformtägige leistungs- bzw. erfolgsbasiert pro Auftrag oder pro Stück bezahlt. Aufträge müssen in der Regel innerhalb einer vorab festgesetzten Zeit bearbeitet werden. Nach Ablauf der Zeit wird der Auftrag neu vergeben. Ein Beispiel dafür ist *Amazon Mechanical Turk* (AMT). Nach Angaben von AMT sind inzwischen mehr als 500.000 Plattformtägige (sog. Turker*innen) in über 190 Ländern auf der Plattform tätig.³⁸

Auf **AMT** definieren die Auftraggebenden in vorstrukturierten Masken die zu erledigende Aufgabe, sog. HITs (Human Intelligence Task). Derartige Aufgaben betreffen z.B. Datenbereinigung oder die Bearbeitung von Bildern oder Beschriftungen, die zum Trainieren von Algorithmen eingesetzt werden. In der Maske legen die Auftraggebenden das Honorar pro Aufgabe und die für die Annahme und Erledigung der Aufgabe zur Verfügung stehende Zeitspanne fest.³⁹ Zusätzlich können die Auftraggebenden Hinweise für die Aufgabe hinterlegen. Honorar und Provision werden bei Auftragserteilung auf ein Konto von AMT überwiesen.

³⁶ Art. 2 Abs. 1 h und i) Richtlinie (EU) 2024/2831 v. 23.10.2024, ABI. EU Nr. L v. 11.11.2024.

³⁷ Kilhoffer et al. (2020), Study to gather evidence on the working conditions of platform workers, 74.

³⁸ Amazon Mechanical Turk (2025), Welcome to the Amazon Mechanical Turk Requester User Interface Guide. Nach Recherche von Robinson et al. ist eine Zahl von 250.000 realistisch (Robinson et al. (2019), Public Library of Science ONE, 1, 1.), nach Difallah et al. sind 75 Prozent aus den USA, 16 Prozent aus Indien, und unter anderen 0,27 Prozent aus Deutschland (Difallah et al. (2018), Proceedings of the Eleventh ACM International Conference on Web Search and Data Mining 18, 135, 138).

³⁹ Amazon Web Services (2025a), Getting started with the Amazon Mechanical Turk Requester.

Auftraggebende können den Auftrag an bestimmte Bedingungen knüpfen. Dazu gehören insbesondere plattformeigene Qualifizierungen, wie z.B. die Anzahl der erfolgreich bearbeiteten Aufträge sowie die Erfolgsrate (Gesamtzahl der angenommenen Aufträge in Relation zu stornierten und nicht abgenommenen Aufträgen).⁴⁰ Je höher die Zahl der erfolgreich abgeschlossenen Aufträge und die Erfolgsquote, desto höher ist die Chance, Zugang zu besser bezahlten Aufträgen zu bekommen.

Die Abbildung zeigt den Ausschnitt einer AMT-Auftragsliste, in der Art und Anzahl der Aufgaben (HITs), das Honorar pro HIT sowie die Zeit zu der der Auftrag eingestellt wurde, ausgewiesen sind. Bestimmte Aufgabenangebote können sofort angenommen werden (die ersten sechs Aufgaben im Ausschnitt). Die drei unten angezeigten Aufgaben sind an Bedingungen geknüpft.

HIT Groups (1-25 of 1898)		Show Blocked (0)		Show Details		Hide Details		Items Per Page: 10
Requester	Title	HITS	Reward	Created	Actions			
? Panel	Classify Receipt	147	\$0.03	8s ago	Preview	Accept & Qualify		
p9r	Transcribe data	17	\$0.01	9s ago	Preview	Accept & Work		
p9r	Transcribe data	3	\$0.02	9s ago	Preview	Accept & Work		
p9r	Transcribe data	1	\$0.03	10s ago	Preview	Accept & Work		
p9r	Transcribe data	4	\$0.05	10s ago	Preview	Accept & Work		
James Martin	Get Number From Web Page	1,226	\$0.01	10s ago	Preview	Accept & Work		
MLDataLabeler	Answer a question about a scene.	952	\$0.06	16s ago	Preview	Accept & Work		
eva.thrift@stratifyd.com	Distinguishing between Actionable and Non-Actionable Insight	370	\$0.05	17s ago	Preview	Accept & Qualify		
Crowdsurf Support	Review, edit, and score the transcription of up to 35 seconds of medi...	2,693	\$0.02	27s ago	Preview	Accept & Qualify		
Crowdsurf Support	Full Text Review - Earn up to \$0.17 per media minute	1,370	\$0.17	30s ago	Preview	Accept & Qualify		

(Abbildung aus: <https://alexmarket.medium.com/amazon-mechanical-turk-297319146a01>) Sobald Plattformtätige das Angebot auswählen, beginnt die Bearbeitungszeit zu laufen. Überschreiten sie die festgelegte Bearbeitungszeit, wird der Auftrag wieder in die Angebotsliste übernommen. Die bereits geleistete Arbeit und die dafür aufgewendete Zeit werden nicht bezahlt. Wurde der Auftrag innerhalb der vorgegebenen Zeit bearbeitet und von den Auftraggebenden abgenommen, zahlt AMT das festgelegte Honorar aus.⁴¹

(2) Basislohn mit leistungsbezogenen Zulagen

Plattformen wie Lieferando oder Flink stellen Plattformtätige inzwischen als Beschäftigte ein.⁴² Die Beschäftigten werden dabei in der Regel nach der aufgewendeten Arbeitszeit bezahlt, ergänzt um leistungs- bzw. erfolgsabhängige Zuschläge. Arbeitnehmende in Deutschland haben Anspruch auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns. Der erzielbare Stundenlohn, mit dem z.B. Lieferando wirbt,⁴³ ergibt sich allerdings erst aus dem Mindestlohn (Grundlohn) und durchschnittlichen erfolgsabhängigen Zuschlägen bei Vollzeitfahrer*innen.

Beispiel Lieferando

⁴⁰ Amazon Mechanical Turk (2017), Tutorial: Understanding Requirements and Qualifications.

⁴¹ vgl. Ellmer (2016), Kurswechsel, 51, 51.

⁴² Flink SE (2025), Werde Rider; Just Eat Takeaway.com. (2025), Fahrer:innen-Lohn, Trinkgeld und Boni.

⁴³ Just Eat Takeaway.com (2023), Fahrer: innen-Lohn, Trinkgeld und Boni.

Der 2014 in Deutschland gegründete Lieferdienst ist eine von dem niederländischen Unternehmen just eat takeaway aufgekaufte Marktplatz-Plattform mit eigenem Lieferdienst. Das Geschäftsmodell ist vierseitig konstruiert. Es umfasst die Plattform Lieferando, die Restaurants, die Auftraggebenden und die Fahrer*innen.⁴⁴

Die Plattformtägigen gelten seit 2016 als abhängig Beschäftigte mit Mini-, Midi-, oder Vollzeit-Verträgen oder sind als Werkstudierende beschäftigt.⁴⁵ Die Fahrer*innen erhalten derzeit einen Basislohn in Höhe von 12,82 EUR.⁴⁶ Dazu kommen leistungsabhängige Aufschläge (Boni), Erschweriszulagen, oder Zuschlüsse für besondere Arbeitszeiten. Beispielweise zahlt Lieferando derzeit zusätzlich zum Basislohn 0,25 EUR pro Lieferung bei 26 bis 100 Lieferungen pro Monat, 1 EUR extra pro Lieferung bei 101 bis 200 Lieferungen pro Monat und 2 EUR extra pro Lieferung bei 201+ Lieferungen pro Monat. Zwischen November und März wird ein Winterbonus von 0,50 EUR je gearbeitete Stunde gezahlt. Das Gleiche gilt für Freitag bis Sonntag in den abendlichen Stoßzeiten.⁴⁷ Der von Lieferando aktuell angegebene erreichbare Stundenlohn von 14,60 EUR setzt sich aus dem Grundlohn von 12,82 EUR pro Stunde und den durchschnittlichen Auftragsbonus pro Stunde für eine/n Vollzeit-Fahrer*in zusammen.⁴⁸

(3) Dynamic Pricing

Die Vergütung auf Plattformen orientiert sich nicht zwingend an der Leistung der Plattformtägigen. Vielmehr nutzen Plattformen die Bezahlung dazu, finanzielle Anreize zu setzen, um Plattformtägige an die Plattform zu binden und in Stoßzeiten dafür zu sorgen, dass genügend Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

Plattformen verwenden dafür Instrumente des sog. dynamic pricing und der Gamification. Die Preisdynamisierung ist als Strategieelement traditioneller Unternehmen lange bekannt und erprobt, neu ist die Übersetzung in den Bereich der Arbeitssteuerung über Algorithmen. Die Regelungen steuern über finanzielle Anreize Aufmerksamkeiten und Entscheidungen. Damit werden beispielsweise Fahrpreise und damit auch die Bezahlung der Plattformtägigen an die schwankende Nachfrage der Plattformleistungen angepasst.⁴⁹ Die Plattformen werten dafür eine Vielzahl an gesammelten Daten zu Entscheidungssituationen aus und können die Entgelthöhe auf Situationen und Personen zuschneiden. Für die Plattformtägigen steigt damit die Unsicherheit über das erzielbare Entgelt.⁵⁰

Gamification ist eine Verwendung von Spielementen in Arbeitsprozessen⁵¹, mit der gezielt die Entscheidungen von Plattformtägigen

⁴⁴ Forbes (2022), Interview mit Jörg Gerbig, Lieferando – last man standing.

⁴⁵ Heiland/Brinkmann (2020), Industrielle Beziehungen, 120, 123.

⁴⁶ Just Eat Takeaway.com (2025), Werde Fahrer:in bei Lieferando.

⁴⁷ Flemming (2022), 50 Cent pro Stunde: Lieferando zahlt Kurieren Winterbonus.

⁴⁸ Just Eat Takeaway.com (2025), Werde Fahrer:in bei Lieferando.

⁴⁹ Vgl. u.a. Van Doorn (2020), From a Wage to a Wager: Dynamic Pricing in the Gig Economy, 1.

⁵⁰ Ebd., 4.

⁵¹ Es handelt sich bei spielerischen Elementen in Arbeitszusammenhängen auf Plattformen um das Einwirken auf die Motivation etwa durch besondere Auszeichnungen, die Freischaltung für besser bezahlte Aufgaben, zusätzliche Geldbeträge, Konstruktion eines Konkurrenzverhältnisses oder positive Bewertungen. Möglichst unmittelbare Erfolgs- und Belohnungsergebnisse fördern unter anderem das Engagement bei der Erledigung

beeinflusst werden. Ein Beispiel dafür sind die bei Uber verwendeten Quests, mit denen Uber den Plattformtägigen über die App Möglichkeiten eröffnet, zusätzliche Umsätze zu erzielen. Quests stehen allerdings nicht immer zur Verfügung, sondern hängen von der Nachfrage und App-Aktivitäten im räumlichen Umfeld ab.⁵² Damit kann z.B. ein zusätzlicher Betrag erzielt werden, wenn Fahrer*innen innerhalb eines von der Plattform festgesetzten Zeitraumes eine bestimmte Anzahl von Fahrten übernehmen.⁵³ Manche Lieferplattformen bieten Bonuszahlungen in Zeiten hoher Nachfrage an oder erhöhen die Bezahlung für Aufträge, die mehrfach abgelehnt wurden.⁵⁴

Plattformtägige, die diese Mechanismen durchschauen, können diese Berufserfahrung strategisch nutzen, um besser bezahlte Aufträge zu erhalten. Gleichzeitig können Plattformen derartige Strategien einschränken, indem sie weniger Informationen zur Verfügung stellen oder die Kriterien für Bonuszahlungen ändern, um strategische Entscheidungen der Plattformtägigen zu umgehen.⁵⁵ Nicht zuletzt sind Bonuszahlungen aus Sicht der Plattformen nur notwendig, wenn das Angebot an Plattformtägigen deutlich niedriger als die Nachfrage ist.⁵⁶

Beispielhaft für das dynamic pricing ist das Geschäftsmodell von Uber in den USA.

Beispiel Uber USA

Die Bezahlung der Uber-Fahrer*innen ist eng mit dem Fahrpreis verknüpft. Dieser Preis, der über den der Uber-App zu Grunde liegenden Algorithmus ermittelt wird, beinhaltet den Grundpreis (abhängig von Dauer und Strecke der Fahrt) und die sog. Betriebsgebühr, berücksichtigt aber darüber hinaus Nachfrageentwicklungen unter Einbeziehung geographischer und zeitlicher Besonderheiten. Enthalten ist in dieser Kalkulation das flexible Entgelt für die Fahrer*innen. Es bleibt intransparent, wie im Einzelfall das Verhältnis von Provision und Entgelt der Fahrer*innen bestimmt wird. Der Algorithmus der App errechnet Aufschläge für Zielgebiete und bestimmte Zeiten sowie streckenbezogene Aufschläge (surge pricing), wenn in diesen Gebieten die Nachfrage das Angebot übersteigt.⁵⁷ Ziel der Plattform ist es, in Stoßzeiten über eine höhere Anzahl von Fahrer*innen verfügen zu können.⁵⁸ Uber bestimmt den Fahrpreis und die darin enthaltene Vergütung der Fahrer*innen komplett über die Uber-App. Hinzu kommen zusätzliche Leistungsanreize (Boost und Quest, vgl. die Darstellung zur Studie von Cook et al. in Kap. B.II.1.a (3))

Uber Deutschland basiert auf einem anderen Modell, scheint aber ebenfalls dynamische Preismechanismen einzusetzen.

ansonsten eher uninteressanter Aufgaben (Mason (2018), High score, low pay: why the gig economy loves gamification). Lata et al. beschreiben Gamification als Technik, mit der Arbeit in eine Reihe von Aufgaben transformiert wird, die wie ein Spiel absolviert werden können (Lata et al. (2023), Sociology Compass, 1, 6).

⁵² Uber Technologies Inc. (2025a), Erzielt zusätzliche Umsätze mit Quest.

⁵³ Kreis (2019), A Typology of Online Labor Platforms, 38 f.

⁵⁴ Vgl. Griesbach et al. (2019), Socius, 1, 5.

⁵⁵ Ebd. 6 f.

⁵⁶ Vgl. ILO (2021), World Employment and Social Outlook, 163.

⁵⁷ Uber Technologies Inc. (2025b): So funktioniert die dynamische Fahrpreisanpassung.

⁵⁸ Kilhoffer et al. (2020), Study to gather evidence on the working conditions of platform workers, 74 f.

Beispiel Uber Deutschland

Die Plattform Uber Deutschland ist in den Geschäftsbereichen Personenbeförderung, Frachtbeförderung und Essenslieferungen tätig. Kern des Geschäftsmodells im Bereich der Personenbeförderung ist eine algorithmenbasierte App, über die Mietwagen mit Fahrer*innen vermittelt werden. Den Personentransport übernehmen formell selbstständige Fahrer*innen mit Mietwagenlizenz oder Mietwagenunternehmen wie Safedriver Ennoo und dessen Subunternehmen. Bei Ennoo sind die Fahrer*innen in Vollzeit, Teilzeit oder im Rahmen eines Minijobs angestellt.⁵⁹ In aktuellen Stellenanzeigen gibt Ennoo an, dass je nach Stadt als Einsatzgebiet bis zu 15 EUR Bruttostundenlohn möglich sind.⁶⁰ Dabei werden auch die Wartezeiten bezahlt.⁶¹

Gleichzeitig wirbt Uber für Deutschland mit dynamischen Preisen, die bei gesteigerter Nachfrage und steigenden Fahrpreisen für die Kund*innen einen finanziellen Anreiz für die Fahrer*innen schaffen.⁶² Zu vermuten ist, dass es Vereinbarungen zwischen Mietwagenunternehmen und Fahrer*innen gibt, die eine entgeltsteigernde finanzielle Beteiligung der Fahrer*innen regeln.⁶³

b) Komplexere Plattformarbeit

Auf Plattformen, die komplexere ortbezogene oder online zu erledigende Aufgaben vermitteln, legen Plattformtätige häufig eigene Stundenlöhne fest und/oder verhandeln die Vergütung mit den Auftraggebenden.⁶⁴

(1) Eigene Stundensätze der Plattformtätigen

Im Standardangebot von Helpling legen die Plattformtätigen beispielweise selbst fest, welchen Stundensatz bzw. welches Honorar sie veranschlagen. Sie können diese Stundensätze allerdings nur realisieren, wenn Kund*innen sie unter dieser Bedingung beauftragen. Dafür sind u.a. gute Bewertungen notwendig.⁶⁵ Der geforderte Stundensatz ist im Profil der Plattformtätigen sichtbar.

Beispiel Helpling

Die Plattform Helpling vermittelt ortsgebundene Dienstleistungen in Haushalten. In den AGB werden Standard- und Premium-Dienstleistungen unterschieden.

⁵⁹ Ennoo (2023a): Alles zum Arbeitsvertrag.

⁶⁰ Ennoo (2023c): Stellenanzeige Ennoofahrer mit P-Schein in Hamburg (m/w/d).

⁶¹ Ennoo (2023b): FAQ Vergütung und Lohn.

⁶² Uber Deutschland (2025), Fakten zu Uber in Deutschland, 9. Dynamische Preise optimieren die Verfügbarkeit und belohnen die Partnerunternehmen.

⁶³ Die Studie von Bähr et al. enthält Modellberechnungen zur Wirtschaftlichkeit der mit Uber Deutschland kooperierenden Mietwagenunternehmen mit Angaben zu Entgelten. In diesen Berechnungen werden lediglich der Mindestlohn von 12,41 EUR/Stunde, Lohnnebenkosten in Höhe von 23,84 Prozent und bei einem Nachtarbeitsanteil von 13 Prozent 25 Prozent Zuschlag zugrunde gelegt (Bähr et al. (2024), Uber in Deutschland – Ein profitables Geschäftsmodell für app-vermittelte Fahrdienste, 24). Wenn also die Anreizsysteme Anwendung finden, werden die zusätzlichen Zahlungen auf dieser Grundlage den Mietwagenunternehmen zugutekommen.

⁶⁴ Kilhoffer et al. (2020), Study to gather evidence on the working conditions of platform workers, 74.

⁶⁵ Siehe unter Reputations B. I. 3 c).

Die Standard-Dienstleistung wird von Plattformtägigen übernommen, die als selbstständig gelten. Bis 2016 hat Helpling selbst die Stundensätze festgelegt. Inzwischen bestimmt Helpling Unter- und Obergrenzen (10 EUR/45 EUR), die Plattformtägige für ihre im Profil angegebenen Stundensätze berücksichtigen müssen.⁶⁶

Die Kund*innen können einen oder mehrere bevorzugte Plattformtägige als Wunschdienstleister*in angeben. Der Kund*innen schließen den Dienstleistungsvertrag mit der Person, die die konkrete Buchungsanfrage zuerst annimmt.

Die Premium-Dienstleistung für eine von Helpling so bezeichnete Rundum-Unterstützung für den Haushalt wird von Plattformtägigen erbracht, die bei Partnerunternehmen angestellt sind. Die in Teilzeit für 15-35 Std. wöchentlich angestellten Kräfte erhalten als Festpreis pro Stunde 12-16 EUR⁶⁷. Für Auftraggebende werden 27,90 EUR berechnet.⁶⁸ Die Rechnung über die Dienstleistung stellt Helpling aus.

Die Bezahlung im Standardangebot erfolgt über einen Zahlungsdienstleister. Der Gesamtbetrag enthält die Provision für die Plattform⁶⁹. Die Provision ist abhängig von der Stundenzahl, der Art der Buchung (einmalige oder mehrmalige Buchung) und dem Ausführungszeitraum. Nach der aktuellen Provisionsliste⁷⁰ werden für Berlin bei einmaliger Buchung 43 Prozent, bei regelmäßiger Buchung für die ersten drei Termine 43 Prozent und ab dem dritten Termin 27,5 Prozent Provision berechnet.

(2) Verhandlung von Honoraren oder Stundensätzen

Auf Marktplatz-Plattformen wird die Höhe der Bezahlung in der Regel auf der Basis von Leistungsbeschreibungen und einem dafür veranschlagten Aufwand verhandelt. Die Höhe des Honorars pro Stunde oder Auftrag kann in der von den Auftraggebenden erstellten Leistungsbeschreibung vorgegeben sein. Plattformtägige geben in ihrem Profil aber häufig auch selbst Stundensätze an, zu denen sie arbeiten. Das Profil kann darüber hinaus für die Verhandlungen relevante Informationen beinhalten. Dazu gehören neben Angaben zur Person Informationen zu den auf der Plattform erworbenen Qualifikationen bzw. Reputationen, ggf. auch Angaben zum bislang auf der Plattform erzielten Gesamteinkommen und den dafür aufgewendeten Arbeitsstunden.

Beispiel Upwork

Auf der Arbeitsplattform Upwork dominieren ortsunabhängige, hochspezialisierte Aufgaben, wie z.B. Webseiten- und Logodesign oder E-Commerce Entwicklungen. Die Bearbeitungsdauer der einzelnen Aufgaben kann bei hoher Komplexität mehrere Monate oder gar Jahre betragen.⁷¹ Die

⁶⁶ Gerold et al. (2022), Hans-Böckler-Stiftung Working Paper 259, 1, 22.

⁶⁷ Helpling (2023a), Stellenanzeige Helpling Premium.

⁶⁸ Helpling (2023b), Unsere Preise.

⁶⁹ Helpling (2024a), AGB zur Nutzung der Plattform, III, Ziff. 5.2.

⁷⁰ Helpling (2024b), Helpling Plattform „Provisionsliste“, (Stand 09.04.2024).

⁷¹ Heinrichs, Plattformarbeit als neuer Kooperationsmodus der Erwerbsarbeit – eine einkommensteuerrechtliche Herausforderung, 144.

Honorare der Plattformtägigen werden in der Regel über Angebote und Verhandlungen bestimmt.⁷²

Zum Teil können Plattformtägige eigenständig ein Gebot einreichen. Zum Teil laden die Auftraggebenden ausgewählte Plattformtägige zur Abgabe eines Angebotes ein. Der Auswahlprozess wird algorithmisch unterstützt, in dem die Plattform z.B. eine Liste aller in Betracht kommenden Plattformtägigen zusammenstellt. Auf dieser Basis entscheiden Auftraggebende, wen sie interviewen und beauftragen wollen⁷³.

Die für die Auftraggebenden relevanten Informationen sind aber auch in den Profilen der Plattformtägigen ausgewiesen. Diese enthalten Angaben zu Ausbildung, zum beruflichen Werdegang und zu Referenzprojekten. Zudem wird der bislang erzielte durchschnittlich Stundensatz, sowie der Job Success Score (in Ziffern, z.B. 4,9) angezeigt. Der Job Success Score errechnet sich auf der Basis von erfolgreich bearbeiteten und positiv bewerteten Arbeiten und negativ bewerteten oder nicht bewerteten Arbeiten (z.B. 92 Prozent). Langfristige Projekte und besser bezahlte Aufträge wirken sich beispielsweise positiv aus. Erbringen Plattformtägige im Rahmen der angenommenen Aufträge keine Arbeitsleistung oder werden von Auftraggebenden schlecht bewertet, wirkt sich dies negativ auf den Job Success Score aus.⁷⁴

(3) Plattformeigene Standardisierungen

Content.de und clickworker sind Beispiele für Plattformen, die Standards für Aufträge und den dafür zahlenden Preis und damit die Bezahlung der Plattformtägigen festlegen. Die Auftraggebenden entscheiden welchem Standard und welchem Preis ihr Auftrag entsprechen soll. Den Plattformtägigen werden wiederum nur die Aufträge und demzufolge nur die Entgelte angezeigt, die ihrer Qualifikationseinstufung entsprechen.

Content.de ist auf Texte unterschiedlicher Art und Länge spezialisiert. Die Plattform vermittelt z.B. Aufgaben wie suchmaschinenoptimierte Textherstellung (SEO), Kategorie- und Produktbeschreibungen für Onlineshops, medizinische und andere Fachtexte, Ratgeber- und mehr.

⁷² Auf Upwork sind auch Wettbewerbe möglich.

⁷³ Foong/Gerber (2021), Conference on Human Factors in Computing Systems, 1, 3.

⁷⁴ Upwork (2021-2025), What-are-the-factors-that-affect-my-Job-Success-Score.

Wählen Sie eine der folgenden Kategorien							
Kategorie	Insgesamt	2 Sterne	3 Sterne	4 Sterne	4 Sterne +	4 Sterne ++	5 Sterne
Automobile & Motorräder	69	1	0	15	36	13	4
Bauen & Renovieren	219	1	0	29	171	12	6
Computer & Netzwerktechnik	3	0	0	2	0	1	0
Computerspiele	1	0	0	0	1	0	0
Ernährung allgemein	7	0	0	5	0	2	0
Essen & Trinken	72	0	0	5	56	10	1
Events allgemein	1	0	0	0	0	1	0
Fahrrad	4	0	0	0	3	0	1
Foto & Kunst	1	0	0	1	0	0	0
Fußball	2	2	0	0	0	0	0
Garten	118	0	0	118	0	0	0
Geschenke	1	0	0	0	1	0	0
Gesellschaft allgemein	4	0	0	0	4	0	0
Gesundheit & Kosmetik	14	0	0	0	6	4	4

(Grafik aus: Der Nervus Rerum, Erfahrungen mit Content.de)

Content.de verwendet für die Bezahlung der Texte eine Sterneskala, die sich an der Sorte der Texte (z.B. Automobile und Motorräder oder Garten) und deren Schwierigkeitsgrad orientiert (2, 3, 4, 4+, 4++ oder 5 Sterne). Aufträge werden grundsätzlich nach Preis pro Wort, gestaffelt nach Sorte und Schwierigkeitsgrad der Texte bezahlt. Auftraggebende können zudem entscheiden, ob sie einen Basisbetrag zahlen. Die Sterneskala fungiert als Orientierung für Auftraggebende bei der Beauftragung der Texte und dem dafür anfallenden Preis plus Provision. Gleichzeitig ist die Sterneskala für die Einstufung der Texte und damit die Bezahlung der Plattformtäglichen entscheidend.

Die Bezahlung richtet sich zudem nach der Art der Auftragserteilung. Offene Aufträge richten sich in der Regel an alle Plattformtäglichen, die qualifiziert sind für den Schwierigkeitsgrad des Textes. Aufträge an Autor*innengruppen werden mit einem Aufschlag auf die Preisliste für offene Aufträge vergütet. Plattformtägliche können darüber hinaus direkt beauftragt werden. In diesem Fall richtet sich das Honorar nach dem individuellen Preis von Autor*innen, der im Profil hinterlegt werden kann⁷⁵. Auftraggebende können auch individuelle Wortpreise aushandeln, die mindestens 20 Prozent über der Sternevergütung liegen. Auftraggebende haben drei Tage Zeit für die Annahme von Texten, nach Ablauf der Frist werden die Texte durch die Plattform angenommen. Unmittelbar nach Textabnahme erfolgt die Gutschrift.⁷⁶ Die Plattform berechnet Auftraggebenden 35 Prozent Provision, mit der diese z.B. die Entwicklung und den Betrieb der Plattform, die Abrechnung und zeitnahe Auszahlung sowie Beiträge für die Künstlersozialkasse finanziert.⁷⁷

Auf der Plattform **Clickworker** werden einfache Mikroaufgaben, wie z.B. die Erstellung einfacher Texte oder Umfragen, angeboten. Die Plattform ordnet und bewertet die Aufgaben nach Kategorie und Schwierigkeitsgrad.

⁷⁵ Content.de (2023b), Autorenvergütung, und Content.de (2023c), Handbuch Auftraggeberaccount, 9-12.

⁷⁶ Content.de (2023a), 10 Argumente für Texter, 9.

⁷⁷ Content.de (Sigge, Arne-Christian) (2014), content.de und die Abgaben an die Künstlersozialkasse.

Plattformtägigen werden nur die Angebote angezeigt, die ihrer Qualifikationseinstufung entsprechen. Diese Einstufung basiert auf einem Qualifizierungstext, den die Plattformtägigen bei Anmeldung auf der Plattform schreiben müssen. Anhand der Qualität dieses Textes werden sie einer Sterneskala von 2-5 zugeordnet, die die Höhe der Vergütung pro Text festlegt. Aufstiege in der Sterneskala sind möglich durch gute Bewertungen erledigter Aufträge und interne Qualifizierungsmaßnahmen.⁷⁸

	Einfache, repetitive Tätigkeiten			Komplexere Tätigkeiten		
Typische Tätigkeiten	Einfache Mikro-aufgaben	Personen-beförderung	Lieferdienste	Text-erstellung	Ortsgebund Haushalts-dienstleistung	Komplexe Projekte
Status Beschäftigung (laut AGB)	Unselbst-ständig/ selbstständig	Unselbst-ständig/ selbstständig	Unselbst-ständig/ selbstständig	Selbstständig	Selbstständig/ unselbst-ständig	i.d.R. selbstständig
Entscheidung über Bezahlung	Auftrag-gebende oder Plattform	Plattform	Plattform	Auftrag-gebende und Plattform	Auftrag-gebende und Plattformtägige/ Plattform	Auftrag-gebende und Plattformtägige
Grundprinzip	Fixes Honorar pro Auftrag	Dynamisierte Preisbildung über Algorithmus, in Sub-unternehmen fixer Stundenlohn mit Zulagen	Fixe Stundensätze bei Beschäftigung, Ergänzung durch Zulagen/ Boni	Preis pro Wort und Anforderung (Sterneskala) oder Verhandlung	Verhandlung; fixe Stundensätze bei Beschäftigung	Verhandlung/ Wettbewerbe mit Auswahl/ nach Reputation oder Qualitätsmetrik (Sterne)
Beispiele	AMT Clickworker	Uber	Lieferando Wolt	Content.de textbroker	Helpling	Upwork PeoplePerHour

Tabelle 3: Überblick Vergütungsmechanismen

3. Indirekte Steuerungsmechanismen

Die indirekten algorithmisch gestützten Steuerungsmechanismen der Plattformen funktionieren als Äquivalente der traditionellen betrieblichen Arbeitsorganisation.⁷⁹ Die für die Bezahlung relevanten Mechanismen werden im Folgenden separat betrachtet, sind in der Praxis jedoch ineinander verwoben und stützen sich gegenseitig in ihrer Funktionalität. Dieses Ineinandergreifen erschwert nicht nur die Analyse der Wirkungsweisen, sondern erschwert es Plattformtägigen, gegen diskriminierende Mechanismen vorzugehen, weil sie für Plattformtägige oft intransparent bleiben.

⁷⁸ Clickworker (2005-2025b), Texter/in werden.

⁷⁹ Baiocco et al. (2022), Joint Research Centre, Labour, Education and Technology working paper, 1, 26.

a) Automatisierte Zuweisung von Aufträgen (Matching)

Plattformen verwenden algorithmisch gestützte Matching-Verfahren, um Aufträge bzw. Auftraggebende und Plattformtätige auf der Basis bestimmter Kriterien zu matchen. Dieses Matching knüpft an Erfolgsquoten, Bewertungen oder Qualifikationen der Plattformtätigen an und beeinflusst damit nicht nur Auftragschancen, sondern den Zugang zu besser oder schlechter bezahlten Aufträgen.

Auf Plattformen, die wie AMT einfache Tätigkeiten vermitteln, erfolgt die Zuweisung der Aufgaben in erster Linie nach der Anzahl erfolgreich erledigter Aufträge oder den Bewertungen von Auftraggebenden. Soweit Aufträge seitens der Auftraggebenden mit Bedingungen verknüpft sind (z. B. der Anzahl erfolgreich bearbeiteter HITs), ist dies in der den Plattformtätigen angezeigten Auftragsliste mit einem Sperrbutton (qualify) gekennzeichnet. Auch auf Beförderungs- und Lieferplattformen, wie Uber und Lieferando, werden die Aufträge automatisiert zugewiesen. Typische Kriterien sind die Bewertungen von Auftraggebenden, die Anzahl stornierter Aufträge, die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden oder die an bestimmten Arbeitstagen und zu bestimmten Zeitfenstern angenommenen Aufträge.⁸⁰ Auf Plattformen, die komplexere Tätigkeiten vermitteln, basiert die Vorauswahl u.a. auf den Bewertungen von Auftraggebenden, plattformeigenen Ratings, den im Profil angegebenen Kompetenzen und Fähigkeiten, Stundensätzen, Zeitzonen oder Verfügbarkeit.⁸¹

Auf **Upwork** werden Auftraggebenden z.B. Kurzlisten mit drei bis fünf passenden Plattformtätigen vorgeschlagen. Grundlage der automatisierten Vorauswahl sind im Wesentlichen die in der Leistungsbeschreibung angegebenen Aufgaben und dafür erforderliche Qualifikationen von Plattformtätigen⁸², aber auch weitere, oft intransparente Kriterien der Plattform.⁸³ Zudem können Auftraggebende automatisch erstellte Suchlisten nutzen und damit die Plattformtätigen aussortieren, die unter einem von ihnen gewählten Schwellenwert des Job Success Score liegen. Sie können sich aber auch nur die Kandidat*innen anzeigen lassen, die von der Plattform als „Rising Talents“ oder „top rated“ markiert wurden.⁸⁴

b) Plattformeigene Aufstiegsmechanismen

Plattformen bieten Aufstiegsmöglichkeiten, die Plattformtätigen den Zugang zu besser bezahlten Aufträgen ermöglichen. Beispiele im Feld der einfachen Plattformarbeit sind Masterturker bei Amazon Mechanical Turk, bei Clickworker Plattformtätige mit einem hohen Score und bei Uber die Zulassung zum Programm Uber Comfort für erfahrene Fahrer*innen mit ausgezeichneter Bewertung.⁸⁵ Ähnliche Aufstiegsstufen gibt es bei komplexer Plattformarbeit, bei Content.de beispielsweise zertifizierte Autor*innen und VIPs, auf Upwork top-bewertete, aufsteigende Talente und geprüfte Expert*innen.

⁸⁰ ILO (2021), World Employment and Social Outlook 2021, 94.

⁸¹ Ebd., 93 f.

⁸² Martindale/Lehdonvirta (2023), Socio-Economic Review, 1945, 1950.

⁸³ ILO, World Employment and Social Outlook 2021, 94.

⁸⁴ Martindale/Lehdonvirta (2023), Socio-Economic Review, 1945, 1951.

⁸⁵ Uber Technologies Inc. (2025c), Uber Comfort.

Die Kriterien und Verfahren dieser Aufstiegsmechanismen variieren.

Auf **AMT** ist für den Zugang zu besser bezahlten Aufträgen die Gesamtzahl der bearbeiteten Aufträge sowie die Erfolgsrate entscheidend. Beide Werte sind Bestandteil des Profils. Die Erfolgsrate wird aus der Zahl der erfolgreich abgeschlossenen und von Auftraggebenden angenommenen Aufträge im Verhältnis zur Zahl der abgebrochenen Auftragsbearbeitungen und nicht abgenommenen Arbeitsergebnisse, z.B. 95 Prozent, berechnet. Viele Aufträge knüpfen an diese Zahlenwerte an (z.B. mindestens 500 Aufgaben erledigt, mindestens 95 Prozent Erfolgsrate).

Die Plattform kann darüber hinaus eine sogenannte Master-Qualifikation verleihen. Diese wird auf Initiative der Plattform solchen Plattformtägigen zugesprochen, die „über hervorragende Erfahrungen mit Tausenden von Aufgaben“⁸⁶ verfügen. Die Master-Qualifikation der Plattform kommt in erster Linie der Plattform zugute, die statt 20 Prozent Provision 25 Prozent Provision von Auftraggebenden verlangt, erhöht aber auch die Sichtbarkeit der Plattformtägigen.

Clickworker bietet neben dem obligatorischen Eingangstest, der Grundqualifikationen prüft, erfolgreichen Plattformtägigen in Intervallen Tests an, welche den Nachweis der Eignung für höherwertige Aufgaben erbringen sollen. Der Qualifizierungstest als Autor*in für deutsche Texte besteht z.B. aus zwei Lückentexten, die vervollständigt werden müssen, einem Multiple Choice Test (Rechtschreibung und Zeichensetzung) und der Erstellung eines eigenen Textes nach bestimmten Vorgaben. Das Ergebnis eines Tests wird in einer Prozentzahl (100 Prozent sind das Maximum) angezeigt. Bestandene Tests eröffnen den Zugang zu besser bezahlten Aufgabenzuschnitten und einer größeren Zahl an Auftragsangeboten.⁸⁷

Content.de zahlt bei Einstufung als VIP-Autor*in einen 10 Prozent-Bonus als Weihnachtsgeld, bei Einstufung als zertifizierte/r Autor*in ein 5 Prozent-Bonus als Weihnachtsgeld⁸⁸. Diese Aufstiege hängen von Reputationen sowie einer plattforminternen Prüfung ab.

Auf der Plattform **Upwork** gelten Sonderkonditionen für diejenigen Plattformbeschäftigte, die als erstklassig bewertet werden. Bedingungen sind eine Auftragserfolgsrate von mindestens 90 Prozent, ein vollständiges Profil und mindestens 90 Tage Mitgliedschaft auf der Plattform.⁸⁹ Weiterhin gibt es die Möglichkeit der Erhöhung der Sichtbarkeit für potenzielle Auftraggebende mit der Kennzeichnung als aufsteigendes Talent im Profil.⁹⁰ Die Einstufung als vetted Expert (geprüfter Expert*innenstatus) für ausgewählte Kategorien wie z.B. Web- und Softwareentwicklung, Design und Kreativität, Vertrieb und Marketing, führt nach Angaben der Plattform zum 3,5-fachen Stundenentgelt (als Vergleichsbasis dienen hier die nicht ausgezeichneten Plattformtägigen) und zu einer Wiederbeauftragungsrate von 106 Prozent⁹¹. Nur etwa ein Prozent der auf Upwork tätigen

⁸⁶ AMT (2017), AMT Developer Guide 2017, 48.

