

## **Materialien**

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 23. November 2020 zum

- a) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Gig-Worker bei der ortsgebundenen Plattformarbeit - BT-Drucksache 19/ 16886
- b) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Crowd-Worker bei der ortsungebundenen Plattformarbeit - BT-Drucksache 19/ 22122

## **Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen**

A. Mitteilung.....	2
B. Liste der eingeladenen Sachverständigen.....	3
C. Stellungnahmen eingeladener Verbände und Einzelsachverständiger	
Holger Schäfer, Köln .....	4
Deutsche Rentenversicherung Bund .....	14
Veronika Mirschel, Berlin.....	21
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände .....	27
Prof. Dr. Enzo Weber, Nürnberg .....	31
Dr. Johanna Wenckebach, Frankfurt/Main .....	34
IG Metall.....	46

## Mitteilung

Berlin, den 17. November 2020

**Die 100. Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Soziales  
findet statt am  
Montag, dem 23. November 2020, 13:30 Uhr  
bis ca. 15 Uhr als Webex-Meeting<sup>1</sup>  
(Sitzungssaal: Paul-Löbe-Haus, E.400)**

Sekretariat  
Telefon: +49 30 - 227 3 24 87  
Fax: +49 30 - 227 3 60 30

Sitzungssaal +49 30 - 227 3 03 02  
Telefon:

**Achtung!  
Abweichender Sitzungsort!  
Abweichende Sitzungszeit!**

## Tagesordnung - Öffentliche Anhörung<sup>2</sup>

### Einziger Punkt der Tagesordnung

- a) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

**Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Gig-Worker  
bei der ortsgebundenen Plattformarbeit**

**BT-Drucksache 19/16886**

**Federführend:**  
Ausschuss für Arbeit und Soziales

**Mitberatend:**  
Ausschuss für Wirtschaft und Energie  
Ausschuss Digitale Agenda

- b) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

**Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Crowd-Worker  
bei der ortsgesetzbundenen Plattformarbeit**

**Federführend:**  
Ausschuss für Arbeit und Soziales

**Mitberatend:**  
Ausschuss für Wirtschaft und Energie

**BT-Drucksache 19/22122**

Dr. Matthias Bartke, MdB  
Vorsitzender

<sup>1</sup> Die Zugangsdaten werden den Ausschussmitgliedern zugesandt

<sup>2</sup> Aufgrund der Corona-Pandemie wird die Öffentlichkeit über eine TV-Übertragung hergestellt. Die Anhörung wird live im Parlamentsfernsehen und unter [www.bundestag.de](http://www.bundestag.de) ausgestrahlt und ist danach in der Mediathek abrufbar.

**Liste der Sachverständigen**

zur öffentlichen Anhörung am Montag, 23. November 2020, 13.30 – 15.00 Uhr

Verbände:

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Deutsche Rentenversicherung Bund

Verband der Gründer und Selbstständigen Deutschland e.V.

Bitkom - Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V.

IG Metall

Einzelsachverständige:

Prof. Dr. Enzo Weber, Nürnberg

Dr. Johanna Wenckebach, Frankfurt/Main

Holger Schäfer, Köln

Orry Mittenmayer, Marburg

Veronika Mirschel, Berlin

19. November 2020

## **Schriftliche Stellungnahme**

Holger Schäfer, Köln

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 23. November 2020 zum

- a) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Gig-Worker bei der ortsgebundenen Plattformarbeit - BT-Drucksache 19/ 16886
- b) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Crowd-Worker bei der ortsgesetzgebundenen Plattformarbeit - BT-Drucksache 19/ 22122

**siehe Anlage**

## Stellungnahme zu den Anträgen

Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, Simone Barrientos, Matthias W. Birkwald, Dr. Birke Bull-Bischoff, Anke Domscheit-Berg, Brigitte Freihold, Nicole Gohlke, Dr. Achim Kessler, Katja Kipping, Jan Korte, Jutta Krellmann, Pascal Meiser, Cornelia Möhring, Norbert Müller (Potsdam), Sören Pellmann, Bernd Rixinger, Dr. Petra Sitte, Harald Weinberg, Katrin Werner, Sabine Zimmermann (Zwickau), Pia Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE, Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Gig-Worker bei der ortsgebundenen Plattformarbeit, Drucksache 19/16886

Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, Matthias W. Birkwald, Anke Domscheit-Berg, Brigitte Freihold, Nicole Gohlke, Dr. Achim Kessler, Katja Kipping, Jan Korte, Jutta Krellmann, Pascal Meiser, Cornelia Möhring, Norbert Müller (Potsdam), Sören Pellmann, Dr. Petra Sitte, Harald Weinberg, Katrin Werner, Pia Zimmermann, Sabine Zimmermann (Zwickau), Pia Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE, Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Crowd-Worker bei der ortsungebundenen Plattformarbeit, Drucksache 19/22122

Ansprechpartner:  
Holger Schäfer

Berlin, 12.11.2020

## 1 Einleitung

Die Fertigungstiefe in Unternehmen ist stets das Ergebnis einer betriebswirtschaftlichen „make or buy“-Entscheidung. Je nach Branche, Produkt und Qualifikationsniveau arbeiten Unternehmen in unterschiedlicher Intensität mit dem Zukauf von Leistungen statt mit Eigenfertigung. Dies ist zum Teil Ergebnis einer reinen Kostenbetrachtung, deren Parameter sich laufend verändern. So spielt neben den Faktorkosten vor allem eine Rolle, wie sich die Transaktionskosten beim Bezug von zugekauften Leistungen verändern. Dies ist nicht zuletzt eine Frage des technologischen Fortschritts. Moderne, digitale Technologien können die Transaktionskosten für eine Senkung der eigenen Fertigungstiefe reduzieren, zum Teil diese sogar erst ermöglichen. Dies gilt auch für die Bereitstellung von Plattformen, die einen Markt für die in Frage stehenden Leistungen etablieren. Zu einem anderen Teil ist die Entscheidung über Zukauf oder Selbsterstellung von Leistungen abhängig vom Produktivitätspfad des Unternehmens. So kann sich ein Unternehmen für den Fremdbezug einer Leistung auch im dem Fall entscheiden, in dem es sie selbst unter wettbewerbsfähigen Bedingungen erbringen könnte, wenn die Ressourcen auf Produktivitätsfortschritte in anderen Bereichen konzentriert werden sollen.

In der digitalen Ökonomie gewinnen Formen der plattformbezogenen Beschäftigung mutmaßlich an Bedeutung. Grundprinzipien für „crowd“-Lösungen sind deren IT-Basierung und eine Ausschreibung der zu erfüllenden Leistung im Internet. Dies kann ein wettbewerbsbasierter Ansatz sein, bei dem die Anbieter von IT-Dienstleistungen unabhängig voneinander entweder ergebnisorientiert oder zeitorientiert ihre Leistungen erstellen. Es gibt aber auch zusammenarbeitsbasierte Ansätze, bei dem Crowdworker zusammenarbeiten und eine gemeinsame Lösung anbieten. Anwendungsgebiete für Crowdworker sind z.B. Microtask-Plattformen mit geringer Komplexität, Freelancer-Plattformen mit Projektstrukturen und Design-Plattformen mit hohen Spezialisierungsgraden (Klös, 2020). Darüber hinaus können traditionelle, nicht IT-basierte Dienstleistungen über Plattformen als Instrument der Akquisition und Abwicklung von Aufträgen organisiert werden. Die Plattform stellt einen Marktplatz dar, auf dem Anbieter Leistungen anbieten und Nachfrager Leistungen einkaufen können. Dabei ist es aus ökonomischer Sicht zunächst unerheblich, ob der Anbieter ein Unternehmen mit oder ohne eigene Beschäftigte ist. Diese Frage kann aber für die sozialrechtliche Einordnung relevant sein.

