



Sachstand

Arbeits- und sozialrechtliche Aspekte der Plattformökonomie

Arbeits- und sozialrechtliche Aspekte der Plattformökonomie

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 058/17
Abschluss der Arbeit: 26. Oktober 2017
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Begriff der Plattformökonomie	4
3.	Arbeitsrechtliche Einordnung der in der Plattformökonomie Tätigen	4
3.1.	Begriff des Arbeitnehmers	4
3.2.	Begriff der arbeitnehmerähnlichen Person	5
4.	Sozialrechtliche Einordnung der in der Plattformökonomie Tätigen	6
5.	Aktuelle Diskussion	7

1. Einleitung

Im Folgenden soll kurz auf die arbeitsrechtliche und sozialrechtliche Situation von in der so genannten Plattformökonomie tätigen Personen eingegangen werden.

2. Begriff der Plattformökonomie

In der Arbeitswelt ist die Organisation der Arbeit über digitale Plattformen zunehmend von Bedeutung. Rolle dieser Plattformen ist die Vermittlung zwischen Nutzergruppen. Dies können neben sozialen Kommunikationsplattformen und digitalen Marktplätzen auch Vermittlungsplattformen oder Crowdfunding-Plattformen sein.¹

3. Arbeitsrechtliche Einordnung der in der Plattformökonomie Tätigen

Spezielle Vorschriften, die den arbeitsrechtlichen Status von in der Plattformökonomie Tätigen regeln, bestehen in Deutschland nicht.

Die Vielzahl der unterschiedlichen Plattformangebote lässt auch verallgemeinernde Aussagen über den Status der in diesem Rahmen tätigen Personen nicht zu. Hier kommt es auf die konkreten Rechtsverhältnisse bei den einzelnen Plattformanbietern an, die durchaus sehr unterschiedlich gestaltet sein können. So können Mitarbeiter je nach rechtlicher Ausgestaltung als Arbeitnehmer oder als Selbständige für die Plattform tätig werden.

3.1. Begriff des Arbeitnehmers

Der Begriff des Arbeitnehmers ist in § 611a BGB² definiert. Darin heißt es in Absatz 1:

„Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche

1 Weißbuch Arbeiten 4.0 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, S.55, abrufbar unter: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=9 in deutscher Sprache und unter: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/EN/PDF-Publikationen/a883-white-paper.pdf?__blob=publicationFile&v=3 in englischer Sprache (zuletzt abgerufen am 23. Oktober 2017).

2 Bürgerliches Gesetzbuch, abrufbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/> in deutscher und unter: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/index.html in englischer Sprache (zuletzt abgerufen am 23. Oktober 2017).

Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.“

Mit dieser gesetzlichen Definition sollen missbräuchliche Gestaltungen des Fremdpersonaleinsatzes durch vermeintlich selbständige Tätigkeiten verhindert und die Rechtssicherheit erhöht werden. Dafür hat der Gesetzgeber die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aufgegriffen. Auch Satz 4 dieser Regelung spiegelt die ständige höchstrichterliche Rechtsprechung wieder, wonach die Abgrenzung des Arbeitsverhältnisses von anderen Vertragsverhältnissen im Wege einer Gesamtbetrachtung vorzunehmen ist. Durch eine solche wertende Betrachtung kann - so die Gesetzesbegründung - den Besonderheiten des Einzelfalls Rechnung getragen werden.

§ 611a Abs. 1 Satz 5 BGB stellt für den Fall, dass sich der Vertrag und seine Durchführung widersprechen, klar, dass für die rechtliche Einordnung als Arbeitsverhältnis die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses maßgebend ist. Auch dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

3.2. Begriff der arbeitnehmerähnlichen Person

Bei den so genannten arbeitnehmerähnlichen Personen handelt es sich nicht um Arbeitnehmer. Für diese Gruppe gilt daher das Arbeitsrecht grundsätzlich nicht.