⁸⁷ Vgl. Schneider-Doerr (2021), Crowd Work und Plattformökonomie Eine arbeitsrechtliche Fallstudie, 194f.

⁸⁸ Content.de (2023d), Online Geld verdienen als Autoren und freie Texter.

⁸⁹ Upwork (2015-2025c), Build your profile, Top Rated.

⁹⁰ Upwork (2015-2025b), Build your profile, Rising talent.

⁹¹ Upwork (2005-2025a), Build your profile, Expert-Vetted Talent.

Plattformtägigen wird auf diese Weise ausgezeichnet⁹². Der Expert*innenstatus wird auf der Basis eines Interviews verliehen, in dem Fähigkeiten und Kompetenzen (Hard Skills und Soft Skills) getestet werden. Eingeladen wird für ein solches Interview auf Initiative der Plattform.⁹³

c) Reputationssysteme

Die Nutzung von Plattformen setzt Vertrauen in die Leistungen der Plattformtägigen voraus. Plattformen versuchen dieses Vertrauen durch öffentlich einsehbare Bewertungen, sog. Reputationen, der Plattformtägigen herzustellen. Je mehr positive Bewertungen Plattformtägige haben, desto eher sind die Auftraggebenden geneigt, hohe Entgelte zu zahlen.⁹⁴ Gleichzeitig handelt es sich bei diesen Bewertungen um eine Auslagerung der Leistungskontrolle durch die Plattformen an Auftraggebende, bei der die Bewertungen von Auftraggebenden durch die Plattform ohne Prüfung übernommen werden.⁹⁵ Die Bewertungen sind meist ein prominenter Bestandteil des Profils und damit für Auftraggebende sichtbar⁹⁶. Zudem fließen die Bewertungen in Matching-Verfahren und Aufstiegsmechanismen ein, die Plattformtägigen Zugang zu mehr und besser bezahlten Aufträgen eröffnen.⁹⁷

Gerold belegt auf der Grundlage qualitativer Befragungen für *Helping*, dass Reinigungskräfte in besonderem Maße von guten Bewertungen abhängig sind. Hier könnte sich bereits eine schlechte Bewertung auf die Möglichkeit auswirken, künftig weitere und besser bezahlte Aufträge zu erhalten. Hinzu komme, dass Plattformtägige nicht direkt auf schlechte Bewertungen reagieren können.⁹⁸ Auf einigen Plattformen können schlechte Ratings sogar zur Deaktivierung des Nutzer*innenkontos führen⁹⁹.

Die Reputationen der Plattformen sind oft als Metrik gestaltet. Die Arbeitsleistung der Plattformtägigen wird durch die Auftraggebenden dabei als quantitativ messbarer Wert angegeben. Diese quantitativen Werte sind nur selten durch qualitative Bewertungsmöglichkeiten, das heißt Textfelder, ergänzt, die Begründungen oder Erklärungen für die Bewertung erlauben¹⁰⁰.

Auf **content.de** können Auftraggebende die Erledigung von Aufträgen z.B. auf einer Skala von 1 bis 5 bewerten: Erwartungen nicht erfüllt, Erwartungen zum Teil erfüllt, Erwartungen erfüllt, Erwartungen übertroffen, Erwartungen bei weitem übertroffen. Auf Upwork wird auf einer Skala von 1 bis 10 erfragt, wie wahrscheinlich es z.B. ist, dass der oder die Auftraggebende den oder

⁹² Ebd.

⁹³ Ebd.

⁹⁴ Herrmann et al. (2023), Technological Forecasting and Social Change, 9.

⁹⁵ Risak/Gogola (2018), juridikum, 435, 438.

⁹⁶ Vgl. zu Bedeutung von Sichtbarkeit und Sichtbarkeitsregimes von Plattformen Mateescu/Ticona (2020), in: Das Acevedo (Hrsg.): "Beyond the Algorithm, Qualitative Insights for Gig Work Regulation", 57, 64.

⁹⁷ Vgl. Gerold et al. (2022), Hans-Böckler-Stiftung Working Paper 259, 1, 23; Rosenblat et al. (2017), Policy & Internet, 256, 262.

⁹⁸ Gerold et al. (2022): Hans-Böckler-Stiftung Working Paper 259, 1, 29.

⁹⁹ siehe Gogola (2018): Arbeiten ohne Schutz?, 86, zu Uber: Dies gilt auch für eine von Uber bestimmte Rate von Stornierungen bereits angenommener Aufträge.

¹⁰⁰ Levy/Baracas (2017), Berkeley Technology Law Journal, 1183, 1220.

die Plattformarbeiter*in weiterempfiehlt. Auf einer zweiten Skala von 1 bis 5 können Auftraggebende Verfügbarkeit, Kommunikationsqualität, Einhaltung von Zeitplänen, kooperatives Verhalten, Arbeitsqualität und Fähigkeiten der Plattformtätigen bewerten. Letzteres ist auch auf dem Profil der Plattformtätigen einsehbar, allerdings erst dann, wenn diese selbst eine Bewertung für den oder die Auftraggebenden geben.

Share your experience! Your honest feedback provides helpful information to both the freelancer and the Upwork community.

 Private Feedback
This feedback will be kept anonymous and never shared directly with the freelancer. [Learn more](#)

Reason for ending contract:
Please select... 

How likely are you to recommend this freelancer to a friend or a colleague?
Not at all likely 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Extremely likely

 Public Feedback
This feedback will be shared on your freelancer's profile only after they've left feedback for you. [Learn more](#)

Feedback to Freelancer
    Availability
     Communication
     Adherence to Schedule
     Cooperation
     Quality of Work
     Skills
Total Score: **0.00**

(Bild aus Torgersen 2025, Rezension: Als Freelancer auf Upwork arbeiten)

d) Profilgestaltung

Die Konstruktion von Plattformprofilen bzw. die in den Profilen anzugebenden und ggf. sichtbaren Informationen der Plattformtätigen variieren.

Auf AMT gibt es beispielsweise kein plattformöffentliches Profil. Turker*innen müssen bei der Registrierung auf der Plattform lediglich das Land des Wohnsitzes, den vollständigen Namen und die Adresse angeben. Auftraggebenden wird bei Auftragerteilung eine Liste von zusätzlichen Premium-Qualifikationen von Turker*innen angeboten, etwa Alterskohorte, Bildungsgrad, Geschlecht¹⁰¹. Dabei werden Turker*innen animiert, möglichst viele solcher Informationen freiwillig preiszugeben, um Chancen auf Aufträge zu erhöhen. Diese Informationen erhöhen die Provision der Plattform, nicht aber direkt das Entgelt der Turker*innen. Den Auftraggebenden werden ansonsten nur die alphanumerische Account-ID und die erfüllten und von ihnen festgelegten Erfordernisse angezeigt.

Auf Upwork sind demgegenüber die Stundensätze, ein Foto der Plattformtätigen, Angaben zu Qualifikationen in verschiedenen Arbeitsbereichen, die Reputation in Ziffernangaben plus erworbene Auszeichnungen, die Erfolgsrate in Prozent, und die Zahl der erfolgreich absolvierten Aufgaben auf Upwork sowie das erzielte Gesamteinkommen und die Gesamtarbeitsstunden auf der Plattform Bestandteile des Profils. Diese Angaben vermitteln für die Auftraggebenden relevante Informationen zur Höhe des gewünschten Entgeltes, zur Erfahrung und dem Erfolg auf der Plattform, sind aber auch diskriminierungsanfällig.

¹⁰¹ Amazon Mechanical Turk (2017), Tutorial: Understanding Requirements and Qualifications.

II. Entgeltunterschiede und deren Ursachen

Es gibt inzwischen eine Reihe empirischer Studien, die auf der Grundlage von Daten zur Bezahlung von Frauen und Männern auf Plattformen einen Pay Gap, Wage Gap oder Ask Gap nachweisen.

Die wenigsten Studien stellen einen direkten Vergleich zu Entgeltunterschieden auf dem traditionellen Arbeitsmarkt her. Ausnahmen sind zwei Studien für Plattformen in der VR China. Nach einer 2021 durchgeführten Untersuchung¹⁰² fallen die dort gefundenen Entgeltdifferenzen zwischen Frauen und Männer im Vergleich zum traditionellen Arbeitsmarkt tatsächlich geringer aus. Allerdings erzielen Frauen auch auf den in der Studie untersuchten Plattformen nur 85 Prozent des Einkommens von Männern.¹⁰³ In einer anderen Untersuchung zu Plattformen in der VR China werden zudem höhere Entgeltdifferenzen von 21,7 Prozent ermittelt. Die Studie zeigt sogar, dass diese im Laufe der Zeit zugenommen haben. Dies gilt vor allem für verheiratete und ältere Frauen.¹⁰⁴

Die meisten Studien ermitteln lediglich die Entgeltdifferenzen für Plattformen. Die überwiegende Anzahl belegt dabei erhebliche Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern. Die Mehrzahl der Studien geht zudem auf mögliche Ursachen der Entgeltdifferenzen ein.

1. Empirische Studien zum Gender Pay Gap auf Plattformen

Die Studien zu Entgeltdifferenzen befassen sich sowohl mit online basierter einfacher als auch komplexerer Plattformarbeit. Studien zur ortsgebundenen Plattformarbeit, das heißt zu digitalen Arbeitsplattformen, die persönlich vor Ort zu verrichtende Arbeiten vermitteln, sind demgegenüber selten. Die bislang einzige Studie bezieht sich auf Entgeltdifferenzen bei der Vermittlung von Fahrdienstleistungen bei Uber in den USA.

Der in den Studien ermittelte Pay Gap, Wage Gap oder Ask Gap bezieht sich ebenso wie der Gender Pay Gap¹⁰⁵ überwiegend auf die durchschnittlichen Stundenlöhne von Frauen und Männern. Diese Stundenlöhne werden allerdings nicht über die Bruttoeinkommen der Plattformtägigen berechnet. Vielmehr wird der Stundenlohn in einigen Studien über das auf der Plattform erzielte Gesamteinkommen im Verhältnis zu geleisteten Stunden bestimmt.¹⁰⁶ In anderen Studien werden die in den

¹⁰² Dong et al. (2024), China Finance and Economic Review , 3, 7 (11.110 Datensätze, 41 Prozent Frauen, 49 Prozent Männer).

¹⁰³ Ebd., 3, 20.

¹⁰⁴ Han et. al. (2024), Humanities and social sciences communications 12, 1, 9. Die Studie basiert auf repräsentativen Daten des China Labour-force Dynamics Survey (CLDS) für die Jahre 2014, 2016 und 2018, (Ebd., 2). Damit ist ein Längsschnitt mit vergleichbarer Erhebungssystematik möglich.

¹⁰⁵ Der Gender Pay Gap wird über die Bruttostundenlöhne von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männer berechnet.

¹⁰⁶ In der Studie von Litman et al. (2020) für AMT wird auf die von den Auftraggebenden ausgewiesene Bearbeitungszeit abgestellt. Bei Cook et al. (2018) für Uber wird die Arbeitszeit über die Verfügbarkeit laut App erfasst.

Profilen ausgewiesenen Stundensätze bzw. die für Aufträge geforderten Honorare und deren Zeitaufwand zu Grunde gelegt. Das Geschlecht der Plattformtägigen ergibt sich entweder aus den Profilen oder wird über andere Anhaltspunkte, z.B. Vornamen, abgeleitet.¹⁰⁷

Die Daten, die den Studien zu Grunde liegen, beruhen überwiegend auf Befragungen von Plattformtägigen oder Angaben, die über die Profile der Plattformtägigen gewonnen wurden. Von den Plattformen selbst gesammelte Daten werden nur in der Studie von *Cook et al.* einbezogen. Diese Studie ist zwar kritisch zu sehen, weil hier selektiv vermeintlich rationale Entscheidungen von Frauen modelliert werden.¹⁰⁸ Gleichzeitig zeigen die Auswertungen, dass die von den Plattformen selbst gesammelten Daten sehr differenzierte Analysen zur Bezahlung auf Plattformen ermöglichen.

Zu beachten ist zudem, dass insbesondere die Studien zu komplexerer Plattformarbeit auf Angaben zu geforderten Stundensätzen oder Honoraren beruhen und nicht auf Daten zum letztlich gezahlten Entgelt. Diese Angaben, die über Stundensätze in Profilen oder Befragungen ermittelt wurden, werden hier als Entgelterwartungen bezeichnet.

a) Einfache Plattformarbeit

(1) AMT

Die überwiegende Zahl der Studien zu einfacher Plattformarbeit befasst sich mit der seit 2005 aktiven Plattform Amazon Mechanical Turk (AMT). Die Befunde weisen signifikante Unterschiede der tatsächlich erzielten Entgelte von Frauen und Männern nach. So kommen *Adams/Berg* (2017/2021) in einer der ersten Studien zu Entgeltdifferenzen zwischen Männern und Frauen auf AMT für ihre Untersuchungsgruppe (564 in den USA lebende Plattformtägige¹⁰⁹) auf einen Pay Gap von durchschnittlich 18 Prozent.¹¹⁰ Die Unterschiede sind bei geringen Einkommen besonders ausgeprägt. Im untersten Einkommenszehntel errechnen die Autorinnen 24 Prozent und im oberen Zehntel 11 Prozent¹¹¹. *Litman et al.* stellen in ihrer 2020 veröffentlichten Studie einen Pay Gap von 10,5 Prozent fest (20.000 Plattformtägige mit insgesamt 5 Millionen HITs)¹¹². *Adams-Prassl* (2021) kommt für AMT auf einen Unterschied von 20 Prozent¹¹³ (1.619.463 Aufträge, ausgeführt von 1.805 Plattformtägigen)¹¹⁴. Auch die von *Hara et. al.* durchgeführte Studie (2019; 1.113 Plattformtägige) weist für in den USA lebende Plattformarbeiter*innen einen Unterschied von 24 Prozent im Median des Stundenentgeltes aus (Männer: 3,68 USD, Frauen: 2,79 USD).

¹⁰⁷ *Dubey et al.* (2017), Association for Computing Machinery, Special Interest Group on Management Information Systems, Conference on Computers and People Research, 13, 15.

¹⁰⁸ Siehe B. II.

¹⁰⁹ *Adams/Berg* (2021) in: *Kuptsch/Charest* (Hrsg.), *The future of diversity*, 95, 101.

¹¹⁰ *Ebd.*, 95, 117.

¹¹¹ *Ebd.*, 95, 96.

¹¹² *Litman et al.* (2020), *Public Library of Science ONE*, 1, 12.

¹¹³ *Adams-Prassl* (2021), *The Gender Wage Gap in an Online Labour Market: The Cost of Interruptions*, 1.

¹¹⁴ *Ebd.*, 5.

Für Plattformtätige aus Indien konnte demgegenüber keine signifikante Differenz festgestellt werden¹¹⁵.

Etwas anders angelegt ist die 2021 veröffentlichte Studie von *Manzi et al.* Die Autor*innen befragten 11.308 auf AMT arbeitende Plattformtätige mit insgesamt 6,83 Millionen HITs.¹¹⁶ Sie fragten konkret, wie hoch die Bezahlung einer Aufgabe mindestens ausfallen sollte. Auf der Grundlage der Antworten kamen die Autor*innen zu dem Ergebnis, dass Frauen im Vergleich zu Männern eine um fast acht Prozent geringere Bezahlung ansetzen.¹¹⁷

(2) Microtask-Plattform Deutschland

Die 2020 veröffentlichte Studie von *Abendroth* ist eine der wenigen Studien zu einer in Deutschland agierenden Microtask-Plattform.¹¹⁸ Die Auswertung der Onlinebefragung von 597 Plattformtätigen, die nach Geschlecht und Familienstand (mit/ohne Kind) differenziert, ergab hinsichtlich der Stundenentgelte keine signifikanten geschlechterbezogenen Unterschiede. Auch das Alter und die auf der Plattform erworbene Erfahrung scheinen danach nicht relevant zu sein.¹¹⁹

(3) Uber

Die bislang einzige und vielfach zitierte Studie zu Entgeltunterschieden für ortbezogene Fahrdienstleistungen von *Cook et al.* untersucht Vergütungsdifferenzen von über einer Million Uber-Fahrer*innen in den USA. Die Autor*innen kommen zu dem Ergebnis, dass Frauen 7 Prozent weniger verdienen als Männer.¹²⁰

Die Studie ist deshalb besonders, weil die Autor*innen zum Zeitpunkt der Studie selbst bei Uber angestellt waren¹²¹ und direkt Zugang zu den über die Plattform gesammelten Daten hatten. Da die Fahrpreise und damit die Entgelte und Entgeltdifferenzen der Uber-Fahrer*innen regional erheblich variieren, ergänzten die Autor*innen die erhobenen Daten mit Informationen zu den in den USA untersuchten Städten (Strecken, Tageszeiten und Wochentage, Erfahrung auf der Plattform, Durchschnittsgeschwindigkeit, Ablehnung von Fahrten).

Die Autor*innen berücksichtigten in ihrer Auswertung spezifische leistungsbezogene Anreize. Dazu zählen bei Uber insbesondere Quests (zusätzliche Zahlbeträge ab einer bestimmten Anzahl von Fahrten in einem festgelegten Zeitraum) und Boosts (höheres Entgelt für jede Fahrt während der Hauptverkehrszeiten in festgelegten innerstädtischen Zonen). Für das Teilgebiet Chicago etwa beträgt das Entgeltgefälle zwischen Männern und Frauen ohne Berücksichtigung der Quests 4,3 Prozent, mit Berücksichtigung 3,6 Prozent. Frauen scheinen danach bei Quests – zumindest in Chicago – besser als Männer abzuschneiden. Die Zahl der

¹¹⁵ *Hara et al. (2019)*, Conference on Human Factors in Computing Systems, Extended Abstracts, 1, 4.

¹¹⁶ *Manzi et al. (2021)*, Psychological Science Archiv , 1, 3.

¹¹⁷ Ebd., 1, 4.

¹¹⁸ *Abendroth (2020)*, Gender and Research, 59, 68.

¹¹⁹ Ebd. 59, 76.

¹²⁰ *Cook et al. (2018)*, The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers , 1, 2.

¹²¹ Cody Cook arbeitete zwei Jahre als Datenanalyst bei Uber, John A. List ist seit 2005 Professor an der Universität Chicago und war zum Zeitpunkt der Durchführung der Studie Chefökonom bei Uber, Jonathan V. Hall leitet den Arbeitsbereich Politik und Wirtschaft bei Uber, dieser Arbeitsbereich erstellt u.a. Expertisen für die Rechtsabteilung von Uber aus ökonomischer Sicht.

Männer und Frauen, die diese Zusatzzahlungen erhalten, unterscheidet sich nicht. Bei den Boosts erzielten demgegenüber Männer tendenziell eine höhere Vergütung pro Fahrt.¹²²

b) Komplexere Plattformarbeit

Die Studien zu komplexerer Plattformarbeit betreffen Plattformen, die entweder branchenspezifische oder branchenübergreifende Dienstleistungen unterschiedlicher Komplexität anbieten. Auf Upwork werden z.B. Softwareentwicklungen, Buchhaltungsarbeiten und Übersetzungen vermittelt. Im Gegensatz zu den Studien, die sich mit Microtask-Plattformen befassen, werden in der Mehrzahl der Studien Entgeltvorstellungen bzw. -erwartungen und nur vereinzelt Unterschiede in der tatsächlichen Bezahlung untersucht. Die Studien kommen auch hier zu unterschiedlichen Ergebnissen.

(1) Freelancer.com, Hired.com

Liang u. a. (2018) untersuchen Plattformtätige auf Freelancer.com. Ihr Untersuchungsausschnitt setzt sich zusammen aus IT-Entwicklungen, Softwareentwicklungen und Webseitengestaltung. Nach ihren Ergebnissen erzielen Frauen im Durchschnitt 81,4 Prozent (Differenz 18,6 Prozent) des Stundensatzes der männlichen Plattformarbeiter.¹²³ *Roussille* (2020) untersuchte Unterschiede in den Entgeltvorstellungen auf Hired.com, einer Rekrutierungsplattform für Hochqualifizierte, die z.B. Aufträge für Datenanalysen, Produktmanagement oder Softwareentwicklung vermittelt. Die Untersuchung basiert auf Daten von 110.000 Plattformtätigen mit insgesamt 460.000 Entgeltangeboten.¹²⁴ Der Anteil der weiblichen Plattformtätigen liegt bei 20,8 Prozent¹²⁵. Die Autorin kommt zu dem Ergebnis, dass die Angebote von Frauen im Vergleich zu Männern um knapp drei Prozent niedriger ausfallen¹²⁶.

(2) Upwork

Foong et al. (2018) vergleichen auf der Basis der öffentlich zugänglichen Profile auf Upwork die dort geforderten Stundensätze von 48.019 Plattformtätigen¹²⁷. Der durchschnittliche Stundensatz von Frauen lag danach bei 76,8 Prozent des durchschnittlichen Stundensatzes von Männern (Differenz 23,2 Prozent)¹²⁸. Die Autor*innen weisen zudem darauf hin, dass Frauen auf Upwork – ebenso wie auf dem regulären Arbeitsmarkt – häufig Dienstleistungen in Kategorien anbieten, in denen der Median der Stundensätze am niedrigsten ausfällt. So sind Frauen beispielsweise in Bereichen wie Sekretariat und administrativer Unterstützung (94 Prozent), Kund*innenservice (64,1 Prozent), Buchhaltung und Wirtschaftsprüfung (61,5 Prozent) oder Übersetzungen (61 Prozent) überrepräsentiert¹²⁹. In einer Anschlussstudie zu Upwork, die sich vertieft mit

¹²² *Cook et al.* (2018), The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers, 1, 52.

¹²³ *Liang et al.* (2018), Gender Wage Gap in Online Gig Economy and Gender Differences in Job Preferences, 2.

¹²⁴ *Roussille* (2020), The Central Role of the Ask Gap in Gender Pay Inequality, 3.

¹²⁵ Ebd., 10.

¹²⁶ Ebd., 42.

¹²⁷ *Foong et al.* (2018), Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction, 53:6.

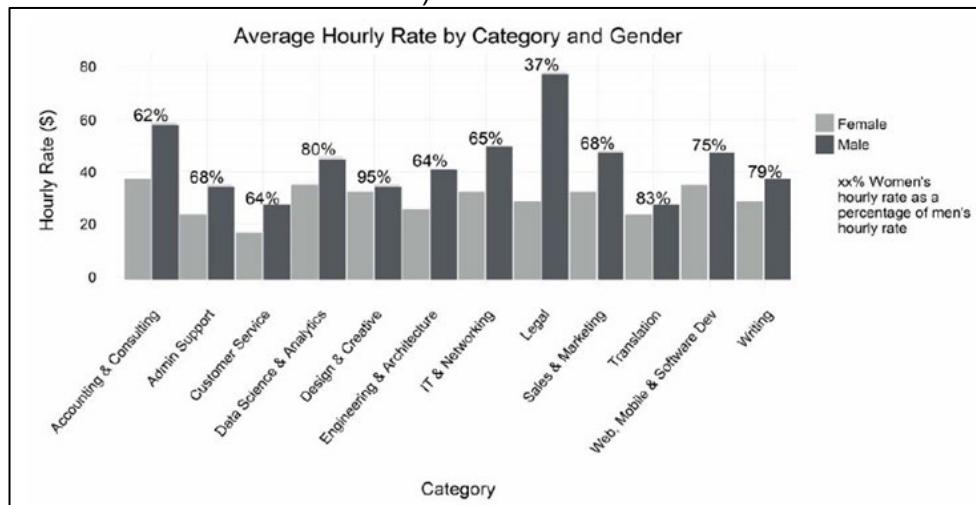
¹²⁸ Ebd., 53:9.

¹²⁹ Ebd., 53:11.

Preisbildungsstrategien befasst, ermittelten *Foong/Gerber* (2021) darüber hinaus aber auch Unterschiede innerhalb der Kategorien. Im Rahmen einer Befragung von 392 Teilnehmenden für den Bereich der Texterstellung (60 Prozent Frauen, 38 Prozent Männer, 1,2 Prozent Divers) stellten sie eine Differenz der geforderten Stundensätze im Median von 16,7 Prozent fest¹³⁰.

(3) Global agierende Plattform

Barzilay/Ben-David (2017) kommen zu ähnlichen Ergebnissen für eine anonym bleibende global agierende Plattform. Die Autor*innen ermitteln auf der Basis von 4.669 Profilen, dass Frauen um durchschnittlich 37 Prozent geringere Stundensätze fordern.¹³¹ Die Studie zeigt zudem, dass sich die Tätigkeiten, die Frauen und Männer übernehmen, stark unterscheiden. Während Frauen und Männer bei Dienstleistungen in Rechnungswesen und Beratung annähernd gleich vertreten sind, ist das Verhältnis von Männern und Frauen z.B. bei Datenanalysen drei zu eins. Damit gehen erhebliche Unterschiede der geforderten Stundensätze einher. Die nachfolgend abgebildete Grafik weist den durchschnittlichen Stundensatz weiblicher Plattformarbeiterinnen in Prozent des Stundensatzes männlicher Plattformarbeiter aus. Dabei wird beispielsweise deutlich, dass die Unterschiede zwischen den in den Profilen angegebenen Stundensätzen im Bereich Design schwach ausgeprägt (Frauen setzen 95 Prozent des Stundensatzes von Männern an), im Bereich der Rechtsberatung demgegenüber sehr stark ausgeprägt sind (Frauen setzen 37 Prozent des Stundensatzes von Männern an).¹³²



(Grafik aus *Barzilay/Ben-David* (2017), Seton Hall Law Review, 393, 409)

(4) Weltweit agierende Marktplatz-Plattform

Ein Forschungsteam der Weltbank hat 2023 die von Plattformtägigen in ihren Profilen angegebenen Stundensätze auf einer weltweit erreichbaren Marktplatzplattform¹³³ untersucht. Der Anteil der Personen, die über die Profilangaben als Frauen identifiziert wurden, lag bei 39,5 Prozent¹³⁴. Die Auswertung der Stundensätze aus den Profilen ergab, dass Frauen um

¹³⁰ *Foong/Gerber* (2021), Conference on Human Factors in Computing Systems, 1, 7.

¹³¹ *Barzilay/Ben-David* (2017), Seton Hall Law Review, 393, 398.

¹³² *Barzilay/Ben-David* (2017), Seton Hall Law Review, 393, 409.

¹³³ Insgesamt konnten die Profile Menschen aus über 150 Ländern zugeordnet werden.

¹³⁴ *Singhal et al.* (2024), Short Note Series Number Six, 1, 9.

zehn Prozent niedrigere Stundensätze angeben als Männer.¹³⁵ Die Unterschiede sind in Europa und den USA besonders ausgeprägt. Die Differenz zwischen Frauen und Männern war zudem in hochbezahlten Tätigkeitsarten (Informationstechnologie und Künstliche Intelligenz) besonders hoch (16,6 Prozent im Median).¹³⁶ Bei niedrig bezahlten administrativen Unterstützungstätigkeiten wurde demgegenüber kein signifikanter Unterschied in den Stundensätzen von Männern und Frauen festgestellt. Eine Ausnahme bildet die Tätigkeitskategorie Design, in der Frauen höhere Stundensätze als Männer verlangten.¹³⁷ Das Forschungsteam untersuchte zudem die Unterschiede in den Stundensätzen nach Leistungsklassen (Level) der Plattform von null bis vier (0 = niedrigste Klasse, 4 = höchste Klasse). Die Zuordnung zu einer Leistungsklasse resultiert aus der Auftragsabschlussrate, der Erfolgsquote und dem in der jüngeren Vergangenheit erzielten Entgelt. Die Auswertung zeigte für den niedrigsten Level 0 keinen Unterschied; in den Leveln 1-3 gaben Frauen jedoch 16,7 Prozent und in Level vier sogar 31,4 Prozent im Median geringere Stundensätze an als Männer¹³⁸.

(5) PeoplePerHour

Auch die 2019 veröffentlichte Studie von *Gomez-Herrera/Mueller-Langer* für die Plattform PeoplePerHour (Marktplatz-Plattform für Texterstellung, Design, Digital Marketing, Social Media) befasst sich mit geforderten Entgelten. Anders als die oben genannten Studien basiert die Untersuchung allerdings nicht auf den in den Profilen geforderten Stundensätzen, sondern auf 2,5 Millionen Kostenvoranschlägen für 257.111 digital angebotene Aufgaben.¹³⁹ Die Auswertung ergab, dass Frauen um vier Prozent niedrigere Personalkosten (wage bill proposal) veranschlagen¹⁴⁰. *Gomez-Herrera/Mueller-Langer* nehmen an, dass sich Frauen damit höhere Chancen auf einen Vertragsabschluss ausrechnen¹⁴¹.

(6) Populäre Marktplatz-Plattform

Die 2017 veröffentlichte Untersuchung von *Dubey et al.* ist eine der wenigen Studien, die sich mit Unterschieden tatsächlich gezahlter Honorare auf Marktplatz-Plattformen befasst. Die Auswertung für die anonym bleibende populäre Marktplatz-Plattform umfasst Daten von 37.599 Plattformtägigen. Der Anteil von Frauen ist mit 19 Prozent insgesamt niedrig, unterscheidet sich allerdings auch nach Ländern. Die Autor*innen ermitteln Entgeldifferenzen zum Nachteil von Frauen zwischen elf und 38 Prozent (Indien: 16 Prozent, USA: 11 Prozent, Pakistan: 22 Prozent, Bangladesch 38 Prozent und Ukraine 21 Prozent).¹⁴²

¹³⁵ Ebd., 1, 3.

¹³⁶ Ebd., 1, 12.

¹³⁷ Ebd., 1, 13.

¹³⁸ Ebd., 1, 14.

¹³⁹ *Gomez-Herrera/Mueller-Langer* (2019), Is There a Gender Wage Gap in Online Labour Markets? Evidence from Over 250.000 Projects and 2,5 Million Wage Bill Proposals, 6.

¹⁴⁰ Ebd., 4.

¹⁴¹ Ebd., 3.

¹⁴² *Dubey et al.* (2017), Association for Computing Machinery, Special Interest Group on Management Information Systems, Conference on Computers and People Research, 13, 16.

(7) Marktplatz-Plattform Deutschland

Abendroth (2020) untersucht ebenfalls Zahlungsdifferenzen für eine deutsche Marktplatzplattform. Sie differenziert in der bereits für den Bereich der Microtask-Plattformen erwähnten Untersuchung für eine anonym bleibende Marktplatz-Plattform nach Familienstand und Geschlecht. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass Väter im Vergleich zu Frauen, aber auch im Vergleich zu kinderlosen Männern, erheblich höhere Stundensätze realisieren können. Nach ihren Berechnungen fällt das tatsächlich erzielte Stundenentgelt von Müttern im Durchschnitt 35 Prozent geringer, das von kinderlosen Frauen 40 Prozent und das von kinderlosen Männern 34 Prozent geringer aus als das Stundenentgelt von Männern mit Kindern.¹⁴³

Quelle	Art der Digitalen Arbeitsplattform	Entgeltdifferenz
<i>Abendroth</i> (2020), The Gender Pay Gap in the Platform Economy: Comparing the Importance of Market and Organisational Dynamics on Two German Crowdworking Platforms	Anonym bleibende Microtask-Plattform	Keine signifikante Zahlungsdifferenz
	Anonym bleibende Marktplatz-Plattform	Mütter verdienen im Durchschnitt 35 Prozent weniger, kinderlose Frauen 40 Prozent weniger und kinderlose Männer 34 Prozent weniger als Väter. (Zahlungsdifferenzen)
<i>Adams-Prassl</i> (2021), The Gender Wage Gap in an Online Labour Market: The Cost of Interruptions	Amazon Mechanical Turk (Microtask)	20 Prozent (Zahlungsdifferenz)
<i>Adams-Prassl/Berg</i> (2017), When Home Affects Pay: An Analysis of the Gender Pay Gap Among Crowdworkers	Amazon Mechanical Turk (Microtask)	18 Prozent (Zahlungsdifferenz)
<i>Barzilay/Ben-David</i> (2017), Platform Inequality: Gender in the Gig-Economy	Anonym bleibende Marktplatz-Plattform	37 Prozent (Entgeltforderungen in Profilen)
<i>Cook et al.</i> (2020), The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers	Uber (ortsgebundene Fahrdienstleistungen)	7 Prozent (Zahlungsdifferenz)
<i>Dong et al.</i> (2024), Gender Pay Gap in the Gig Economy	Breites Spektrum von Plattformen in der VR China	15 Prozent (Zahlungsdifferenz)
<i>Dubey et al.</i> (2017), Analyzing gender pay gap in freelancing marketplace	Anonyme populäre Marktplatz-Plattform	Größte Ausprägung in Bangladesh 38 Prozent, geringste Ausprägung 11 Prozent USA (Zahlungsdifferenz)
<i>Foong et al.</i> (2018), Women (Still) Ask for Less: Gender Differences in Hourly Rate in an Online Labor Marketplace	Marktplatz-Plattform Upwork	23,2 Prozent (Stundensätze im Profil)
<i>Foong/Gerber</i> (2021), Understanding Gender Differences in Pricing Strategies in Online Labor Marketplaces	Marktplatz-Plattform Upwork nur Texterstellung	16,7 Prozent (Stundensätze im Profil im Median)
<i>Gomez-Herrera/Mueller-Langer</i> (2024): Does information disclosure affect the gender gap in bidding behavior? Empirical evidence from a natural experiment on a large online labor platform	PeoplePerHour (Marktplatz-Plattform)	Unbereinigt 16,8 Prozent Entgeltunterschied, nach Bereinigung 1,5 Prozent (Lohnkostenvoranschläge)
<i>Gomez-Herrera/Mueller-Langer</i> (2019), Is There a Gender Wage Gap in Online Labour Markets? Evidence from Over 250,000 Projects and 2.5 Million Wage Bill Proposals	PeoplePerHour (Marktplatz-Plattform)	4 Prozent (Stundensätze in Projektbewerbungen)

¹⁴³ *Abendroth* (2020), Gender and Research, 59, 72.

<i>Han et al. (2024), The widening gender wage gap in the gig economy in China: the impact of digitalization</i>	Breites Spektrum von Plattformen in der VR China	21,70 Prozent (Zahlungsdifferenz) und 7 Prozent in der Steigerungsrate Entgelt
<i>Hara et al. (2019), Worker Demographics and Earnings on Amazon Mechanical Turk: An Exploratory Analysis</i>	Amazon Mechanical Turk (Microtask)	24 Prozent (Zahlungsdifferenz)
<i>Liang et al. (2018), Gender Wage Gap in Online Gig Economy and Gender Differences in Job Preferences</i>	Marktplatz-Plattform Freelancer.com + Feldexperiment Amazon Mechanical Turk	18,6 Prozent (Zahlungsdifferenz aus vergebenen Aufträgen)
<i>Litman et al. (2020), The persistence of pay inequality: The gender pay gap in an anonymous online labor market</i>	Amazon Mechanical Turk (Microtask)	10,5 Prozent (Zahlungsdifferenz)
<i>Manzi et al. (2021), New job economies and old pay gaps: Pay expectations explain the gender pay gap in gender-blind workplaces</i>	Amazon Mechanical Turk (Microtask)	7,9 Prozent (erfragte Entgelterwartungen)
<i>Roussille (2020), The Central Role of the Ask Gap in Gender Pay Inequality</i>	Marktplatz-Plattform für Hochqualifizierte Hired.com	2,9 Prozent (Stundensätze in Profilen)
<i>Singhal et. al. (2024), Spotlight on Gender Gaps in Online Hourly Rates</i>	Anonym bleibende global agierende Marktplatz-Plattform	10 Prozent (Stundensätze in Profilen)
<i>Teutloff et al. (2025), Skills, Job Application Strategies, and the Gender Wage Gap: Evidence from Online Freelancing</i>	Anonym bleibende global agierende Marktplatz-Plattform	Unbereinigt 30 Prozent, nach Bereinigung 1,8 Prozent (erwartete Entgelte)

Tabelle 4: Studien zu Entgeltdifferenzen und -erwartungen

2. Ursachen geschlechterbezogener Entgeltdifferenzen

In wissenschaftlichen und politischen Zusammenhängen wird seit langem über die möglichen Ursachen von geschlechterbezogenen Entgeltdifferenzen diskutiert. Weitgehende Einigkeit besteht dahingehend, dass es sich um ein komplexes Phänomen aus verschiedenen Ursachbündeln handelt. Zudem stehen die verschiedenen Ursachen und Einflussfaktoren in einem interdependenten Verhältnis.¹⁴⁴

Auf dem traditionellen Arbeitsmarkt gelten als wesentliche Ursachenbündel bzw. Ursachenkomplexe für Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern die vertikale und horizontale Segregation des Arbeitsmarktes sowie die geschlechterbezogene Verteilung von Sorgearbeit und damit einhergehende Erwerbseinschränkungen und Qualifikationsverluste. Entgeltdifferenzen resultieren zudem aus der unterschiedlichen Bewertung von weiblich und männlich konnotierten Tätigkeiten. Gründe dafür sind etwa geschlechtlich geprägte Normvorstellungen, die in Arbeitsplatz- und Leistungsbewertungen sowie Entgeltverhandlungen einfließen.¹⁴⁵

In den Pay-Gap-Studien auf Plattformen werden ähnliche Ursachen und Einflussfaktoren vermutet.¹⁴⁶ Einige wenige Studien thematisieren darüber hinaus plattformeigene direkte oder indirekte Vergütungsmechanismen als Ursache der Entgeltunterschiede.

a) Geschlechterbezogene Segregation des Arbeitsmarktes

Die Studien zum Pay Gap auf Plattformen untersuchen in der Regel einzelne Plattformen. Die horizontale Segregation des Arbeitsmarktes nach Branchen ist daher selten ein Thema. Allerdings treffen auf vielen Plattformen unterschiedliche Branchen und Tätigkeiten zusammen.