## 2 Empirische Bedeutung von Crowdwork

Grundsätzlich lässt sich das Phänomen Crowdwork nicht klar von einer klassischen selbstständigen oder freiberuflichen Tätigkeit trennen. Dies dürfte – neben definitorischen Unschärfen – ein Grund dafür sein, dass die empirische Erfassung solcher Erwerbsformen derzeit kaum über erste Ansätze hinauskommt. Die Empirie stützt sich im Wesentlichen auf Befunde von eigens durchgeführten Personenbefragungen. In jüngerer Zeit sind drei Studien mit einer eigenständigen Empirie vorgelegt worden.

- Die Untersuchung von Bonin/Rinne (2017) basiert auf einer repräsentativen Befragung von 10.000 Personen im Alter von 18 Jahren und älter. Diese wurden befragt, ob sie Arbeitsaufträge erledigen, die sie über das Internet oder eine App akquiriert haben. Dies bejahren 2,9 Prozent der Befragten. Die Auswertung zeigte jedoch, dass die unpräzise Fragestellung die Anzahl der solchermaßen ermittelten Crowdworker stark überzeichnet. So waren unter den vermeintlichen Crowdworkern etliche,

die lediglich Bankgeschäfte über das Internet tätigten, Stellen im Online-Angebot der Bundesagentur für Arbeit suchten oder Dinge bei eBay verkauften. Nach Korrektur um diese Fälle verblieben nur noch 0,85 Prozent der Bevölkerung, die als Crowdworker gelten können. Die Autoren schlussfolgern, dass sich die Verbreitung dieser Erwerbsformen an der Messbarkeitsschwelle bewege.

- In einer Studie von Pesole et al. (2018) werden 2.300 Personen im Alter von 16 bis 74 Jahren online befragt, ob sie schon einmal über Plattformen Arbeit angeboten haben. Der Berichtskreis ist zunächst nur repräsentativ für Internetnutzer. Erst nachträglich erfolgt der Versuch, über eine Korrektur mit dem Anteil der Internetnutzer an der Bevölkerung allgemeingültige Aussagen zu treffen. Der solchermaßen ermittelte Anteil der Crowdworker an der Bevölkerung liegt mit 10,4 Prozent mehr als zehnmal so hoch wie in der Untersuchung von Bonin/Rinne (2017). Davon seien 2,5 Prozent Erwerbstätige, die mehr als die Hälfte ihres individuellen Einkommens damit erzielen. Das entspräche knapp 1,6 Millionen Erwerbstätigen. Allerdings stufen sich von diesen die meisten als abhängig Beschäftigte ein, obwohl Crowdwork im Grundsatz eine selbstständige Erwerbsform ist.
- Serfling (2019) befragt über ein Online-Tool, das in diverse Webseiten eingebunden wird, im Zeitraum Juli 2017 bis Oktober 2018 insgesamt 495.000 Personen, ob sie Arbeiten ausführen, deren Aufträge über Online-Plattformen oder -marktplätze vermittelt wurden. Die Repräsentativität der Stichprobe ist schon hinsichtlich der Internetnutzer zweifelhaft, hinsichtlich der Bevölkerung ist sie nicht gegeben. Zwar erfolgt eine nachträgliche Schichtung mit diversen persönlichen Merkmalen, aber der Autor räumt selbst ein, dass eine Verzerrung wahrscheinlich ist. Vor diesem Hintergrund ist auch die Schätzung der Inzidenz von Crowdwork mit Vorsicht zu behandeln. Der Autor ermittelt je nach betrachtetem Personenkreis einen Anteil von 3,6 bis 4,7 Prozent der Bevölkerung über 15 Jahre. Darunter sind 1,6 Prozent, die Crowdwork als Haupteinkommensquelle haben.

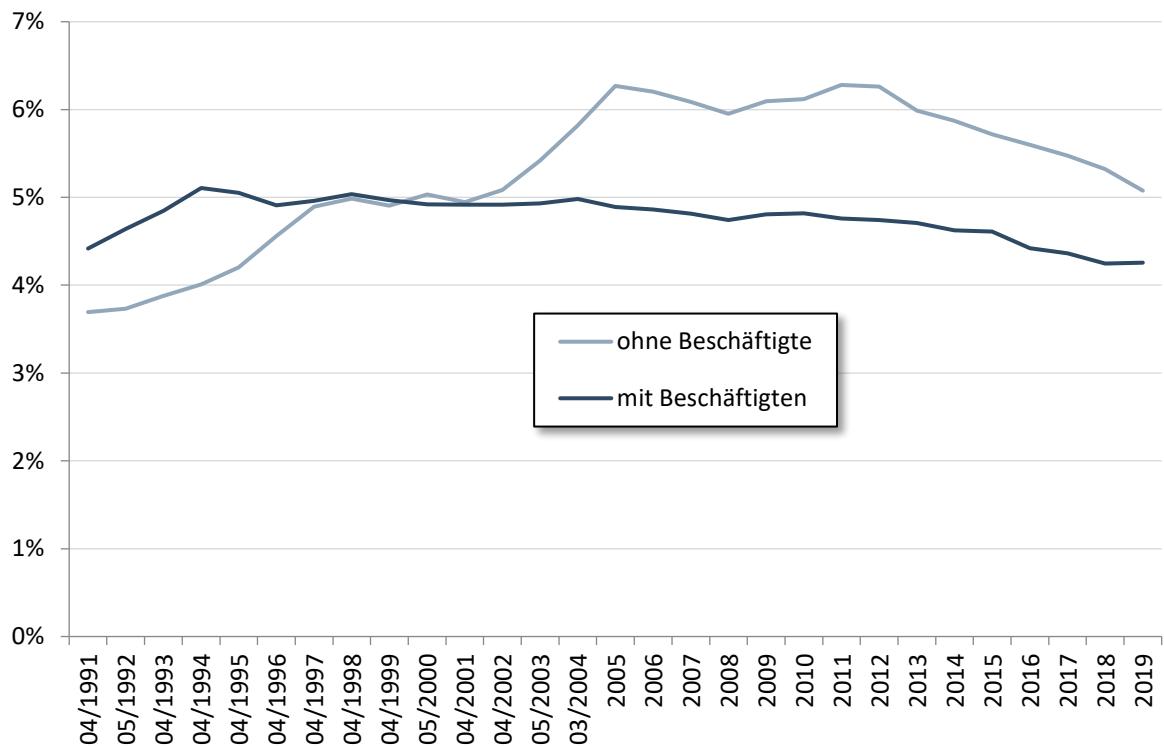
In der Untersuchung von Baethge et al. (2019) wird auf Basis telefonischer Befragungen der Anteil der Plattformbeschäftigten an den Internetnutzern auf zwei Prozent veranschlagt. Allerdings beziffert dies die Personen, die innerhalb der vorangegangenen 12 Monate eine Plattform nutzten, um Leistungen anzubieten – der Personenkreis ist mithin definitorisch sehr weit gefasst. Der Schwerpunkt der Untersuchung zielt indes mehr auf die Strukturen der Plattformarbeit und weniger auf ihre Inzidenz.