Allerdings werden einzelne arbeitsrechtliche Normen auf arbeitnehmerähnliche Personen erstreckt. § 12a Tarifvertragsgesetz (TVG)³ beschreibt arbeitnehmerähnliche Personen in Abs. 1 wie folgt:

„Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten entsprechend

1. für Personen, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind (arbeitnehmerähnliche Personen), wenn sie auf Grund von Dienst- oder Werkverträgen für andere Personen tätig sind, die geschuldeten Leistungen persönlich und im wesentlichen ohne Mitarbeit von Arbeitnehmern erbringen und
 - a) überwiegend für eine Person tätig sind oder
 - b) ihnen von einer Person im Durchschnitt mehr als die Hälfte des Entgelts zusteht, das ihnen für ihre Erwerbstätigkeit insgesamt zusteht; ist dies nicht voraussehbar, so sind für die Berechnung, soweit im Tarifvertrag nichts anderes vereinbart ist, jeweils die letzten sechs Monate, bei kürzerer Dauer der Tätigkeit dieser Zeitraum, maßgebend,
2. für die in Nummer 1 genannten Personen, für die die arbeitnehmerähnlichen Personen tätig sind, sowie für die zwischen ihnen und den arbeitnehmerähnlichen Personen durch Dienst- oder Werkverträge begründeten Rechtsverhältnisse.“

3 Abrufbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/index.html> (zuletzt abgerufen am 23. Oktober 2017).

Für arbeitnehmerähnliche Personen gilt wie bei Arbeitnehmern wegen der vergleichbaren sozialen Schutzbedürftigkeit insbesondere die arbeitsgerichtliche Zuständigkeit bei Rechtsstreitigkeiten (§ 5 Abs. 1 Satz 2 Arbeitsgerichtsgesetz), Anspruch auf Urlaub (§ 2 Satz 2 Bundesurlaubsgesetz), Anspruch auf Arbeitsschutzmaßnahmen (§ 2 Abs. 2 Nr. 3 Arbeitsschutzgesetz) und Anspruch auf Schutz vor Diskriminierung (§ 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz). Ferner können für sie nach § 12a TVG Tarifverträge geschlossen werden.⁴

4. Sozialrechtliche Einordnung der in der Plattformökonomie Tätigen

Auch spezielle Vorschriften die den sozialrechtlichen Status von in der Plattformökonomie Tätigen regeln, bestehen in Deutschland nicht.

Als in allen Zweigen der Sozialversicherung pflichtversicherte Personen sind in § 2 Abs. 2 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Viertes Buch - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung - (SGB IV)⁵ insbesondere Personen genannt, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind. Neben den übrigen in § 2 SGB IV genannten Personen, enthalten die jeweiligen Teile des Sozialgesetzbuches weitere Regelungen für den in den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung (z.B. vgl. § 5 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch - Gesetzliche Krankenversicherung - (SGB V)) versicherten Personenkreis.

§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV bezeichnet als Beschäftigung die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers, § 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV.

Das Vorliegen einer Beschäftigung ist damit Anknüpfungspunkt für die Sozialversicherung: Beschäftigte sind in allen Zweigen der Sozialversicherung nach Maßgabe der besonderen Vorschriften in den Versicherungszweigen versichert. Im Verhältnis zum Arbeitsrecht regelt der sozialversicherungsrechtliche Begriff der Beschäftigung zwei verschiedene Aspekte: Zum einen wird klargestellt, dass in der Regel ein wirksames Arbeitsverhältnis zur sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigung führt; zum anderen wird deutlich, dass der Begriff der Beschäftigung auch in Fällen anwendbar sein kann, in denen kein privatrechtliches Arbeitsverhältnis vorliegt. Der Begriff der Beschäftigung ist insofern weiter, als der des privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses.