Foong et al. belegen für Upwork beispielsweise eine horizontale Segregation nach Berufen bzw. Tätigkeiten innerhalb der Plattform. Frauen sind auf der Plattform – ebenso wie auf dem traditionellen Arbeitsmarkt – in den besser bezahlten Job-Kategorien unterrepräsentiert und verlangen auch innerhalb dieser Job-Kategorien niedrigere Stundensätze als Männer.¹⁴⁷ Die Autor*innen führen dies für die Plattform, die komplexere Tätigkeiten organisiert, auf die unterschiedliche Bewertung weiblich und männlich konnotierter Tätigkeiten zurück, die auf Plattformen reproduziert werde.¹⁴⁸

Die Studien von *Singhal et al.* und *Barzilay/Ben-David* kommen zu ähnlichen Ergebnissen. Die Auswertungen zeigen, dass die Entgeltdifferenzen bei sehr gut bezahlten, oft männlich konnotierten Tätigkeiten wie Rechtsberatung oder IT besonders ausgeprägt sind.¹⁴⁹ Für rechtsberatende Berufe entspricht die höhere Differenz den

¹⁴⁴ Vgl. *Jochmann-Döll* (2011), gender...politik...online, 1, 2.

¹⁴⁵ Ebd., 2 ff. mit Bezug auf das BMFSFJ.

¹⁴⁶ Die Ursachen sind in der Regel nicht empirisch nachgewiesen. Vielmehr handelt es sich um wahrscheinliche bzw. plausible Annahmen.

¹⁴⁷ *Foong et al.* (2018), *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 53:1, 53:13.

¹⁴⁸ Ebd.

¹⁴⁹ *Barzilay/Ben-David* (2017), *Seton Hall Law Review*, 393, 398, *Singhal et al.* (2024), *Short Note Series Number 6*, 1, 12.

Verdienststrukturen auf dem traditionellen Arbeitsmarkt.¹⁵⁰ Bei IT-Berufen fallen die Lohndifferenzen demgegenüber geringer aus als der branchenübergreifende Gender Pay Gap.¹⁵¹

Die für den traditionellen Arbeitsmarkt typische vertikale Segregation, das heißt die geringere Repräsentanz von Frauen in besser bezahlten (Führungs-)Positionen, ist in den Studien zu Plattformarbeit kein Thema.

Zu vermuten ist aber, dass sich die ungleiche Verteilung der Geschlechter auf unterschiedlichen Hierarchieebenen in den plattformtypischen Aufstiegsmechanismen (VIP-Autor*in, Masterturker*innen etc.) zeigt, die den Zugang zu besser bezahlten Aufträgen eröffnen und sich so auf die Höhe des Entgelts auswirken. In den hier betrachteten Studien weisen lediglich *Singhal et al.* auf die mit Leistungsklassen steigenden Unterschiede in den geforderten Stundensätzen hin. Die Leistungsklassen berücksichtigen die Auftragsabschlussrate, die Erfolgsquote und das in der jüngeren Vergangenheit erzielte Entgelt,¹⁵² und schreiben damit geschlechterbezogene Ungleichheiten, etwa der zeitlichen Flexibilität und der Bezahlung fort.

Die für die Aufstiegsmechanismen angelegten Kriterien scheinen für die Plattformtägigen zudem nicht immer transparent zu sein. Irani zufolge fehlt es etwa bei AMT an Informationen zur Einstufung als Masterturker.

“There is no application process or clarity about the criteria to achieve this. You wake up one day and find out you’ve been chosen as a Master.”¹⁵³

Sie vermutet, dass die Einstufung auf Auswertungen der von der Plattform gesammelten Daten zu Arbeitstempo, Fehlerquoten und Genauigkeit beruht. Diese Daten sollen Leistungen und Kompetenzen spiegeln. Gleichzeitig ist das zu Grunde liegende algorithmische System blind gegenüber den Ursachen geringerer Leistungen. Sorgebedingte Unterbrechungen bei der Erledigung von Aufgaben werden beispielsweise als Fehlerquote gewertet.¹⁵⁴

b) Einschränkungen durch Sorgearbeit

Einschränkungen durch Sorgearbeit bzw. die unterschiedliche Verteilung von Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern werden auch auf Plattformen oft als Ursache des Entgeltgefälles vermutet, denn viele weibliche Plattformtägige würden Erwerbs- und Sorgearbeit kombinieren.¹⁵⁵

¹⁵⁰ Bundesrechtsanwaltskammer (2024), Equal Pay Day. Weiterhin große Gehaltsunterschiede in der Anwaltschaft.

¹⁵¹ Zucco (2019), Der Gender Pay Gap in IT-Berufen.

¹⁵² *Singhal et al.* (2024), Short Note Series Number 6, 1, 14.

¹⁵³ Irani (2023), Algorithms of Suspicion: Authentication and Distrust on the Amazon Mechanical Turk Platform, 8 f.

¹⁵⁴ Ebd.

¹⁵⁵ Vgl. Adams/Berg (2021), in: Kuptsch/Charest (Hrsg.), The future of diversity, 100, 105; Hornuf/Vrankar (2022), Bus Inf Syst Eng, 553, 565; Tubaro et al. (2022), Internet Policy Review, 1, 5.

Auf AMT wählen Frauen beispielweise häufiger niedrig bezahlte sogenannte Penny HITs, um mit zeitlichen Zwängen umzugehen.¹⁵⁶ Zudem unterbrechen Frauen den Arbeitsfluss häufiger und legen längere Pausen ein. Dies wirke sich auf den Rhythmus und damit die Geschwindigkeit der Aufgabenerledigung aus.¹⁵⁷ Hornuf/Vrankar gehen in ihrer Metaanalyse zu Stundenvergütungen im Crowdworking ebenfalls davon aus, dass Frauen häufiger in Sorgearbeit eingebunden sind. Frauen könnten deshalb seltener die in den Standardarbeitszeiten von Unternehmen angebotenen Aufträge annehmen und müssten auf finanziell weniger attraktive Jobs außerhalb von Spitzenzeiten zurückgreifen.¹⁵⁸

Tubaro et al. vermuten in ihrer Untersuchung der französischen Mikroarbeits-Plattform Foule Factory, dass Plattformen Zweitverdiener*innen anziehen, die bereits auf dem traditionellen Arbeitsmarkt u.a. aufgrund von Betreuungspflichten schlechtere Chancen haben¹⁵⁹. Die Mehrfachbelastung durch Erwerbstätigkeit, Haus- und Sorgearbeit führe auch auf Plattformen zu einem erheblichen Zeitdruck, der Frauen daran hindere, nach besser bezahlten Aufgaben zu suchen, ihre Profile zu pflegen und in spezialisierten Onlinegruppen Rat von Gleichgesinnten zu suchen.¹⁶⁰ Barzilay und Ben David führen generell finanzielle Zwänge als Grund an, schlechter bezahlte Aufträge anzunehmen¹⁶¹.

Dong et al. zufolge ist die für die Plattformarbeit oft angepriesene, aber zugleich vorausgesetzte Flexibilität, ein wesentlicher Grund für den Pay-Gap auf Plattformen.

„Women prefer flexibility at work, but at the same time face a “flexibility penalty”.“¹⁶²

Zeitliche Flexibilität - bei ortsgebundener Plattformarbeit auch räumliche Mobilität - wirkt auf Plattformen als Leistungskriterium, das sich auf die Vergütung auswirkt. Plattformtätige, die sorgebedingt über weniger Zeit oder nur bestimmte Zeitfenster verfügen, sind hier in mehrfacher Weise benachteiligt.

Zum einen müssen sie vermutlich häufiger Aufträge annehmen, die andere übrig gelassen haben und somit Aufträge mit geringerer Bezahlung akzeptieren.¹⁶³ Zum anderen müssen Plattformtätige mit Sorgeverpflichtungen mögliche Unterbrechungen berücksichtigen. Auf Plattformen für Kleinstaufgaben sind z.B. Aufträge beliebt, die als Stapel (sog. batches) angeboten werden. Die Aufgaben innerhalb eines Stapels können nacheinander abgearbeitet werden, ohne sich zwischenzeitlich neu

¹⁵⁶ Adams/Berg (2021), in: Kuptsch/Charest (Hrsg.), The future of diversity, 95, 96. Der Ausdruck Penny Hits für gering bezahlte Arbeiten wie Dateneingabe, Katalogisierung oder Überprüfung von Daten wird häufig umgangssprachlich in Turker*innenforen verwendet.

¹⁵⁷ U.a. Adams-Prassi (2021), The Gender Wage Gap in an Online Labour Market: The Cost of Interruptions, 10.

¹⁵⁸ Hornuf/Vrankar (2022), Business & Information Systems Engineering, 553, 565.

¹⁵⁹ Tubaro et al. (2022), Internet Policy Review, 1, 5.

¹⁶⁰ Tubaro et al. (2022), Internet Policy Review, 1, 9.

¹⁶¹ Barzilay/Ben-David (2017), Seton Hall Law Review, 393, 420.

¹⁶² Dong et al. (2024), China Finance and Economic Review, 3, 19.

¹⁶³ Die Aufträge auf Plattformen werden zudem zu den Standardarbeitszeiten der auftraggebenden Unternehmen angeboten, die den Zeitfenstern von Menschen mit Sorgearbeiten nicht notwendig entsprechen.

orientieren zu müssen. Damit steigen Arbeitstempo und Bezahlung.¹⁶⁴ Derartige Aufträge erfordern jedoch Zeiträume, in denen Plattformtätige ungestört arbeiten können, was bei Überschneidungen von Erwerbs- und Sorgearbeit oft nicht der Fall ist.

Die Arbeit auf Plattformen folgt einer Idealarbeiternorm. Der ideale Plattformarbeiter ist frei von Sorgeverpflichtungen und unbeschränkt zeitlich verfügbar. Weibliche Plattformtätige entsprechen dieser Norm häufig(er) nicht und müssen als Abweichung von der Norm Nachteile in Kauf nehmen.¹⁶⁵ Diese Norm gibt es zwar auch noch auf dem regulären Arbeitsarbeitsmarkt. Auf Plattformen fehlt es jedoch an Schutzmechanismen oder Arbeitszeitregelungen, die die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit erleichtern und vor Diskriminierungen schützen.

c) Unterbewertung weiblich konnotierter und frauendominierte Tätigkeiten

Als weitere Ursache für die schlechtere Bezahlung von Frauen in der Plattformarbeit gilt die Bewertung bzw. Abwertung von weiblich konnotierten oder frauendominierten Tätigkeiten. Die meisten Studien adressieren dabei die niedrigeren Entgelterwartungen bzw. Entgeltforderungen von Frauen. Auf Plattformen für einfache Arbeiten, auf denen die Honorare durch die Auftraggebenden oder die Plattformen vorgegeben werden, seien Frauen bereit, schlechter bezahlte Aufträge bzw. eine geringere Bezahlung zu akzeptieren.¹⁶⁶ Auf Marktplatz-Plattformen für komplexere Aufgaben geben Frauen in ihren Profilen häufig geringere Stundensätze an als Männer oder kalkulieren geringere Honorare.¹⁶⁷

Litman et al. nehmen in ihrer Studie zu AMT an, dass die geringere Bezahlung von Frauen auf dem traditionellen Arbeitsmarkt dazu führt, dass Frauen auf Plattformen den Wert ihrer Arbeit unterschätzen.¹⁶⁸ *Foong et al.* vermuten stereotype Zuschreibungen und eine damit einhergehende Unterschätzung der eigenen Arbeit als Gründe¹⁶⁹. *Barzilay* zufolge erlernen Frauen die eigene Unterbewertung aus dem anhaltenden Gender Pay Gap, der Norm des Idealarbeitnehmers, die den Lebensrealitäten von Frauen seltener entspricht, sowie die in Gehaltsverhandlungen üblichen Fragen nach früheren Gehältern, die bestehende Ungleichheiten forschreiben.¹⁷⁰ Geringere Honorare würden auf diese Weise normalisiert und internalisiert.¹⁷¹

¹⁶⁴ Kässi et al. (2019), Psychological Science Archiv, 5, 10.

¹⁶⁵ Vgl. *Barzilay* (2019a), Cornell Journal of Law and Public Policy, 545, 558ff, vgl. auch *Jochmann-Döll* (2011), gender...politik...online, 1, 11.

¹⁶⁶ *Litman et al.* verweisen hier auf den sog. reservation wage, das heißt das Minimalentgelt für den Männer und Frauen bereit sind zu arbeiten, vgl. *Litman et al.* (2020), Public Library of Science ONE 2020, 1, 4.

¹⁶⁷ *Manzi et al.* (2021), Psychological Science Archiv, 1, 4; ähnlich: *Roussille* (2020), The Central Role of the Ask Gap in Gender Pay Inequality, 41.

¹⁶⁸ *Litman et al.* (2020), Public Library of Science ONE, 1, 17.

¹⁶⁹ *Foong et al.* (2018), Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction, 53:1, 53:15.

¹⁷⁰ *Barzilay* (2019b), The Law & Ethics of Human Rights, 179, 182.

¹⁷¹ *Barzilay* (2019a), Cornell Journal of Law and Public Policy, 545, 557.

Foong et al. vermuten zudem, dass Frauen geringere Preise fordern, um konkurrieren zu können.¹⁷² Dies führe dann dazu, dass sie durchschnittlich mehr Stunden arbeiten, um den Nachteil bei den Stundentgelten zu kompensieren¹⁷³. Frauen könnten auch nicht einfach höhere Stundensätze fordern, weil sie damit männliche Verhaltensweisen übernehmen, die als frauenuntypisch wahrgenommen werden und deshalb zu Nachteilen führen können.¹⁷⁴ Die in den Profilen sichtbaren, oft niedrigeren Stundensätze von Frauen würden zudem den Verhandlungsspielraum von Frauen einschränken.¹⁷⁵ Diskriminierungen bzw. Diskriminierungserfahrungen setzten sich so in den anonymen Arbeitsmärkten der Neuen Ökonomie fort.¹⁷⁶

Roussille führt die geringeren Stundensätze von Frauen zudem auf Informationsasymmetrien zurück.¹⁷⁷ Ebenso wie *Manzi et al.* empfiehlt sie Maßnahmen, die Frauen unterstützen, ihre Entgeltvorstellungen zu ändern.¹⁷⁸ Plattformen könnten die geringeren Entgelterwartungen von Frauen positiv beeinflussen. Die Plattform Hired.com änderte 2018 z.B. die Eingabemaske für die Angabe von Entgeltvorstellungen für Softwareentwickler*innen. Statt eines leeren Feldes wird seither das mittlere Entgelt der letzten zwölf Monate, bezogen auf Standort, Berufsbezeichnung und Berufserfahrung angezeigt. So erhielten die Bewerber*innen einen Anhaltspunkt dafür, was ähnlich qualifizierte Bewerber*innen an Entgelt verlangten und konnten so ihre eigenen Vorstellungen zum Entgelt vergleichen und ändern.¹⁷⁹ Auch *Foong/Gerber* zufolge könnten Plattformen Frauen dazu ermutigen, ihre Stundensätze zu erhöhen und damit geschlechterbezogene Unterschiede verringern, indem sie über Strategien für die Erhöhung der Stundensätze informieren.¹⁸⁰ *Barzilay* empfiehlt darüber hinaus, Unklarheiten über Ablauf und Inhalte von Entgeltverhandlungen zu beseitigen: durch Empfehlungen der Plattformen zu Inhalten und Ablauf von Vertragsverhandlungen sowie durch Kommunikationsmöglichkeiten, die in die Benutzungsoberfläche integriert sind.¹⁸¹ Ähnlich argumentieren *Gomez-Herrera/Müller-Langer*. In unklaren Situationen verließen sich Menschen auf soziale Normen und Verhaltensschemata. Dazu zählen auch geschlechterstereotype

¹⁷² *Foong et al.* (2018), Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction, 53:1, 53:15.

¹⁷³ Ebd., 53:1, 53:10; ähnlich *Gomez-Herrera/Müller-Langer* (2019), Is There a Gender Wage Gap in Online Labour Markets? Evidence from Over 250.000 Projects and 2,5 Million Wage Bill Proposals, 20. *Teutloff et al.* begründen die geringeren Entgelte bei Frauen demgegenüber damit, dass Frauen ein dauerhaftes Einkommen bevorzugen und mit geringeren Entgelten größere Aufträge erzielen wollen. Zudem seien sie weniger risikobereit (*Teutloff et al.* (2025), Skills, Job Application Strategies, and the Gender Wage Gap: Evidence From Online Freelancing, 3).

¹⁷⁴ *Barzilay/Ben-David* (2017), Seton Hall Law Review, 393, 420.

¹⁷⁵ Ebd., 393, 420f.

¹⁷⁶ *Manzi et al.* (2021), Psychological Science Archiv, 1, 4; ebenso *Foong et al.* (2018), Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction, 53:1, 53:13; *Foong/Gerber*, CHI 2021, 135:1, 135:7.

¹⁷⁷ *Roussille* (2022): The Central Role of the Ask Gap in Gender Pay Inequality, 41.

¹⁷⁸ *Manzi et al.* (2021), Psychological Science Archiv, 1, 4; *Roussille* (2020), The Central Role of the Ask Gap in Gender Pay Inequality, 41.

¹⁷⁹ Vgl. *Roussille* (2020), The Central Role of the Ask Gap in Gender Pay Inequality, 4.

¹⁸⁰ *Foong/Gerber* (2021), Conference on Human Factors in Computing Systems, 1, 16.

¹⁸¹ *Barzilay* (2019b), The Law & Ethics of Human Rights, 179, 191.

Verhaltensweisen. Plattformen könnten derartigen Unterschieden durch Informationen und Handlungsoptionen entgegenwirken.¹⁸²

Dies allein dürfte jedoch nicht hinreichend sein. Die niedrigeren Entgeltforderungen von Frauen gehen mit komplementären Annahmen bzw. Vorstellungen der Auftraggebenden und der Plattformen selbst einher. Entgeltvorstellungen sind Teil eines systemischen Zusammenhangs von Akteur*innen und Institutionen, der Vorstellungen und Praktiken aller Beteiligten orientiert und sich durch die Praxis (Doing gender) immer wieder bestätigt. So zeigt *Roussille*, dass Frauen oft auch schlechter bezahlte Angebote bekommen.¹⁸³

Der alleinige Fokus auf die geringeren Entgelterwartungen von Frauen vernachlässigt zudem die plattforminternen Mechanismen, die zur Unterbewertung weiblich konnotierter Tätigkeiten beitragen.

Barzilay/Ben David verweisen dafür unter anderem auf die für Plattformen typischen Reputationssysteme. Diese führen aus ihrer Sicht zu finanziellen Nachteilen f, weil es an verbindlichen objektivierten Vorgaben für Bewertungen von Auftraggebenden fehlt. Damit bestünde das Risiko, dass Frauen ihre Stundensätze reduzierten, um eine gute Bewertung zu erhalten.¹⁸⁴

Auch *Rosenblat et al.* weisen auf Diskriminierungsrisiken von Reputationssystemen hin. So verschleiere das bei Uber verwendete System mit einer einfachen Skala von eins bis fünf Sternen diskriminierende Bewertungen von Fahrgästen und kann zum Beispiel zu niedrigeren Bewertungen von Fahrer*innen führen, die als Schwarz wahrgenommen werden.¹⁸⁵ Ähnliche Ergebnisse in Bezug auf die Kategorie Geschlecht zeigt eine Untersuchung aus 2023 zu Fahrer*innen auf Plattformen im Bereich der Personenbeförderung in Kalifornien. 19 Prozent der Befragten gaben an, geschlechterbezogene Diskriminierungen während der Plattformarbeit erfahren zu haben, davon 48 Prozent über die Bewertungen.¹⁸⁶

Die übliche Verwendung von undifferenzierten Bewertungssystemen enthält nach Auffassung von *Risak/Gogola* potentiell eine Perpetuierung und Verstärkung von gesellschaftlich verbreiteten Stereotypen und Vorurteilen. Sie empfehlen daher eine Differenzierung der Arbeitsbewertungen, etwa durch verschiedene Aspekte der Leistungserbringung sowie Korrekturmöglichkeiten durch Plattformtätige.¹⁸⁷

Die Bewertungssysteme sind wiederum eng mit der Zuweisung von besser oder schlechter bezahlten Aufträgen verknüpft. *Hannak et al.* zeigen für die Plattform Taskrabbit, dass weibliche Plattformtätige in den für die

¹⁸² Gomez-Herrera Mueller-Langer (2024), Labour Economics, 1, 2.

¹⁸³ Vgl. *Roussille* (2020), The Central Role of the Ask Gap in Gender Pay Inequality, 4, 41.

¹⁸⁴ *Barzilay/Ben-David* (2017), Seton Hall Law Review, 393, 429.

¹⁸⁵ *Rosenblat et al.* (2017), Data & Society, 1, 6 ff.

¹⁸⁶ *Rideshare Drivers United/ Asian Americans Advancing Justice* (2023), Fired by an App, 26. Von den befragten Personen waren 15 Prozent Frauen, von denen 31 Prozent Diskriminierungserfahrungen gemacht haben. Bei den Bewertungen wurde nicht nach Geschlecht differenziert. (Vgl. ebd. 13, 26)

¹⁸⁷ *Risak/Gogola* (2018), juridikum, 435, 445.

Beauftragung relevanten Rankings auf schlechteren Rängen gelistet sind¹⁸⁸. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine Untersuchung auf Freelancer.com¹⁸⁹. Für die Plattform Fiverr stellten *Hannak et al.* demgegenüber fest, dass Frauen bei Datenbankarbeiten, Webanalysen und Finanzberatung deutlich bessere Listenplätze belegen als Männer und zudem mehr Bewertungen erhalten. Die Autor*innen führen dies darauf zurück, dass in diesen Tätigkeitsbereichen nur wenige Frauen arbeiten und nur akzeptiert werden, wenn sie außergewöhnliche Leistungen erbringen.¹⁹⁰

d) (Leistungsbezogene) Anforderungen und Kriterien

In vielen Studien werden geschlechterbezogene Entgeltunterschiede darauf zurückgeführt, dass Männer häufiger (leistungsbezogene) Anforderungen bzw. Kriterien erfüllen, die besser bezahlt werden.¹⁹¹ Dazu zählen etwa außergewöhnliche Belastungen, berufliche Erfahrung oder bessere Leistungen.

Besonders deutlich wird dies in der Studie von *Cook et al.* zu Uber in den USA. Die Autor*innen führen den in ihrer Studie ermittelten Pay Gap von 7 Prozent auf drei Gründe zurück. Zum einen fahren Männer häufiger als Frauen in Gebieten, die eine höhere Kriminalitätsrate und Dichte von Gaststätten, Bars u. ä. aufweisen. Zudem fahren Männer durchschnittlich häufiger an Orten mit hoher Nachfrage und kurzen Wartezeiten zwischen Fahrten. Demzufolge könnten sie eine höhere Bezahlung erzielen. Zum zweiten hätten männliche Uberfahrer im Durchschnitt mehr Erfahrung, weil sie pro Woche mehr Fahrten übernehmen und sich seltener aus der Uber-App abmelden. Dies ermögliche ihnen, besser einzuschätzen, welche Fahrten sich wo und zu welchen Zeiten lohnen.¹⁹² *Cook et al.* erläutern dies am Beispiel eines Fahrers, der in seiner Tätigkeit für Uber bereits mehr als 2.500 Fahrten absolviert hat. Dieser erzielt ein um 14 Prozent (3 USD) höheres Stundenentgelt als ein Fahrer mit weniger als 100 Fahrten für Uber. Drittens würden männliche Fahrer durchschnittlich 2,2 Prozent schneller fahren als Frauen. Die höhere Fahrgeschwindigkeit bringe zwar einen Verlust in dem minutengenau berechneten Entgelt für eine Fahrt. Gleichzeitig könne die nächste Fahrt schneller angetreten werden.¹⁹³ Die durchschnittlich höhere Fahrgeschwindigkeit erkläre fast die Hälfte des Pay Gaps¹⁹⁴.

Auch *Litman et al.* führen 57 Prozent der Entgeltunterschiede auf AMT auf die Geschwindigkeit der Aufgabenerledigung zurück und begründen diese mit der längeren Plattformerfahrung von Männern. Diese erlaube es, Aufgaben schneller zu bearbeiten¹⁹⁵. *Foong/Gerber* vermuten in ihrer Studie

¹⁸⁸ *Hannak et al.* (2017), Proceedings Computer Supported Cooperative Work, 1914, 1926.

¹⁸⁹ *Runschke* (2023), Gender-Gaps auch in der Cloud?, 152.

¹⁹⁰ *Hannak et al.* (2017), Proceedings Computer Supported Cooperative Work, 1914, 1923.

¹⁹¹ *Cook et al.* (2018), The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers; *Litman et al.*, Public Library of Science ONE 2020.

¹⁹² *Cook et al.* (2018), The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers, 1, 2.

¹⁹³ Ebd., 1, 3.

¹⁹⁴ Ebd., 1, 31.

¹⁹⁵ *Litman et al.* (2020), Public Library of Science ONE, 1, 12f.; ähnlich *Abendroth* (2020), Gender and Research, 59, 77.

ebenfalls einen Zusammenhang zwischen Berufserfahrung und Bezahlung. Auf Upwork hätten Frauen (24,3 Prozent der Frauen) häufiger als Männer (11,2 Prozent der Männer) nur eine Berufspraxis von ein bis drei Jahren. Zudem gab ein deutlich höherer Anteil von Frauen (80,4 Prozent der Frauen, 55,8 Prozent der Männer) an, in Teilzeit zu arbeiten.¹⁹⁶ Auch *Abendroth* vermutet für die von ihr untersuchte Marktplatz-Plattform, dass das höhere Stundenentgelt bei Vätern auf die längere Erfahrung und schnellere Aufgabenerfüllung zurückzuführen ist.¹⁹⁷

Grundsätzlich können qualifikations- oder leistungsbezogene Unterschiede entgeltbezogene Unterschiede rechtfertigen. Auf dem traditionellen Arbeitsmarkt sind Kriterien wie Berufserfahrung oder Berufsausbildung geeignet, unterschiedliche Entgelte zu rechtfertigen. Dies setzt allerdings voraus, dass die Ausbildung oder die im Lauf der Zeit gesammelten Erfahrungen für die konkret anfallenden Aufgaben von Bedeutung sind und Arbeitnehmende tatsächlich befähigen ihre Arbeit besser zu verrichten.

Die Erklärung der Entgeltunterschiede allein mit leistungsbezogenen Kriterien und Anforderungen vernachlässigt jedoch die Rolle der Kontroll- und Steuerungsmechanismen der Plattformen und darin eingeschriebene strukturelle Benachteiligungen. In diesem Sinne kritisiert *Dubal* unter Bezug auf die Studie von *Cook et al.*:

„In ignoring (or diverting attention from) the role of the firm’s wage-setting process in creating the gendered wage gap, the article also does the cultural work of alleging that the gendered wage gape arises organically from individual worker—and not firm—choices.“¹⁹⁸

e) Algorithmisch gestützte Kontroll- und Steuerungsmechanismen

Die für Plattformen typischen algorithmischen Kontroll- und Steuerungsmechanismen werden in den empirischen Studien zum Pay Gap selten thematisiert. Die Mechanismen sind jedoch Gegenstand aktueller Studien, die sich mit Diskriminierungsrisiken auf Plattformen befassen und dabei auch die Auswirkungen auf die Bezahlung von Plattformtägigen adressieren.¹⁹⁹ Die Risiken algorithmischer Steuerungssysteme resultieren insbesondere aus der intendierten oder unbewussten Anknüpfung an rechtlich geschützte Kategorien, wie Geschlecht oder Herkunft. Ein Beispiel für ein gezieltes Gendertargeting sind die bei Facebook ausgespielten Stellenanzeigen. Die im generischen Maskulinum formulierte Stellenanzeige für LKW-Fahrer wurden auf der Basis von geschlechterstereotypen Zuschreibungen fast nur Männern, die Anzeige für Erzieher fast nur Frauen angezeigt.²⁰⁰ Derartige Nachteile können auch bei

¹⁹⁶ *Foong/Gerber (2021), Conference on Human Factors in Computing Systems, 135:1, 135:7.*

¹⁹⁷ *Abendroth (2020), Gender and Research, 59, 77.*

¹⁹⁸ *Dubal (2023), Columbia Law Review, 1929, 1960.*

¹⁹⁹ *Gerard/Xenidis (2021), Algorithmic Discrimination in Europe. Challenges and Opportunities for Gender Equality and Non-Discrimination Law. European Commission, 1, 55 ff., Kullmann (2018), International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 1-21; Teachout (2023), Politics & Society, 436-458; Dubal (2023), Columbia Law Review, 1929-1992.*

²⁰⁰ *Fröhlich (2020), VerfBlog.*

der algorithmisch unterstützten Zuweisung von Aufträgen auf digitalen Arbeitsplattformen entstehen.

Dazu kommt, dass algorithmische Systeme mit vergangenheitsbezogenen Daten arbeiten, in die gesellschaftliche Ungleichheiten bzw. strukturelle Diskriminierungen eingeschrieben sein können. Ein Beispiel dafür ist ein bei Amazon genutztes Auswahlssystem in Bewerbungsverfahren, das für die Bewertung der Arbeitsleistung mit Daten trainiert wurde, die überwiegend von Männern kamen. Aus diesem Grund erhielten weiße männliche Kandidaten höhere Bewertungen als Frauen und Kandidat*innen mit Eigenschaften, die den „männlichen“ Standards nicht entsprachen.²⁰¹ Aufgrund der Intransparenz algorithmischer Systeme sind derartige Diskriminierungen für Plattformtätige kaum erkennbar oder nachweisbar.²⁰² Plattformen setzen algorithmische Systeme beispielsweise im Rahmen dynamisierter Entgeltsysteme ein. Wie oben erläutert, orientiert sich die Bezahlung dabei nicht mehr zwingend an qualitäts- oder leistungsisierten Kriterien, sondern bezieht Angebot und Nachfrage ein, um Planungssicherheit in Zeiten hoher Nachfrage zu gewährleisten und gleichzeitig Arbeitskosten zu sparen. Diese Art der Bezahlung ermöglicht es Plattformen zudem, die Vergütung von Plattformtätigen zu personalisieren und deren Bezahlung daran zu orientieren, was Plattformtätige bereit sind, als Entgelt zu akzeptieren.²⁰³ Diese Art algorithmischer Steuerung kann für ohnehin am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen - insbesondere auch Frauen - zu Nachteilen führen, wenn diese aus zum Beispiel aufgrund zeitlicher und finanzieller Zwängen oder erlernerter Unterbewertung weiblich konnotierter Tätigkeiten eher bereit sind, eine geringere Bezahlung zu akzeptieren²⁰⁴. Auf Instacart kann der Algorithmus beispielweise auf der Basis der Daten der Plattformtätigen für bestimmte Areale und Zeitfenster (Tageszeit und Wochentag) das niedrigste Entgelt für Plattformtätige ermitteln. Das Programm berücksichtigt dabei offenbar den sogenannten reservation wage und integriert diesen in die Angebote an Plattformtätige.²⁰⁵

Nachteile entstehen auch, wenn die automatisierte Bezahlung an Stellvertreterkriterien, wie zeitliche Flexibilität anknüpft. Ein Beispiel dafür sind Bonusangebote in Zeiten hoher Nachfrage, die über die Zahl angenommener Aufträge die zeitliche Verfügbarkeit der Plattformtätigen einbeziehen.²⁰⁶ Damit wird ein geschlechterspezifisches Entgeltgefälle institutionalisiert, da Personen mit Sorgeverpflichtungen nicht immer in der Lage sind, in Stoßzeiten zu arbeiten.²⁰⁷

Angesichts der Intransparenz der algorithmischen Systeme ist kaum nachzuvollziehen, inwieweit Plattformen bei der Bezahlung von Aufträgen

²⁰¹ Tambe et al. (2019), California Management Review, 15, 16.

²⁰² Siehe unten C. III.2; Zu Fragen der Technikgestaltung und geschlechtergerechter Digitalisierung allgemein, vgl. Bundesregierung (2021), Dritter Gleichstellungbericht, 32 ff.

²⁰³ Vgl. Dubal (2023), Columbia Law Review, 1929-1992.

²⁰⁴ Vgl. Rosenzweig (2020), The Persistent Gender Pay Gap: How Wage Inequality Affects Anonymous Workers on Amazon's Mechanical Turk.

²⁰⁵ Griesbach et al. (2019), Socius, 1, 6.

²⁰⁶ Griesbach et al. (2019), Socius, 1, 6 f.

²⁰⁷ Fairwork (2023), Gender and Platform Work: Beyond Technosolutionism, 29.

oder Bonuszahlungen unmittelbar oder mittelbar an das Geschlecht oder andere rechtlich geschützte Kategorien anknüpfen.²⁰⁸

Das Matching von Auftraggebenden und Plattformtägigen oder das Ranking von Plattformtägigen auf der Basis interner und externer Bewertungen ist ebenfalls algorithmisch gesteuert und wirft ähnliche Probleme auf. Auch hier bleiben die konkreten Auswahl- und Zuweisungsmechanismen der Plattformen in der Regel intransparent.²⁰⁹ Ebenso wie bei der dynamischen Preisgestaltung ermöglichen die von den Plattformen gesammelten Daten, Aufträge gezielt nach (wirtschaftlichen) Präferenzen der Plattformen oder der Auftraggebenden zuzuweisen²¹⁰.

III. Zwischenfazit

Die überwiegende Anzahl der dargestellten Studien belegt zum Teil erhebliche Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern. Nur einige wenige Studien kommen zu dem Ergebnis, dass es auf den von ihnen untersuchten Arbeitsplattformen an einem statistisch signifikanten Entgeltgefälle fehlt.²¹¹

Die für verschiedene Plattformen ermittelten Entgeltunterschiede sind allerdings kaum vergleichbar, weil die Studien auf sehr unterschiedlichen Methoden und Daten basieren. Zudem variieren Geschäftsmodelle, Art der Tätigkeit und Art und Weise der Bestimmung des Entgelts. Demzufolge können aus den Studien keine für alle Plattformen verallgemeinerbaren Schlüsse gezogen werden. Dennoch zeigen die Studien sehr deutlich, dass Frauen auf Plattformen durchschnittlich schlechter bezahlt werden als Männer und weisen damit auf erhebliche geschlechterbezogene Diskriminierungsrisiken hin. Derartige Diskriminierungsrisiken betreffen allerdings nicht nur das Geschlecht, sondern auch andere Kategorisierungen.²¹²

Die Anzahl der Studien ist angesichts der zahlreichen Studien, die Arbeitsbedingungen auf digitalen Arbeitsplattformen thematisieren, immer noch gering. Zudem kommen die meisten Studien aus den USA und befassen sich mit dort ansässigen Plattformen, die nur zum Teil in Deutschland agieren. Lediglich eine der vorhandenen Studien untersucht Plattformen mit Sitz in Deutschland²¹³. Dennoch ist zu vermuten, dass die in den Studien nachgewiesenen Entgeltunterschiede und deren Ursachen gleichermaßen für Plattformen gelten, die in Deutschland oder Europa ansässig sind.

²⁰⁸ Zu Diskriminierungsrisiken im Allgemeinen, *Muller* (2019), *Columbia Journal of Law and Social Problems*, 167, 189 ff.

²⁰⁹ Vgl. *Baiocco et al.* (2022), *JRC Working Papers* 02, 1, 13.

²¹⁰ Vgl. zur dynamischen Preisgestaltung, *Van Doorn* (2020), *From a Wage to a Wager: Dynamic Pricing in the Gig Economy*, 4.

²¹¹ Ein Beispiel dafür ist *Abendroth* (2020), *Gender and Research*, 59, die für die von ihr untersuchte Microtaskplattform keine signifikanten Unterschiede feststellt.

²¹² Vgl. z.B. *Munoz et al.* (2024), *PACM on Human-Computer Interaction*; *Hannak et al.* (2017), *Proceedings Computer Supported Cooperative Work*.

²¹³ *Abendroth* (2020), *Gender and Research*, 59, 60.

Die in den Studien vermuteten Ursachen gleichen den Ursachen und Erklärungsansätzen des Gender Pay Gaps für den traditionellen Arbeitsmarkt: die geschlechterbezogene Segregation des Arbeitsmarktes, Einschränkungen durch Sorgearbeit, die Unterbewertung weiblich konnotierter Tätigkeiten sowie Verzerrungen durch leistungsbezogene Kriterien.