Offenkundig wird die Inzidenz von Crowdwork bei Online-Befragungen wesentlich höher eingeschätzt als bei konventionellen Befragungen, die in der Regel über das Telefon erfolgen. Das kann kaum verwundern, da Crowdworker definitionsgemäß auch immer – mutmaßlich intensive – Internetnutzer sind. Zwar ist nicht gesagt, dass Telefonsnutzer repräsentativer für die Bevölkerung sind als Internetnutzer. Doch eine Auswahlverzerrung kann bereits auf der Ebene der Internetnutzer auftreten: Eine Befragung zum Thema Crowdwork werden überproportional jene beantworten, die bereits Erfahrungen damit gemacht haben. Hinsichtlich der demografischen Merkmale der Crowdworker haben die Befragungen hingegen oft einheitliche Befunde. Crowdworker sind überdurchschnittlich oft männlich, jung, hochqualifiziert und selbstständig.

Die amtliche Statistik kann zur Verbreitung von Crowdwork nur wenige Erkenntnisse beisteuern. Da Crowdwork im Wesentlichen den Charakter einer selbstständigen Erwerbstätigkeit hat, bietet sich die Betrachtung der Entwicklung der Selbstständigen ohne eigene Mitarbeiter an. Diese wird im Mikrozensus erfasst (Abbildung 1). Demnach ist der Anteil der Selbstständigen ohne Mitarbeiter seit 1991 zwar gestiegen. Doch der Anstieg geht weitgehend auf einen Niveausprung im Zeitraum 2003 bis 2005 zurück, der wesentlich durch die Einführung der „Ich-AG“-Förderung im Jahr 2003 verursacht sein dürfte. Möglicherweise spielt auch der Übergang von einem Berichtswochenkonzept zur unterjährigen Erfassung im Jahr 2005 eine Rolle. Die

technisch-organisatorischen Voraussetzungen für Crowdwork liegen erst seit einigen Jahren vor. In diesem Zeitraum war aber kein Anstieg, sondern vielmehr ein Rückgang der Anzahl der Solo-Selbstständigen zu beobachten.

Abbildung 1: Selbstständige in Prozent der Erwerbstätigen



Quelle: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft

### 3 Vorschläge zur Neuregelung von Crowdwork

In zwei Anträgen schlägt die Partei „Die Linke“ Maßnahmen zur Regulierung von Plattformarbeit vor Deutscher Bundestag, 2020a, 2020b). Dabei wird zwischen ortsgebundener und ortungebundener Arbeit unterschieden. Es wird allerdings nicht klar, wie die Abgrenzung konkret gezogen wird. Als ortsgebunden werden mutmaßlich solche Tätigkeiten klassifiziert, die über das Internet erbracht werden, während bei den ortgebundenen Tätigkeiten nur die Auftragsakquisition, -vergabe und -abwicklung über die Plattform erfolgen, die Tätigkeit selbst jedoch keinen unmittelbaren Bezug zum Internet hat. Diese Unterscheidung ist jedoch mit fortschreitender technologischer Entwicklung immer schwerer zu treffen (Baethge et al., 2019).

#### 3.1 Ortsungebundenes Crowdworking (Drucksache 19/22122)

Zur Regulierung der sogenannten ortungebundenen Plattformarbeit schlägt die Linke unter anderen vor, ein gesetzliches Mindestentgelt für Solo-Selbstständige und freiberuflich Tätige in der ortsgebundenen Plattformarbeit einzuführen. Dieses soll sich am Mindestlohn zuzüglich eines nicht näher spezifizierten Zuschlags für Sozialversicherungsbeiträge und eines Zuschlags für das unternehmerische Risiko orientieren. Da das Mindestentgelt ein Stundenlohnkonzept

ist, ergibt sich daraus die Notwendigkeit, Arbeitszeiten zu erfassen. Zur Begründung wird darauf verwiesen, dass ein Teil der Solo-Selbstständigen geringe Stundeneinkommen haben und nicht gegen soziale Risiken versichert seien.

Gegen die Argumentation ließe sich aus ökonomischer Sicht einwenden, dass die selbstständige Erwerbstätigkeit grundsätzlich von Selbstbestimmung – etwa hinsichtlich der für bestimmte Aufgaben aufgewendeten Arbeitszeit – gekennzeichnet ist. Dadurch eröffnet sich die Chance, bei effizienter Aufgabenbewältigung hohe stundenbezogene Einkommen zu realisieren, aber auch das Risiko, bei wenig effizienter Aufgabenbewältigung ein unterdurchschnittliches stundenbezogenes Einkommen zu erzielen. Die bewusste Übernahme dieses höheren Grads der Selbstbestimmung unterscheidet Selbstständige von Arbeitnehmern, die im Wesentlichen vertraglich nur die Aufwendung von Arbeitszeit schulden. Deshalb sind Konzepte zur sozialen Sicherung von Arbeitnehmern nicht auf Selbstständige übertragbar. Weil Selbstständige über ihre Arbeitszeit selbst bestimmen, erscheint deren Aufzeichnung als wenig zielführend. Wenn Selbstständige mit ihrer Erwerbstätigkeit ihren Lebensunterhalt nicht bestreiten können und zum Beispiel ergänzende Leistungen der Grundsicherung in Anspruch nehmen müssen, hat der Träger der Grundsicherung die Möglichkeit darauf hinzuwirken, dass sich der Hilfeempfänger um eine Beendigung seiner Hilfebedürftigkeit bemüht, gegebenenfalls durch Aufnahme einer ergänzenden abhängigen Beschäftigung.

Der Auftraggeber einer von Selbstständigen erbrachten Leistung, die unter die Mindestentgeltregelung fiele, müsste bei stundenbezogenen Mindestentgelten ein höheres Entgelt zahlen, wenn der Auftragnehmer den Auftrag weniger effizient durchführt. Demnach wären für dieselbe Leistung je nach Effizienz des Leistungserbringers unterschiedliche Entgelte fällig. Da dies ex ante nicht vorausgesehen werden kann, wären Aufträge, die unter die fragliche Regelung fallen, nicht mehr zuverlässig kalkulierbar. Die Erteilung von Weisungen an den Auftragnehmer hinsichtlich seiner Arbeitsweise oder -organisation kommt nicht in Betracht, da in diesem Fall ein Arbeitsverhältnis unterstellt werden müsste.