4 Zu den arbeitnehmerähnlichen Personen gehören auch die in Heimarbeit nach dem Heimarbeitsgesetz beschäftigten Personen, die zwar selbständig tätig sind, für die gleichwohl einige arbeitsrechtliche Sondervorschriften Anwendung finden (z.B. § 12 Bundesurlaubsgesetz). Aber auch hier bestehen keine besonderen Regelungen im Hinblick auf in der Plattformökonomie Tätige. Allenfalls könnte - bei Vorliegen der Voraussetzungen nach dem Heimarbeitsgesetz - eine Anwendung im Einzelfall auf so genannte Crowdworker in Betracht kommen. Dies wird allerdings in der Fachliteratur eher bezweifelt, vgl. *Däubler/Klebe*, Crowdwork: Die neue Form der Arbeit - Arbeitgeber auf der Flucht?, NZA 2015, S. 1032, 1036.

5 Abrufbar unter: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/index.html (zuletzt abgerufen am 23. Oktober 2017).

Anders als abhängige Beschäftigte sind Selbständige - abgesehen von einigen Ausnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung und der sozialen Sicherung der freien Berufe - weitgehend versicherungsfrei. Im Sozialgesetzbuch wird die selbständige Tätigkeit nicht definiert und muss daher im Umkehrschluss zur abhängigen Beschäftigung definiert und abgegrenzt werden. Dabei steht bei der Selbständigkeit die persönliche Unabhängigkeit im Vordergrund, insbesondere hinsichtlich des Arbeitsortes, der Arbeitszeit, der Arbeitsfolge und der Art und Weise der Arbeitsausführung. Der Selbständige arbeitet für eigene Rechnung und trägt das wirtschaftliche Risiko. Insgesamt kommt es für die Beurteilung, ob eine selbständige Tätigkeit oder ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt, auf die Umstände des Einzelfalls an.

Zu den Ausnahmen, in denen trotz Selbständigkeit eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung besteht, zählen nach § 2 Nr. 9 Sozialgesetzbuch Sechstes Buch - Gesetzliche Rentenversicherung - (SGB VI)⁶ auch selbständig tätige Personen, die im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen und auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig sind, sowie Künstler, Publizisten nach näherer Bestimmung des Künstlersozialversicherungsgesetzes (§ 2 Nr. 5 SGB IV).⁷

5. Aktuelle Diskussion

Das Thema der Entwicklung der Arbeitswelt bei einer zunehmenden Digitalisierung der Wirtschaft mit seinen verschiedenen Aspekten ist auch in Deutschland Gegenstand der Diskussion.⁸

So legte etwa das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Ende der letzten Wahlperiode (November 2016) das Weißbuch Arbeiten 4.0 vor. Dieses stellt die Ergebnisse des auf Grundlage

6 Abrufbar unter: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_6/index.html (zuletzt abgerufen am 25. Oktober 2017).

7 Zu den geringfügig Beschäftigten vgl. §§ 8, 8a SGB IV (versicherungsfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung, der Arbeitslosenversicherung, der gesetzlichen Pflegeversicherung; versicherungspflichtig in der gesetzlichen Rentenversicherung (allerdings besteht die Möglichkeit, sich auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen, sog. Opt-out-Verfahren) und in der gesetzlichen Unfallversicherung).

8 Siehe dazu auch *Krause*, Herausforderung Digitalisierung der Arbeitswelt und Arbeiten 4.0*, NZA-Beilage 2017, S. 53ff.; *Kocher/Hensel*, Herausforderungen des Arbeitsrechts durch digitale Plattformen - ein neuer Koordinationsmodus von Erwerbsarbeit, NZA 2016, S. 984ff.; *Däubler/Klebe*, Crowdwork: Die neue Form der Arbeit - Arbeitgeber auf der Flucht?, NZA 2015, S. 1032ff.;
Siehe auch BT-Drs. 18/10762 vom 22. Dezember 2016, Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage der Fraktion DIE LINKE. „Soziale Lage und Absicherung von Solo-Selbständigen“, S. 19ff, abrufbar unter: : <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/107/1810762.pdf> (zuletzt abgerufen am 24. Oktober 2017); BT-Drs. 18/8353 vom 6. Mai 2016, Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE. „Arbeitsbedingungen von Crowdworkern“, abrufbar unter: <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/083/1808353.pdf> (zuletzt abgerufen am 24. Oktober 2017); BT-Drs. 18/3032 vom 4. November 2014, Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE. „Wandel der Arbeit im Digitalen Zeitalter und Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, die Sozialsysteme und das Arbeitsrecht“, abrufbar unter: <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/030/1803032.pdf> (zuletzt abgerufen am 24. Oktober 2017).