Ähnlich wie in der Literatur zu Gender Pay Gaps auf dem traditionellen Arbeitsmarkt, begründen einige Autor*innen die für Plattformen gefundenen Entgeltdifferenzen mit geschlechterspezifischen Präferenzen. Aus dieser von neoklassischen Theorieansätzen inspirierten Sichtweise sind die in den Studien nachgewiesenen Vergütungs- und Erwartungsdifferenzen auf (geschlechterspezifische) Präferenzen in Entscheidungssituationen und dem Umgang mit bestimmten Zwängen zurückzuführen. So wird beispielweise die Entscheidung für Kinder bei Frauen einer bestimmten Altersgruppe als Präferenz für eine Einschränkung von Flexibilität gedeutet. Die Überzeugungskraft dieser Sichtweise beruht auf der idealtypischen Modellierung von Entscheidungssituationen und bestimmten Annahmen über die in diesen Situationen wirkenden rationalen Motive und deren Restriktionen von Individuen oder Klassen von Individuen. Besonders deutlich wird dies bei *Cook et al.* Die von den Autor*innen gefundenen Entgeltunterschiede würde es aufgrund der von Frauen selbst getroffenen Entscheidung für Kinder und den daraus resultierenden hohen Opportunitätskosten auch in einer Plattformwirtschaft ohne Geschlechterdiskriminierung geben.²¹⁴ Opportunitätskosten werden innerhalb des verwendeten theoretischen Rahmens als entgangener Nutzen oder Gewinn definiert, die durch eine Entscheidung zwischen zwei Möglichkeiten entstehen. Im konkreten Fall entscheiden sich Frauen für Sorgearbeit, die ihre Flexibilität einschränkt und dazu führt, dass sie seltener Fahrten übernehmen, deshalb weniger erfahren sind als Männer und demzufolge weniger verdienen. Unter diesen modellierten Voraussetzungen sind Frauen aufgrund ihrer Entscheidungen selbst für die Entgeltunterschiede und die Lösung von Konflikten durch Überschneidungen von Sorgearbeit und Plattformarbeit verantwortlich.²¹⁵ Diese Zuweisung entlastet die Plattformen und deren Entgeltmechanismen, indem sie die Verantwortung für die schlechtere Bezahlung individualisiert und den Frauen selbst zuschreibt.

Im Kontrast dazu stehen die Studien, die die Vergütungs- und Erwartungsdifferenzen der Plattformtägigen auf strukturelle Ungleichheiten zurückführen, die in die Mechanismen der Bezahlung auf Plattformen eingeschrieben sind und so reproduziert werden²¹⁶. Ebenso wie auf dem traditionellen Arbeitsmarkt resultieren die Nachteile demzufolge aus der

²¹⁴ Cook et al. (2018), The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers, 1, 0.

²¹⁵ Vgl. hierzu James (2023), Work in the Global Economy, 513, 530.

²¹⁶ Diese Position basiert im wirtschaftswissenschaftlichen Diskurs auf John Maynard Keynes, vor allem aber auf den kritischen Arbeiten zur Marktorthodoxie von Joan Violet Robinson (Keynesianismus und Post-Keynesianismus). Beispiele für diese Sichtweise sind die Studien von Barzilay/Ben David, Litman et al. und Manzi et al.

Unterbewertung frauendominiertener Tätigkeiten und geschlechterstereotypen Zuschreibungen, die in Leistungskriterien und -bewertungen der Plattformen und Kund*innen einfließen. Dazu kommen kumulierte Diskriminierungserfahrungen auf traditionellen Arbeitsmärkten, die die Entgeltvorstellungen der Plattformtägigen, der Plattformen und der Auftraggebenden beeinflussen. Zu den in die Bezahlmechanismen der Plattformen eingeschriebenen Ungleichheiten gehört zudem die auf Plattformen vorausgesetzte Flexibilität. Diese erschwert Plattformtägigen mit Kindern den Zugang zu höher bezahlten Aufträgen oder fließt über die algorithmisch gestützte dynamische Preisgestaltung direkt in die Bezahlung der Plattformtägigen ein. Die algorithmischen Steuerungsmechanismen, die sich direkt oder indirekt auf die Bezahlung auswirken, tragen zudem zur Intransparenz der Entgeltstrukturen bei.

Dieses zweitgenannte Verständnis liegt auch rechtlichen Konzeptionen zum Schutz vor (entgeltbezogenen) Diskriminierungen zu Grunde. Zweck von Diskriminierungsverboten ist es, Angehörige strukturell diskriminierungsgefährdeter Gruppen vor Benachteiligungen zu schützen.²¹⁷

Die in den empirischen Studien nachgewiesenen Entgeltdifferenzen zwischen männlichen und weiblichen Plattformtägigen belegen allerdings zunächst nur statistische Unterschiede.²¹⁸ Inwieweit die damit einhergehenden unterschiedlichen Erwerbs- und Einkommenschancen von Frauen und Männern auf Plattformen rechtlich als Diskriminierung zu bewerten sind, hängt maßgeblich vom Anwendungsbereich und der Konzeption von Diskriminierungsverboten im Erwerbsleben ab. Dies wird im folgenden Teil C adressiert.

²¹⁷ Vgl. u.a. BVerfG v. 10.10.2017, 1 BvR 2019/1, Rn. 59.

²¹⁸ Vgl. Jochmann-Döll (2017), Recht der Arbeit, 169, 171.

C. Entgeltgleichheit auf Plattformen: Rechtliche Herausforderungen

Der Schutz vor entgeltbezogener Diskriminierung ist im Europäischen und im nationalen Recht verankert. Dieser Schutz umfasst unmittelbare sowie mittelbare entgeltbezogene Diskriminierungen.

Das geltende Recht greift auf digitalen Arbeitsplattformen jedoch nur sehr begrenzt. Ein Grund, der unter C. II vertieft erläutert wird, ist der Anwendungsbereich der Normen zum Schutz vor Diskriminierung, der in erster Linie auf klassische Beschäftigungsverhältnisse, das heißt unselbstständige bzw. abhängige Erwerbsarbeit zugeschnitten ist. Plattformarbeit gilt demgegenüber oft als selbstständige Erwerbstätigkeit. Die seit langem geführte (rechts-)politische Diskussion um den Beschäftigungsstatus von Plattformtägigen und die bis Ende 2026 umzusetzende Europäische Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf Plattformen, ist demzufolge auch für den Schutz vor entgeltbezogener Diskriminierung relevant. Zugleich wirft dieser begrenzte Anwendungsbereich die Frage auf, inwieweit Plattformtägige, die nicht als Arbeitnehmende gelten, im geltenden Recht vor (Entgelt-) Diskriminierung geschützt sind oder vielmehr geschützt sein sollten.

Ein weiterer unter C. III diskutierter Grund für die begrenzte Wirksamkeit der Rechtsnormen zum Schutz vor entgeltbezogener Diskriminierung ist die grundlegende Konzeption der Rechtsnormen. Den Europäischen und nationalen Normen zum Schutz vor Diskriminierung liegt – ebenso wie dem Arbeitsrecht insgesamt – die Vorstellung eines standardisierten Arbeitsverhältnisses zu Grunde²¹⁹. Die für Plattformen typischen Geschäftsmodelle und Entgeltmechanismen entsprechen diesen Vorstellungen in der Regel nicht²²⁰. Demzufolge ist auch die Konzeption entgeltbezogener Diskriminierung, einschließlich der Regelungen zum Nachweis und zur Durchsetzung derselben, nicht ohne Weiteres auf digitale Arbeitsplattformen übertragbar.

I. Rechtlich relevante Entgelddiskriminierungen auf Plattformen

1. Rechtsnormen zum Schutz vor entgeltbezogener Diskriminierung

Der Grundsatz gleichen Entgelts für Frauen und Männer ergibt sich verfassungsrechtlich bereits aus Art. 3 Abs. 2 und 3 Grundgesetz (GG).

Eine explizite Regelung wurde jedoch erstmals im Zuge der 1957 gegründeten Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft geschaffen. Art. 119 Abs. 1 EWG-Vertrag verpflichtete die Mitgliedstaaten, den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anzuwenden und in der Folge beizubehalten. Das damit verfolgte Anliegen galt der

²¹⁹ Kullmann (2018), International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 34/1, 1, 5.

²²⁰ Ebd., ebenso Countouris/Ratti (2018), in: Davidson et al. (Hrsg.), The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy; siehe auch Barnard and Blackham (2017), in: Collins (Hrsg.), European Contract Law and the Charter of Fundamental Rights; Blackham (2018), International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 34 (4).

Verbesserung der Lebens- und Beschäftigungsbedingungen im Sinne der sozialen Ziele der Gemeinschaft. Zugleich verfolgte die Regelung wirtschaftliche Interessen, denn in Frankreich galt der Grundsatz gleichen Entgelts bereits vor der Einführung von Art. 119 EWG-Vertrag. Die Einführung in allen Mitgliedsstaaten sollte Wettbewerbsnachteile vermeiden.²²¹ Der heutige Art. 157 Abs. 2 AEUV geht über die ursprüngliche Fassung in Art. 119 Abs. 1 EWG-Vertrag hinaus. Die Rechtsnorm erfasst nicht nur gleiche, sondern ebenso gleichwertige Arbeit. Seit 2000 ist die Gleichheit von Frauen und Männern beim Arbeitsentgelt zudem als Grundrecht in Art 23 Abs. 1 der EU-Grundrechtecharta verankert.

Die Europäischen Rechtsnormen wurden im Laufe der Zeit durch verschiedene Europäische Richtlinien²²² sowie die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs²²³ konkretisiert. Diese Vorgaben wurden im bundesdeutschen Recht zunächst durch § 612 Abs. 3 BGB (a.F.) umgesetzt. 2006 ging diese Regelung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auf. Das 2007 in Kraft getretene AGG, dass neben dem Geschlecht weitere diskriminierungsrelevante Kategorisierungen umfasst, setzt ebenfalls die Vorgaben Europäischer Richtlinien im deutschen Recht um.²²⁴ Das Verbot der Entgeldiskriminierung ist im AGG nicht mehr explizit erwähnt. Der Schutz vor Diskriminierung im Erwerbsleben (§§ 2 Abs.1 Nr. 2, 7 AGG) erfasst jedoch auch entgeltbezogene Benachteiligungen²²⁵.

2017 trat zudem das Entgelttransparenzgesetz (EntGTranspG) in Kraft. Das Gesetz kodifizierte erstmals im deutschen Recht, was unter gleicher und gleichwertiger Arbeit sowie unmittelbarer und mittelbarer Entgeltbenachteiligung zu verstehen ist, und welchen Anforderungen diskriminierungsfreie Entgeltsysteme genügen müssen (§§ 3, 4 EntGTranspG). Darüber hinaus führte das Gesetz Mechanismen zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit, wie Auskunftsansprüche und Berichtspflichten, ein.²²⁶ Die Evaluationen zu dem Gesetz zeigen allerdings deutlich, dass diese Mechanismen nicht genügen, um den Schutz vor Entgeldiskriminierung zu realisieren.²²⁷

²²¹ Liebscher (2012), in Foljanty/Lembke (Hrsg.), Feministische Rechtswissenschaft, § 5 Rn. 8, 109 112 f.; EuGH, Urt. v. 08.04.1976 – C-43/75 (Defrenne II), Rn. 8/11.

²²² U.a. Richtlinie 75/117/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen 75/117/EWG; Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen.

²²³ U.a. EuGH, Urt. v. 08.04.1976 – C-43/75 (Defrenne), EuGH, Urt. v. 07.09.2002, Rs. C-320/00 (Lawrence), Slg. 2002, I – 7325 Rn. 18; EuGH, Urt. v. 13.01.2004, Rs. C-256/01 (Allonby); EuGH, Urt. v. 03.06.2021 – C-624/19 (Tesco).

²²⁴ Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft; 2000/73/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf; 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen; 2004/113/EG zur Gleichstellung der Geschlechter außerhalb des Erwerbslebens.

²²⁵ Dette/Gottbehüt, in: Däubler/ Beck (Hrsg.), § 7 AGG, Rn. 99.

²²⁶ Ausführlicher zum AGG C.II.2.a).

²²⁷ Vgl. BMFSFJ (2023) (Hrsg.), Zweiter Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur

Abhilfe soll die neue Europäische Entgelttransparenzrichtlinie (EntGTranspRL) schaffen.²²⁸ Die über das Entgelttransparenzgesetz hinausgehende, im Juni 2023 in Kraft getretene Europäische Entgelttransparenzrichtlinie²²⁹ soll die Mechanismen zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit im privaten und öffentlichen Sektor stärken. Die Richtlinie nimmt dafür die Mitgliedsstaaten in die Pflicht, Maßnahmen zu ergreifen, die sicherstellen, dass Arbeitgebende über Vergütungsstrukturen verfügen, die gleiches Entgelt bei gleicher und gleichwertiger Arbeit gewährleisten (Art. 4 Abs. 1). Die Richtlinie soll der Begründung zufolge auch für Online-Plattformen gelten. Der sachliche Anwendungsbereich ist allerdings auf Beschäftigungsverhältnisse beschränkt.²³⁰

Der Richtlinie zufolge müssen Entgeltstrukturen so beschaffen sein, dass anhand objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien beurteilt werden kann, ob sich Arbeitnehmende im Hinblick auf den Wert der Arbeit in einer vergleichbaren Situation befinden. Diese an der Rechtsprechung des EuGH orientierten Kriterien umfassen insbesondere Kompetenzen, Belastung, Verantwortung und Arbeitsbedingungen sowie weitere Faktoren, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind. Dabei ist jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auszuschließen (Art. 4 Abs. 4 EntGTranspRL).

Zudem erweitert die Richtlinie das im Entgelttransparenzgesetz vorgesehene Auskunftsrecht auf alle Arbeitnehmenden und ergänzt es um den Anspruch auf nach Geschlecht differenzierte durchschnittliche Entgelthöhen (Art. 7 EntGTranspRL). Art. 9 beinhaltet darüber hinaus Pflichten der Arbeitgebenden zur Erhebung und Auswertung von Daten zu Entgeltunterschieden. Diese Daten sollen es ermöglichen, Entgeltstrukturen und Entgeltpolitiken zu bewerten und entgeltbezogene Diskriminierungen systematisch zu bekämpfen.²³¹ Die Angaben sind über eine speziell beauftragte Stelle öffentlich zugänglich zu machen (vgl. Art 9 Abs. 7 EntGTranspRL).

Soweit sich aus den Daten Entgeltunterschiede bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit in Höhe von mindestens fünf Prozent ergeben und diese Differenz nicht durch objektive geschlechtsneutrale Kriterien zu rechtfertigen ist, müssen Arbeitgebende eine vertiefte Entgeltbewertung durchführen (Art. 10 EntGTranspRL). Diese Analysen sollen zum einen die Gründe für die Unterschiede aufzeigen. Zum anderen sind auf dieser Grundlage Maßnahmen zur Beseitigung der Unterschiede zu benennen, deren Wirksamkeit wiederum im Rahmen künftiger Entgeltbewertungen zu beurteilen ist (Art. 10 Abs. 2 EntGTranspRL).

Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten.

²²⁸ Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10.05.2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen.

²²⁹ Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10.05.2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen.

²³⁰ Ebd., Gründe Richtlinie 18.

²³¹ Vgl. ebd. Gründe Richtlinie 38.

Die Entgelttransparenzrichtlinie sieht außerdem Regelungen für die Zeit vor der Beschäftigung vor. Demzufolge haben Bewerber*innen das Recht, Informationen zum objektiven, auf geschlechtsneutralen Kriterien beruhenden Einstiegsentgelt zu bekommen, das ihnen fundierte und transparente Verhandlungen ermöglicht (Art. 5 Abs. 1 EntGTranspRL). Umgekehrt dürfen Arbeitgebende Bewerber*innen nicht nach deren Bezahlung in laufenden oder früheren Beschäftigungsverhältnissen fragen (Art. 5 Abs. 2 EntGTranspRL).

Während der Beschäftigung müssen Arbeitgebende Arbeitnehmende außerdem über die von ihnen angewendeten Kriterien für die Festlegung des Entgelts, dessen Höhe und dessen Entwicklung informieren. Diese Kriterien müssen objektiv und geschlechtsneutral sein (Art. 6 Abs. 1 EntGTranspRL).

Die in der Richtlinie vorgesehenen Mechanismen wären geeignet, Entgeldiskriminierungen auch auf digitalen Arbeitsplattformen besser zu adressieren.²³² Bislang gibt es noch keinen öffentlichen Gesetzentwurf für die Umsetzung der Richtlinie im deutschen Recht. Die Bundesregierung hat vielmehr eine Kommission zur bürokratiearmen Umsetzung der Richtlinie eingesetzt.²³³ Die Kommission hat ihren Abschlussbericht im November 2025 an die zuständige Ministerin übergeben.²³⁴

2. Entgeltbezogene Diskriminierungsrisiken

Inwieweit die Mechanismen der Bezahlung auf Plattformen tatsächlich rechtlich diskriminierend sind, ist nur auf der Basis konkreter Daten und vertiefter Analysen, insbesondere zu geschlechterbezogenen Differenzen beim Stücklohn, leistungsabhängigen Zulagen oder Boni, der Bewertung der jeweiligen Leistung unter Berücksichtigung gleicher oder gleichwertiger Arbeit möglich. Bei mittelbaren Diskriminierungen kommt es zudem auf die mit den Verfahren und Kriterien der Bezahlung verfolgten Ziele an. Die unter B. II dargestellten Entgeltunterschiede und deren Ursachen legen jedoch rechtlich relevante Diskriminierungen im Sinne der Normen zum Schutz vor entgeltbezogener Diskriminierung nahe.

a) Entgeldiskriminierung im engeren und weiteren Sinne

Entgeldiskriminierung im Sinne von Art. 157 AEUV, §§ 3, 7 EntGTranspG, § 4 Abs. 4 EntGTranspRL betrifft ausschließlich das Entgelt bzw. die Verfahren und Kriterien, anhand derer die Höhe der Vergütung bestimmt wird. *Jochmann-Döll* verwendet dafür den Begriff der Entgeldiskriminierung im engen Wortsinn.²³⁵ Der Nachweis einer solchen Entgeldiskriminierung basiert auf einem Vergleich des Entgelts von weiblichen und männlichen Arbeitnehmenden, die eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten. Dabei sind alle Entgeltbestandteile, das heißt Stück- oder Basislohn,

²³² Siehe dazu D.III und Empfehlungen.

²³³ BMBSFJ (2025), Kommission zur Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie startet.

²³⁴ Kommission bürokratiearme Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie (2025), Abschlussbericht.

²³⁵ Jochmann-Döll (2011), gender...politik...online, 1, 5.

leistungsbasierte Honorare oder Zulagen, Zuschläge für Überstunden oder besondere Erschwernisse getrennt zu vergleichen und zu bewerten.²³⁶

Benachteiligungen in anderen Bereichen des Erwerbslebens, wie beim Zugang zu bestimmten Berufen und Positionen tragen zwar zum Gender Pay Gap bei, gelten jedoch als Entgelddiskriminierung im weiteren Sinne bzw. als Beschäftigungsdiskriminierung.²³⁷ Derartige Benachteiligungen können unter §§ 7, 2 Abs. 1 Nr. 1 AGG fallen. Die Regelung schützt vor Benachteiligungen im Erwerbsleben und erfasst nicht nur die Bezahlung, sondern auch andere Arbeitsbedingungen sowie die Bedingungen für den Zugang zu Erwerbstätigkeit und den beruflichen Aufstieg.

Art. 157 AEUV (ex-Artikel 141 EGV)

- (1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.
- (2) Unter "Entgelt" im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt. Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet,
- a) dass das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird,
 - b) dass für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.

§ 3 EntGTranspG: Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

- (1) Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten.

[...]

§ 7 EntGTranspG: Entgeltgleichheitsgebot

Bei Beschäftigungsverhältnissen darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts.

Art. 4 EntGTranspRL: Gleiche und gleichwertige Arbeit

- (4) Entgeltstrukturen sind so zu beschaffen, dass anhand objektiver, geschlechtsneutraler und mit den Arbeitnehmervertretern vereinbarter Kriterien, sofern es solche Vertreter gibt, beurteilt werden kann, ob sich die Arbeitnehmer im Hinblick auf den Wert der Arbeit in einer vergleichbaren Situation befinden. Diese Kriterien dürfen weder in unmittelbarem noch in mittelbarem Zusammenhang mit dem Geschlecht der Arbeitnehmer stehen. Sie umfassen Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen und gegebenenfalls etwaige weitere Faktoren, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind. Sie werden auf objektive, geschlechtsneutrale Weise angewandt, wobei jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen wird. Insbesondere dürfen relevante soziale Kompetenzen dabei nicht unterbewertet werden

²³⁶ Vgl. Jochmann-Döll (2011), gender...politik...online, 1, 5.

²³⁷ Ebd.

§ 2 Abs. 1 AGG: Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg, [...]

§ 7 AGG: Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden
[...]

b) Mittelbare Entgeldiskriminierungen auf Plattformen

Der Schutz vor Entgeldiskriminierung greift grundsätzlich nur dann, wenn das Geschlecht ursächlich für die unterschiedliche Bezahlung ist. Art. 157 AEUV, §§ 3, 7 EntGTranspG, Art. 4 Abs. 4 EntGTranspRL verbieten dabei unmittelbare, als auch mittelbare Entgeldiskriminierungen.

§ 3 EntGTranspG: Unmittelbare und mittelbare Entgeltbenachteiligung

(2) Eine unmittelbare Entgeltbenachteiligung liegt vor, wenn eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein geringeres Entgelt erhält, als eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter des jeweils anderen Geschlechts erhält, erhalten hat oder erhalten würde. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt auch im Falle eines geringeren Entgelts einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(3) Eine mittelbare Entgeltbenachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Beschäftigte wegen des Geschlechts gegenüber Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts in Bezug auf das Entgelt in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Insbesondere arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien können ein unterschiedliches Entgelt rechtfertigen, sofern der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet wurde.

Bei Entgeltbenachteiligungen auf Plattformen dürfte es sich oft um mittelbar diskriminierende Verfahren oder Kriterien handeln. Mittelbare geschlechterbezogene Diskriminierungen resultieren aus scheinbar geschlechtsneutralen Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, die formal für alle Geschlechter gleichermaßen gelten, aber faktisch zum Nachteil eines Geschlechts wirken. Dabei kommt es nicht auf eine diskriminierende Intention an, sondern allein auf die tatsächliche Auswirkung einer Regelung. Zudem genügt es, wenn das Geschlecht für die Benachteiligung mitursächlich ist.

- Ebenso wie auf dem regulären Arbeitsmarkt können etwa Leistungskriterien, die Teilzeitbeschäftigte seltener erfüllen, mittelbar diskriminierend sein. Lieferando verwendet beispielsweise

leistungsbezogene Zuschläge.²³⁸ Die mit der Anzahl der Lieferungen innerhalb eines Monats steigenden Zuschläge dürften sich auf Grund der längeren Arbeitszeit vor allem bei Fahrer*innen in Vollzeit auszahlen. Sollten die (wenigen) weiblichen Fahrerinnen häufiger in Teilzeit beschäftigt sein und damit schlechtere Einkommenschancen haben als männliche Fahrer, wirkt die Regelung faktisch zum Nachteil von Frauen. Die Berechnung der Zuschläge wäre nur dann zulässig, wenn sich die Regelung mit objektiven Faktoren begründen lässt, die nichts mit einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts zu tun haben.²³⁹ Eine mit der höheren Arbeitszeit steigende physische Belastung ist als Begründung nicht geeignet, denn nach § 4 Abs. 2 der Rahmenvereinbarung zur Teilzeitrichtlinie 97/80/EG sind die Arbeitsstunden von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten gleich zu bewerten.²⁴⁰ Ebenso wenig können die Unterschiede mit Anreizen für Vollzeittätigkeit legitimiert werden.²⁴¹

- Die von Plattformen verwendeten Systeme, die Standards für Aufträge, und damit das Honorar für Aufträge festlegen, können ebenfalls mittelbar diskriminierend wirken, wenn die für die Einstufung verwendeten Kriterien faktisch zum Nachteil von weiblichen Plattformtägigen wirken.²⁴² Diskriminierungsrelevant können die Auswahl und Definition von Leistungskriterien, das Verfahren der Leistungsbewertung sowie unterschiedliche Wertungen für männlich und weiblich dominierte Tätigkeiten sein.²⁴³ Bislang fehlt es hier jedoch an geschlechterdifferenzierten Untersuchungen, die sich vertieft mit derartigen Standardisierungen²⁴⁴ oder generell mit Leistungskriterien auf Plattformen befassen.
- Viele Plattformen setzen mit algorithmisch gesteuerten Bonussystemen und Gamification-Elementen finanzielle Anreize, um Plattformtägige an die Plattform zu binden oder die Verfügbarkeit von Arbeitskräften in Zeiten starker Nachfrage zu gewährleisten. Derartige Vergütungsmechanismen setzen in der Regel eine zeitliche Flexibilität voraus, die aufgrund der Verteilung von Sorgearbeit faktisch zum Nachteil von Frauen wirken kann. Ein Beispiel dafür sind Bonusangebote in Zeiten hoher Nachfrage, die über die Zahl angenommener Aufträge die zeitliche Verfügbarkeit der Plattformtägigen einbeziehen.²⁴⁵ Diese können zum Nachteil von Frauen wirken, da Personen mit Sorgeverpflichtungen nicht immer in der Lage sind, in Stoßzeiten zu arbeiten.²⁴⁶ Auf Plattformen wie AMT können sich bereits kurze sorgebedingte Unterbrechungen nachteilig auswirken²⁴⁷.

²³⁸ siehe B.I.1.a) (2): 0,25 EUR pro Lieferung bei 26-100 Lieferungen pro Monat, 1 EUR extra pro Lieferung bei 101-200 Lieferungen pro Monat und 2 EUR extra pro Lieferung bei 201+ Lieferungen pro Monat.

²³⁹ Kocher (2017), in: Pechstein et al., EUV/GRC/AEUV, Art. 157 AEUV, Rn. 118 f. Die Regelung könnte zudem gegen § 4 Teilzeitbefristungsgesetz verstoßen, es sei denn, die steigenden Zuschläge sind sachlich zu begründen.

²⁴⁰ Kocher (2017), in: Pechstein et al., EUV/GRC/AEUV, Art. 157 AEUV, Rn. 123.

²⁴¹ Ebd. Rn. 120.

²⁴² Siehe B.II.2.d); zu Diskriminierungspotentialen bei Leistungsvergütungen, vgl. Jochmann-Döll (2011), gender...politik...online, 1, 15.

²⁴³ Jochmann-Döll (2011), gender...politik...online, 1, 15.

²⁴⁴ Ausgangspunkt wären die Anteile von Frauen und Männern in den jeweiligen Einstufungen.

²⁴⁵ Griesbach et al. (2019), Socius, 1, 6 f.

²⁴⁶ Fairwork (2023), Gender and Platform Work: Beyond Technosolutionism, 29.

²⁴⁷ Siehe B.II.b).

- Ein weiteres Beispiel für mögliche mittelbare Diskriminierungen sind algorithmisch gesteuerte Formen dynamisierter Bezahlung (Dynamic pricing), die an den sogenannten reservation wage von Plattformtägigen anknüpfen. Dies kann zu Nachteilen von Frauen führen, weil diese aufgrund von Sorgearbeit, finanziellen Zwängen oder der erlernten Unterbewertung der eigenen Tätigkeit häufiger bereit sind, geringere Entgelte zu akzeptieren.²⁴⁸ Soweit sich zeigen ließe, dass damit den mehrheitlich weiblichen Plattformtäglichen benachteiligt werden, kann dies ebenfalls als mittelbare Diskriminierung zu bewerten sein. *Dubal* weist am Beispiel von Uber und Lyft darauf hin, dass mit diesen algorithmisch gesteuerten Formen der Bezahlung, Leistung und Bezahlung zunehmend auseinanderfallen.²⁴⁹

Kriterien oder Verfahren, die mittelbar zu geschlechterbezogenen Entgeltunterschieden führen, gelten allerdings nur dann als Entgelddiskriminierung, wenn es an einer Rechtfertigung fehlt. Diese ist gegeben, wenn mit der Regelung ein rechtmäßiges Ziel verfolgt wird und die dafür eingesetzten Mittel zur Erreichung dieses Ziels geeignet, erforderlich und angemessen sind. Nach der Rechtsprechung zu traditionellen Beschäftigungsverhältnissen sind Unterschiede in der Bezahlung insbesondere mit Kriterien oder Faktoren zu rechtfertigen, die der Art der Arbeit geschuldet sind und zu nachweisbaren (legitimen) Zielen des Unternehmens in Beziehung stehen.²⁵⁰ § 3 EntGTranspG nennt unter Beachtung der Verhältnismäßigkeit ausdrücklich arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien. Demzufolge können geschlechterbezogene Entgeltunterschiede z.B. mit einer höheren Produktivität und der persönlichen Leistungsfähigkeit von Arbeitnehmenden begründet werden. Ebenso sind Kriterien wie Berufserfahrung oder Berufsausbildung geeignet, Unterschiede zu rechtfertigen. Dies setzt allerdings voraus, dass die Ausbildung für die konkret anfallenden Aufgaben von Bedeutung ist und die Berufserfahrung Arbeitnehmende befähigt, ihre Arbeit besser zu verrichten.²⁵¹ Wirtschaftliche Gründe bzw. anstehende Kosten allein sind nicht geeignet, Benachteiligung zu rechtfertigen.²⁵²

Im Kontext von Plattformarbeit werfen die bei regulären Beschäftigungsverhältnissen anerkannten Rechtfertigungsgründe zahlreiche Fragen auf, die hier nur kurz angerissen werden und vertiefter diskutiert werden müssen.

- Auf Plattformen drücken sich Qualifikationen und berufliche Erfahrungen nicht in formalen Qualifikationen aus, sondern etwa in der Anzahl der erledigten Aufträge, den Bewertungen vorheriger Aufträge durch Auftraggebende, sowie plattformeigenen Aufstiegsstufen.²⁵³ Auf Upwork werden Qualifikation und Erfahrungen beispielsweise durch den im Profil angegebenen Job Success Score signalisiert, der auf erfolgreich bearbeiteten und positiv bewerteten Arbeiten sowie negativ bewerteten oder nicht bewerteten Arbeiten basiert. Auf Amazon

²⁴⁸ Ebd.,

²⁴⁹ Vgl. *Dubal* (2023), Columbia Law Review, Vol. 123, 1929 1961 ff.

²⁵⁰ § 3, Art. 157.

²⁵¹ § 3, Art. 157.

²⁵² U.a. EuGH, Urt. v. 17. 06.1998 – Rs. C-243/95 (Hill und Stapleton), Slg. 1998, I – 3739, Rn. 40.

²⁵³ *Foong et al* (2018), Proceedings of the ACM (Association for Computing Machinery), 53:1, 53:15 f.

Mechanical Turk werden die berufliche Qualifikation und Erfahrung durch die Gesamtzahl der bearbeiteten Aufträge sowie die Erfolgsrate angezeigt, die den Zugang zu besser bezahlten Aufträgen eröffnet.²⁵⁴ Derartige Kriterien oder Verfahren müssen allerdings selbst diskriminierungsfrei sein. Demzufolge können Reputationssysteme, die dazu führen, dass Frauen aufgrund von stereotypen Vorurteilen systematisch schlechter bewertet werden,²⁵⁵ nicht zur Rechtfertigung geschlechterbezogener Entgelddifferenzen verwendet werden. Dies entspricht der Rechtsprechung des EuGH im Fall Bougnaoui.²⁵⁶ Demzufolge sind Vorurteile von Kund*innen nicht geeignet, Benachteiligungen im Erwerbskontext zu rechtfertigen.²⁵⁷ Das Gleiche gilt für Qualifikationstests oder Aufstiegsmechanismen, die auf diskriminierenden Kriterien beruhen. Im Anwendungsbereich der Normen zum Schutz von Entgelddiskriminierungen müssten die Arbeitgebenden nachweisen, dass die entsprechenden Verfahren oder Kriterien auf objektiven, nichtdiskriminierenden Faktoren beruhen.²⁵⁸

- Fraglich ist auch, ob die auf digitalen Arbeitsplattformen vorausgesetzte zeitliche Flexibilität, die auf Plattformen als implizites Leistungskriterium wirkt, geeignet ist, geschlechterbezogene Entgelddifferenzen zu rechtfertigen. Beispiele sind die auf Plattformen verwendeten Bonussysteme, die zeitliche oder örtliche Flexibilität der Plattformtägigen belohnen, um in Stoßzeiten über eine höhere Anzahl von Fahrer*innen zu verfügen. Nach der Rechtsprechung des EuGH sind Kriterien wie zeitliche oder örtliche Flexibilität, die faktisch zum Nachteil von Personen mit Betreuungspflichten wirken, nur dann zur Rechtfertigung geschlechterbezogener Ungleichheiten geeignet, wenn die Flexibilität für die spezifische Tätigkeit von Bedeutung ist. Hier gilt ein strenger Prüfungs- und Kontrollmaßstab, da sich dieses Kriterium leicht als systematische Benachteiligung von Frauen erweisen kann.²⁵⁹
- Die oben erwähnten Studien führen Entgeltunterschiede auf Plattformen oft darauf zurück, dass Frauen (strukturell bedingt) geringere Honorare oder Stundensätze akzeptieren, veranschlagen oder aushandeln (können). Rechtlich stellt sich die Frage, ob Plattformen die unterschiedliche Bezahlung von Frauen und Männern mit den geringeren Entgelterwartungen bzw. Entgeltforderungen von Frauen rechtfertigen könnten. Für den Anwendungsbereich des Entgelttransparenzgesetzes hat das BAG entschieden, dass Entgelddifferenzen nicht einfach mit dem Hinweis auf die Aushandlung des Entgelts begründet werden können.²⁶⁰ Selbst wenn ein männlicher Mitarbeiter bei gleichwertiger Arbeit eine höhere Vergütung gefordert bzw. besser verhandelt habe als eine weibliche Mitarbeiterin, könne nicht ausgeschlossen werden, dass das Geschlecht mitursächlich für die Vereinbarung der höheren Vergütung war. Mechanismen, die wie die Argumentation der besseren Verhandlung geeignet sind, sich der Beachtung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes zu entziehen, könnten grundsätzlich nicht zur Widerlegung der Vermutung einer

²⁵⁴ Siehe oben B.I.3b).

²⁵⁵ Risak/Gogola (2018), juridikum, Heft 4, 435, 445.

²⁵⁶ EuGH, Urt. v. 14.03.2017 – C-188/15 (Bougnaoui).

²⁵⁷ Gerard/Xenidis (2021), Algorithmic Discrimination in Europe, 57.

²⁵⁸ Siehe C.II.2.

²⁵⁹ EuGH, Urt. v. 17.10.1989 – C-109/88 (Danfoss), Rn. 20 f.

²⁶⁰ BAG, Urt. v. 16.02.2023 – 8 AZR 450/21, Rn. 56 f.

Benachteiligung herangezogen werden.²⁶¹ Offen ist, ob diese Argumentation auf die Annahme von geringer bezahlten Aufträgen oder Verhandlung von Honoraren im Rahmen komplexer Plattformarbeit übertragen werden könnte. *Roussille* weist in ihrer Studie explizit darauf hin, dass Frauen oft auch schlechter bezahlte Angebote bekommen.²⁶²

- Bei algorithmischen Entgeltsystemen ist für Plattformtätige nicht erkennbar, auf welchen Kriterien die Bezahlung letztlich beruht. Im Anwendungsbereich der Regelungen zum Schutz vor erwerbsbezogener Diskriminierung geht eine solche Intransparenz zu Lasten der Arbeitgebenden, die nachweisen müssen, dass Entgeltdifferenzen sachlich begründbar sind.²⁶³ Dies entspricht § 4 Abs. 4 EntGTranspG, wonach die vom Arbeitgeber verwendeten Entgeltsysteme, das heißt Grundsätze, Methoden oder Kriterien nach denen Entgelte oder Entgeltbestandteile ermittelt oder verändert werden, diskriminierungsfrei und durchschaubar sein müssen. Allerdings obliegt es auch hier den Beschäftigten, auf der Basis einer relativ großen Anzahl von Arbeitnehmenden, Indizien für eine Benachteiligung vorzulegen.²⁶⁴ Die ist ohne den Zugang zu geschlechterdifferenzierten Daten kaum möglich.

c) Unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierungen im weiteren Sinn

Die unter B.I.3 erläuterten Steuerungsmechanismen der Plattformen wirken sich oft nur indirekt auf die Höhe der Bezahlung aus.²⁶⁵ Aus diesen Mechanismen resultierende Nachteile, wie schlechtere Bewertungen oder der beschränkte Zugang zu besser bezahlten Aufträgen können als unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung gegen das in § 7 AGG normierte Verbot der Diskriminierung im Erwerbsleben verstößen. Im Kontext digitaler Plattformen ist dabei interessant, dass das Diskriminierungsverbot Benachteiligungen beim Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit erfasst.²⁶⁶

§ 2 Abs. 1 AGG: Anwendungsbereich

- (1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:
- die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
 - die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg, [...]

§ 7 AGG Benachteiligungsverbot

²⁶¹ Ebd.

²⁶² *Roussille* (2020) the Central Role of the Ask Gap in Gender Pay Inequality, 4, 41.

²⁶³ EuGH, Urt. v. 17.10.1989 – C-109/88 (Danfoss), Rn. 16.

²⁶⁴ EuGH, Urt. v. 17.10.1989 – C-109/88 (Danfoss), Rn. 16.