Ineffiziente Leistungserbringer können ihren Nachteil nicht oder nur noch eingeschränkt durch ein geringeres stundenbezogenes Entgelt kompensieren. Sie verlieren ihre preisliche Wettbewerbsfähigkeit und laufen Gefahr, aus dem Markt auszuscheiden. Damit verlieren auch Neuzugänge in den Markt die Chance, mit einem vorübergehend niedrigerem Stundenentgelt Erfahrungen zu sammeln und ihre Produktivität schrittweise auszubauen. Eine Ausdifferenzierung des Marktes in einfache, aber günstige Anbieter auf der einen Seite und hochproduktive, aber teure Anbieter auf der anderen Seite würde verhindert. Insgesamt leidet die allokativen Effizienz des Marktes.

Eine weitere vorgeschlagene Regulierung besteht in der Einbeziehung der Crowdworker in die betriebliche Mitbestimmung des Auftraggebers. Zur Begründung wird die These vorgebracht, dass eine Fremdbestimmung auch „mittels Algorithmen“ erreicht werden könne und Crowdworker somit als „arbeitnehmerähnlich“ einzustufen seien (Deutscher Bundestag, 2020b, 4). Die Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern und Selbstständigen im bürgerlichen Recht zielt in der Tat auf die Frage, ob der Tätigkeit ein Weisungsrecht zugrunde liegt. Dabei spielt keine Rolle, in welcher Form Weisungen erteilt werden. Vielmehr kommt es darauf an, dass Weisungen hinsichtlich des Inhaltes, der Form und des zeitlichen Umfangs der Arbeit erteilt wurden. Ausdrücklich sieht das Gesetz vor, dass alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen sind

(§611a BGB). Der Vorschlag der Einbeziehung von Auftragnehmern in die betriebliche Mitbestimmung des Auftraggebers geht somit an der eigentlichen Frage vorbei. Handelnde Akteure der Mitbestimmung sind Arbeitnehmer und Unternehmen. Wenn es selbstständige Auftragnehmer gibt, die einer Fremdbestimmung im Sinne erteilter Weisungen unterliegen, sieht die geltende Rechtslage vor, diese als Arbeitnehmer einzustufen, die sodann an der Mitbestimmung partizipieren. Gibt es diese Fremdbestimmung nicht, fehlt die Grundlage für ihre Beteiligung an betrieblichen Fragen, die zwischen Unternehmen und den dort beschäftigten Arbeitnehmern im Rahmen der Mitbestimmung erörtert werden.

Ein anderer Vorschlag zur Regulierung der Plattformarbeit sieht vor, eine „verbindliche“ Schlichtungsstelle für Streitigkeiten zwischen Crowdworkern und Plattformen einzurichten. Begründet wird dies mit der These, dass international tätige Plattformen nicht dem „deutschen Modell der sozialen Marktwirtschaft“ folgen und die Gefahr bestehe, dass „gemeinsam gelebte Standards der Arbeitsbeziehungen“ unterlaufen würden (Deutscher Bundestag, 2020b, 4). Dem ist entgegenzuhalten, dass für Vertragsbeziehungen zwischen Personen ausschließlich die geltende Rechtslage maßgeblich ist – zumal vollkommen unklar bleibt, auf welches „deutsche Modell“ und welche „gelebten Standards“ konkret rekuriert wird. Fortlaufende politische Debatten zeigen vielmehr davon, dass der Begriff der sozialen Marktwirtschaft unterschiedlich interpretiert wird. Es ist weder erkennbar, dass in dieser Hinsicht ein Konsens unterstellt werden kann, noch ist erkennbar, dass daraus konkrete, kleinteilige Maßnahmen wie eine verbindliche Schlichtungsstelle hergeleitet werden können. Über die Gestaltung von Vertragsbedingungen entscheiden die Vertragspartner. Wer die Vertragsbedingungen einer Plattform nicht akzeptieren möchte, dem steht es frei, eine andere Plattform zu wählen. Ein Eingriff des Gesetzgebers erscheint allenfalls dann zu rechtfertigen, wenn eine Seite der Vertragspartner aufgrund eines Ungleichgewichts der Machtverhältnisse rechtliche Ansprüche nicht durchsetzen kann. Dafür fehlen bislang aber belastbare Hinweise.

### **3.2 Ortsgebundenes Crowdworking (Drucksache 19/16886)**

Im Gegensatz zum ortsungebundenen Crowdworking steht beim ortgebundenen Crowdworking lediglich die Akquisition von Aufträgen über das Internet im Fokus. Die eigentlichen Leistungen werden unabhängig davon erbracht, im Falle von Dienstleistungen in der Regel im direkten Zusammenwirken mit dem Kunden.

Der Antrag der Partei „Die Linke“ zielt darauf ab, Beschäftigte der solchermaßen eher unscharf definierten „Gig-Ökonomie“ grundsätzlich als abhängig Beschäftigte der jeweiligen Plattform einzustufen. Im Statusfeststellungsverfahren solle die Beweislast für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung auf die Plattformbetreiber übergehen. Die Notwendigkeit einer persönlichen Abhängigkeit solle durch eine „sachliche“ Abhängigkeit ergänzt werden. Die Forderung beruht auf dem Argument, dass Abhängigkeit auch durch „arbeitsorganisatorische Vorkehrungen“ und Technikeinsatz entstehen könne. Begründet wird die Forderung mit der Vermutung, dass gesetzlich unregulierte Bereiche zu schlechteren Arbeitsbedingungen führen. Es solle verhindert werden, dass Unternehmen ihre „Fixkosten“ – gemeint sind wohl Investitionen in Kapitalgüter – auf Beschäftigte „abwälzen“ (Deutscher Bundestag, 2020a, 2 f.).

Die Begründung für den weit reichenden Regulierungsvorschlag erscheint wenig substantiiert. Dass generell gesetzliche Regulierung zu besseren Arbeitsbedingungen führt, ist nicht zu belegen. Vielmehr muss es darum gehen, unerwünschten Entwicklungen, deren Virulenz empirisch gut belegt wird, gezielt entgegenzuwirken. Fehlgeleitet erscheint auch das Argument, dass Abhängigkeit, die eine Arbeitnehmereigenschaft begründen könnte, durch Arbeitsorganisation und Technikeinsatz hervorgerufen wird. So ist die Arbeitsorganisation kein sachliches Phänomen, sondern wird von handelnden Personen bestimmt. Insofern besteht kein Anlass, von der Erfordernis einer persönlichen Abhängigkeit abzurücken. In welcher Form diese Abhängigkeit zustande kommt, ist für die Frage der Arbeitnehmereigenschaft nicht relevant. Auch in anderen, nicht-plattformbasierten Märkten können Regeln gelten. So wird auch der Betreiber eines Flohmarktes ein Reglement haben, an das sich die Standbetreiber halten müssen. Dies führt in der Regel nicht dazu, dass ein Abhängigkeits- und daraus abgeleitet ein Beschäftigungsverhältnis vom Anbieter einer Leistung und dem Marktbetreiber konstruiert wird. Es ist nicht erkennbar, warum für plattformbasierte Märkte etwas Anderes gelten sollte. Die Befürchtung, die Anbieter von Leistungen müssten die „Fixkosten“ für Nachfragende übernehmen, verkennt die Logik der selbstständigen Erwerbstätigkeit: Der Anbieter erbringt seine Leistung eigenverantwortlich und hat demzufolge auch für die dafür notwendigen Mittel zu sorgen. Dafür erhält er eine Vergütung, die im Normalfall die Betriebskosten und einen Gewinn abdeckt.