eines Grünbuches angestoßenen Dialogs zur Veränderung der Arbeitswelt aufgrund der sich immer stärker entwickelnden Digitalisierung und Vernetzung der industriellen Produktion dar. Das Weißbuch beschreibt die zentralen Spannungsfelder und erörtert auch Gestaltungsoptionen. Zur zielgerechten Gestaltung des Wandels in der Arbeitswelt definierte das Grünbuch konkrete Handlungsfelder und warf zu jedem dieser Handlungsfelder Leitfragen auf, die unter Einbindung von Wissenschaft, Sozialpartnern, Verbänden und betrieblicher Praxis behandelt wurden. Ebenso flossen Beiträge von Bürgerinnen und Bürgern ein, die sich am Dialogprozess beteiligt hatten.

Ein Aspekt war hier auch die Bedeutung digitaler Plattformen für die Arbeitswelt. In dem Weißbuch wird dazu unter anderem ausgeführt, dass die Bedeutung digitaler Plattformen für Wertschöpfung und Beschäftigung in Deutschland empirisch derzeit kaum greifbar sei, da die hierfür notwendige Datengrundlage fehle. Es gebe derzeit in repräsentativen Umfragen keine Hinweise auf eine deutliche Zunahme selbständiger Tätigkeiten in der Plattformökonomie.⁹ Es sei momentan ferner nicht absehbar, in welchem Umfang digitale Plattformen sozialversicherungspflichtige Arbeit durch neue ungesicherte Beschäftigungsformen ersetzen würden.¹⁰ Insofern strebe das Bundesministerium für Arbeit und Soziales an, die Datenlage zur Plattformarbeit zu verbessern, insbesondere solle künftig eine empirische Erfassung von Crowdfunding und weiteren Arten von Plattfortmätigkeiten erfolgen. Sollten diese Arbeitsformen an Bedeutung gewinnen, müssten, so das Weißbuch, vor allem auf arbeitnehmerähnliche Selbständige zugeschnittene neue Schutzkonzepte entwickelt werden. So sei in der Vergangenheit mit dem Heimarbeitsgesetz ein Schutzrahmen für eine besondere Gruppe geschaffen worden, der spezielle Regelungen vorsehe. Ein vergleichbarer Ansatz wäre für Plattformbeschäftigte oder bestimmte Crowdworker denkbar, falls in einer sich weiter entfaltenden Plattformökonomie eine neue prekäre Beschäftigungsform auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß fassen würde.¹¹

Hingewiesen werden kann hier etwa auch auf das vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie herausgegebenen Ergebnispapier „Industrie 4.0 – wie das Recht Schritt hält“ der Plattform Industrie 4.0 (Oktober 2016). Zu den hier aufgeworfenen Themenkomplexen zählte neben anderen auch das Arbeitsrecht in einer zunehmend digitalisierten Industrie. Hier wurden insbesondere die Themen Arbeitszeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Mitbestimmungsrechte und Sozialversicherung aufgegriffen.¹²

9 Weißbuch Arbeiten 4.0, S. 57 (siehe Fn. 1).

10 Weißbuch Arbeiten 4.0, S. 60 (siehe Fn. 1).

11 Weißbuch Arbeiten 4.0, S. 175 (siehe Fn. 1).

12 Ergebnispapier „Industrie 4.0 – wie das Recht Schritt hält“, S. 24ff., abrufbar unter: http://www.plattform-i40.de/I40/Redaktion/DE/Downloads/Publikation/i40-wie-das-recht-schritt-haelt.pdf?__blob=publicationFile&v=8 in deutscher Sprache und unter: http://www.plattform-i40.de/I40/Redaktion/EN/Downloads/Publikation/i40-how-law-is-keeping-pace.pdf?__blob=publicationFile&v=9 in englischer Sprache.