²⁶⁵ Zum Teil sind diese Mechanismen auch für die Bewertung von gleicher oder gleichwertiger Arbeit bzw. die Rechtfertigung von Entgeltdifferenzen relevant. Beispiele sind Reputationen oder Aufstiegsmechanismen.

²⁶⁶ Zum eingeschränkten Anwendungsbereich bei selbstständiger Erwerbstätigkeit, siehe C.II.2.

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden
[...]

Die oben diskutierten Studien zu Entgeltdifferenzen gehen insbesondere auf geschlechterbezogene Nachteile bei den für Plattformen typischen Reputationssystemen ein.²⁶⁷ Nachteile können aber ebenso aus der automatisierten Zuweisung von Aufträgen, der zeitlichen Taktung der Aufträge oder den in den Profilen veröffentlichten Informationen resultieren. Bei einfacher Plattformarbeit wird die Aufgabenzuweisung überwiegend algorithmisch gesteuert. Beförderungs- und Lieferplattformen, wie Uber und Lieferando weisen die Aufträge ebenfalls automatisiert zu. Das von den Plattformen gesteuerte Matching berücksichtigt Erfolgsquoten, Bewertungen oder Qualifikationen der Plattformtägigen und beeinflusst damit die Auftragschancen und den Zugang zu besser oder schlechter bezahlten Aufträgen.

- Ebenso wie bei der dynamischen Preisgestaltung ermöglichen die Daten, die Plattformen im Zuge der Vermittlung und Ausführung von Aufträgen erfassen, die Zuweisung von Aufträgen nach eigenen Präferenzen und Bedarfen der Auftraggebenden zu steuern. Damit könnten Plattformen bei der Zuweisung von Aufgaben unmittelbar an das Geschlecht oder andere rechtlich geschützte Kategorien anknüpfen. AMT bietet Auftraggebenden sogar explizit gegen eine höhere Provision sogenannte Premium-Qualifikationen an, die es Auftraggebenden ermöglicht, Aufträge nach Geschlecht, Haushaltseinkommen oder Alter anzubieten. Diese Angaben werden (auf freiwilliger Basis) bei der Erstellung des Accounts der Turker*innen abgefragt.²⁶⁸ Derartige Einschränkungen sind als unmittelbare Anknüpfung an Geschlecht oder Alter im Anwendungsbereich von Diskriminierungsverboten nur in Ausnahmefällen zulässig.²⁶⁹ Das Matching auf digitalen Arbeitsplattformen ist dabei vergleichbar mit dem Ausspielen von Stellenanzeigen auf digitalen Plattformen wie Facebook, die an Geschlechterstereotype anknüpfen.²⁷⁰ Ein solches Gender targeting verstößt im Anwendungsbereich des AGG gegen den Grundsatz diskriminierungsfreier Stellenausschreibungen bzw. dem diskriminierungsfreien Zugang zu Erwerbstätigkeit.²⁷¹
- Das Matching der Plattformen kann auch mittelbar diskriminierend sein, wenn die für das Matching zu Grunde gelegten Kriterien faktisch zu geschlechterbezogenen Nachteilen führen²⁷². Dazu gehören etwa die Bewertungen von Auftraggebenden, die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden, die Anzahl stornierter Aufträge oder an bestimmten Arbeitstagen und zu bestimmten Zeitfenstern angenommene Aufträge. Die Kriterien sind geeignet, Teilzeittätigkeit oder sorgebedingte Einschränkungen bei der Annahme und Ausführung von Aufträgen zu bestrafen. Zudem können

²⁶⁷ Siehe B.II.2.

²⁶⁸ *Amazon Mechanical Turk*, Amazon Mechanical Turk Pricing.

²⁶⁹ *Amazon Mechanical Turk*, FAQ's, Premium Qualifications, How can I participate in the Premium Qualifications feature?

²⁷⁰ Siehe B.II.2. c).

²⁷¹ Fröhlich (2020), Verfbl, 2020/11/06.

²⁷² ILO (2021), World Employment and Social Outlook 2021, 94.

geschlechterstereotype und vorurteilsbehaftete Bewertungen von Auftraggebenden in die Daten für die Zuweisung von Aufträgen einfließen. Daraus resultierende Nachteile sind nur dann zu rechtfertigen, wenn die von den Plattformen verwendeten betreffenden Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich begründbar und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

- Bei einfacher Plattformarbeit wie auf AMT kann die zeitliche Taktung von Aufgaben zu geschlechterbezogenen Nachteilen führen. Die Aufträge auf Plattformen werden zu den Standardarbeitszeiten der auftraggebenden Unternehmen angeboten, die den Zeitfenstern von Menschen mit Sorgeaufgaben nicht notwendig entsprechen. Daher müssen Menschen mit Sorgeaufgaben vermutlich häufiger Aufträge annehmen, die andere übrig gelassen haben und Aufträge mit geringerer Bezahlung akzeptieren. Vor allem aber müssen Plattformtätige mit Sorgeverpflichtungen mögliche Unterbrechungen berücksichtigen und greifen daher beispielsweise häufiger auf schlechter bezahlte Penny-Hits zurück.²⁷³ Ähnlich wie bei der mittelbaren Entgeldiskriminierung, wäre zu prüfen, ob die durch die Plattform oder Auftraggebende gesetzten zeitlichen Rahmenbedingungen der Beauftragung durch legitime Ziele der Plattform zu rechtfertigen sind.

Bei komplexerer Plattformtätigkeit werden Auftraggebende und Plattformtätige ebenfalls durch algorithmische Systeme zusammengeführt. Beispiele dafür sind die Zusammenstellung von Auswahllisten oder Rankings, die ebenso wie die Zuweisung von Aufträgen bei einfacher Plattformarbeit, unmittelbar oder mittelbar diskriminierend sein können. Die eigentliche Auswahl basiert jedoch häufig auf Entscheidungen der Auftraggebenden oder Verhandlungen zwischen Auftraggebenden und Plattformtätigen. Hier können die in den Profilen von Plattformtätigen ausgewiesenen Informationen zu Benachteiligungen führen, die bei komplexerer Plattformarbeit häufig sehr detailliert sind.²⁷⁴

- Über die in den Profilen gemachten Angaben zu Geschlecht, erzieltem Gesamteinkommen und Gesamtarbeitsstunden Entgeltunterschiede von Frauen fortgeschrieben werden. Die Anknüpfung an die Bezahlung vorhergehender Aufträge widerspricht dem Gedanken von Art. 5 Abs. 2 EntGTranspRL. Demzufolge soll es Arbeitgebenden nicht gestattet sein, sich nach dem aktuellen Entgelt oder der bisherigen Entgeltentwicklung von Stellenbewerber*innen zu erkundigen oder proaktiv zu versuchen, Informationen darüber einzuholen.²⁷⁵
- Die für Plattformen typischen Reputationssysteme, die unter anderen als externe Leistungskontrolle fungieren, können ebenfalls zu geschlechterbezogenen Nachteilen führen, denn die oft sehr allgemein gehaltenen Bewertungssysteme sind geeignet, gesellschaftlich verbreitete Stereotype und Vorurteile zu perpetuieren oder sogar zu verstärken.²⁷⁶ Die Wertungen der

²⁷³ Siehe B.II.2.b).

²⁷⁴ Siehe B.I.3.d).

²⁷⁵ Der Verstoß dagegen dürfte als Indiz für Diskriminierung zu bewerten sein und/oder Ansprüche auf Schadensersatz begründen.

²⁷⁶ Risak/Gogola (2018), juridikum, 435, 445.

Auftraggebenden fließen in das Gesamtrating oder den Score von Plattformtägigen ein und/oder werden in den Profilen der Plattformtägigen ausgewiesen und beeinflussen so den Zugang zu besser bezahlten Aufträgen oder sogar die Höhe der Bezahlung selbst. Diskriminierende Ratings haben daher über den konkreten Anlass hinaus erhebliche Auswirkungen auf künftige Erwerbs- und Einkommenschancen der Plattformtägigen.²⁷⁷ Übernehmen Plattformen diskriminierende Bewertungen der Auftraggebenden ungeprüft und nutzten diese Rahmen ihrer Steuerungsmechanismen, kann es sich um eine mittelbare Diskriminierung handeln, wenn daraus resultierende Nachteile überwiegend weibliche Plattformtägige treffen.²⁷⁸

II. OB: Anwendungsbereich der Regelungen zum Schutz vor entgeltbezogener Diskriminierung

Der Anwendungsbereich der Regelungen zum Schutz vor entgeltbezogener Diskriminierung ist ebenso wie das Arbeitsrecht insgesamt, in erster Linie auf klassische weisungsgebundene und fremdbestimmte Beschäftigungsverhältnisse beschränkt, weil hier eine besondere Schutzbedürftigkeit angenommen wird.²⁷⁹

Plattformen betrachten sich jedoch regelmäßig nicht als Arbeitgeber, sondern als Vermittler zwischen den Kund*innen als Auftraggebenden und den Plattformtägigen als Auftragnehmenden²⁸⁰. Plattformtägige – so die Argumentation – könnten die Aufträge der Kund*innen nicht nur zeitlich und örtlich flexibel, sondern auch selbstbestimmt übernehmen und ausführen²⁸¹. In den AGBs oder Vermittlungsverträgen der Plattformen werden Plattformtägige daher häufig als Selbstständige qualifiziert²⁸². Da Selbstständige und deren Auftraggebende im Recht als gleichgestellt gelten, unterliegen die vertraglichen Beziehungen in erster Linie den allgemeinen Vorschriften des Zivil- bzw. Handelsrechts.²⁸³ Regelungen zum Schutz vor Diskriminierungen sind daher bei selbstständiger Tätigkeit selten.

Die Schutzbedürftigkeit von Plattformtägigen ist schon länger Gegenstand arbeitsrechtlicher und politischer Diskussionen. Dabei wird insbesondere die Einstufung von Plattformarbeit als selbstständige Tätigkeit in Frage

²⁷⁷ Risak/Gogola (2018), juridikum, 435, 437.

²⁷⁸ Ebd. 439 f.

²⁷⁹ Vgl. Art. 157 Abs. 2 AEUV; §§ 2 Abs. 1, 5 Abs. 2 EntgTranspG; Art. 2 Abs. 2 EntgTranspRL.

²⁸⁰ Gruber-Risak et al. (2020), Plattformarbeit – Was tun?, 5; Kilhoffer et al. (2019), Study to gather evidence on the working conditions of platform workers, 25, 41.

²⁸¹ Schneider-Doerr (2021), Crowd Work und Plattformökonomie Eine arbeitsrechtliche Fallstudie, 281.

²⁸² Siehe z.B. Amazon Mechanical Turk (2020), Participation Agreement, Ziffer 3 e, oder Helpings (2024), AGB zur Nutzung der Plattform, Präambel, auch content.de (2019), Autoren AGB Allgemeines, bei Clickworker weniger offensichtlich in den AGBs (Clickworker (2021), Allgemeine Geschäftsbedingungen für Clickworker, § 4.1), aber auf der Webseite: „Clickworker arbeiten zeitlich flexibel und auf freiberuflicher Basis“ siehe Clickworker Germany (2025), Unsere Crowd.

²⁸³ Schulze Buschoff, WSI-Mitteilungen 3/2023, 202, 204.

gestellt.²⁸⁴ Einige Länder haben sogar Gesetze erlassen, die Plattformarbeit in den Anwendungsbereich des Arbeitsrechts einbeziehen.²⁸⁵

1. Einstufung von Plattformarbeit als Beschäftigungsverhältnis

Spanien verabschiedete 2021 als erster europäischer Mitgliedsstaat das sogenannte Rider-Gesetz. Danach wird bei ortsbezogenen Lieferdiensten ein Arbeitsverhältnis vermutet. Die Beweislast für das Gegenteil tragen die Plattformbetreibenden.²⁸⁶ In anderen Ländern gibt es ähnliche Regelungen.²⁸⁷ Auch in Deutschland wird schon länger kontrovers über den korrekten Beschäftigungsstatus von Plattformtägigen diskutiert.²⁸⁸ Die Einbeziehung in den Anwendungsbereich des Arbeitsrechts wird mit der organisatorischen Abhängigkeit als auch der wirtschaftlichen Abhängigkeit von Plattformtägigen begründet. Der Beschäftigungsstatus ist außerdem Gegenstand der 2024 verabschiedeten Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf Plattformen.

a) Schutzbedürftigkeit aufgrund organisatorischer Abhängigkeit

Das BAG hat 2020 entschieden, dass die kontinuierliche Durchführung einer Vielzahl von einfach gelagerten Kleinstaufträgen auf einer Online-Plattform zur Annahme eines Arbeitsverhältnisses führen kann.²⁸⁹ Das BAG bezieht sich hier auf § 611a Abs. 1 BGB. Demnach sind Arbeitnehmende durch einen Arbeitsvertrag zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Die Bindung an Weisungen ist dabei das engere, den Vertragstyp kennzeichnende Kriterium, das in der Regel die Fremdbestimmung einschließt.²⁹⁰ Für die Bewertung kommt es nicht zwingend auf die in den AGBs oder in einem Rahmenvertrag mit den Plattformen getroffenen Vereinbarungen an. Vielmehr berücksichtigt sind nach § 611a Abs. 1 Satz 6 die realen Umstände der Erwerbstätigkeit zu berücksichtigen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an. So können auch organisatorische Maßnahmen geeignet sein, Beschäftigte zu einem gewünschten Verhalten zu veranlassen. Dazu gehören beispielweise Maßnahmen, die es Arbeitgebenden erlauben, Art und Umfang der Beschäftigung maßgeblich zu steuern und Beschäftigte auf

²⁸⁴ U.a. Countouris/ Ratti (2018), in: Davidson et.al. (Hrsg.), *The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy*, 486, 488; Kocher (2021), *Zeitschrift für Europäisches Privatrecht*, 606, 610 ff.; Gruber-Risak (2020), *Soziale Sicherung von Plattformtägigen*, 14 ff.; ausführlich Schneider-Dörr (2021), *Crowd Work und Plattformökonomie. Eine arbeitsrechtliche Fallstudie*.

²⁸⁵ Internationale Vereinigung für Soziale Sicherheit (2023): *Plattformbeschäftigte und soziale Sicherheit: Jüngste Entwicklungen in Europa*.

²⁸⁶ Waeyaert et al. (2022), Spain: The “Riders Law”, *New Regulation on Digital Platform Work*.

²⁸⁷ Internationale Vereinigung für Soziale Sicherheit (2023): *Plattformbeschäftigte und soziale Sicherheit: Jüngste Entwicklungen in Europa*.

²⁸⁸ Überblick bei Schneider-Dörr (2021), *Crowd Work und Plattformökonomie. Eine arbeitsrechtliche Fallstudie*, 141 ff.

²⁸⁹ BAG, Urt. v. 01.12.2020, 9 AZR 102/20.

²⁹⁰ Vgl. ebd. Rn. 31.

diese Weise anzuhalten, kontinuierlich Arbeitsaufträge anzunehmen.²⁹¹ Demzufolge kann eine weisungsbedingte persönliche Abhängigkeit auch durch das Anreizsystem einer Plattform entstehen.

Das BAG berücksichtigte in seiner Entscheidung auch Steuerungsmechanismen, die sich auf die Bezahlung der Plattformtägigen auswirken. Auf der Plattform konnte ein rentabler Stundenlohn erst durch die Zusammenfassung und Abwicklung mehrerer Kleinstaufträge erzielt werden. Dafür mussten die Plattformtägigen Vorschlägen der plattformeigenen App folgen, über die die Plattform den Zugang zu Aufträgen innerhalb von 50 km steuert. Dieser Mechanismus – so das BAG – veranlasste einen im eigenen Interesse wirtschaftlich handelnden Crowdworker dazu, die Angebotssituation ständig zu prüfen und sich dienstbereit zu halten, um eine für Standort, Level und Zeitfenster günstigste Angebotssituation nutzen zu können.²⁹² Der Zugang zu Aufträgen hing zudem von der Erfüllung früherer Aufträge ab, die in das Bewertungssystem der Plattform einflossen. Ein den Aufwand rechtfertigender Stundenlohn konnte nur erreicht werden, wenn die Plattformtägigen ein bestimmtes Level innerhalb dieses Bewertungssystems erreicht hatten.²⁹³ Diesen als Gamification-Part der App bezeichneten Anreizmechanismus nutzte die Plattform, um Plattformbeschäftigte zu einer regelmäßigen Beschäftigung zu bewegen.²⁹⁴

Die Entscheidung des BAG lässt sich aufgrund der sehr unterschiedlichen Geschäftsmodelle nicht auf alle Plattformen übertragen. Die der Entscheidung zu Grunde liegende Plattform organisierte einfach gelagerte Tätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen. Bei dieser Art von Plattform sei nach Auffassung des BAG eher eine weisungsbedingte persönliche Abhängigkeit anzunehmen als bei komplexeren Tätigkeiten.²⁹⁵ Die Entscheidung macht jedoch deutlich, dass Plattformtägige zwar (formal) autonomer arbeiten als reguläre Beschäftigte; dennoch steuern oder kontrollieren viele Plattformen – ähnlich wie reguläre Arbeitgebende – über das algorithmische Management die Arbeitsbedingungen der Plattformtägigen. Zu derartigen Steuerungsmechanismen gehören auch die algorithmisch gestützten Formen der Bezahlung, die Plattformtägige an die Plattform binden²⁹⁶ sowie die indirekten Mechanismen der Vergütung, die das betriebliche Management ersetzen. Die Steuerungs- und Kontrollmechanismen der Plattformen begründen somit eine neue Form persönlicher Abhängigkeit und damit eine besondere soziale Schutzbedürftigkeit von Plattformtägigen.²⁹⁷

²⁹¹ Ebd. 36.

²⁹² Ebd. Rn. 50.

²⁹³ Vgl. BAG, Urt. v. 01.12.2020, 9 AZR 102/20, Rn. 49.

²⁹⁴ Ebd., Rn. 50. „Der Geschäftsführer der Beklagten hat das „Level-System“ in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht als „Gamification-Part der App“ bezeichnet. Die Beklagte regte somit durch die Inauffindbarkeit von Erfahrungspunkten und den damit verbundenen Vorteilen den „Spieltrieb“ der Nutzer an mit dem Ziel, diese dadurch zu einer regelmäßigen Beschäftigung zu bewegen. Zugleich verzögerte sie den (zu) schnellen Aufstieg in ein höheres Level durch ein regelmäßig auf zwei Stunden begrenztes Zeitfenster.“

²⁹⁵ BAG, Rn. 37, 47.

²⁹⁶ Siehe BAG 2020.

²⁹⁷ Vgl. Kocher (2023), Verfassungsblog, 2, 6.

b) Schutzbedürftigkeit aufgrund wirtschaftlicher Abhängigkeit

Die organisatorische Abhängigkeit und die damit einhergehende Schutzbedürftigkeit von Plattformtägigen spricht ebenso wie bei arbeitnehmerähnlichen Personen für eine Einbeziehung in den Anwendungsbereich von Normen zum Schutz vor (entgeltbezogener) Diskriminierung.

Das AGG erfasst arbeitnehmerähnliche Personen ausdrücklich in § 6 Abs. 1 Nr. 3 AGG. Im Entgelttransparenzgesetz sind arbeitnehmerähnliche Personen nicht genannt, sind aber nach der Rechtsprechung des BAG unter Bezug auf das unionsrechtliche Verständnis von Arbeitnehmenden einzubeziehen.²⁹⁸ Das Gleiche gilt für die Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie, die für den Anwendungsbereich auf die Rechtsprechung des EuGH verweist.²⁹⁹

Arbeitnehmerähnliche Personen sind dem Grunde nach selbstständig. Sie organisieren ihre Arbeit selbst, arbeiten aber überwiegend für eine*n Auftraggebende*n. Im Gegensatz zu Arbeitnehmenden sind sie nicht weisungsgebunden und damit nicht persönlich, dafür aber wirtschaftlich abhängig und deswegen sozial schutzbedürftig.³⁰⁰ Eine wirtschaftliche Abhängigkeit wird etwa dann angenommen, wenn Menschen so an eine*n Auftraggebende*n gebunden sind, dass ohne dessen/deren Aufträge die wirtschaftliche Existenzgrundlage entfallen würde.³⁰¹ Eine mit Arbeitnehmenden vergleichbare soziale Schutzbedürftigkeit ist daher insbesondere für Soloselbstständige mit geringen Einkommen anzunehmen, die auf das so erzielte Einkommen angewiesen sind.

Der Status lässt sich für Plattformtägige allerdings nicht immer begründen. Zum einen müssten Plattformtägige einen wesentlichen Teil ihres zur Existenzsicherung notwendigen Einkommens auf einer Plattform erwirtschaften.³⁰² Plattformtägige, die auf verschiedenen Plattformen tätig sind oder Plattformarbeit nur als Nebentätigkeit ausüben, wären über die Einbeziehung von arbeitnehmerähnlichen Personen kaum geschützt. Zum anderen kommen die konkreten Arbeitsaufträge insbesondere bei komplexer Plattformarbeit, wie bei content.de zwischen Plattformtägigen und (einer Vielzahl von verschiedenen) Auftraggebenden zustande. Dies schließt in der Regel die wirtschaftliche Abhängigkeit aus. Etwas anderes gilt dann, wenn die Vertragsbeziehungen nur zwischen Plattform und Plattformtägigen bestehen. Ein Beispiel dafür ist Clickworker.³⁰³

c) Richtlinie Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit

²⁹⁸ Vgl. BAG, Urt. v. 25.06.2020 – 8 AZR 145/19 – Rn. 7.

²⁹⁹ Richtlinie (EU) 2023/970, Erwägungsgrund 18.

³⁰⁰ § 12a Abs. 2 Tarifvertragsgesetz (TVG) zufolge gelten Personen als arbeitnehmerähnlich, wenn sie wirtschaftlich abhängig und Arbeitnehmenden vergleichbar sozial schutzbedürftig sind.

³⁰¹ S. BAG, Urt. v. 02.10.1990 – 4 AZR 106/90, BAGE 66, 95 – NZA 1991, 239. Risak geht für Österreich davon aus, dass die Mehrzahl der Plattformtägigen als arbeitnehmerähnliche Personen einzustufen sind (Risak/Gogola, juridikum 4/2018, 435, 437).

³⁰² Vgl. BAG, Urt. v. 02.10.1990 – 4 AZR 106/90.

³⁰³ Ausführlich Schneider-Dörr (2021), Crowd Work und Plattformökonomie. Eine arbeitsrechtliche Fallstudie, 332 ff.

Die Europäische Kommission hat bereits 2021 den Entwurf für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit vorgelegt.³⁰⁴ Die Richtlinie soll Personen, die Plattformarbeit leisten, den Zugang zu dem Beschäftigungsstatus erleichtern, der ihren tatsächlichen Arbeitsbedingungen entspricht.³⁰⁵ Für den Beschäftigungsstatus der Plattformtägigen soll es dabei ebenso wie in der Rechtsprechung des BAG nicht auf die Bezeichnung in den Geschäfts- und Nutzungsbedingungen der Plattformen ankommen. Vielmehr ist der rechtliche Status auf der Grundlage von Tatsachen zu bestimmen, die die tatsächliche Erbringung der Dienstleistungen und die Entlohnung der Beschäftigten betreffen. Auf die vertragliche oder in sonstigen Vereinbarungen normierte Charakterisierung der Tätigkeit kommt es demzufolge nicht an.³⁰⁶

Die Europäische Kommission legte 2021 den ersten Entwurf für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit vor. Dieser enthielt ähnlich wie das spanische Gesetz eine widerlegbare gesetzliche Vermutung zugunsten eines Arbeitsverhältnisses, wenn die Plattform die Arbeitsleistung der Plattformtägigen kontrolliert (Art. 3 der RL-E). Dies entspricht der im deutschen Arbeitsrecht etablierten Abgrenzung zwischen selbstständiger und unselbstständiger Arbeit, die daran anknüpft, inwieweit eine Person weisungsgebunden bzw. fremdbestimmt arbeitet.³⁰⁷ Die Kontrolle der Arbeitsleistung wurde im ersten Entwurf anhand verschiedener Kriterien konkretisiert. Dazu gehörte etwa die Überwachung der Arbeitsleistung oder die Überprüfung der Qualität der Arbeitsergebnisse, auch auf elektronischem Wege (Abs. 2 c). Ein weiteres Kriterium war die effektive Einschränkung der Freiheit, die Arbeit zu organisieren – insbesondere den Ermessensspielraum bei der Wahl der Arbeitszeit oder der Abwesenheitszeiten – sowie die Freiheit, Aufgaben anzunehmen oder abzulehnen (Abs. 2 d).

Auch Entgeltmechanismen zählen als Kriterium für die Kontrolle der Arbeitsleistung. In der ersten Fassung wurde dafür auf die effektive Bestimmung der Höhe der Vergütung oder die Festlegung von Obergrenzen abgestellt (Abs. 2 a).³⁰⁸ Die später vorgelegte Fassung der Richtlinie beschränkte sich demgegenüber auf die Festlegung von Obergrenzen der Vergütung.³⁰⁹ Diese Formulierung knüpft an eine Entscheidung des EuGH aus dem Jahr 2017 zu Uber in Spanien an.³¹⁰ Das Gericht entschied, dass es sich bei Uber nicht lediglich um einen Vermittlungsdienst handele, da die Plattform einen entscheidenden Einfluss auf die Arbeitsbedingungen habe. Dabei verwies das Gericht insbesondere auf die Bezahlung der

³⁰⁴ Europäische Kommission (2021), Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, COM (2021) 762 final, 9.12.2021.

³⁰⁵ Ebd., Begründung zu Art. 3, S. 18; (2021) 762 final.

³⁰⁶ Siehe auch § 611a BGB; ILO (2006), Empfehlung 198 betreffend das Arbeitsverhältnis, Nr. 9.

³⁰⁷ § 611a BGB.

³⁰⁸ Malta hat die Kriterien der Fassung übernommen (Government of Malta (2022), Legal Notice 268 of 2022 - Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order).

³⁰⁹ The digital platform determines upper limits for the level of remuneration, Fassung 17.06.2023 unter Schwedischer Ratspräsidentschaft.

³¹⁰ EuGH, Urt. v. 20.12.2017 – C-434/15 (Asociación Profesional Elite Taxi).

Fahrer*innen, die durch den per Uber-App bestimmten Fahrpreis der Kund*innen begrenzt wurde.³¹¹

Die Beschränkung auf die Festlegung von Obergrenzen wird dem erheblichen Einfluss der Plattformen auf die Bezahlung der Plattformtätigen allerdings nicht gerecht. Die Plattformen steuern und kontrollieren die Bezahlung nicht nur durch Obergrenzen. Vielmehr erstreckt sich die Steuerung auf die Zuweisung von besser oder schlechter bezahlten Aufträgen, Programme, die Entgeltelastizitäten der Plattformtätigen ausnutzen oder finanzielle Anreize, die Plattformtätige an die Plattform binden, um die Nachfrage in Stoßzeiten zu gewährleisten. Eine fremdbestimmte Tätigkeit ist daher immer dann anzunehmen, wenn die Plattform die Vergütung direkt oder indirekt kontrolliert oder sogar praktisch einseitig bestimmt. Dies entspricht der Begründung im ersten Entwurf der Richtlinie ³¹².

Der erste Entwurf der Kommission³¹³ wurde im Laufe der verschiedenen Ratspräsidentschaften wiederholt geändert.³¹⁴ Nach über zwei Jahren einigten sich die Mitgliedsstaaten im März 2024 auf einen gemeinsamen Vorschlag.³¹⁵

Die im Oktober 2024 endgültig beschlossene Richtlinie³¹⁶ verzichtet auf unionsübergreifend geltende Kriterien. Art. 4 zufolge müssen die Mitgliedstaaten geeignete und wirksame Verfahren bereithalten, um den korrekten Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, überprüfen und gewährleisten zu können. Art. 5 sieht dafür eine widerlegbare gesetzliche Vermutung vor. Danach wird das Vertragsverhältnis zwischen Plattform und Plattformtätigen als Arbeitsverhältnis angesehen, wenn gemäß den nationalen Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder den Gepflogenheiten der Mitgliedsstaaten und unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des EuGH, Tatsachen festgestellt werden, die auf die Kontrolle und Steuerung der Plattform hindeuten. Die Mitgliedsstaaten müssen demzufolge unter Berücksichtigung der genannten Vorgaben selbst geeignete und wirksame Verfahren zur korrekten Bestimmung des Beschäftigungsstatus einführen. Die Plattform kann diese Vermutung widerlegen, wenn sie nachweist, dass es sich nicht um ein Arbeitsverhältnis nach den genannten Regelungen handelt. Zudem müssen angemessene Verfahrensregelungen und Kontrollmechanismen etabliert werden (vgl. Art. 6).

Weitere Regelungen der Plattformen betreffen die Regulierung algorithmischer Überwachungs- und Entscheidungssysteme und die

³¹¹ EuGH, Urt. v. 20.12.2017 – C-434/15 (Asociación Profesional Elite Taxi), Rn. 39.

³¹² Vgl. Begründung zum Entwurf der Richtlinie COM (2021) 762 v. 09.12.2021, 25 f.

³¹³ Europäische Kommission, 2021, Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, COM (2021) 762 final, 09.12.2021, Begründung zu Art. 3, S. 18; *Gig Economy Project* (2023), EU member-states agree Platform Work Directive position.

³¹⁴ Vgl. *Council of the European Union* (2023), Proposal for a directive of the European Parliament and of the council on improving working conditions in platform work, 10107/23.

³¹⁵ Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, Fassung der Legislativen Entschließung des Europäischen Parlaments vom 24.04.2024, 1. Lesung.

³¹⁶ Richtlinie (EU) 2024/2831 v. 23.10.2024, ABl. EU Nr. L v. 11.11.2024.

Verarbeitung personenbezogener Daten³¹⁷ sowie Informationspflichten der Plattformen.³¹⁸

Hinsichtlich der Auskunfts- und Informationsrechte in Bezug auf den Einsatz und die Auswirkungen algorithmischer Systeme dehnt die Richtlinie den Schutz auf alle Personen aus, die auf Plattformen arbeiten, unabhängig vom Beschäftigungsstatus.³¹⁹ Die Regelung erkennt an, dass die Risiken algorithmischer Steuerung und die Intransparenz derselben, Plattformtätige unabhängig vom Beschäftigungsstatus treffen. Die am 1. August 2024 in Kraft getretene Verordnung über künstliche Intelligenz³²⁰ bleibt demgegenüber bei unterschiedlichen Schutzniveaus. Art. 27 zufolge sind Betreiber von Hochrisiko-KI-Systemen künftig verpflichtet, die Wirkungen des Systems auf die Grundrechte zu prüfen.³²¹ Dazu gehört der Schutz vor Diskriminierung. Im Kontext von Plattformarbeit umfasst eine solche Prüfung seitens der Plattformen das algorithmische Management von Arbeitnehmenden insgesamt. Für Plattformarbeit, die nicht als Beschäftigungsverhältnis bewertet wird, ist die Prüfung auf den Zugang zu Selbstständigkeit beschränkt.³²²

Inwieweit die Richtlinie tatsächlich zu mehr Rechtssicherheit und zum Schutz der Plattformtätigen beiträgt, wird maßgeblich von der nationalstaatlichen Umsetzung abhängen. Dies gilt insbesondere für die Ausgestaltung der gesetzlichen Vermutung, die für die Bestimmung des Beschäftigungsstatus relevanten Verfahren und deren Durchsetzung. Die Kriterien für die Vermutung einer Beschäftigung müssen zumindest die besondere Schutzwürdigkeit von Plattformtätigen berücksichtigen, die faktisch als wirtschaftlich und organisatorisch abhängig einzustufen sind.

2. Diskriminierungsschutz von selbstständig arbeitenden Plattformtätigen

Selbst wenn die Europäische Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf Plattformen dazu führen sollte, dass Plattformtätige öfter als Beschäftigte angesehen werden, fehlt es weiterhin an einem Diskriminierungsschutz für Plattformtätige, die als selbstständig gelten.

Das AGG gewährt Schutz beim Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit. Der Zugang wird allerdings sehr eng ausgelegt. Interessant sind vor diesem Hintergrund aktuelle Entscheidungen des EuGH, in denen der

³¹⁷ Vertieft dazu unter C III.2.

³¹⁸ Vertieft dazu unter D.II.2.

³¹⁹ Vgl. Art 9 Abs. 1, 3.

³²⁰ Verordnung (EU) 2024/1689 des Europäischen Parlaments und des Rates v. 13.06.2024, veröffentlicht im Amtsblatt der EU am 12.07.2024. Die Pflichten der Verordnung für Anbietende, Betreibende und Nutzende von Algorithmischen Systemen treten schrittweise in Kraft.

³²¹ Art. 35 Abs. 7 DSGVO sieht eine Datenschutzfolgeabschätzung vor, die sich jedoch nicht auf (entgeltbezogene) Diskriminierungsrisiken bezieht.

³²² Art. 6 Abs. 2, Anhang III Nr. 4 a) KI-Systeme, die bestimmungsgemäß für die Einstellung oder Auswahl natürlicher Personen verwendet werden sollen, insbesondere um gezielte Stellenanzeigen zu schalten, Bewerbungen zu sichten oder zu filtern und Bewerber zu bewerten.

Anwendungsbereich Europäischer Normen zum Schutz vor Diskriminierung auf selbstständige Tätigkeiten ausgeweitet wird.

a) AGG: Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz erfasst § 2 Abs. 1 Nr. 1 AGG zufolge Benachteiligungen in Bezug auf die Bedingungen [...] für den Zugang zu unselbstständiger *und* selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg.

Dem Wortlaut nach ist der Schutz vor Diskriminierung bei selbstständiger Erwerbstätigkeit auf den diskriminierungsfreien Zugang zu Erwerbstätigkeit und den beruflichen Aufstieg beschränkt.³²³ Diese Formulierung entspricht den Europäischen Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierung im Bereich Beschäftigung und Beruf, die das AGG im deutschen Recht umsetzt. Die Ausübung der selbstständigen Tätigkeit, das heißt die Arbeitsbedingungen, zu denen die Vergütung zählt, ist nicht erfasst.³²⁴

Auch der Anwendungsbereich der bereits 1986 erlassenen und 2010 aktualisierten Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei selbstständiger Erwerbstätigkeit (86/613/EWG; 2010/41/EU) scheint auf den Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit begrenzt zu sein. Den Richtlinien zufolge müssen die Mitgliedsstaaten Maßnahmen ergreifen, um geschlechterbezogene unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen selbstständig Erwerbstätiger im öffentlichen und privaten Sektor zu verhindern.³²⁵ Art. 4 zufolge muss jegliche unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im öffentlichen oder privaten Sektor, etwa in Verbindung mit der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens bzw. der Aufnahme oder der Ausweitung jeglicher anderen Art von selbstständiger Tätigkeit unterbleiben³²⁶.

Aufgrund dieser Formulierung werden der Zugang bzw. die Zugangsbedingungen regelmäßig eng ausgelegt. In Kommentaren und Rechtsprechung werden als Beispiele staatliche Anforderungen, etwa die Anmeldung eines Gewerbes genannt. Ebenso gelten Qualifikationen für die Ausübung freier Berufe³²⁷ oder der Abschluss eines Franchisevertrags als Zugangsbedingung.³²⁸ Der Schutz(-bedarf) wird dabei eher vertikal (im Verhältnis zum Staat) als horizontal (zwischen privaten Akteur*innen) interpretiert.³²⁹ Einschränkungen bezüglich des beruflichen Aufstiegs

³²³ §§ 2 Abs. 1 Nr. 1-4, 6 Abs. 2 AGG.

³²⁴ Däubler, in: Däubler/Beck (Hrsg.), AGG, Handkommentar, § 2, Rn. 7, vgl. auch EuGH, Urt v. 13.01.2004, C-296/01 (Allonby) zur Anwendung von Art. 141 EGV und Artikel 5 der Richtlinie 75/117/EWG.

³²⁵ Art. 4 Abs. 1 RL. Die in der Richtlinie geforderten Maßnahmen bleiben überwiegend vage und finden im nationalen Recht bislang wenig Beachtung. Der Deutsche Juristinnenbund kritisiert etwa, dass es bis heute an angemessenen Mutterschaftsleistungen für Unternehmerinnen und freiberuflich Tätige fehlt, vgl. Deutscher Juristinnenbund (2023), Mutterschutz für schwangere Selbstständige.

³²⁶ Eigene kursive Hervorhebung.

³²⁷ Vgl. Däubler, in: Däubler/Beck (Hrsg.), AGG Handkommentar, § 2, Rn. 7; Barnard/Blackham in: Collins (Hrsg.), European Contract Law and the Charter of Fundamental Rights, 197, 208, unter Verweis auf den UK Supreme Court, Jivraj v. Hashwani [2011] UKSC 40.

³²⁸ Schlachter, in: Glöge et al. (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 2 AGG, Rn. 7.

³²⁹ Barnard/Blackham (2017), in: Collins (Hrsg.), European Contract Law and the Charter of Fundamental Rights, 197, 208.

werden nicht thematisiert. Nach diesem Verständnis würde auf Plattformen allenfalls die Registrierung, aber nicht der Zugang zu konkreten Aufträgen in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen.