Eine grundsätzlich andere Sichtweise auf Plattformen wäre, dass diese einen Marktplatz bieten, auf dem Anbieter und Nachfrager von Leistungen weit transparenter und zu geringeren Transaktionskosten interagieren können als in traditionellen Formen von Märkten und daher zu einer Effizienzsteigerung beitragen. Gegebenenfalls bestehende Bedingungen zur Teilnahme sind auf vielen Märkten üblich und garantieren häufig einen diskriminierungsfreien Zugang.

Als Folge der vorgeschlagenen Änderungen würden viele Plattformen ihr Geschäftsmodell verlieren. Ihre Leistung und Spezialisierung besteht im Wesentlichen in der Bereitstellung eines Austauschmediums für Anbieter und Nachfrager. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass sie willens oder in der Lage wären, die Leistungen der Anbieter selbst zu erbringen. Auf der anderen Seite kann nicht davon ausgegangen werden, dass die selbstständigen Anbieter von Leistungen, die Plattformen zur Akquisition von Aufträgen nutzen, an einer abhängigen Beschäftigung interessiert sind. Es kann keinesfalls unterstellt werden, dass die Selbstständigkeit als Erwerbsform erzwungen ist. Vielmehr ist die freie Entscheidung von Erwerbstätigen für die Selbstständigkeit als selbstbestimmte Form der Arbeit zu respektieren. Das möglicherweise gegenüber einer abhängigen Beschäftigung höhere wirtschaftliche Risiko nehmen Selbstständige bewusst in Kauf – als Gegenbuchung zu mehr persönlicher Dispositionsfreiheit.

#### 4 Zusammenfassung

Die in den Anträgen 19/16886 und 19/22122 formulierten Vorschläge zur Regulierung von Plattformarbeit sind nicht zielführend. Schon den Begründungen fehlt es an einer tragfähigen empirischen Basis. Es ist unzureichend dargelegt, welche konkreten Problemlagen welche gesellschaftliche Bedeutung erlangen. Zwar wird eine steigende Bedeutung des Phänomens vermutet, ein empirischer Beleg für diese Vermutung steht aber noch aus. Unzureichend berücksichtigt scheint, dass es aus Sicht der Betriebe Vorbehalte geben kann, die einer weiten Verbreitung von Plattformarbeit entgegenstehen (Stettes, 2017; Erdsiek et al., 2018).

In den Anträgen ist zudem unzureichend dargelegt, dass und in welcher Weise die Maßnahmen zu einer Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Lage von Nutzern von Plattformen führen können. Im Gegenteil, einige der Regulierungen wären geeignet, den Betroffenen ihre selbst gewählte Form der Erwerbstätigkeit unmöglich zu machen. Es besteht auch die Möglichkeit, dass Plattformen unter den skizzierten Bedingungen nicht erfolgreich agieren können. Die gesamtwirtschaftlichen Wohlfahrtsgewinne, die durch transparente und effiziente Märkte entstehen, könnten verloren gehen.

Zu befürworten ist allein die Forderung nach der Schaffung einer systematischen Datenbasis, die Aufschluss über Umfang und Struktur von Plattformarbeit geben kann. Dies würde es ermöglichen, künftig vor der Formulierung umfassender Regulierungsvorschläge die empirische Relevanz vieler bisher nur vermuteten Zusammenhänge und Entwicklungen zu prüfen. Zudem wäre dies eine Voraussetzung für die ex-ante Abschätzung möglicher Effekte und eine ex-post-Evaluation gesetzgeberischer Maßnahmen.

## Literatur

Baethge, Catherine Bettina / Boberach, Michael / Hoffmann, Anke / Wintermann, Ole, 2019, Plattformarbeit in Deutschland, Gütersloh

Bonin, Holger / Rinne, Ulf, 2017, Omnibusbefragung zur Verbesserung der Datenlage neuer Beschäftigungsformen, IZA Research Report No. 80, Bonn

Deutscher Bundestag, 2020a, Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Doris Aichelwilm, Simone Barrientos, Matthias W. Birkwald, Dr. Birke Bull-Bischoff, Anke Domscheit-Berg, Brigitte Freihold, Nicole Gohlke, Dr. Achim Kessler, Katja Kipping, Jan Korte, Jutta Krellmann, Pascal Meiser, Cornelia Möhring, Norbert Müller (Potsdam), Sören Pellmann, Bernd Rixinger, Dr. Petra Sitte, Harald Weinberg, Katrin Werner, Sabine Zimmermann (Zwickau), Pia Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE, Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Gig-Worker bei der ortsgebundenen Plattformarbeit, Drucksache 19/16886

Deutscher Bundestag, 2020b, Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Doris Aichelwilm, Matthias W. Birkwald, Anke Domscheit-Berg, Brigitte Freihold, Nicole Gohlke, Dr. Achim Kessler, Katja Kipping, Jan Korte, Jutta Krellmann, Pascal Meiser, Cornelia Möhring, Norbert Müller (Potsdam), Sören Pellmann, Dr. Petra Sitte, Harald Weinberg, Katrin Werner, Pia Zimmermann, Sabine Zimmermann (Zwickau), Pia Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE, Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Crowd-Worker bei der ortsgesetzgebenden Plattformarbeit, Drucksache 19/22122

Erdsiek, Daniel / Ohenmus, Jörg / Viete, Steffen, 2018, Crowdworking in Deutschland 2018: Ergebnisse einer ZEW-Unternehmensbefragung, Expertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Mannheim

Klös, Hans-Peter, 2020, Nach dem Corona-Schock: Digitalisierungspotenziale für Deutschland, IW-Policy-Paper Nr. 14/20, Köln

Pesole, Annarosa / Urzí Brancati, Cesira / Fernández-Macías, Enrique / Biagi, Federico / González Vázquez, Ignacio, 2018, Platform Workers in Europe, JRC Science for Policy Report, Luxemburg

Serfling, Oliver, 2019, Crowdworking Monitor Nr. 2, Kleve

Stettes, Oliver, 2017, Crowdworking – viel Lärm um nichts?, in: Dabrowski, Martin / Wolf, Judith (Hrsg.), Crowdworking und Gerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt, Reihe Sozialethik Konkret, Paderborn, 2017, S. 3–38

19. November 2020

## **Schriftliche Stellungnahme**

Deutsche Rentenversicherung Bund

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 23. November 2020 zum

- a) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Gig-Worker bei der ortsgebundenen Plattformarbeit - BT-Drucksache 19/ 16886
- b) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Crowd-Worker bei der ortsungebundenen Plattformarbeit - BT-Drucksache 19/ 22122

**siehe Anlage**



**Stellungnahme**  
der  
**Deutschen Rentenversicherung Bund**

**anlässlich der Anhörung**  
**am 23. November 2020**

**vor dem Ausschuss für Arbeit und Soziales**  
**des Deutschen Bundestages**

zu dem

Antrag der Fraktion DIE LINKE

**„Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Gig-Worker bei der ortsgebundenen Plattformarbeit“**

BT-Drs. 19/16886 vom 29.01.2020

und dem

Antrag der Fraktion DIE LINKE

**„Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Crowd-Worker bei der ortsungebundenen Plattformarbeit“**

BT-Drs. 19/22122 vom 8.9.2020



## Vorbemerkung

Wir bitten um Verständnis dafür, dass sich unsere Stellungnahme angesichts der äußerst kurzen Fristsetzung auf einige wesentliche Anmerkungen zu den beiden Anträgen beschränkt. Insbesondere werden wir auf in den Anträgen formulierte konkrete Forderungen oder Vorschläge nur insoweit eingehen, wie sie die Belange der Rentenversicherung betreffen.