Gegen diese enge Auslegung spricht, dass die Aufzählung in Art. 4 dem Wortlaut nach („etwa“) keine abschließende Regelung ist, sondern lediglich Beispiele anführt.³³⁰ Dem EuGH zufolge werden mit Bedingungen für den Zugang „Umstände und Tatsachen erfasst, deren Existenz zwingend nachgewiesen werden muss, damit einer Person eine bestimmte Beschäftigung oder ein Beruf zugänglich ist“.³³¹ Demzufolge gilt nicht nur ein Rahmenvertrag, der mit der Registrierung auf der Plattform abgeschlossen wird, als Zugangsbedingung. Eine Bedingung für den Zugang ist vielmehr auch Vertrag über den konkreten Auftrag, denn erst der dieser eröffnet die Möglichkeit einer selbstständigen Tätigkeit.³³²

Bei unselbstständiger Erwerbstätigkeit wird der Zugang sehr viel weiter interpretiert. In Rechtsprechung und Literatur ist anerkannt, dass das Ausschreibungsverfahren, die Auswahlkriterien, die Einstellungsbedingungen und die angebotenen Arbeitsbedingungen diskriminierungsfrei sein müssen.³³³ Der neuen Entgelttransparenzrichtlinie zufolge dürfen Arbeitgebende im Rahmen von Bewerbungsverfahren, etwa bei Verhandlungen über das Gehalt nicht nach dem früheren Entgelt fragen. Genau diese Aspekte führen auf Plattformen zu geschlechterbezogenen Benachteiligungen bei der Zuweisung von Aufträgen: die Angabe von Stundensätzen aus früheren Aufträgen in den Profilen, die bei Frauen oft geringer ausfallen; intransparente Kriterien für Einstufungen und Qualifikationen; die Anknüpfung an die Zahl der angenommenen Aufträge oder die Verfügbarkeit zu Stoßzeiten, die für Menschen mit Sorgeaufgaben oft schlechter ausfallen.

b) RL 2004/113/EG: Einseitiger Schutz für Auftraggebende

Selbstständige Plattformarbeit wird auch nicht durch die Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen erfasst.³³⁴ Die Richtlinie wird im deutschen Recht durch das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot in § 19 AGG umgesetzt.³³⁵ Ebenso wie die Richtlinie schützt § 19 AGG ausschließlich diejenigen, die Güter und Dienstleistungen in Anspruch nehmen. Auf Plattformen sind das die Kund*innen bzw. Auftraggebenden, aber nicht die

³³⁰ Vgl. Barnard/Blackham (2017), in: Collins (Hrsg.), European Contract Law and the Charter of Fundamental Rights, 197, 206; Barnard/Blackham (2015), Self-employed. The implementation of Directive 2010/41 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity, 8.

³³¹ Schlussanträge Generalanwältin Čapeta v. 08.09.2022, Rs. C-356/21 (J.K.) Rn. 91 unter Bezug auf EuGH, Urt. v. 23.04.2020 – C-507/18 (LGBTI), Rn. 33.

³³² Vgl. EuGH, Urt. v. 12.01.2023 – C-356/21 (J.K.), Rn. 50; ebenso Urt. v. 02.06.2022 – C-587/20 (HK/Denmark), Rn. 29.

³³³ Däubler, in: Däubler/Beck (Hrsg.), AGG, Handkommentar, § 2, Rn. 29.

³³⁴ Richtlinie 2004/113/EG des Rates v. 13.12.2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

³³⁵ § 19 Abs. 1 AGG ist auf Massengeschäfte beschränkt. Der darüberhinausgehende Schutz vor Diskriminierung gilt nur für rassistische Diskriminierungen.

Plattformarbeiter*innen, die diese Leistungen anbieten und ausführen.³³⁶ Demzufolge können sich zwar Auftraggebende auf den Schutz vor (rassistischer) Diskriminierung berufen,³³⁷ selbstständig arbeitende Plattformtätige jedoch nicht.³³⁸

c) EuGH: Dauerhafte Rechtsbeziehungen

Der EuGH hat den Schutz Selbstständiger zunehmend ausgeweitet.

Im Anwendungsbereich Europäischer Rechtsnormen zum Schutz vor Diskriminierung schließt die formale Einstufung nach innerstaatlichem Recht nicht aus, eine Person als Arbeitnehmende einzustufen, wenn deren Selbstständigkeit nur fiktiv ist und ein Arbeitsverhältnis im Sinne von Art. 141 Abs. 1 EGV (heute Art. 157 AEUV) verschleiert.³³⁹ Der Begriff könne – so der EuGH – in seiner gemeinschaftsrechtlichen Bedeutung nicht eng ausgelegt werden.³⁴⁰

Die Rechtsprechung des EuGH zum Begriff des Arbeitnehmers berücksichtigt ebenso wie § 611a BGB, die (faktische) Bindung an Weisungen und die Eingliederung in eine Organisation. Die Auffassung des EuGH weicht im Detail aber von dem im deutschen Recht angelegten Maßstab ab.³⁴¹ Für die Unterscheidung zwischen unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit kommt es beim EuGH maßgeblich darauf an, ob ein Unterordnungsverhältnis zwischen Erbringer*in und Empfänger*in einer gegen Entgelt erbrachten Leistung besteht.³⁴² Die Frage, ob ein solches Unterordnungsverhältnis vorliegt, ist in jedem Einzelfall nach Maßgabe aller die Beziehung kennzeichnenden Gesichtspunkte und Umstände zu beantworten.³⁴³

In der Rechtssache Danosa stellt der EuGH auf die Schutzwürdigkeit der Leistungserbringenden ab. In der Entscheidung ging es um die schwangerschaftsbedingte Kündigung der Geschäftsführerin einer Aktiengesellschaft, die im Rahmen eines Geschäftsbesorgungsvertrags tätig war. Der in unionsrechtlichen Vorschriften über die Gleichheit von Frauen und Männern angelegte Schutz von schwangeren Frauen, so der EuGH, könnte nicht erreicht werden, wenn dieser Schutz von der formalen Qualifizierung ihres Beschäftigungsverhältnisses nach innerstaatlichem Recht oder von der Entscheidung für den einen oder den anderen Vertragstyp der Anstellung abhinge.³⁴⁴ Dieses Ergebnis entspricht auch Art. 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, wonach die

³³⁶ Vgl. *Barnard/Blackham* (2017), in: *Collins* (Hrsg.), *European Contract Law and the Charter of Fundamental Rights*, 197, 208.

³³⁷ § 19 AGG beschränkt den Schutz vor geschlechterbezogener Diskriminierung auf Massengeschäfte.

³³⁸ Vgl. *Barnard/Blackham* (2017), in: *Collins* (Hrsg.), *European Contract Law and the Charter of Fundamental Rights* 197, 208.

³³⁹ EuGH, Urt. v. 13.01.2004 – C-256/01 (Allonby), Rn. 66, 71; EuGH, Urt. v. 11.11.2010, C-232/09 (Danosa), Rn. 41 für Richtlinie 92/85/EWG.

³⁴⁰ EuGH, Urt. v. 13.01.2004 – C-256/01 (Allonby), Rn. 66, 71.

³⁴¹ Vgl. dazu *Schneider-Dörr* (2021), *Crowd Work in der Plattformarbeit Eine arbeitsrechtliche Fallstudie*, 408.

³⁴² EuGH, Urt. v. 13.01.2004 – C-256/01 (Allonby), Rn. 68.

³⁴³ Ebd., Rn. 69.

³⁴⁴ EuGH, Urt. v. 11.11.2010 – C-232/09 (Danosa), Rn. 69 f. Der EuGH bezieht sich hier auf die Richtlinie 92/85/EWG (Mutterschutzrichtlinie) sowie 76/207/EWG (Gleichbehandlungsrichtlinie), die inzwischen durch die Richtlinie 2006/54/EG ersetzt wurde.

Gleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen ist.³⁴⁵

Der EuGH argumentiert hier weniger mit Begriff und Verständnis von Arbeitnehmenden, sondern mit der Notwendigkeit von Schutzregelungen für Erwerbstätige, unabhängig vom Beschäftigungsstatus. Es geht also nicht um die Weisungsgebundenheit, sondern um die Schutzbedürftigkeit der im Erwerbsbereich unterlegenen Vertragspartner*innen.³⁴⁶

In der im Januar 2023 entschiedenen Rechtssache J.K. v. TP (Rs. C-356/21)³⁴⁷ argumentiert der EuGH in ähnlicher Weise für einen umfassenden Schutz vor Diskriminierung. Die zuständige Generalanwältin berücksichtigt in ihren Schlussanträgen sogar explizit Literatur zu Arbeitsverhältnissen in der Plattformökonomie und weist auf die Zunahme untypischer Formen von Erwerbstätigkeit und die damit einhergehende Fragmentierung des Arbeitsmarktes hin.³⁴⁸

Der Entscheidung liegt die Klage eines Journalisten zugrunde, der freiberuflich für einen öffentlichen Fernsehsender in Polen arbeitete. Der Journalist schloss mit der Fernsehgesellschaft eine Reihe aufeinanderfolgender Dienstverträge mit einer Laufzeit von jeweils einem Monat ab. Nach der Veröffentlichung eines privaten Videos, in dem dieser gemeinsam mit seinem Lebenspartner zur Toleranz für gleichgeschlechtliche Paare aufrief, wurde ihm die bereits abgesprochene Dienstwoche gestrichen. Zudem erhielt er keine weiteren Verträge.

Der EuGH entschied, dass die Richtlinie 2000/78/EG, die einen allgemeinen Rahmen für die Verwirklichung von Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf definiert, und u. a. vor Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Ausrichtung schützt, auch bei selbstständiger Erwerbstätigkeit anwendbar ist. Die Richtlinie erfasse zwar keine punktuellen Verträge wie die Lieferung von Waren oder die Erbringung einzelner Dienstleistungen. Sie sei aber auf Rechtsbeziehungen anwendbar, die von einer gewissen Stabilität gekennzeichnet seien.³⁴⁹ Dem Gericht zufolge schließt die Richtlinie dabei nicht nur die Bedingungen für den Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit (Art. 3 Abs. 1 a) in den Schutz vor Diskriminierung ein. Vielmehr umfasst dieser Schutz auch die in Art. 3 Abs. 1 c) genannten Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen insgesamt, einschließlich der Beendigung der Zusammenarbeit mit dem klagenden Journalisten.³⁵⁰

Das Gericht begründet diese Argumentation damit, dass die Richtlinie 2000/78/EG auf Art. 13 EG (heute Art. 19 Abs. 1 AEUV) basiert. Anders als Art. 153 AEUV ziele diese Kompetenznorm nicht auf den Schutz von Arbeitnehmenden als schwächerer Partei in einem Arbeitsverhältnis. Zweck der Norm sei vielmehr die im sozialen und öffentlichen Interesse liegende Beseitigung aller auf Diskriminierungen gestützten Hindernisse, um Menschen zu ermöglichen, den eigenen Lebensunterhalt zu sichern und

³⁴⁵ Ebd. Rn. 71.

³⁴⁶ Vgl. Schneider-Dörr (2021), Crowd Work und die Plattformökonomie Eine arbeitsrechtliche Fallstudie, 408, unter Bezug auf Benecke (2018), Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht, 3, 9 f.

³⁴⁷ EuGH, Urt. v. 12.01.2023 – C-356/21 (TP).

³⁴⁸ Vgl. Schlussanträge Generalanwältin Ćapeta v. 08.09.2022 – C-356/21 (J.K.), Rn. 63.

³⁴⁹ Ebd., Rn. 44, 45.

³⁵⁰ Ebd., Rn. 59 ff.

durch Arbeit einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten, egal auf welcher Rechtsgrundlage.³⁵¹ Darüber hinaus würden die Erwägungsgründe der Richtlinie auf die zentrale Bedeutung von Beschäftigung und Beruf für die Gewährleistung gleicher (Teilhabe-)Chancen und Entfaltungsmöglichkeiten hinweisen. Diskriminierungen könnten den im AEUV festgelegten Zielen, wie der Sicherung eines hohen Beschäftigungsniveaus und den dabei angestrebten sozialen Schutz unterminieren.³⁵² Diskriminierungen beim Abschluss, der Ausgestaltung oder Durchführung von Dienst- und Werkverträgen können somit nicht per se mit der Vertragsfreiheit der Parteien begründet werden.³⁵³

Die in der Entscheidung des EuGH diskutierte Richtlinie 2000/78/EG beschränkt sich auf Diskriminierungen wegen der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung. Die in den Richtlinien zum Schutz vor rassistischen und geschlechterbezogenen Benachteiligungen identischen Formulierungen (Art. 3 Richtlinie 2000/43/EG, Art. 14 Richtlinie 2006/57/EG) sprechen dafür, die Regelungen in gleicher Weise auszulegen.³⁵⁴ Anders als die Antidiskriminierungsrichtlinien beruht die Richtlinie zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern (2006/57/EG) allerdings nicht auf Art. 19 AEUV (ex-Art. 13 EGV) sondern Art. 157 Abs. 3 AEUV (ex-Art. 141 Abs. 3 EGV). Diese Norm erlaubt den Erlass von Maßnahmen zu Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Gleichzeitig umfasst der Anwendungsbereich des Art. 19 AEUV auch geschlechterbezogene Diskriminierungen.

Danosa und TP betreffen allerdings nur dauerhafte, arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnisse. Die Lieferung von Gütern bzw. Erbringung von Dienstleistungen an einen oder mehrere Empfänger*innen wird in der 2023er-Entscheidung explizit ausgeschlossen.³⁵⁵ Ein solcher auf dauerhafte Rechtbeziehungen beschränkter Diskriminierungsschutz greift ebenso wie der Schutz für arbeitnehmerähnliche Personen aufgrund des Dreiecksverhältnisses zwischen Plattform, Aufraggebenden und Plattformtägigen nur bedingt. Zudem bedürfte es einer rechtlichen Klarstellung, ab wann eine dauerhafte Rechtsbeziehung anzunehmen ist.

3. Schlussfolgerungen

Selbst wenn die Europäische Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf Plattformen dazu führen sollte, dass Plattformarbeiter*innen öfter als Beschäftigte angesehen werden, fehlt es weiterhin an einem umfassenden Diskriminierungsschutz für alle Plattformtägigen.

³⁵¹ Ebd., Rn. 43.

³⁵² Erwägungsgründe 9, 11, 12 der Richtlinie 2000/78.

³⁵³ Křičková et al. (2023), VerfBlog, 2023/1/31; Lasek-Markey (2023), European Law Blog, 06.02.2023.

³⁵⁴ Křičková et al. (2023), VerfBlog 2023/1/31.

³⁵⁵ Vgl. EuGH, Urt. v. 12.01.2023 – C-356/21 (TP), Rn. 45.

Das AGG gewährt lediglich Schutz beim Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit, der bislang sehr eng ausgelegt wird. Dies wird (entgeltbezogenen) Diskriminierungsrisiken in der Plattformarbeit nicht gerecht.

Notwendig ist ein umfassender Schutz vor Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, der nicht auf die Unterordnung in Beschäftigungsverhältnissen beschränkt ist, sondern jede Person trifft, die die Macht hat, zu diskriminieren.³⁵⁶ Der Schutz vor Diskriminierung ist aus dieser Perspektive nicht auf den Geltungsbereich des Arbeitsrechts beschränkt. Der Schutz gilt für jede Form der Erwerbstätigkeit, in der Gestaltungs- und Verhandlungsmacht ungleich verteilt sind.

Dieser Gedanke klingt in der aktuellen Europäischen Rechtsprechung bereits an. Der EuGH weitet den Diskriminierungsschutz auf (solo-)selbstständige Erwerbstätigkeit und damit den Schutz vor Diskriminierung jenseits des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses aus. Der EuGH stellt dabei auf den Schutzbedarf Erwerbstätiger ab, der sich aus der Stellung als strukturell unterlegene Vertragspartei und der besonderen Bedeutung der Erwerbstätigkeit als Sicherung der Lebensgrundlage ergibt. Auf den Beschäftigungsstatus kommt es dabei nicht an.

Die Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf Plattformen folgt dieser Linie in Bezug auf die Intransparenz algorithmischer Systeme und die damit einhergehenden Informationsungleichgewichte. Nach Art. 9 gelten die Informationsrechte beim Einsatz algorithmischer Systeme zumindest teilweise für alle Plattformtätigen, unabhängig vom Beschäftigungsstatus.³⁵⁷

Die Europäische Kommission hat die besondere Schutzwürdigkeit von Plattformarbeiter*innen in den Leitlinien zur Anwendung des Wettbewerbsrechts der Union auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen ebenfalls anerkannt. Dies betrifft jedoch nur Solo-Selbstständige. Zudem muss zwischen den Vertragspartner*innen ein deutliches Verhandlungsungleichgewicht bestehen.³⁵⁸ Bislang fehlt es jedoch an entsprechenden Regelungen. Die Kommission hat lediglich festgestellt, dass Tarifverträge zwischen Solo-Selbstständigen und digitalen Arbeitsplattformen, die die Arbeitsbedingungen – und damit auch die Vergütung betreffen können – nicht unter Art. 101 AEUV fallen.³⁵⁹

III. WIE: Übertragbarkeit der Konzeption von Entgeltgleichheit

Ein umfassender Schutz vor entgeltbezogener Diskriminierung wirft die Frage auf, inwieweit die derzeitige Konzeption von Entgeltgleichheit

³⁵⁶ Vgl. *Fredman*, 2015, in: *Bogg et al. (Hrsg.)*, *The Autonomy of Labour Law*, 257, 260,273; ähnlich *Blackham* (2018), *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 413, 431.

³⁵⁷ Vgl. Art 9 Abs. 1, 3, 6.

³⁵⁸ Mitteilung der Kommission, Leitlinien zur Anwendung des Wettbewerbsrechts der Union auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen (2022/C 374/02), Amtsblatt der Europäischen Union v. 30.09.2022 – C 374/2, Rn. 8, 28.

³⁵⁹ Ebd, Rn. 31.

überhaupt auf die Entgeltmechanismen und Strukturen der Plattformarbeit übertragbar wäre.

Den Europäischen und nationalen Normen zum Schutz vor Diskriminierung liegt die Vorstellung eines standardisierten Arbeitsverhältnisses zu Grunde. Dieses Arbeitsverhältnis ist konzipiert als unbefristete Vollzeitbeschäftigung zwischen einem (überwiegend) männlichen Arbeitnehmer ohne Sorgeverpflichtungen und einem einzigen Arbeitgeber. Weiterhin ist das Arbeitsverhältnis an einen Arbeitsplatz mit genau definierten räumlichen und physischen Grenzen gebunden.³⁶⁰ Die für Plattformen typischen Erwerbsstrukturen entsprechen diesen Vorstellungen nicht.³⁶¹ Demzufolge ist auch die Konzeption entgeltbezogener Diskriminierung, einschließlich der Regelungen zum Nachweis und zur Durchsetzung derselben nicht ohne Weiteres auf Plattformen übertragbar. Grund dafür sind u.a. die fragmentierten Strukturen der Arbeit auf Plattformen sowie deren vertragliche Verflechtungen, angefangen mit der Dreiecksbeziehung zwischen Plattform, Auftraggebenden und Plattformarbeiter*innen³⁶². Besondere Probleme werfen dabei die bei Gleichheitsrechten vorausgesetzte vergleichbare Situation sowie der Nachweis einer Diskriminierung auf.

1. Vergleichbarkeit

Normen zum Schutz vor Diskriminierung basieren auf einem Vergleich zwischen Personen oder Personengruppen in einer gleichen oder zumindest vergleichbaren Situation. Dies wird besonders deutlich bei Rechtsnormen, die speziell auf den Schutz von Entgeltgleichheit in engeren Sinn zugeschnitten sind. Art. 157 Abs. 1 und 2 AEUV und das deutsche Entgelttransparenzgesetz greifen nur bei Benachteiligungen von Arbeitnehmenden in einer vergleichbaren Situation.³⁶³ Dies setzt voraus, dass die Benachteiligung auf eine einheitliche Quelle zurückzuführen ist (a). Zudem muss es sich um gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten oder Leistungen handeln (b).

a) Quelle der Benachteiligung

Nach der Rechtsprechung des EuGH befinden sich Arbeitnehmende nur dann in einer vergleichbaren Situation, wenn die unterschiedliche Bezahlung auf eine einheitliche Quelle zurückzuführen ist. Andernfalls fehlt es an einer Einheit, die für die Ungleichbehandlung verantwortlich ist und

³⁶⁰ Vgl. Kullmann (2018), International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 1, 3.

³⁶¹ Vgl. Countouris/Ratti (2018), in: Davidson et al. (Hrsg.), The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy; siehe auch Barnard and Blackham (2017) in: Collins (Hrsg.), European Contract Law and the Charter of Fundamental Rights; Blackham (2018), International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 34 (4).

³⁶² Countouris/Ratti (2018), in: Davidson et al. (Hrsg.), The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy; siehe auch Barnard/Blackham (2017), in: Collins (Hrsg.), European Contract Law and the Charter of Fundamental Rights; Blackham (2018), International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 34 (4).

³⁶³ Siehe C. I.

diese beseitigen kann.³⁶⁴ Die Vergleichbarkeit setzt nicht zwingend den gleichen Arbeitgeber voraus. Eine vergleichbare Situation liegt ebenso vor, wenn die Entgeltbedingungen auf eine einheitliche Quelle zurückzuführen sind, die die Bedingungen der (diskriminierenden) Bezahlung festlegt.³⁶⁵ Demzufolge gelten auch Rechtsvorschriften oder Tarifverträge als mögliche einheitliche Quelle.

In traditionellen Beschäftigungsverhältnissen werden Art und Umfang der Vergütung in der Regel durch Rechtsnormen, Tarifverträge oder Arbeitgebende vorgegeben oder mit letzteren verhandelt.

Auf Plattformen ist eine solche einheitliche Quelle schwerer zu bestimmen. Ein wesentlicher Grund dafür ist die für Plattformen typische Dreieckskonstruktion zwischen Plattform, Auftraggebenden und Plattformtägigen. Bei Subunternehmen kommt ein vierter Akteur hinzu. Zudem greifen die direkten und indirekten Mechanismen der Bezahlung auf Plattformen häufig ineinander. Die Bezahlung kann daher letztlich von unterschiedlichen Akteur*innen beeinflusst sein.

Bei digitalen Arbeitsplattformen stellt sich daher die Frage, wer für den Schutz vor entgeltbezogener Diskriminierung verantwortlich ist: die Plattform, die Auftraggebenden und/ oder die Subunternehmen.

Soweit die Plattform selbst die Höhe des Entgelts bestimmt und die Bezahlung der Plattformarbeitenden übernimmt, erscheint es unproblematisch, die Plattform als verantwortliche Quelle zu qualifizieren.³⁶⁶ Das gilt selbstverständlich für Plattformen wie Lieferando (Just Eat Takeaway), die ihre Fahrer*innen in Deutschland anstellen und feste Stundenlöhne mit leistungsabhängigen Zulagen zahlen.³⁶⁷

Komplizierter ist die Situation, wenn Plattformtägige bei Subunternehmen angestellt sind. Die bei Uber in den USA und wohl auch in Deutschland praktizierte dynamisierte Bezahlung, ist zwar auf die Plattform zurückzuführen; die Fahrer*innen sind jedoch bei Mietwagenunternehmen angestellt, die auch die Rahmenbedingungen der Vergütung regeln.³⁶⁸ Für Uber hat das Forschungsprojekt Platform Labour in Urban Spaces gezeigt, dass die Anstellung über Subunternehmen zu einer Art Scheinbeschäftigung mit erheblichen arbeits- und sozialrechtlichen Untersicherheiten der Plattformarbeitenden führt, u.a. weil sich Subunternehmen und Plattform bei Problemen wechselseitig die Verantwortung zuschieben.³⁶⁹ Die Plattformrichtlinie soll hier mehr Rechtssicherheit für die Anstellung bei Subunternehmen schaffen. Nach Artikel 3 müssen die Mitgliedsstaaten Mechanismen einführen, die den in der Richtlinie normierten Schutz auch dann sicherzustellen, wenn Plattformtägige bei einem Vermittler angestellt sind, ggf. über ein System

³⁶⁴ U.a. EuGH, Urt. v. 17.09.2002 – C-320/00 (Lawrence), Rn. 18; EuGH, Urt. v. 13.01.2004 – C-256/01 (Allonby).

³⁶⁵ Vgl. u.a. EuGH, Urt. v. 03.06.2021 – C-624/19 (Tesco); EuGH, Urt. v. 07.09.2002 – Rs. C-320/00 (Lawrence), Rn. 18; EuGH, Urt. v. 13.01.2004 – C-256/01 (Allonby), Rn. 46.

³⁶⁶ Kullmann (2018), International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 1, 14.

³⁶⁷ Just Eat Takeaway.com. (2025), Werde Fahrer:in bei Lieferando.

³⁶⁸ Enno (2025), Mietwagenfahrer mit P-Schein in Stuttgart (m/w/d).

³⁶⁹ Bor (2023), Nur zum Schein beschäftigt; siehe auch Niebler (2023), VerfBlog 2023/7/18; Niebler et al. (2023), Cambridge Journal of Regions, Economy and Society, 289, 293.

gesamtschuldnerischer Haftung.³⁷⁰ Dies wäre auch für den Schutz bei entgeltbezogener Diskriminierung denkbar, so dass eine Klage gegen die Plattform oder das Subunternehmen gerichtet werden könnte.

Auch im Modell der Leistungskette, in der die Plattform den Plattformarbeitenden eigene Aufträge vermittelt und deren Bezahlung übernimmt, könnte die Plattform als Quelle zu qualifizieren sein. Ein Beispiel dafür ist der sog. Managed Service bei Clickworker. Hier teilt die Plattform selbst (komplexere) externe Aufträge in kleine Aufgaben auf, gibt sie an die Plattformtätigen weiter und bestimmt das Honorar für diese Aufgaben. Allerdings bietet Clickworker auch ein anderes Modell, den sogenannten Self-Service an. Hier erstellen die Auftraggebenden ihre Aufträge, einschließlich der Bezahlung, über vorstrukturierte Masken beispielsweise selbst. Die Aufträge werden dann durch die Plattform geprüft und geeigneten Clickworker*innen angezeigt.³⁷¹

Plattformen wie AMT oder Upwork funktionieren anders. Hier legen die Auftraggebenden die Vergütung fest oder die Vergütung wird zwischen Auftraggebenden und Plattformtätigen ausgehandelt. Im Standard-Angebot von Helpling bestimmen die Plattformtätigen ihre Stundensätze selbst. Gleichzeitig gibt Helpling einen Rahmen vor.³⁷²

Auf Plattformen wie content.de und textbroker entscheiden zwar letztlich die Auftraggebenden die Höhe der Vergütung. Die von den Plattformen entwickelten Skalierungen für die Bewertung der Anforderungen an Texte und deren Bezahlung geben jedoch die Höhe der Vergütung durch das von ihnen vorgegebene Einstufungs- bzw. Entgeltsystem vor.³⁷³ Auch auf anderen Plattformen beeinflussen die Plattformen die Bezahlung über indirekte Mechanismen, etwa durch die algorithmisch gesteuerte Berücksichtigung von plattforminternen Wertungen oder Bewertungen der Auftraggebenden, die die Plattform ungeprüft übernimmt.

Nach der Formulierung in Art 19 Abs. 1 Satz 2 der neuen Entgeltrichtigkeit-Richtlinie besteht eine einheitliche Quelle dann, wenn diese alle für den Vergleich zwischen den Arbeitnehmern relevanten Elemente des Entgelts festlegt. Demzufolge wäre die Plattform zumindest dann als Quelle zu qualifizieren, wenn sie das Entgelt faktisch bestimmt. Dies entspricht den Überlegungen unter C.II. 1.c) zu den Kriterien, nach denen ein Beschäftigungsverhältnis zu vermuten ist.

Aufgrund der ineinander greifenden Bezahlmechanismen ist für Plattformtätige allerdings kaum nachvollziehbar, inwieweit die Plattform die Bezahlung tatsächlich beeinflusst und welche Akteure letztlich diskriminieren.

Angesichts der Schwierigkeiten, eine einheitliche oder zumindest eine für die unterschiedliche Bezahlung verantwortliche Quelle zu benennen,

³⁷⁰ Richtlinie (EU) 2024/2831 des Europäischen Parlaments und des Rates v. 23.10.2024 zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit.

³⁷¹ Clickworker (2005-2025a), Das Clickworker-Prinzip.

³⁷² Gerold/Gruszka/Pillinger/Theine (2022), HBS WP 259, 22.

³⁷³ Content.de (2023b), Autorenvergütung; Content.de (2018), Handbuch Auftraggeberaccount, 9-12; Sario Marketing GmbH (2025): Mit Texten Geld verdienen. Seriöse Heimarbeit als Autor.

plädieren Barzilay und Ben-David dafür, weniger darauf zu fokussieren, wer diskriminiert. Stattdessen sollte der Blick stärker darauf gelenkt werden, wie Diskriminierungen auf Plattformen entstehen und reproduziert werden und welche institutionellen Mechanismen Diskriminierungen ermöglichen.³⁷⁴ Dazu kommt, dass die Plattformen die Arbeitsbedingungen auf Plattformen rahmen. Dazu gehören auch die Rahmenbedingungen der Bezahlung. Demzufolge sollten Plattformen als für entgeltbezogene Diskriminierungen verantwortliche Quelle im Sinne des EuGH qualifiziert werden.³⁷⁵

b) Gleiche oder gleichwertige Arbeit

Eine weitere Herausforderung ist die Vergleichbarkeit der über Plattformen organisierten Aufträge bzw. Tätigkeiten. Eine Arbeit gilt rechtlich als gleich, wenn die ausgeübten Tätigkeiten, die Anforderungen an die Arbeit, sowie die Art der Ausführung identisch oder so nah beieinander sind, dass die damit Beschäftigten einander ohne Weiteres ersetzen können. Auch hier kommt es auf die tatsächlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes an, nicht auf die vertraglichen Vereinbarungen. Gleiche Arbeiten beschränken sich dabei nicht auf standardisierte, einfache Tätigkeiten.³⁷⁶

Unter gleichwertiger Arbeit werden demgegenüber Tätigkeiten verstanden, die nicht identisch sind, aber „unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren wie Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können“.³⁷⁷

Die über Plattformen organisierten Tätigkeiten, damit verbundene Anforderungen an das Ergebnis, oder die Rahmenbedingungen der Ausführung, können selbst innerhalb der gleichen Plattformen erheblich variieren und scheinen demzufolge schwer vergleichbar.³⁷⁸

Tatsächlich gibt es auf Plattformen wiederkehrende Tätigkeiten bzw. Aufträge, die Vergleichen und zumindest Standardisierungen zugänglich sind³⁷⁹. Das gilt insbesondere für einfache Plattformarbeit, wie z.B. ortsbezogene Liefer- und Fahrdienstleistungen sowie online-basierte einfache Plattformarbeit, wie sie AMT und Clickworker vermitteln. Die Plattform airtasker zeigt zudem, dass auch Dienstleistungen mittlerer Komplexität standardisiert werden können. Auf der Webseite der Plattform sind typische Dienstleistungen bzw. die für Aufträge anfallenden Tätigkeiten einschließlich der dafür gezahlten durchschnittlichen Preise bzw. Stundenlöhne veröffentlicht.³⁸⁰ Content.de und textbroker sind zudem Beispiele für Plattformen für Aufträge mittlerer Komplexität, die selbst mit

³⁷⁴ Barzilay/Ben-David (2017), Seton Hall Law Review.

³⁷⁵ Vgl. Countouris/Ratti (2018), in: Davidson et al. (Hrsg.), 486, 495.

³⁷⁶ Vgl. Schlachter (2023), in: Erfurter Kommentar, EntGTranspG § 4, Rn. 2.

³⁷⁷ EuGH, Urt. v. 26.06.2001 – C-381/99 (Brunnhofer), Rn. 43.

³⁷⁸ Vgl. Cahn et al. (2019), Arizona State Law Journal, 1, 55.

³⁷⁹ Vgl. dazu die Datenbank der Freelancing Females, in der Angaben zu Projekten und Entgelten für Vergleichszwecke gesammelt und abrufbar sind (Freelancing Females (2025), Freelancing Females Rate Database).

³⁸⁰ Airtasker Limited (2011-2025), How much does a cleaner cost?

Standardisierungen arbeiten, die eine Vergleichbarkeit unterstellen und als Grundlage für die Bezahlung von Aufträgen dienen.³⁸¹

Die Entgelttransparenzrichtlinie gibt in Art. 4 grundlegende Kriterien für die Bewertung von Arbeit vor. Dazu gehören Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung, Arbeitsbedingungen und gegebenenfalls weitere Faktoren, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind. Diese für die Bestimmung gleicher oder gleichwertiger Arbeit etablierten Kriterien sind allerdings auf nach Zeit bezahlte Arbeitsplätze oder Positionen zugeschnitten. Zu überlegen wäre daher, wie Arbeit auf Plattformen gemessen werden kann und inwieweit die gängigen Kriterien auf digitale Arbeitsplattformen übertragbar sind bzw. welche Änderungen notwendig wären. Dabei ist zu berücksichtigen, dass auf Plattformen regelmäßig nach Leistung bezahlt wird. Dafür notwendige Kriterien werden ebenso wie Diskriminierungsgefahren der leistungsorientierten Vergütungen bislang nur als Entgeltbestandteil in klassischen Beschäftigungsverhältnissen thematisiert.³⁸²

2. Nachweis von Benachteiligungen und Durchsetzungsmechanismen

Nach geltendem Recht können Beschäftigte nur dann gegen eine schlechtere Bezahlung vorgehen, wenn sie nachweisen können, dass sie trotz gleicher oder gleichwertiger Arbeit direkt oder indirekt aufgrund ihres Geschlechts schlechter bezahlt werden. Dies ist bereits in klassischen Beschäftigungsverhältnissen problematisch.

Das EntGTranspG sowie das AGG enthalten Regelungen, die die Durchsetzung von Entgeltgleichheit fördern sollen. Dazu gehören insbesondere die Erleichterung der Beweislast (§ 22 AGG) und der individuelle Auskunftsanspruch für Beschäftigte (§§ 10 bis 16 EntGTranspG).

§ 22 AGG, der auf Klagen nach dem Entgelttransparenzgesetz anwendbar ist³⁸³, trägt dem fehlenden Wissen von Kläger*innen über betriebsinterne Regelungen Rechnung.³⁸⁴ Beschäftigte müssen daher lediglich Indizien für eine geschlechterbezogene Benachteiligung vortragen. Arbeitgebende können diese Indizien etwa durch die ihnen zur Verfügung stehenden betriebsinternen Daten widerlegen oder aber Gründe vortragen, die die Benachteiligung rechtfertigen.³⁸⁵ Das BAG lässt es für die Vermutung einer unmittelbaren Diskriminierung z.B. genügen, wenn die Klägerin belegen

³⁸¹ Siehe B.I.2.b) (3).

³⁸² Vgl. Jochmann-Döll (2011), gender...politik...online, 15ff.

³⁸³ BAG, Urt. v. 21.01.2021 – 8 AZR 488/19; Urt. v. 16.02.2023 – 8 AZR 450/21; Urt. v. 23.10.2025 – 8 AZR 300/24.

³⁸⁴ § 22 AGG: Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

³⁸⁵ BAG, Urt. v. 16.02.2023 – 8 AZR 450/21, Rn. 42; BAG, Urt. v. 21.01.2021 – 8 AZR 488/19, Rn. 24.

kann, dass ein männlicher Kollege trotz gleicher oder gleichwertiger Arbeit mehr verdient.³⁸⁶

Da Beschäftigte häufig nicht wissen, wie Kolleg*innen entlohnt werden, gewährt § 10 EntGTranspG einen individuellen Auskunftsanspruch. Dafür müssen Beschäftigte in zumutbarer Weise eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit (Vergleichstätigkeit) benennen und können vom Arbeitgeber Auskunft zum monatlichen Median-Entgelt sowie zwei einzelnen Entgeltbestandteilen verlangen. Dieser bislang auf Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten beschränkte Auskunftsanspruch soll durch die Entgelttransparenzrichtlinie auf kleine Betriebe ausgeweitet werden. Zudem wird der Anspruch auf nach Geschlecht differenzierte durchschnittliche Entgelthöhen der „Gruppe von Arbeitnehmern, die gleiche Arbeit wie sie oder gleichwertige Arbeit verrichten“ erweitert. Eine konkrete gleiche oder gleichwertige Tätigkeit muss nicht mehr benannt werden (Art. 7 EntGTranspRL).³⁸⁷

Auf Plattformen ist der Nachweis einer Diskriminierung aufgrund der variierenden Aufgaben, und der oft intransparenten Bezahlmechanismen noch schwerer zu führen.³⁸⁸ Das gilt insbesondere bei algorithmischen Systemen.³⁸⁹ Ein Auskunftsanspruch greift auf Plattformen vermutlich selten, weil Plattformtätige – vor allem bei ortsunabhängiger Plattformarbeit – mangels festen Arbeitsplatzes kaum Vergleichspersonen benennen könnten. Zugleich fehlt der Austausch mit Kolleg*innen, die ein solches Vorgehen begleiten könnten.³⁹⁰

Sinnvoller erscheint der Nachweis von Benachteiligungen über Testing-Verfahren³⁹¹ oder geschlechterdifferenzierten Statistiken, die bei mittelbaren Diskriminierungen als Indiz einer Benachteiligung genutzt werden. Allerdings können statistische Daten über den Vergleich zweier Gruppen nur unter der Voraussetzung der Gleichwertigkeit einen ersten Anschein begründen.³⁹² Derartigen Daten sind für Plattformtätige derzeit nicht zugänglich. Plattformen selbst verfügen jedoch über umfangreiche Daten, die es ermöglichen, entgeltbezogene Differenzen und deren Ursachen aufzudecken.

Abhilfe könnte hier die Entgelttransparenzrichtlinie schaffen, die zusätzliche Berichts- und Prüfpflichten für Arbeitgebende vorsieht, deren Erkenntnisse öffentlich gemacht werden müssen.³⁹³ Derartige Vorgaben könnten auch auf Plattformtätigen den Nachweis von Benachteiligungen bzw. Indizien für deren Vorliegen erleichtern.

Die Praxis zeigt außerdem, dass nur wenige Menschen gegen Entgeltdiskriminierung klagen, trotz der im AGG und im EntgelttransparenzG verankerten Maßnahmen. Das AGG und das

³⁸⁶ BAG, Ur. v.16.02.2023 – 8 AZR 450/21, Rn. 43.

³⁸⁷ Überblick zu den Änderungen durch die Entgelttransparenzrichtlinie, vgl. Benecke (2024), EuZA, 263, 274.

³⁸⁸ Countouris/Ratti (2018), in: Davidson et al. (Hrsg.): Handbuch 2018, 486, 495; Schoenbaum (2016), Fordham Urban Law Journal, Vol. 43 (4), 1023, 1067.

³⁸⁹ Vgl. Spiecker/Towfigh (2023), Automatisch benachteiligt, 28 ff.

³⁹⁰ Ausführlicher dazu Schoenbaum (2016), Fordham Urban Law Journal, 1023, 1067 f.

³⁹¹ Vgl. Klose/Kühn (2010), Die Anwendbarkeit von Testing-Verfahren im Rahmen der Beweislast, § 22 AGG.

³⁹² Kocher (2017), in: Pechstein et al. (Hrsg.), Art. 157 AEUV, Rn. 102 ff.

³⁹³ Siehe D.II.1

EntgelttransparenzG setzen in erster Linie auf die individualisierte Durchsetzung von Rechten. Dies dürfte für Plattformtätige eine noch höhere Hürde darstellen als für reguläre Beschäftigte. Für einen wirksamen Schutz vor Diskriminierung empfehlen Wissenschaft und Verbände deshalb schon lange die Einführung einer Prozessstandschaft sowie ein Verbandsklagerecht.³⁹⁴

3. Schlussfolgerungen mit Blick auf Diskriminierungsschutz auf Plattformen

Die Regelungen zum Schutz vor Entgelddiskriminierung, einschließlich der Mechanismen zur Durchsetzung der Regelungen, sind wenig geeignet, entgeltbezogene Benachteiligungen auf digitalen Arbeitsplattformen zu erfassen und Diskriminierungen zu beseitigen. Gleichzeitig verfügen Plattformen über umfangreiche Daten. Diese könnten genutzt werden, um Tätigkeiten und deren Bezahlung auf Plattformen zu systematisieren und damit einer Vergleichbarkeit zugänglich zu machen. Nicht zuletzt können mit geschlechterdifferenzierten Auswertungen Unterschiede in der Bezahlung und deren Ursachen nachvollzogen werden.

³⁹⁴ Bündnis AGG-Reform (2023), Ergänzungsliste zur AGG-Novellierung; Waas (2023), Künstliche Intelligenz im Arbeitsrecht, 134 f.

D. Empfehlungen und weiterer Forschungs- bzw. Diskussionsbedarf

I. Rechtlicher Schutz vor entgeltbezogener Benachteiligung

1. Schutz vor Diskriminierung, unabhängig vom Beschäftigungsstatus

Angesichts der (entgeltbezogenen) Diskriminierungsrisiken von Plattformtägigen und der rechtlichen Unsicherheiten hinsichtlich des Beschäftigungsstatus von Plattformtägigen sind Regelungen notwendig, die Plattformtägige unabhängig vom Beschäftigungsstatus und Umfang der Arbeit auf einer oder mehreren Plattformen vor (entgeltbezogenen) Diskriminierungen schützen.

Der Schutz vor Diskriminierung darf nicht auf Arbeitnehmende und den Geltungsbereich des Arbeitsrechts beschränkt werden, sondern muss jegliche Form von Plattformarbeit einbeziehen.³⁹⁵ Vielmehr ist der Schutz vor Diskriminierung für jede Form der Erwerbstätigkeit zu gewährleisten, in der Gestaltungs- und Verhandlungsmacht ungleich verteilt sind. Damit wird an die oben erläuterte Rechtsprechung des EuGH angeknüpft. Diese stellt auf den Schutzbedarf von Erwerbstägigen ab, der sich aus der Stellung als strukturell unterlegene Vertragspartei und der besonderen Bedeutung der Erwerbstätigkeit als Sicherung der Lebensgrundlage ergibt. Auf den Beschäftigungsstatus kommt es dabei nicht an.

Diesem Ansatz folgt auch die Konzeption des djb für ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft. Demzufolge sind nicht nur einfache Plattformarbeit oder dauerhafte Rechtsbeziehungen, sondern ausdrücklich alle Plattformtägigen in den Schutzbereich des Gesetzes einzubeziehen.³⁹⁶

Dassori/Donini schlagen eine „Charter for Platform Workers“ vor. Diese differenziert zwar zwischen Plattformbeschäftigte und anderen Personen, die auf Plattformen arbeiten.³⁹⁷ Dennoch sieht die Charter, unter Bezug auf die Europäische Säule Sozialer Rechte (ESSR), grundlegende soziale Rechte für alle Personen, die auf Plattformen arbeiten, vor. Dazu gehört der Schutz vor Diskriminierung. Das Recht auf faire und angemessene Bezahlung soll, ebenso wie in der ESSR, Plattformbeschäftigte vorbehalten sein. Das Recht bezieht sich aber nicht auf den Schutz vor Diskriminierung, sondern Regelungen wie die Einführung eines Mindestlohns.³⁹⁸

³⁹⁵ Vgl. *Fredman* (2015), in: *Bogg et al. (Hrsg.)*: *The Autonomy of Labour Law*, 257, 260,273; ähnlich *Blackham* (2018), *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 413, 431.; *Barzilay/Ben-David* (2017), *Seton Hall Law Review*, 431.

³⁹⁶ *DJB* (2025), *Wege zur Diskriminierungsfreiheit in Unternehmen: Konzeption für ein Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft und Handlungshinweise für Unternehmen*.

³⁹⁷ *Dassori/Donini* (2024), in: *Mezzadra et al. (Hrsg.)*, *Capitalism in the Platform Age*, 273, 279.

³⁹⁸ *Ebd.*, 283 f.

2. Plattformen als Verpflichtete

Aufgrund des für digitale Arbeitsplattformen typischen Dreiecksverhältnisses, oder die Beschäftigung über Subunternehmen, ist rechtlich zu konkretisieren, wer für den Schutz vor Diskriminierungen verantwortlich ist.

Dabei sind zunächst die Betreiber von Plattformen, unabhängig von ihrem Status als Arbeitgebende oder Vermittelnde für den Schutz vor Diskriminierungen in die Pflicht zu nehmen. Diese Pflicht muss zum einen Diskriminierungen und Diskriminierungsrisiken umfassen, die aus Mechanismen resultieren, die Plattformen als „Quelle“ zuzurechnen sind.³⁹⁹ Zum anderen muss der seitens der Plattformen zu gewährleistende Schutz Diskriminierungen durch Dritte erfassen, soweit diese die Plattform nutzen. Darunter fallen insbesondere entgeltbezogene Nachteile, die aus der Verhandlung von Honoraren mit Auftraggebenden oder diskriminierenden Bewertungen durch Auftraggebende resultieren, die in die Steuerungsmechanismen der Plattform einfließen.

Eine solche Pflicht zur Vermeidung von Nachteilen durch Dritte leitet sich bereits aus dem zwischen den Plattformen und den Plattformtägigen bestehenden schuldrechtlichen Vermittlungsvertrag her. Zu den Nebenpflichten dieses Vertrages gehört es, die Rechte, Rechtsgüter und Interessen der jeweils anderen Vertragspartei zu wahren (§ 241 Abs. 2 BGB).⁴⁰⁰ *Gomez-Herrera/Müller-Langer*⁴⁰¹ weisen beispielweise darauf hin, dass Plattformen geschlechterbezogene Nachteile bei der Aushandlung von Honoraren verhindern könnten, indem sie Regeln entwickeln, die tradierten Geschlechterrollen entgegenwirken und auf diese Weise die strukturellen Ungleichheiten in Verhandlungssituationen verringern.⁴⁰² Bislang fehlt eine entsprechende gesetzliche Klarstellung.⁴⁰³

Auch das AGG verpflichtet Arbeitgebende in § 12 Abs. 4 AGG, die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz von Beschäftigten zu ergreifen, wenn diese bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten durch Dritte, wie z.B. Kund*innen oder Lieferant*innen, benachteiligt werden.⁴⁰⁴

Sind Plattformtägige bei Subunternehmen angestellt, ist außerdem zu gewährleisten, dass Plattformen und Subunternehmen die Pflichten zum Schutz vor Diskriminierung zulasten der Plattformtägigen nicht aufeinander abwälzen können. Art. 3 der Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf Plattformen enthält bereits eine ähnliche Regelung. Danach müssen Plattformtägige, die bei Subunternehmen (Vermittlern) angestellt sind, denselben Schutz genießen wie jene, die in einem unmittelbaren Vertragsverhältnis mit einer digitalen Arbeitsplattform stehen.

³⁹⁹ Siehe C.III.1a)

⁴⁰⁰ Bundesregierung (2021), Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten, BT-Drs. 19/30750, 130.

⁴⁰¹ *Gomez-Herrera Mueller-Langer* (2024), Labour Economics, 1, 11.

⁴⁰² Ebd. 2.

⁴⁰³ Bundesregierung (2021), Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten, BT-Drs. 19/30750, 130.

⁴⁰⁴ Vgl. *Buschmann*, in: Däubler/Beck (Hrsg.) § 12 AGG, Rn. 42

II. Durchsetzungsmechanismen

Für Plattformtätige ist kaum nachvollziehbar, geschweige denn nachweisbar, ob sie wegen ihres Geschlechts schlechter bezahlt werden, worauf eventuelle Benachteiligungen zurückzuführen sind, und wem diese zuzurechnen sind. Die im Entgelttransparenzgesetz und im AGG vorgesehenen individualisierten Informationspflichten, Beweislastregeln sowie Auskunfts- und Klagerechte genügen daher nicht, um Diskriminierungen zu verhindern.

Stattdessen müssen die Plattformen selbst dazu angehalten werden, Entgeltdifferenzen zu identifizieren, deren Ursachen zu erforschen und Maßnahmen zu entwickeln, diese zu beseitigen. Dabei sind insbesondere die direkten und indirekten Mechanismen der Bezahlung durch Plattformen und Auftraggebende zu berücksichtigen.

Angesichts der Schwierigkeiten, eine einheitliche Quelle bzw. die für die unterschiedliche Bezahlung verantwortliche Quelle zu benennen, sollte der Blick stärker darauf gelenkt werden, welche Mechanismen, insbesondere welche plattforminternen Verfahren oder Kriterien, zu Entgeltdifferenzen auf Plattformen führen und wie diese beseitigt werden können.⁴⁰⁵ Ziel eines solchen „Equality-by-Design“ ist eine gleichstellungsorientierte Gestaltung der Plattformarbeit, die grundlegende geschlechtlich konnotierte Strukturen, Mechanismen und Rahmenbedingungen der Plattformarbeit hinterfragt und verändert.⁴⁰⁶

Dieser Ansatz ähnelt der Konzeption des djb für ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft⁴⁰⁷. Das Prinzip der regulierten Selbstregulierung, das dem Konzept zu Grunde liegt, nimmt Unternehmen in die Pflicht, eigenverantwortlich diskriminierende Strukturen und deren Ursachen zu ermitteln und auf dieser Grundlage passgenaue gleichstellungsorientierte Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.

Eine solche Selbstregulierung muss durch gesetzliche Regelungen flankiert werden.⁴⁰⁸ Dazu gehören neben der Stärkung des kollektiven Rechtsschutzes insbesondere verbindliche Berichts- und Prüfpflichten der Plattformen sowie die Verpflichtung zur Überprüfung algorithmischer Entscheidungssysteme. Ansätze dafür finden sich in der Entgelttransparenzrichtlinie sowie den Informationsrechten der Plattformrichtlinie.

1. Berichts- und Prüfpflichten der Plattformen

Plattformen verfügen über umfangreiche Daten, die sie für die Analyse von entgeltrelevanten Ungleichheiten nutzen könnten.⁴⁰⁹ Die

⁴⁰⁵ Barzilay/Ben-David (2017), Seton Hall Law Review.

⁴⁰⁶ Vgl. Barzilay/Ben-David (2017), Seton Hall Law Review, 393, 430; ähnlich Cahn et al. (2019), Arizona State Law Journal, 1, 57; Blackham (2018), International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 413, 432.

⁴⁰⁷ djb (2025), Wege zur Diskriminierungsfreiheit in Unternehmen: Konzeption für ein Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft und Handlungshinweise für Unternehmen.

⁴⁰⁸ Ebd.

⁴⁰⁹ U.a. Blackham (2018), International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 413, 432.

geschlechterdifferenzierte Aufbereitung und Auswertung dieser Daten muss durch verbindliche Berichts- und Prüfpflichten der Plattformen⁴¹⁰ gewährleistet werden, deren Ergebnisse veröffentlicht und durch staatliche Behörden geprüft werden.

Derartige Berichts- und Prüfpflichten sind bereits in der Entgelttransparenzrichtlinie vorgesehen.

Art. 9 EntGTranspRL verpflichtet Arbeitgebende zur Erhebung und Auswertung von Daten zu Entgeltunterschieden. Diese Daten sollen dazu beitragen, Entgeltstrukturen und Entgeltpolitiken zu bewerten und entgeltbezogene Diskriminierungen systematisch zu bekämpfen.⁴¹¹ Plattformen verfügen über umfangreiche Daten zu den Profilen, Aufträgen, Leistungsbewertungen und der Vergütung von Plattformtägigen. Die Auswertungen dieser Daten würde es ermöglichen, Benachteiligungen aufzudecken und zu adressieren.⁴¹² Zu prüfen wäre, welche Daten notwendig sind, um geschlechterbezogene Entgeltdifferenzen der jeweiligen Plattform nachzuvollziehen.

Die Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf Plattformen schreibt den Plattformbetreibenden in Art. 17 bereits Berichtspflichten vor. Demzufolge sollen Plattformen künftig Auskunft geben über die Anzahl der Plattformtägigen und deren Beschäftigungsstatus. Für Personen, die regelmäßig auf der betreffenden digitalen Plattform arbeiten, sind zudem die Dauer der Tätigkeit, die wöchentlich geleistete Arbeitsstunden pro Person und das darüber erzielte durchschnittliche Einkommen anzugeben. Mit diesen Angaben wäre es möglich, grundlegende Entgeltdifferenzen zu ermitteln. Im Rahmen der Umsetzung sollte daher auf eine geschlechterdifferenzierte Aufbereitung für alle Plattformtägigen hingewirkt werden.

Der Entgelttransparenzrichtlinie zufolge sind die Daten zu Entgeltunterschieden öffentlich zugänglich zu machen (vgl. Art 9 Abs. 7 der Entgelttransparenzrichtlinie). Soweit sich aus den Daten Entgeltunterschiede bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit in Höhe von mindestens fünf Prozent ergeben und diese Differenz nicht durch objektive geschlechtsneutrale Kriterien zu rechtfertigen ist, müssen Arbeitgebende zudem eine vertiefte Entgeltbewertung durchführen (Art. 10 der Entgelttransparenzrichtlinie). Diese soll ermöglichen, die Ursachen der Entgeltunterschiede nachzuvollziehen. Zudem sind Maßnahmen zur Beseitigung der Unterschiede zu benennen, deren Wirksamkeit wiederum im Rahmen künftiger Entgeltbewertungen zu beurteilen sind (Art. 10 Abs. 2 EntGTranspRL). Zu prüfen wäre, wie derartige Prüfpflichten auf Plattformen umzusetzen sind.

Die Erfassung und Analyse von Entgeltdifferenzen sollten automatisiert erfolgen. Kullmann regt an, die algorithmischen Systeme selbst zu nutzen, um diskriminierende Wirkungen aufzudecken und zu adressieren. „Although

⁴¹⁰ U.a. Cahn et al. (2019), *Arizona State Law Journal*, 1, 48.

⁴¹¹ Vgl. ebd. Gründe Richtlinie 38.

⁴¹² Blackham (2018), *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 413, 418.

the individual's gender should not play a role in determining the pay level, specifically accounting for the gender of an individual in an algorithm makes sense with the aim of establishing whether a difference in pay has been made and, if so, what is needed to correct an unjustified pay difference.”⁴¹³ Anknüpfend an Art. 4 Abs. 2 der Entgelttransparenzrichtlinie sollten daher auch für Plattformen (algorithmisch gestützte) Instrumente zur Entgeltbewertung sowie Leitlinien für die diskriminierungsfreie Bezahlung auf Plattformen entwickelt werden.

Zugleich bedarf es zusätzlicher Forschung, insbesondere zur Erfassung von Entgeltdifferenzen und diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung auf digitalen Arbeitsplattformen.

2. Überprüfung algorithmisch gestützter Vergütungsmechanismen

Bei der Prüfung von Entgeltdifferenzen und deren Ursachen müssen die Auswirkungen und Funktionsweisen algorithmischer Systeme einbezogen werden.

Art. 9 der Plattformrichtlinie sieht bereits spezielle Informationsrechte bei automatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen vor, die für mehr Transparenz und Rechtssicherheit sorgen sollen. Demzufolge müssen die Mitgliedsstaaten Regelungen einführen, die Plattformen verpflichten, Plattformtätige über die Nutzung dieser Systeme und die dabei verwendeten Daten und Parameter zu informieren. Bei Entscheidungen, die sich zum Nachteil von Plattformtätigen auswirken, müssen Plattformen über die Gründe Auskunft geben.⁴¹⁴ Derartige Entscheidungen betreffen nach den Erwägungsgründen der Richtlinie auch automatisierte Entscheidungen, die sich auf die Arbeitsbedingungen, etwa den Zugang zu Aufträgen und den Verdienst auswirken.⁴¹⁵

Diese Rechte gelten nicht nur für Arbeitnehmende, sondern für alle Plattformtätigen. Rat und Europäisches Parlament erkennen hier zu Recht an, dass die in der Plattformarbeit verwendeten, weitgehend unregulierten algorithmischen Managementsysteme Arbeitnehmende und Selbstständige vor Herausforderungen stellen. Dies erfordert einen besonderen Schutz.⁴¹⁶

Nach Art. 10 Abs. 1 der Plattformrichtlinie sind Plattformen zudem zu verpflichten, regelmäßig die Auswirkungen automatisierter Entscheidungssysteme auf Plattformtätige zu prüfen. Auch diese Regelung schließt selbstständig arbeitende Personen ein. Dabei sind „gegebenenfalls“ die Auswirkungen auf deren Arbeitsbedingungen und ihre Gleichbehandlung am Arbeitsplatz einzubeziehen. Nach Art. 10 Abs. 3 muss die Plattform die erforderlichen Schritte einleiten, um algorithmenbasierte Benachteiligungen zu vermeiden.

⁴¹³ Kullmann (2018), International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 1, 14.

⁴¹⁴ Art. 9 Abs. 1 c) iv.

⁴¹⁵ Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, Fassung der legislativen Entschließung des Europäischen Parlaments vom 24.04.2024, Erwägungsgründe Nr. 45.

⁴¹⁶ Ebd., Erwägungsgründe Nr. 25.

Inwieweit diese Rechte und Pflichten tatsächlich dazu beitragen, die durch algorithmische Systeme entstehenden Nachteile abzubauen, hängt maßgeblich von der Umsetzung der Richtlinie ab. Bei der Umsetzung der Richtlinie ist darauf hinzuwirken, dass die Plattformen die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen, einschließlich der Vergütung und der diese beeinflussenden indirekten Mechanismen regelmäßig überprüfen. Die Erfahrungen bei der Durchsetzung von Entgeltgleichheit zeigt, dass es dafür verpflichtende Berichts- und Prüfpflichten braucht, deren Ergebnisse transparent gemacht werden. Zudem muss sich der Anwendungsbereich der Regelungen auf alle Plattformtätigkeiten, unabhängig vom Beschäftigungsstatus erstrecken.

3. Forschungsbedarf

Die Erkenntnisse zu Entgeltunterschieden auf digitalen Arbeitsplattformen beruhen vor allem auf US-amerikanischen Studien. Demgegenüber fehlt es weitgehend an Studien zu geschlechterbezogenen Entgeltunterschieden und deren Ursachen für Plattformen, die in Deutschland ansässig sind. Im Rahmen derartiger Studien sollten verschiedene Entgeltbestandteile, die Verfahren und Kriterien der Bezahlung sowie die Steuerungsmechanismen der jeweiligen Plattformen und deren Einfluss auf Entgeltunterschiede untersucht werden. Die Kooperation mit Plattformen würde ggf. die Auswertung der von den Plattformen selbst gesammelten Daten ermöglichen.

Auf Basis von aussagekräftigen Daten könnten zudem rechtlich relevante Benachteiligungen und mögliche Rechtfertigungen konkret diskutiert werden. Dabei sollten auch die rechtlichen Grenzen von Verfahren wie dynamic pricing und gamification geprüft werden.

Derartige Studien sollten zudem Entgeltunterschieden und mögliche Benachteiligungen aufgrund von Herkunft und rassistischen Diskriminierungen einbeziehen. Die Entgelttransparenzrichtlinie verweist ebenfalls auf die Notwendigkeit, Diskriminierungen aus einer intersektionalen Perspektive zu adressieren.

Notwendig ist weiterhin eine vertiefte Auseinandersetzung mit der Erfassung von Entgeltunterschieden unter dem Gesichtspunkt gleicher und gleichwertiger Arbeit und diskriminierungsfreien Arbeits- bzw. Leistungsbewertungen auf digitalen Arbeitsplattformen. Zu prüfen wäre, ob für die Erfassung von Entgeltunterschieden und die Analyse der Ursachen algorithmische Systeme genutzt werden können. *Risak et al.* zufolge können etwa die über Ratingsysteme generierten Daten genutzt werden, um strukturelle Benachteiligungen durch Auftraggebende aufzudecken, um auf dieser Grundlage gegensteuern zu können.⁴¹⁷ Gleichermaßen gilt für die algorithmisch gestützte Zuweisung von Aufträgen und plattformeigene Aufstiegsmechanismen. Dabei sollten die Vorgaben und Kriterien der Entgelttransparenzrichtlinie berücksichtigt werden, um auf dieser Basis

⁴¹⁷ *Risak/Gogola (2018), juridikum, 435, 445.*

Instrumente zur Entgeltbewertung auf Plattformen und Leitlinien für eine diskriminierungsfreie Bezahlung entwickeln zu können

Literaturverzeichnis

- Abendroth, Anja-Kristin* (2020): The Gender Pay Gap in the Platform Economy: Comparing the Importance of Market and Organisational Dynamics on Two German Crowdworking Platforms, in: *Gender a výzkum / Gender and Research* 21(2), 59-84.
- Abendroth, Anja/Reimann, Mareike/Diewald, Martin/Lükemann, Laura* (2020): Arbeiten in der Crowd: Perspektiven der Theorie relationaler Ungleichheiten in Arbeitsorganisationen, in: *Industrielle Beziehungen, Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 160-178.
- Adams, Abigail/Berg, Janine* (2021): When Home Affects Pay: An Analysis of the Gender Pay Gap Among Crowdworkers, in: Kuptsch, Christiane/Charest, Éric (Hrsg.), *The future of diversity*, Geneva, 95-119.
- Adams-Prassl, Abi* (2021): The Gender Wage Gap in an Online Labour Market: The Cost of Interruptions, Working Paper, abrufbar unter: <https://digit-research.org/wp-content/uploads/2021/09/Abi-Adams-Prassl-paper-1.pdf> (zuletzt abgerufen am 26.02.2023).
- Airtasker Limited* (2011-2025): How much does a cleaner cost?, abrufbar unter: <https://www.airtasker.com/au/costs/cleaning/cleaner-cost/> (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).
- Altenried, Moritz/Animento, Stefania/Bojadžijev, Manuela* (2021): Plattform-Urbanismus. Arbeit, Migration und die Transformation des urbanen Raums, in: *sub\urban*, Jahrgang 9, Nr. 1/2, 23.04.2021, S. 73-92.
- Amazon Mechanical Turk* (2023a), Amazon Mechanical Turk Pricing, abrufbar unter: <https://requester.mturk.com/pricing> (zuletzt abgerufen am 21.06.2023).
- Amazon Mechanical Turk* (2023b), FAQ`s, Premium Qualifications, How can I participate in the Premium Qualifications feature?, abrufbar unter: <https://www.mturk.com/worker/help> (zuletzt abgerufen am 21.06.2023).
- Amazon Mechanical Turk* (2023c): Pricing, abrufbar unter: <https://www.mturk.com/pricing> (zuletzt abgerufen am 21.06.2023).
- Amazon Web Services* (2025a): Getting started with the Amazon Mechanical Turk Requester, abrufbar unter: <https://docs.aws.amazon.com/AWSMechTurk/latest/RequesterUI/GettingStarted.html> (zuletzt abgerufen am 06.09.2025).
- Bähr, Cornelius/Hönig, Tillman/van Baal, Sebastian* (2024): Uber in Deutschland – Ein profitables Geschäftsmodell für app-vermittelte Fahrdienste, Studie im Auftrag der Uber BV, Institut der deutschen Wirtschaft Köln Consult GmbH (Hrsg.).
- Baiocco, Sara/Fernández-Macías, Enrique/Rani, Uma/Pesole, Annarosa* (2022): The algorithmic management of work and its implications in different contexts, JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology No. 2022/02.
- Barnard Catherine/Blackham, Alycia* (2017): Discrimination and the Self-Employed: The Scope of Protection in an Interconnected Age, in:

- Collins, Hugh (Hrsg.), European Contract Law and the Charter of Fundamental Rights, 197-217.
- Barnard Catherine/Blackham, Alycia* (2015): Self-employed. The implementation of Directive 2010/41 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity, abrufbar unter: <https://www.equalitylaw.eu/component/edocman/self-employed-en> (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).
- Barzilay, Arianne Renan* (2019a): Discrimination Without Discriminating? Learned Gender Inequality in the Labor Market and Gig Economy, Cornell Journal of Law and Public Policy, 28, 545-567, abrufbar unter: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3426676> (zuletzt abgerufen am 12.01.2023).
- Barzilay, Arianne Renan* (2019b): The Technologies of Discrimination: How Platforms Cultivate Gender Inequality, in: The Law & Ethics of Human Rights, Vol. 13, Nr. 2, 179-202, abrufbar unter: <https://doi.org/10.1515/lehr-2019-2006> (zuletzt abgerufen am 19.01.2023).
- Barzilay, Arianne Renan/Ben-David, Anat* (2017): Platform Inequality: Gender in the Gig-Economy, February 16, Seton Hall Law Review, Vol. 47, 393-431, abrufbar unter: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2995906> (zuletzt abgerufen am 26.02.2023).
- Battifarano, Matthew/Qian, Zhen* (2019): Predicting real-time surge pricing of ride-sourcing companies, in: Transportation Research Part C: Emerging Technologies, 107, 444-462.
- Benecke, Martina* (2024), Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA), Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts – Das Bundesarbeitsgericht im europäischen Trend, 263-276.
- Benecke, Martina* (2018): Der Citoyen als Travailleur - Recht als Schutzzone, in: Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA), 3-17.
- Berg, Janine* (2016): Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers, in: Comparative Labour Law & Policy Journal 37, 543-576.
- Berg, Janine/Furrer, Marianne/Harmon, Ellie/ Rani, Uma/Silberman, M. Six* (2018): Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World. Geneva: ILO.
- Blackham, Alycia* (2018): "We are All Entrepreneurs Now": Options and New Approaches for Adapting Equality Law for the 'Gig Economy', in: International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 34 (4), 413-434.
- Bor, Lisa* (2023): Nur zum Schein beschäftigt, in: taz vom 19.6.2023, abrufbar unter: <https://taz.de/Ausbeutung-bei-Lieferdiensten/!5938819/> (zuletzt abgerufen am 26.02.2023).
- Bündnis AGG-Reform* (2023): Ergänzungsliste zur AGG-Novellierung, abrufbar unter: https://agg-reform.jetzt/wp-content/uploads/2023/09/2023-08-10_advd_Ergaenzungsliste.pdf (zuletzt abgerufen am 26.02.2023).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2020): Eckpunkte für Faire Arbeit in der Plattformökonomie, abrufbar unter: <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Pressemitteilungen/2020/eckpunkte-faire-plattformarbeit-kurzfassung.pdf?blob=publicationFile&v=2> (03.09.2014) (zuletzt abgerufen am 26.02.2023).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2025): Kommission zur Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie startet, Aktuelle Meldung 17.07.2025, abrufbar unter: <https://www.bmfsfj.bund.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/kommission-zur-umsetzung-der-entgelttransparenzrichtlinie-startet-267884> (zuletzt abgerufen am 06.09.2025).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2023) Hg.: Zweiter Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten, Berlin, abrufbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/229484/7c1deeee794163514c0221663af940d2/zweiter-bericht-entgelttransparenzgesetz-data.pdf> (zuletzt abgerufen am 26.02.2023).

Bundesrechtsanwaltskammer (2024): Equal Pay Day. Weiterhin große Gehaltsunterschiede in der Anwaltschaft, abrufbar unter: <https://www.brak.de/newsroom/newsletter/nachrichten-aus-berlin/2025/ausgabe-5-2025-v-532025/equal-pay-day-weiterhin-grosse-gehaltsunterschiede-in-der-anwaltschaft/> (zuletzt abgerufen am 26.02.2025).

Bundesregierung (2011), Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Neue Wege – Gleiche Chancen, BT-Drs. 17/6240, abrufbar unter: <https://www.bmfsfj.bund.de/resource/blob/93682/516981ae0ea6450bf4cef0e8685eecda/erster-gleichstellungsbericht-neue-wege-gleiche-chancen-data.pdf> (zuletzt abgerufen am 06.09.2025).

Bundesregierung (2021): Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten, BT-Drs. 19/30750, abrufbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/184544/c0d592d2c37e7e2b5b4612379453e9f4/dritter-gleichstellungsbericht-bundestagsdrucksache-data.pdf> (zuletzt abgerufen am 26.02.2023).

Cahn Naomi/Carbone, June/ Levit, Nancy (2019): Discrimination by Design?, in: Arizona State Law Journal, 1-69, abrufbar unter: https://scholarship.law.umn.edu/faculty_articles/620/ (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).

Clickworker (2021): Allgemeine Geschäftsbedingungen für Clickworker, abrufbar unter: <https://workplace.clickworker.com/de/agreements/10123> (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).

Clickworker (2005-2025a), Das Clickworker-Prinzip, abrufbar unter:
<https://www.clickworker.de/so-funktioniert/> (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).

Clickworker (2005-2025b), Texter/in werden, abrufbar unter:
<https://www.clickworker.de/autorenjobs/> (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).

Code of Conduct (2017): Grundsätze für bezahltes Crowdsourcing/Crowdworking, München, abrufbar unter: <http://www.crowdsourcing-code.de>. (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).

Content.de (2023a), 10 Argumente für Texter, abrufbar unter:
<https://www.content.de/downloads/10-argumente-fuer-Texter.pdf>
(zuletzt abgerufen am 28.02.2025).

Content.de (2023b), Autorenvergütung, abrufbar unter:
<https://www.content.de/honorare> (zuletzt abgerufen am 26.02.2023).

Content.de (2023c), Handbuch Auftraggeberaccount, abrufbar unter:
https://www.content.de/downloads/handbuch_client_de.pdf (zuletzt abgerufen am 26.02.2023).

Content.de (2023d), Online Geld verdienen als Autoren und freie Texter, abrufbar unter: <https://www.content.de/autoren#3-Unique-Content>
(zuletzt abgerufen am 26.02.2023).

Content.de (Sigge, Arne-Christian) (2014), content.de und die Abgaben an die Künstlersozialkasse, Blogbeitrag, 2014, abrufbar unter:
<https://blog.content.de/2014/04/07/content-de-und-die-abgaben-an-die-kuenstlersozialkasse/> (zuletzt abgerufen am 26.02.2023).

Cook, Cody/Diamond, Rebecca/Hall, Jonathan/List, John/Oyer, Paul (2018): The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers, NBER Working Paper 24732, 1-54.

Council of the European Union (2023): Proposal for a directive of the European Parliament and of the council on improving working conditions in platform work, 10107/23, 7. Juni 2023 abrufbar unter:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52021PC0762> (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).

Countouris, Nicola/Ratti, Luca (2018): The Sharing Economy and EU Anti-discrimination Law, in: Davidson, Nestor/ Finck, Michèle/Infranca, John (Hrsg.): The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy, Cambridge University Press, Cambridge, 486-498.

Dassori Beatrice/Donini, Annamaria (2024): Labour Policies for a Fairer Gig Economy, in: *Mezzadra, Sandro/Cuppini, Niccoló/Frapparti, Mattia/Pirone, Maurilio* (Hrsg.), Capitalism in the Platform Age, 273-288.

Davis, Glenn/Kanopka, Klingt (2020): Complexity Theory: Amazon's Mechanical Turk is a disaster for Crowdworkers, in: The Stanford Daily, June 21, 2020, Opinion, abrufbar unter:
<https://stanforddaily.com/2020/06/21/complexity-theory-amazons-mechanical-turk-is-a-disaster-for-crowdworkers/> (zuletzt abgerufen am 31.03.2023).

De Groen, Willem Pieter/Kilhoffer, Zachary/Westhoff, Leonie/Postica, Doina/Shamsfakhr Farzaneh; Digital labour platforms in the EU,

- 2021, abrufbar unter: <https://www.ceps.eu/ceps-publications/digital-labour-platforms-in-the-eu/> (zuletzt abgerufen am 31.03.2023).
- De Groen Willem Pieter/Maselli, Ilaria/Fabo, Brian* (2016), The Digital Market for Local Services: A one-night stand for workers?, An example from the on-demand economy, Luxembourg (Luxembourg): Publications Office of the European Union, JRC100678.
- Deutscher Juristinnenbund* (2025): Wege zur Diskriminierungsfreiheit in Unternehmen: Konzeption für ein Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft und Handlungshinweise für Unternehmen, abrufbar unter: <https://www.djb.de/themen/wege-zur-diskriminierungsfreiheit-in-unternehmen> (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).
- Deutscher Juristinnenbund* (2023): Mutterschutz für schwangere Selbstständige, Policy Paper: 23-01, abrufbar unter: <https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/st23-01> (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).
- Deutscher Juristinnenbund* (2019): Schlussfolgerungen des Deutschen Juristinnenbundes e.V. aus der Evaluation des Entgeltransparenzgesetzes, Stellungnahme v. 07.08.2019, abrufbar unter: https://www.djb.de/fileadmin/user_upload/presse/stellungnahmen/st19-18_EntgeltransparenzFazit.pdf (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).
- Di Cicco, Margherita/Vandevenne, Elief* (2016): Femininity as a gig? An interface analysis of childcare and sugar dating platforms, in: AG - About Gender, Vol. 12, Nr. 23: (Re)Constructing gender and sexuality in and through mobile media, 98-139.
- Diefenhardt, Felix* (2021): Unternehmer*innen des Profils: Reputation und Profilarbeit auf Upwork, Momentum Kongress 2021, abrufbar unter: https://www.momentum-kongress.org/system/files/congress_files/2021/momentum-beitrag-felix-diefenhardt.pdf (zuletzt abgerufen am 26.02.2025).
- Difallah, Djellel/Filatova, Elena/Ipeirotis, Panos* (2018): Demographics and Dynamics of Mechanical Turk Workers, in: WSDM 18: Proceedings of the Eleventh ACM International Conference on Web Search and Data Mining, 135-143, abrufbar unter: <https://dl.acm.org/doi/10.1145/3159652.3159661> (zuletzt abgerufen am 26.02.2025).
- Dong, Zhiqiang/Peng, Juan/Liu, Shanshi* (2024): Gender Pay Gap in the Gig Economy, in: China Finance and Economic Review, vol. 13, 1, 3-22, abrufbar unter: https://www.researchgate.net/publication/379371170_Gender_Pay_Gap_in_the_Gig_Economy (zuletzt abgerufen am 26.02.2025).
- Drahokoupil, Jan/Piasna, Agnieszka* (2017): Work in the Platform Economy: Beyond Lower Transaction Costs, in: Intereconomics 52, 335-340, abrufbar unter: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10272-017-0700-9> (zuletzt abgerufen am 26.02.2025).
- Dubal, Veena* (2023): On Algorithmic Wage Discrimination, Columbia Law Review, Vol. 123, Nr. 7, 1929-1992, abrufbar unter:

- <https://columbialawreview.org/content/on-algorithmic-wage-discrimination/> (zuletzt abgerufen am 26.02.2025).
- Dubey, Alpana/Abhinav, Kumar/Hamilton, Mary/Kass, Allex Michael* (2017): Analyzing gender pay gap in freelancing marketplace, in: Proceedings of the 2017 ACM SIGMIS Conference on Computers and People Research, 13–19, abrufbar unter: <https://dl.acm.org/doi/10.1145/3084381.3084402> (zuletzt abgerufen am 26.02.2025).
- EIGE* (2020): Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work, abrufbar unter: <https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-equality-index-2020-report/gender-pay-gap-ict-and-platform-work> (zuletzt abgerufen am 26.02.2028).
- Ellis, Evelyn/Watson, Philippa* (2013): EU Anti-Discrimination Law, 2. Edition (7. Februar 2013), Oxford University Press, Oxford.
- Ellmer, Markus* (2016): „Ich geb' dir eine Review, Große/r!“, Amazon Mechanical Turk, Turkopticon und Solidarität in transnationalen, digitalen Arbeitsräumen, in: Kurswechsel 2/2016, 51-62.
- Ennoo* (2025): Mietwagenfahrer mit P-Schein in Stuttgart (m/w/d), abrufbar unter: <https://safedriver.de/jobs/mietwagenfahrer-stuttgart/> (zuletzt abgerufen am 26.02.2025).
- Ennoo* (2023a): Alles zum Arbeitsvertrag, abrufbar unter: <https://www.ennoo.de/faq/arbeitsvertrag/> (zuletzt abgerufen am 26.02.2023).
- Ennoo* (2023b): FAQ Vergütung und Lohn, abrufbar unter: <https://www.ennoo.de/faq/vergutung-und-lohn/> (zuletzt abgerufen am 08.04.2023).
- Ennoo* (2023c): Stellenanzeige Ennoofahrer mit P-Schein in Hamburg (m/w/d), abrufbar unter: <https://www.ennoo.de/jobs/mietwagenfahrer-mit-p-schein-in-hamburg/> (zuletzt abgerufen am 08.04.2023).
- Fairwork* (2025): Über Uns, abrufbar unter: <https://fair.work/de/fw/about/> (zuletzt abgerufen am 06.09.2025).
- Fairwork* (2023): Gender and Platform Work: Beyond Technosolutionism, Oxford, Berlin.
- Fairwork*. (2022): Fairwork Germany Ratings 2021: Labour Standards in the Platform Economy. Berlin, Germany; Oxford, United Kingdom, abrufbar unter: <https://fair.work/de/fw/publications/fairwork-germany-ratings-2021-labour-standards-in-the-platform-economy/> (zuletzt abgerufen am 26.02.2025).
- Flemming, Corinna* (2022): 50 Cent pro Stunde: Lieferando zahlt Kurieren Winterbonus, in: Logistik Watchblog.de, abrufbar unter: <https://www.logistik-watchblog.de/unternehmen/3748-50-cent-stunde-lieferando-kurieren-winterbonus.html> (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).
- Flink SE* (2025), Werde Rider, abrufbar unter: <https://riders.goflink.com/de> (zuletzt abgerufen am 26.02.2025).
- Foong, Eureka/Gerber, Elizabeth M.* (2021): Understanding gender differences in pricing strategies in online labor marketplaces, in CHI 2021 - Proceedings of the 2021 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems: Making Waves, Combining Strengths (Conference on Human Factors in Computing Systems -

Proceedings), Article No.: 135, 1 - 16, abrufbar unter:
<https://doi.org/10.1145/3411764.3445636> (zuletzt abgerufen am 26.02.2023).