### I. Inhalt und Zielsetzung der Anträge

Die Anträge haben das Ziel, die arbeits- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen in der sog. „Plattformökonomie“ (neu) zu regeln. Die Bundesregierung soll aufgefordert werden, hierzu Gesetzentwürfe vorzulegen. Darüber hinaus soll die Bundesregierung nach den Anträgen Berichtspflichten für Plattformbetreiber einführen und eine verlässliche Datengrundlage zur kontinuierlichen Beobachtung der digitalen Plattformarbeit schaffen.

### II. Grundsätzliche Anmerkungen zu den Anträgen

Die Plattformökonomie und die Geschäftsmodelle der Plattformbetreiber stellen sich in der Praxis als äußerst vielfältig dar. Einige Plattformen fungieren lediglich als Vermittler bei der Erstellung und/oder des Handels von Gütern und Dienstleistungen. Andere Plattformen wiederum greifen mehr oder weniger stark in die Abläufe bei Erstellung bzw. Erbringung der entsprechenden Güter und Dienstleistungen ein, indem sie z.B. Preise bestimmen oder die Verfahren und zeitlichen Abläufe vorgeben, nach denen die über die Plattform agierenden Personen ihre Leistungen erbringen.

Die bisherigen Erkenntnisse und Informationen zum Umfang, zu den erzielten Einkommen und den Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie sind noch keineswegs umfassend und nicht selten widersprüchlich. Auch die bislang vorliegenden wissenschaftlichen Studien hierzu liefern kein eindeutiges Bild. Während einige Studien bspw. beziffern, dass rund 1 % der Erwachsenenbevölkerung dieser neuen Arbeitsform nachgeht (Bonin und Rinne, 2018), quantifizieren andere Studien einen Umfang von bis zu 9 % der Erwerbsbevölkerung (Urzi Brancati et al., 2020). Auch die Frage, ob in der Plattformökonomie weitestgehend prekäre, schlecht bezahlte Tätigkeiten dominieren, kann empirisch (noch) nicht eindeutig beantwortet werden (Deinert und Freudenberg, 2020, S. 28). Relativ gut belegt ist hingegen, dass über Plattformarbeit zumeist nur ein Nebeneinkommen erzielt wird und die dort tätigen Personen häufig daneben weitere Einkünfte beziehen.



Grundsätzlich unterliegen die über digitale Plattformen einer Erwerbstätigkeit nachgehenden Menschen den gleichen arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen wie Erwerbstätige in der „analogen“ Wirtschaft.

### **III. Anmerkungen zu einzelnen Vorschlägen**

#### Grundsätzliche Einordnung als Arbeitnehmer\*innen

Die Vorlage eines Gesetzentwurfes, in dem arbeits- und sozialrechtlich klargestellt wird, dass es sich bei Beschäftigten der Gig-Ökonomie grundsätzlich um Arbeitnehmer\*innen der Plattformbetreiber handelt, ist nicht sachgerecht. Vor dem Hintergrund der großen Heterogenität der Geschäftsmodelle in diesem Bereich sind pauschale Regulierungsansätze, die grundsätzlich für alle Plattformen gleichermaßen gelten, nicht angeraten. Keinesfalls wäre es zulässig, den sozialrechtlichen Status von Tätigkeiten davon abhängig zu machen, ob die Tätigkeit in der analogen Wirtschaft oder über eine digitale Plattform erbracht wird. Sofern die vorgeschlagene Regelung dagegen die grundsätzliche Vermutung einer abhängigen Beschäftigung in der Plattformökonomie einführen soll, würde eine dahingehende Regelung nichts daran ändern, dass weiterhin die bisherigen Abgrenzungskriterien für selbständige Tätigkeiten und abhängige Beschäftigung maßgeblich bleiben. Zu erwarten wäre aber, dass in weitaus größerem Umfang Statusprüfungen beantragt würden, um zu erreichen, dass die Vermutung einer abhängigen Beschäftigung bei den von den Plattformen nicht als Beschäftigte gemeldeten Plattformerwerbstätigen widerlegt wird.

In diesem Zusammenhang erscheint auch die für die Gig-Ökonomie geforderte Umkehr der Beweislast im Statusfeststellungsverfahren weder hilfreich noch sinnvoll. Zum einen ist der Begriff Gig-Ökonomie unspezifisch, so dass die Sachverhalte, auf die die Beweislastumkehr anzuwenden ist, nicht eindeutig definiert sind. Zudem würde eine auf diesen Bereich der Ökonomie beschränkte Beweislastumkehr die Statusfeststellung noch verwaltungsaufwändiger und streitanfälliger machen. Vor der eigentlichen Statusfeststellung müsste dann eine Prüfung erfolgen, ob das konkrete Auftragsverhältnis zu dem Bereich der Gig-Ökonomie gehört und deshalb diese Ausnahmeregelung anwendbar ist.

Grundsätzlich sind die für die übrige Arbeitswelt maßgeblichen rentenversicherungsrechtlichen Regelungen auch auf die in der Plattformökonomie erwerbstätigen Menschen anwendbar. Auch wenn die Anwendung dieser Regelungen gerade bei grenzüberschreitend tätigen Plattformen teilweise erschwert ist, sollte jedoch nicht verkannt werden, dass gerade der digitale Wesenszug der Plattformökonomie hier auch neue Chancen schafft, wie eine unter Fe-

derführung der Deutschen Rentenversicherung Bund für die Internationale Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) erstellte Studie gezeigt hat (Freudenberg, 2019). Die Diskussion um die soziale Sicherung der über Plattformen Tätigen macht jedoch deutlich, wie wichtig die Einbeziehung der Selbständigen in die obligatorische soziale Sicherung ist. Der Status der über Plattformen erwerbstätigen Personen wäre dann für die Frage, ob sie sozial abgesichert sind, nicht mehr maßgeblich. Auch vor diesem Hintergrund kommt dem Vorhaben der Bundesregierung, eine obligatorische Alterssicherung für alle Selbständigen einzuführen, besondere Bedeutung zu.

### Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende

Im Antrag vom 8.9.2020 wird angeregt zu prüfen, ob das Heimarbeitergesetz so weiterentwickelt werden kann, dass es im Hinblick auf Plattformarbeit anwendbar ist. Das Heimarbeitergesetz beinhaltet rechtliche Regelungen zu Heimarbeitern und Hausgewerbetreibenden. Hausgewerbetreibende sind „selbständig Tätige, die in eigener Arbeitsstätte im Auftrag und für Rechnung von Gewerbetreibenden, gemeinnützigen Unternehmen oder öffentlich-rechtlichen Körperschaften gewerblich arbeiten, auch wenn sie sich Roh- oder Hilfsstoffe selbst beschaffen oder vorübergehend für eigene Rechnung tätig sind“ (§ 12 Abs.1 SGB IV). Heimarbeiter sind nach dem Wortlaut des Gesetzes „sonstige Personen, die in eigener Arbeitsstätte im Auftrag und für Rechnung von Gewerbetreibenden, gemeinnützigen Unternehmen oder öffentlich rechtlichen Körperschaften erwerbsmäßig arbeiten, auch wenn sie Roh- oder Hilfsstoffe selbst beschaffen“ (§ 12 Abs. 2 SGB IV). Unabhängig davon, dass Hausgewerbetreibende sozialrechtlich Selbständige sind, Heimarbeiter dagegen als Beschäftigte gelten, sind beide gleichermaßen rentenversicherungspflichtig.

Die Zuordnung zum Personenkreis der Hausgewerbetreibenden oder Heimarbeiter ist abhängig vom Grad der wirtschaftlichen Abhängigkeit gegenüber dem Auftraggeber. Ob eine solche wirtschaftliche Abhängigkeit besteht, ist vornehmlich danach zu beurteilen, welcher Geschäftspartner das Geschäftsrisiko trägt und wem der Unternehmergewinn zufließt. Es kommt des Weiteren z.B. darauf an, wie die Aufträge vergeben werden, wie die Preisgestaltung erfolgt, ob Aufträge abgelehnt werden können und in welchem Umfang insgesamt und anteilig für den fraglichen Auftraggeber gearbeitet wird. Es ist nicht auszuschließen, dass einige der über Plattformen organisierten Tätigkeiten die Voraussetzungen für die Einordnung der betreffenden Erwerbstätigen als Hausgewerbetreibende oder Heimarbeiter erfüllen. Dies ist allerdings stets von der konkreten Ausgestaltung des Auftragsverhältnisses abhängig und dürfte für die Mehrzahl der über Plattformen ausgeübten Tätigkeiten kaum der Fall sein.



In diesem Zusammenhang ist zudem nochmals darauf zu verweisen, dass Plattformarbeit häufig nur als Nebentätigkeit ausgeübt wird und in diesen Fällen die daraus bezogenen Einkünfte nur einen relativ geringen Anteil des gesamten Erwerbseinkommens ausmachen.

#### Berichts- und Meldepflichten

Die vorgeschlagene Einführung einer Berichtspflicht im Hinblick auf über die Plattform abgewickelte ökonomische Aktivitäten einschließlich der relevanten steuer- und sozialrechtlichen Daten ist differenziert zu bewerten. Die Meldung von steuer- und sozialrechtlich relevanten Daten zu den über die Plattformen ablaufenden Transaktionen könnte dazu beitragen, dass die in der Plattformökonomie erzielten Einkommen den Steuer- und Sozialbehörden besser als bisher gemeldet werden. Eine zentrale Einkommensmeldung durch die Plattform – anstelle der heutigen Meldeverpflichtung für diejenigen, die über die Plattform diese Einkommen beziehen – bietet zudem die Möglichkeit, Bürokratiekosten für die Betroffenen und die Behörden zu verringern. Sofern die über die Plattform Erwerbstätigten als Selbstständige tätig sind, müssten sie im Idealfall dann nur noch ihre Betriebsausgaben den Steuer- und Sozialbehörden melden, damit dort der für die Festsetzung von Steuern (und ggf. auch Sozialversicherungsbeiträgen) maßgeblichen Gewinn ermittelt werden kann; eine vergleichbare Regelung gibt es beispielsweise in Estland. Sofern die Einführung von Berichts- oder Meldepflichten der Plattformbetreiber erwogen wird, ist dabei aber auf die Implementierung möglichst schlanker und effizienter Verfahren zu achten.

Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang darauf, dass derzeit auf EU- und OECD-Ebene Meldesysteme für den Bereich der Plattformökonomie konzipiert werden. Mit der Erweiterung der EU-Amtshilferichtlinie für einen Austausch von Plattformdaten auf EU-Ebene und der Diskussion des „Single Digital Windows“ werden aktuelle konkrete Meldestandards auf EU-Ebene diskutiert. Ähnliche Berichtspflichten finden sich auf OECD-Ebene in der Entwicklung (Model Reporting Rules). Überlegungen zur Einführung von Berichts- oder Meldepflichten für Plattformen im deutschen Recht sollten diese Entwicklungen berücksichtigen, um einen Flickenteppich aus nationalen und internationalen Berichtspflichten für Plattformbetreiber zu vermeiden – gerade angesichts der Tatsache, dass Plattformen häufig grenzüberschreitend tätig sind.

#### Datengrundlage für kontinuierliche Berichterstattung

Der Vorschlag, eine verlässliche Datengrundlage für eine kontinuierliche Berichterstattung über den Stand der digitalen Plattformarbeit zu schaffen, erscheint sinnvoll. Gerade vor dem Hintergrund des nach wie vor unzureichenden und zum Teil auch widersprüchlichen Informa-



tionsstandes wäre eine solche Datenbasis zweifellos hilfreich. So könnte eine fundierte Grundlage für die politische und mediale Diskussion um die Entwicklung der Plattformökonomie geschaffen werden.

19. November 2020

## **Schriftliche Stellungnahme**

Veronika Mirschel, Berlin

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 23. November 2020 zum

- a) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Gig-Worker bei der ortsgebundenen Plattformarbeit - BT-Drucksache 19/ 16886
- b) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Crowd-Worker bei der ortsungebundenen Plattformarbeit - BT-Drucksache 19/ 22122

**siehe Anlage**

## Deutscher Bundestag

### Ausschuss für Arbeit und Soziales

Postanschrift:  
ver.di Bundesvorstand  
10112 Berlin

Telefon: 030 / 6956 - 0  
Durchwahl: - 1411  
Fax: -3646  
[selbststaendige@verdi.de](mailto:selbststaendige@verdi.de)  
[www.verdi.de](http://www.verdi.de)

Datum

19. November 2020

Ihre Zeichen

vm

Unsere Zeichen

### Stellungnahme der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales zu den Anträgen „Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Gig-Worker bei der ortsgebundenen Plattformarbeit“ (19/16886) sowie „Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Crowd-Worker bei der ortsungebundenen Plattformarbeit“ (19/22122)

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di begrüßt die Anliegen, die in den Anträgen zur guten Arbeit und sozialen Sicherheit für Crowd-Worker bei der ortsungebundenen Plattformarbeit einerseits sowie für Gig-Worker bei der ortsgebundenen andererseits Plattformarbeit andererseits vertreten werden:

- die kollektive Interessenvertretung zu stärken, etwa durch einen verbesserten Zugang der Gewerkschaften zu den Mitarbeitenden oder die Neudefinition des Geltungsreichs arbeitnehmerähnlicher Personen nach § 12 TVG
- angemessene Vergütungen für selbstständig Erwerbstätige durchzusetzen
- arbeits- und sozialrechtliche Schutzrechte ausbauen und zu stärken
- alle Erwerbstätigen in den gesetzlichen Sicherungssystemen abzusichern
- Lohn- und Sozialdumping zu bekämpfen.