Foong, Eureka/Vincent, Nicholas/Hecht, Brent/Gerber, Elizabeth. M. (2018): Women (Still) Ask For Less: Gender Differences in Hourly Rate in an Online Labor Marketplace, Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction, Vol. 2, Issue CSCW, Article No.: 53, 1 – 21, abrufbar unter: [https://www.researchgate.net/publication/328681674 Women Still Ask For Less Gender Differences in Hourly Rate in an Online Labor Marketplace](https://www.researchgate.net/publication/328681674_Women_Still_Ask_For_Less_Gender_Differences_in_Hourly_Rate_in_an_Online_Labor_Marketplace) (zuletzt abgerufen am 26.02.2023).

Forbes (2022): Interview mit Jörg Gerbig, Lieferando – last man standing, abrufbar unter: <https://www.forbes.at/artikel/lieferando-last-man-standing.html> (zuletzt abgerufen am 01.03.2023).

Freelancing Females (2025): Freelancing Females Rate Database, abrufbar unter: <https://www.freelancingfemales.com/rates> (zuletzt aufgerufen am 28.02.2025).

Fredman, Sandra (2015): Equality law: labour law or an autonomous field?, in: Bogg, Alan/ Costello, Cathryn/Davies, A. C. L. (Anne C. L.)/ Adams-Prassl, Jeremias (Hrsg.): The Autonomy of Labour Law, 257-274.

Fröhlich, Wiebke (2020): Männer fahren LKW, Frauen erziehen Kinder: Diskriminierendes Gendertargeting durch Facebook, in: Verfassungsblog, <https://verfassungsblog.de/diskriminierende-facebook-algorithmen> (zuletzt abgerufen am 28.05.2025).

Gerard, Janneke/Xenidis, Raphaële (2021): Algorithmic Discrimination in Europe. Challenges and Opportunities for Gender Equality and Non-Discrimination Law. European Commission, abrufbar unter: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/082f1dbc-821d-11eb-9ac9-01aa75ed71a1> (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).

Gerold, Stefanie/Gruszka, Katarzyna/Pillinger, Anna/Theine, Hendrik (2022): Putzkraft aus dem Netz: Perspektiven und Erfahrungen von Reinigungskräften in der plattformvermittelten Haushaltsreinigung, Working Paper Forschungsförderung Nr. 259, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, abrufbar unter: https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008478/p_fofoe_WP_259_2022.pdf (zuletzt abgerufen am 20.02.2025).

Gig Economy Project (2023): EU member-states agree Platform Work Directive position, in: Brave New Europe, The Gig Economy Project's Weekly Newsletter, June 12, abrufbar unter: <https://braveneweurope.com/gig-economy-project-eu-member-states-agree-platform-work-directive-position> (zuletzt abgerufen am 26.02.2025).

Gogola, Michael (2018): „Arbeiten ohne Schutz? – Rechtsfragen ortsgebundener Plattformarbeit anhand der Beispiele Uber, Foodora und Book a Tiger“, Dissertation, Wien.

Gomez-Herrera, Estrella/Mueller-Langer, Frank (2024): Does information disclosure affect the gender gap in bidding behavior? Empirical evidence from a natural experiment on a large online labor platform, in: Labour Economics, 90, 1–18, abrufbar unter:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537124000800> (zuletzt abgerufen am 26.02.2025).

Gomez-Herrera, Estrella/ Mueller-Langer, Frank (2019): Is There a Gender Wage Gap in Online Labour Markets? Evidence from over 250,000 Projects and 2.5 Million Wage Bill Proposals, JRC Digital Economy Working Paper 2019-01, JRC Technical Reports, abrufbar unter: <https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2019-06/jrc115771.pdf> (zuletzt abgerufen am 26.02.2025).

Government of Malta (2022): Legal Notice 268 of 2022 - Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order, 2022 Government Gazette of Malta No. 20,946 – 21.10.2022, abrufbar unter: <https://legislation.mt/eli/ln/2022/268/eng> (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).

Griesbach, Kathleen/Reich, Adam/Elliott-Negri, Luke/Milkman, Ruth (2019): "Algorithmic Control in Platform Food Delivery Work", *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, vol. 5, pp. 1-15.

Gruber-Risak, Martin (2020): Soziale Sicherung von Plattformtägigen : Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin: Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung; Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V., abrufbar unter: <https://doi.org/10.25595/2383> (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).

Gruber-Risak, Martin/Warter, Johannes/Berger, Christian (2020): Plattformarbeit – was tun?, Arbeiterkammer Wien, Wien.

Hampel, Anna-Elisabeth/Krause, Eva Luise (2023): Plattformarbeit: Experimentierfeld für die Arbeit der Zukunft?, abrufbar unter: <https://minor-kontor.de/chancengerechte-plattformarbeit/>, (zuletzt abgerufen am 20.03.2023).

Hampel, Anna-Elisabeth/Loschert, Franziska/Ebenhöh, Maria (2024): Teilhabe durch Plattformarbeit?, Hrsg.: Minor Projektkontor für Bildung und Forschung, abrufbar unter: https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2024/05/CPA_WP_Plattformarbeit-und-Teilhabe_2024-06-10.pdf (zuletzt abgerufen am 16.07.2024).

Han, Jiachen/Li, Mingming/Li, Shi/Yingying, Hu (2024): The widening gender wage gap in the gig economy in China: the impact of digitalisation, in: *humanities and social sciences communications* 12, 69, 1-16, abrufbar unter: <https://doi.org/10.1057/s41599-025-04366-1> (zuletzt abgerufen am 01.03.2025).

Hannák, Anikó/Wagner, Claudia/Garcia, David/Mislove, Alan/Strohmaier, Markus/Wilson, Christo (2017): Bias in Online Freelance Marketplaces: Evidence from TaskRabbit and Fiverr, in: *Proceedings Computer Supported Cooperative Work (CSCW) 2017*, 1914 – 1933, abrufbar unter: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-68409-3> (zuletzt aufgerufen am 20.02.2023).

Hara, Kotaro/Adams, Abigail/Milland, Kristy/Savage, Saiph/Hanrahan, Benjamin V./Bigham, Jeffrey P./Callison-Burch, Chris (2019): Worker Demographics and Earnings on Amazon Mechanical Turk: An Exploratory Analysis, *CHI EA 2019*, Paper No.: LBW1217, 1–6, abrufbar unter:

<https://dl.acm.org/doi/fullHtml/10.1145/3290607.3312970> (zuletzt abgerufen am 20.02.2023).

Hauben, Harald/Lenaerts, Karolien/Waeyaert, Willem (2020): The platform economy and precarious work, European Parliament, committee on Employment and Social Affairs, abrufbar unter:

https://kuleuven.limo.libis.be/discovery/fulldisplay?docid=lirias3622913&context=SearchWebhook&vid=32KUL_KUL:Lirias&lang=en&search_scope=lirias_profile&adaptor=SearchWebhook&tab=LIRIAS&query=any,contains,LIRIAS3622913&offset=0, (zuletzt abgerufen am 20.03.2023).

Heiland, Heiner/Brinkmann, Ulrich (2020): Liefert am Limit. Wie die Plattformökonomie die Arbeitsbeziehungen verändert, in: Industrielle Beziehungen, Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, 120-140.

Heinrichs, Christian (2021): Plattformarbeit als neuer Kooperationsmodus der Erwerbsarbeit – eine einkommensteuerrechtliche Herausforderung, Dissertation, Osnabrück.

Helpling (2024a), AGB zur Nutzung der Plattform (Letzte Aktualisierung: 12.12.2024), abrufbar unter:

<https://www.helpling.de/nutzungsbedingungen/> (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).

Helpling (2024b), Helpling Plattform „Provisionsliste“ (Stand 09.04.2024), abrufbar unter: https://www.helpling.de/provisionsliste_ec/ (zuletzt abgerufen am 14.06.2024).

Helpling (2023a), Stellenanzeige Helpling Premium, abrufbar unter: <https://www.myskillsacademy.de/de/cooperations/> (zuletzt abgerufen am 20.03.2023).

Helpling (2023b), Unsere Preise, abrufbar unter: <https://www.helpling.de/preise/> (zuletzt abgerufen am 20.03.2023).

Helpling (2023c), Wir suchen dich!, abrufbar unter: <https://www.helpling.de/anmelden/> (zuletzt abgerufen am 20.03.2023).

Hensel, Isabell (2019): Chancen gendersensibler Regulierung von Plattformarbeit, In: djbZ (Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes) 4/2019, 201-202.

Herrmann, Andrea M./Zaal, Petra M./Chappin, Maryse M.H./Schemmann, Brita/Lühmann, Amelie (2023): “We don't need no (higher) education” - How the gig economy challenges the education-income paradigm., in: Technological Forecasting and Social Change (TFSC), Vol. 186, 1-18.

Hertwig, Markus/Papsdorf, Christian (2022): Online-Arbeitsmärkte im Spannungsfeld von Plattform und Community, Köln Z Soziol 74 (Suppl 1), 81–107, abrufbar unter: https://www.sdt.ruhr-uni-bochum.de/sdt/mam/hertwig-papsdorf2022_article_online-arbeitsm%C3%A4rkteimspannung.pdf (zuletzt abgerufen am 26.02.2023).

Horan, Tyler (2024): Multifaceted Disparities Associated with Translator Earnings: A Quantitative Study of Upwork Profiles, in: Journal of Social Computing, Vol. 5, Nr. 1, 88-100.

Hornuf, Lars/Vrankar, Daniel (2022): Hourly Wages in Crowdworking: A Meta-Analysis, in: Bus Inf Syst Eng 64, 553–573, abrufbar unter: <https://doi.org/10.1007/s12599-022-00769-5> (zuletzt abgerufen am 22.03.2023).

Hyperwallet (2017): The Future of Gig Work is Female, abrufbar unter: https://www.hyperwallet.com/app/uploads/HW_The_Future_of_Gig_Work_is_Female.pdf?mkt_tok=eyJpIjoiTVRjMU9UQmlOakk1TW1WaSISInQiOiJYaNQrNEtTTzUzNWliUzZOSTQ3R2wxTnlwY00xZG9MZmErTnVXUkJVdGhMRm9EUW9GWTFcL1huaXZPbnBmdGN1RnBaWjAwa2tjTW5PXC82NnR5Z0o1VFcrOFhWbEZMbVd3UGcramZvdTg0Y1Y0Q3orMjlcL1wvVUpJaFBROVhMeXRyU1QifQ%3D%3D (zuletzt aufgerufen am 27.02.2025).

International Labour Office (2021): World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work, Geneva.

Internationale Arbeitsorganisation (ILO) (2006): Empfehlung 198 betreffend das Arbeitsverhältnis, abrufbar unter: <https://www.ilo.org/de/resource/empfehlung-betreffend-das-arbeitsverhaeltnis-2006> (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).

Internationale Vereinigung für Soziale Sicherheit (2023): Plattformbeschäftigte und soziale Sicherheit: Jüngste Entwicklungen in Europa, abrufbar unter: <https://www.issa.int/de/analysis/platform-workers-and-social-security-recent-developments-europe> (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).

Irani, Lilly (2023): Algorithms of Suspicion: Authentication and Distrust on the Amazon Mechanical Turk Platform, abrufbar unter: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4482508 (zuletzt abgerufen am 22.03.2023).

James, AI (2022): Women in the gig economy: feminising 'digital labour', in: Work in the Global Economy, Vol. 2, Nr. 1, 2-26.

Jochman-Döll, Andrea (2024) Entgeltgleichheit – Wege zum Ziel, Working Paper 356 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, abrufbar unter: [HBS, file:///Users/ulsp0005/Downloads/p_fofoe_WP_356_2024.pdf](file:///Users/ulsp0005/Downloads/p_fofoe_WP_356_2024.pdf) (zuletzt abgerufen am 20.02.2025).

Jochmann-Döll, Andrea (2017): Entgelttransparenz herstellen und Entgeltgleichheit prüfen –mit eg-check.de, in: Recht der Arbeit, 70. Jg., Nr. 3, 169-177.

Jochmann-Döll, Andrea (2011): Den Worten müssen Taten folgen! Grundlagen und Wege zur Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in: gender...politik...online, August, 1-33, abrufbar unter: https://www.fu-berlin.de/sites/qpo/pol_sys/politikfelder/Den_Worten_muessen_Taten_folgen/Jochmann_Doell.pdf (zuletzt abgerufen am 20.02.2025).

Just Eat Takeaway.com. (2025): Werde Fahrer:in bei Lieferando, abrufbar unter: <https://www.lieferando.de/fahrer> (zuletzt abgerufen am 05.09.2025).

Just Eat Takeaway.com (2023): Fahrer:innen-Lohn, Trinkgeld und Boni, abrufbar unter: <https://www.lieferando.de/fahrer/the-inside-track/durchstarten-mit-lieferando/fahrer-innen-lohn-trinkgeld-und-boni> (zuletzt abgerufen am 14.06.2023).

- Kässi, Otto/Lehdonvirta, Vili/Dalle, Jean-Michel* (2019): Workers' task choice heuristics as a source of emergent structure in digital microwork, in SocArXiv papers, abrufbar unter:
https://www.researchgate.net/publication/330635706_Workers%27_task_choice_heuristics_as_a_source_of_emergent_structure_in_digital_microwork (zuletzt abgerufen am 19.02.2023).
- Katsabian, Tammy/ Aloisi, Antonio* (2026): (Un)Fairness in the Digital Labour Market: A Socio-Legal and Comparative Perspective, in: *Tubaro, Paola* (Hrsg.): Digital Labour in a Turbulent Era, 1 – 16 (Preprint).
- Kenney, Martin/Zysman, John* (2015): Choosing a Future in the Platform Economy: The Implications and Consequences of Digital Platforms, Kauffman Foundation New Entrepreneurial Growth Conference, Discussion Paper, Amelia Island Florida – June 18/19, 2015, abrufbar unter:
https://brie.berkeley.edu/sites/default/files/platformeconomy2distribution_ejune21.pdf (zuletzt abgerufen am 26.02.2023).
- Kilhoffer, Zachary/De Groen, Willem Pieter/Lenaerts, Karolien/Smits/Hauben, Harald/ Waeyaert, Willem/Giacumacatos, Elisa/ Lhernould, Jean-Philippe/Robin-Olivier, Sophie* (2020): Study to gather evidence on the working conditions of platform workers, European Commission, Directorate-General for Employment Social Affairs and Inclusion (Hrsg.), Luxembourg.
- Kirchner, Stefan* (2019): Arbeiten in der Plattformökonomie: Grundlagen und Grenzen von „Cloudwork“ und „Gigwork“. KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 71 (1), 3–25.
- Kim, Pauline T.* (2020): Manipulating Opportunity, in: Virginia Law Review, Vol. 106, 867-935, abrufbar unter:
<https://virginalawreview.org/articles/manipulating-opportunity/> (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).
- Klammer, Ute/Klenner, Christina/Lillemeier, Sarah/Heilmann, Tom* (2022): „Evaluative Diskriminierung“: Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Analyse des Gender Pay Gaps, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 74, 233–258, abrufbar unter:
<https://doi.org/10.1007/s11577-022-00851-6> (zuletzt abgerufen am 05.09.2025)
- Klose, Alexander/Kühn, Kerstin* (2010): Die Anwendbarkeit von Testing-Verfahren im Rahmen der Beweislast, § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, abrufbar unter:
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_anwendbarkeit_testingverfahren_20110704.pdf?blob=publicationFile (zuletzt aufgerufen am 27.02.2025).
- Kluzik, Vicky* (2022): Governing invisibility in the platform economy: excavating the logics of platform care, in: Internet Policy Review, 11(1), 1-21, abrufbar unter: <https://doi.org/10.14763/2022.1.1636> (zuletzt abgerufen am 08.03.2023).
- Knop, Markus* (2024) Arbeitsrechtliche Fragen der Plattformarbeit, Duncker & Humblot, Berlin.

- Kocher, Eva* (2023): A Timid Proposal, Employment Status in the Proposal for an EU Directive on Improving Working Conditions in Platform Work, in: VerfBlog, 2023/7/18, abrufbar unter: <https://verfassungsblog.de/a-timid-proposal/>, DOI: 10.17176/20230718-231038-0 (zuletzt aufgerufen am 27.02.2025).
- Kocher, Eva* (2021), Digitale Plattformarbeit – die Verantwortung von Marktorganisatoren, in: Zeitschrift für Europäisches Privatrecht, 29. Jg. Nr. 3, 606-632.
- Kolleck, Alma/Orwat, Carsten* (2020), Mögliche Diskriminierung durch algorithmische Entscheidungssysteme und maschinelles Lernen – ein Überblick, Büro für Technikfolgen-Abschätzung beim Deutschen Bundestag (TAB), Karlsruhe.
- Kommission „Bürokratiearme Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie“* (2025), Abschlussbericht, abrufbar unter: <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/273774/d4fc78ee064e0245f8f4b25ae9efc3ec/abschlussbericht-kommission-etrl-data.pdf> (zuletzt aufgerufen am 17.01.2026).
- Koutsimpogiorgos, Nikolaos/Frenken, Koen/Herrmann, Andrea M.* (2023): Platform adaptation to regulation: The case of domestic cleaning in Europe. Journal of Industrial Relations, 65(2), 156-184.
- Kreis, Dylan Andrew* (2019): A Typology of Online Labor Platforms, abrufbar unter: https://repositories.lib.utexas.edu/bitstream/handle/2152/78357/KREI_S-MASTERSREPORT-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y (zuletzt abgerufen am 08.03.2023).
- Křičková, Lenka/Fellerová Palkovská, Iva* (2023): Battling the hydra in EU anti-discrimination law: ECJ judgment raises more questions about discrimination against self-employed workers, in: VerfBlog, 2023/1/31, abrufbar unter: <https://verfassungsblog.de/battling-the-hydra/> (zuletzt abgerufen am 27.02.2025).
- Kullmann, Miriam* (2018): Platform Work, Algorithmic Decision-Making, and EU Gender Equality Law, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 34 (2018), 1-22.
- Lasek-Markey, Marta* (2023): EU law protection from discrimination extends to self-employed workers, confirmed the CJEU in a landmark judgment with LGBT+ rights in the background, in: European Law Blog, Feb 06, 2023, abrufbar unter: <https://www.europeanlawblog.eu/pub/eu-law-protection-from-discrimination-extends-to-self-employed-workers-confirmed-the-cieu-in-a-landmark-judgment-with-lgbt-rights-in-the-background/release/1> (zuletzt abgerufen am 26.02.2025).
- Lata, Lutfun Nahar/Burdon, Jasmine/Reddel, Tim* (2023): New tech, old exploitation: Gig economy, algorithmic control and migrant labour, in: Sociology Compass 17.1, 1-14, abrufbar unter: <https://compass.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/soc4.13028> (zuletzt aufgerufen am 27.02.2025).
- Levy, Karen/Barcas, Solon* (2017): Designing Against Discrimination in Online Markets. Berkeley Technology Law Journal, 32(3), 1183–1238, abrufbar unter:

<https://lawcat.berkeley.edu/record/1128512?v=pdf> (zuletzt aufgerufen am 27.02.2025).

Liang, Chen/Hong, Yili/Gu, Bin/Peng, Jing (2018): Gender Wage Gap in Online Gig Economy and Gender Differences in Job Preferences, NET Institute Working Paper No. 18-03, abrufbar unter: <https://ssrn.com/abstract=3266249> (zuletzt abgerufen am 14.11.2024).

Liebscher, Doris (2012): Erweiterte Horizonte: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und europäische Antidiskriminierungsrichtlinien, In: Foljanty, Lena/ Lembke, Ulrike (Hrsg.), Feministische Rechtswissenschaft, Ein Studienbuch, 2. Aufl., Nomos, Baden-Baden, 109–132.

Litman, Leib/Robinson, Jonathan/Rosen, Zohn/Rosenzweig, Cheskie/Waxman, Joshua/Bates, Lisa M. (2020): The persistence of pay inequality: The gender pay gap in an anonymous online labor market, in: Public Library of Science ONE 15(2), 1-19, abrufbar unter: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0229383> (zuletzt aufgerufen am 27.02.2025).

Luca, Michael/Svirsky, Dan (2016): Detecting and Mitigating Discrimination in Online Platforms: Lessons from Airbnb, Uber, and Others, in: NIM Marketing Intelligence Review, vol. 12, no.2, 2020, pp.28-33, abrufbar unter: <https://doi.org/10.2478/nimmir-2020-0014>, (zuletzt abgerufen am 26.02.2023).

Manzi, Francesca/Rosen, Zohn/Rosenzweig, Cheskie/Jaffe, Shalom N./Robinson, Jonathan/ Litman, Leib (2021): New job economies and old pay gaps: Pay expectations explain the gender pay gap in gender-blind workplaces, in: Psychological Science Archiv, 1-9, abrufbar unter: <https://psyarxiv.com/rdmte/> (zuletzt abgerufen am 26.02.2023).

Martindale, Nicholas/Lehdovirta, Vili (2023): Labour market digitalization and social class: evidence of mobility and reproduction from a European survey of online platform workers, Socio-Economic Review, Volume 21, Issue 4, October 2023, 1945–1965.

Mason, Sarah (2018): High score, low pay: why the gig economy loves gamification, in: The Guardian, abrufbar unter: <https://www.theguardian.com/business/2018/nov/20/high-score-low-pay-gamification-lyft-uber-drivers-ride-hailing-gig-economy> (zuletzt abgerufen am 17.04.2023).

Mateescu, Andrea/Ticona, Julia (2020): Invisible work, visible workers, in: Das Acevedo, Deepa (Hrsg.): "Beyond the Algorithm Qualitative Insights for Gig Work Regulation" Cambridge University Press, 57-91.

Mitsis, Konstantinos (2020) Was passiert mit dem Trinkgeld der Kunden? Lieferando nach Enthüllungen in der Kritik, abrufbar unter: https://www.chip.de/news/Was-passiert-mit-dem-Trinkgeld-der-Kunden-Lieferando-nach-Enthuellungen-in-der-Kritik_182845033.html (zuletzt abgerufen am 29.07.2023).

- Mückenberger, Ulrich* (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?, in: Zeitschrift für Sozialreform, H. 7/8; 415-434, 457-475.
- Muller, Zane* (2020): “Algorithmic Harms to Workers in the Platform Economy: The Case of Uber.”, in: Columbia Journal of Law and Social Problems 53, Nr. 2, 167-210.
- Munoz, Isabel/Kim, Pyeonghwa/O’Neil, Clea/Dunn, Michael/Sawyer, Steve* (2024): Platformization of Inequality: Gender and Race in Digital Labor Platforms, in: PACM on Human-Computer Interaction, Vol. 8, No. CSCW1, Article 108, 108:1-108:22.
- Niebler, Valentin* (2023): Tilting at Windmills? To Really Be a Step Forward, the EU Directive Would Need to Address Loopholes Created Through Subcontracting, in: Verfassungsblog, 18 July 2023, abrufbar unter: <https://verfassungsblog.de/tilting-at-windmills/> (zuletzt abgerufen am 26.02.2025).
- Niebler, Valentin/Pirina, Giorgio/Secchi, Michelangelo/Tomassoni, Franco*, (2023): Towards ‘bogus employment?’ The contradictory outcomes of ride-hailing regulation in Berlin, Lisbon and Paris, in: Cambridge Journal of Regions, Economy and Society, Volume 16, Issue 2, July 2023, 289–301, abrufbar unter: <https://doi.org/10.1093/cjres/rsad007> (zuletzt abgerufen am 29.07.2023).
- Noponen, Niilo/Feshchenko, Polina/Auvinen, Tommi/Luoma-Aho, Vilma/Abrahamsson, Pekka* (2023): Taylorism on steroids or enabling autonomy? A systematic review of algorithmic management, in: Management Review Quarterly, 1695-1721, abrufbar unter: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11301-023-00345-5> (zuletzt abgerufen am 26.02.2025).
- Pallais, Amanda* (2014): Inefficient Hiring in Entry-Level Labor Markets, in: American Economic Review, 104(11), 3565–3599.
- PeoplePerHour* (2025): How PeoplePerHour Works, abrufbar unter: <https://www.peopleperhour.com/how-it-works> (zuletzt abgerufen am 31.03.2023).
- Raab-Faber, Manuel (Der Nervus Rerum)* (2022): Erfahrungen mit Content.de (als Texter) + Guide, abrufbar unter: <https://der-nervus-rerum.de/erfahrungen-mit-content-de-als-texter-guide/> (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).
- Rani, Uma/Castel-Branco, Ruth/ Shivani, Satija /Mahima, Nayar* (2022): Women, work, and the digital economy, in: Gender & Development, 30:3, 421-435, abrufbar unter: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13552074.2022.2151729> (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).
- Rani, Uma/Dhir, Rishabh/Furrer, Marianne/Gobel, Nora/Moraiti, Angeliki/Cooney, Sean/ Coddou, MC Manus, Alberto* (2021): World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work, Hrsg.: International Labor Office: Geneva.
- Rideshare Drivers United/ Asian Americans Advancing Justice* (2023): Fired by an App, abrufbar unter: <https://cdn.craft.cloud/5cd1c590-65ba-4ad2-a52c-b55e67f8f04b/assets/media/Fired-by-an-App-February-2023.pdf> (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).

- Risak, Martin/Gogola, Michael* (2018): Gleichbehandlung in der Plattformökonomie. Ein weiterer Baustein für faire Arbeitsbedingungen für CrowdworkerInnen, in: juridikum zeitschrift für kritik | recht | gesellschaft, Heft 4, 435 – 445.
- Robinson, Jonathan/Rosenzweig, Cheskie/Moss, Aaron/Litman, Leib* (2019): Tapped out or barely tapped? Recommendations for how to harness the vast and largely unused potential of the Mechanical Turk participant pool, in: Public Library of Science ONE 14(12), e0226394, 1-29.
- Rosenblat, Alex/Stark, Luke* (2016): “Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber’s Drivers”, in: International Journal of Communication (IJoC), vol. 10 (27), 3758–3784.
- Rosenblat, Alex/Levy, Karen/Barcas, Solon/Hwang, Tim* (2017): Discriminating Tastes: Uber’s Customer Ratings as Vehicles for Workplace Discrimination, in: Policy & Internet, 9 (3), 256–279, abrufbar unter: <https://doi.org/10.1002/poi3.153> (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).
- Rosenzweig, Cheskie* (2020): The Persistent Gender Pay Gap: How Wage Inequality Affects Anonymous Workers on Amazon’s Mechanical Turk., abrufbar unter: <https://www.cloudresearch.com/resources/blog/gender-pay-gap-online-gig-economy/> (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).
- Roussille, Nina* (2020): The Central Role of the Ask Gap in Gender Pay Inequality, Working Paper, 2020, abrufbar unter: https://ninaroussille.github.io/files/Roussille_askgap.pdf (zuletzt abgerufen am 26.02.2023).
- Runschke, Benedikt* (2023): Gender-Gaps auch in der Cloud? Die Rolle von Stereotypen und Algorithmen auf einer Freelancing Plattform, Dissertation: Kaiserslautern.
- Schlachter, Monika* (2023): EntGTranspG. In: Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Gallner, Inken/ Schmidt, Ingrid (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Band 51 (23. Aufl.), Verlag C.H. Beck, München.
- Schmidt, Florian* (2016): Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie. Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork, 2016, Bonn, FES – Friedrich-Ebert-Stiftung, abrufbar unter: <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/12826.pdf> (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).
- Schneider-Dörr, Andreja* (2021): Crowd Work und Plattformökonomie Eine arbeitsrechtliche Fallstudie, Nomos: Baden Baden.
- Schoenbaum, Naomi* (2016): Gender and the Sharing Economy, in: Fordham Urban Law Journal, Vo. 43 (4), 1023 – 1070, abrufbar unter: <https://ir.lawnet.fordham.edu/ulj/vol43/iss4/4/> (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).
- Schreyer, Jasmin* (2021): Algorithmic work coordination and workers’ voice in the COVID-19 pandemie, in: Work, organisation, labour & globalization, Vol. 15, Nr. 1, 69-84.
- Schulze, Laura/Trenz, Manuel/Cai, Zhao/Tan, Chee-Wee* (2022): Algorithmic Unfairness on Digital Labor Platforms: How Algorithmic Management Practices Disadvantage Workers, abrufbar unter: ICIS 2022 Proceedings 8,

https://aisel.aisnet.org/icis2022/is_futureofwork/is_futureofwork/8
(zuletzt abgerufen am 16.04.2023).

Schulze Buschoff, Karin (2023): Vom Umgang mit Regulierungslücken: Solo-Selbstständigkeit und Tarifautonomie, in: WSI-Mitteilungen, Jahrgang 76, Heft 3, 202-210.

Serfling, Oliver (2018). Crowdworking Monitor Nr. 1., abrufbar unter:
<https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2018/crowdworking-monitor.pdf?blob=publicationFile&v=1> (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).

Sherman, Len (2023): Uber's New Math: Increase Prices And Squeeze Driver Pay, in: Forbes, Leadership, Leadership Strategy, Jan 16, 2023, abrufbar unter:
<https://www.forbes.com/sites/lensherman/2023/01/16/ubers-new-math-increase-prices-and-squeeze-driver-pay/> (zuletzt abgerufen am 16.04.2023).

Silberman, Six (2015), Human-Centered Computing and the Future of Work: Lessons from Mechanical Turk and Turkopticon, 2008–2015, Dissertation, University of California, Irvine.

Singhal, Karan, /Nigatu, Natnael /Simachew, Datta, Namita (2024): Working Without Borders - The Promise and Peril of Online Gig Work , Short Note Series Number Six - Spotlight on Gender Gaps in Online Hourly Rates, World Bank Group, abrufbar unter:
<https://documents1.worldbank.org/curated/en/099022224194519519/pdf/P1773021be8b0701d1a8e7167a651768f63.pdf> (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).

Spiecker gen. Döhmann, Indra /Towfigh, Emanuel V. (2023): Automatisch benachteiligt, Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.), abrufbar unter:
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/schutz_vor_diskriminierung_durch_KI.pdf?blob=publicationFile&v=2 (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).

Tambe, Prasanna /Cappelli, Peter /Yakubovich, Valery (2019): Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward, California Management Review, 61(4), 15-42.

Teachout, Zephyr (2023): Algorithmic Personalized Wages, Politics & Society, 51(3), 436-458, abrufbar unter:
<https://doi.org/10.1177/00323292231183828> (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).

Sario Marketing GmbH (2025): Mit Texten Geld verdienen. Seriöse Heimarbeit als Autor, abrufbar unter:
<https://www.textbroker.de/serioese-heimarbeit-als-autor> (zuletzt abgerufen am 06.09.2025).

Teutloff, Ole /Stenzhorn, Eliza /Kässi, Otto (2025): Skills, Job Application Strategies, and the Gender Wage Gap: Evidence From Online Freelancing, ZEW Discussion Paper Nr. 25-016, abrufbar unter:
<https://www.zew.de/publikationen/skills-job-application-strategies-and-the-gender-wage-gap-evidence-from-online-freelancing> (zuletzt abgerufen am 26.02.2025).

Torgersen, Katharina (2025): Rezension: Als Freelancer auf Upwork

arbeiten, abrufbar unter:

<https://www.websiteplanet.com/de/blog/rezension-freelancer-upwork-arbeiten/> (zuletzt abgerufen am 26.02.2025).

Tubaro, Paola/ Coville, Marion/Le Ludec, Clément/ Casilli, Antonio (2022):

Hidden inequalities: the gendered labour of women on micro-tasking platforms, in: Internet Policy Review, 11(1), 1-25, abrufbar unter: <https://policyreview.info/articles/analysis/hidden-inequalities-gendered-labour-women-micro-tasking-platforms> (zuletzt abgerufen am 26.02.2025).

Uber Deutschland (2025), Fakten zu Uber in Deutschland, 9. Dynamische

Preise optimieren die Verfügbarkeit und belohnen die

Partnerunternehmen, abrufbar unter:

<https://www.uber.com/de/newsroom/fakten-uber-deutschland-sachlage/> (Zuletzt abgerufen am 28.02.2025).

Uber Technologies Inc. (2025a): Erzielle zusätzliche Umsätze mit Quest,

abrufbar unter: <https://help.uber.com/de-DE/driving-and-delivering/article/erzielle-zus%C3%A4tzliche-ums%C3%A4tze-mit-quest?nodeId=3a43fa72-4fc2-42d0-bc1d-63c4c0bddb9d> (Zuletzt abgerufen am 28.02.2025).

Uber Technologies Inc. (2025b): So funktioniert die dynamische

Fahrpreisanpassung, abrufbar unter:

<https://www.uber.com/de/de/drive/driver-app/how-surge-works/> (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).

Uber Technologies Inc. (2025c): Uber Comfort, abrufbar unter:

<https://www.uber.com/de/de/ride/uber-comfort/> (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).

Upwork (2015-2025a): Build your profile, Expert Vetted talent, abrufbar

unter: <https://support.upwork.com/hc/en-us/articles/360049625454> (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).

Upwork (2015-2025b): Build your profile, Rising Talent, abrufbar unter:

<https://support.upwork.com/hc/en-us/articles/211063228-Rising-Talent> (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).

Upwork (2015-2025c): Build your profile, Top Rated, abrufbar unter:

<https://support.upwork.com/hc/en-us/articles/211068468> (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).

Van Doorn, Niels (2020): From a Wage to a Wager: Dynamic Pricing in the Gig Economy, abrufbar unter: <https://platformlabor.net/output/wage-to-wager-autonomy> (zuletzt abgerufen am 21.02.2023).

Waas, Bernd (2023): Künstliche Intelligenz im Arbeitsrecht, HSI-Schriftenreihe, Band 46, Bund-Verlag: Frankfurt.

Waas, Bernd/Liebman, Wilma B./Lyubarsky, Andrew/Kezuka, Katsutoshi (2017): Crowdwork - A Comparative Law Perspective, HSI-Schriftenreihe, Band 22, Bund-Verlag: Frankfurt.

Waeyaert, Willem/Lenaerts, Karolien/Gillis, Dirk (2022): Spain: The "Riders Law", New Regulation on Digital Platform Work, European Agency for Safety and Health at Work (Hrsg.), abrufbar unter: https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-01/Spain_Riders_Law_new_regulation_digital_platform_work.pdf (zuletzt abgerufen am 28.02.2025).

Zucco, Aline (2020): Der Gender Pay Gap in IT-Berufen, Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin: Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung; Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V., 2020, abrufbar unter:
<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/227420/e0210972b1ddbb447507f68d837c35df/zucco-aline-der-gender-pay-gap-in-it-berufen-data.pdf> (zuletzt abgerufen am 28.05.2025).

Für den Inhalt sind die Autorinnen und Autoren selbst verantwortlich.

Diese und alle weiteren HSI-Working Paper finden sie kostenlos unter

Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

www.hugo-sinzheimer-institut.de