Aus Antrag Drs. 19/16886 geht das Regelungsinteresse hervor, eine angemessene Beteiligung von Arbeitsplattformen am System der sozialen Sicherung sowie ein hohes Schutzniveau von wirtschaftlich abhängigen (über Plattformen vermittelte) Selbstständige zu erreichen, dies dem abhängig Beschäftigter anzugeleichen, indem sie grundsätzlich als solche definiert werden.

Das Ziel auch bei plattform-vermittelter Arbeit jenes Schutzniveau zu erreichen, das zu Recht als Kern einer sozialen Marktordnung gilt, teilen wir, sehen es aber aus systematischen Erwägungen kritisch, eine in der Wissenschaft wie der gesellschaftlichen Diskussion nicht ausreichend bestimmte Beschreibung wie „Gig-Economy“ zur Grundlage einer dichotomischen Statusentscheidung zu machen. Hier wäre mindestens begleitend eine

klare gesetzliche Definition anzuführen, was die konkrete Arbeitnehmereigenschaft ausmacht.

Insofern sehen wir den Vorschlag festzustellen, „dass es sich bei Beschäftigten der Gig-Ökonomie grundsätzlich um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Plattformbetreiber handelt“; als Versuch, mit der Erkenntnis umzugehen, dass hoher Reformbedarf besteht, das Arbeits- und Sozialrecht so zu gestalten, dass die Definition des Erwerbsstatus nicht gleichzeitig weitreichende Folgen auf das Schutzniveau der Erwerbstätigen hat. Das auch in der EU intensiv diskutierte Problem, wie für alle Erwerbsformen ein angemessenes Schutzniveau erreicht werden kann und dabei zu definieren welche Verantwortung arbeit- und auftraggebende oder auftragvermittelnde Unternehmen hier wahrnehmen müssen, ist durch die definitorische Eingliederung bestimmter plattform-vermittelter Erwerbstätiger in die Kategorie Arbeitnehmer\*innen nur unzureichend und nicht konsistent gelöst.

Das zu geringe arbeits- und sozialrechtliche Schutzniveau in weiten Bereichen dessen, was gemeinhin unter Gig-Economy subsumiert wird, ist zudem nicht allein durch die Statusdefinition selbstständig oder abhängig zu beseitigen. Im Kern geht es darum, Mechanismen zu finden, wie die Auswirkungen der Machtverschiebung, die sich bei plattformvermittelter Arbeit Algorithmus-basiert ergibt, durch gesetzliche Regelungen konterkariert werden kann. Dies ist nach unserem Verständnis für den Bereich (wirtschaftlich) abhängiger Arbeit im Antrag 19/22122 angelegt, dessen Zielrichtung ver.di teilt.

Die zu regelnde Materie in beiden Anträgen ist daher nicht losgelöst voneinander zu betrachten: Zentral scheint erst einmal die Klärung, wie abhängige Arbeit zu definieren ist – konkret: wer als abhängig beschäftigt gilt und somit dem arbeits- und sozialrechtlichen Schutz im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung unterliegt.

In einem zweiten Schritt wird zu betrachten sein, wer nach geltendem Recht als Selbstständige\*r betrachtet werden muss und wie – bei wirtschaftlicher Abhängigkeit – ein adäquater Schutzrahmen gestaltet werden kann, Beteiligungsmöglichkeiten sichergestellt und möglicher Machtmisbrauch verhindert werden können.

Die durch die Anträge vorgenommene Trennung von Regelungsmechanismen für „ortsgebundene“ bzw. „ortsungebundener“ Plattform-vermittelter Arbeit erschließt sich nur bedingt. Insbesondere lässt sich der Grad der Abhängigkeit einer Beschäftigung aus dieser Unterscheidung nicht durchlässig ableiten, obschon das Kriterium Ortsgebundenheit für eine erste indizielle Beurteilung tauglich scheint. Die Abhängigkeit selbst bemisst sich nach der Rechtsprechung derzeit jedoch individuell und regelmäßig nach dem Grad der Weisungsbefugnis des Arbeit- oder Auftraggebers – und im Idealfall dem Grad der wirtschaftlichen Abhängigkeit und sozialen Schutzbedürftigkeit.

Eine Eingrenzung von Tätigkeiten, die der im Antrag Drs. 19/22122 zu charakterisierenden „Gig-Work“ zuzuordnen sind, bedarf der berufstypischen wenn nicht gar individuellen Einzelfallbetrachtung – wie etwa das jüngste Urteil des LAG München (Az: 8 Sa 146/19) zeigt.

Als ortsgebunden können auch plattform-vermittelte Tätigkeit wie etwa die einer Interims-Managerin, einer IT-Fachkraft für ein unternehmensgebundenes Projekt oder eines Alltagsbegleiters mit stundenweisen Einsätzen bei Hilfsbedürftigen gelten. Hier eine – wie im Antrag Drs. 19/22122 vorgeschlagen – arbeits- und sozialrechtliche Klarstellung herbeizuführen, dass es sich bei Beschäftigten *grundsätzlich* um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Plattformbetreiber handelt, kann im Einzelfall aber auch gruppenbezogen zu einer überzogenen Beweislastumkehr bei der Statusbestimmung führen. Eine solche Beweislastumkehr mit klaren Kriterien hält die ver.di allerdings ebenfalls für zentral, um Statusmissbrauch zu begrenzen und diese nicht allein der Einzelfallbetrachtung in Statusverfahren sowie den Sozial- und Arbeitsgerichten zu überlassen. Die Schaffung des § 611 a BGB hat hier wenig Klarheit gebracht und ist durch einen Kriterienkatalog zu ergänzen. Dies gilt allerdings unabhängig vom Weg der Auftrags-/Arbeitsvermittlung. Das wird beispielsweise aus dem Urteil des Arbeitsgerichts München (Az: 19 Ca 6915/18-12-1) zum Rechtstreit um den arbeitsrechtlichen Status eines Gig-Workers deutlich – dort heißt es:

*„Wie nunmehr in §611 a BGB ausdrücklich normiert, wird der Arbeitnehmer durch den Arbeitsvertrag im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbe-stimmter 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 Gesamtbetrach-tung aller Umstände vorzunehmen.“*

Der ver.di-Bundeskongress beschloss bereits 2015, sich für eine gesetzliche Neuregelung der Statusdefinition einzusetzen. Diese sei "so auszugestalten, dass die Aufnahme und Ausübung einer echten Selbstständigkeit nicht behindert wird. Gleichzeitig soll sie gewährleisten, nur zum Schein selbstständige Tätigkeiten schneller und einfacher zu identifizieren." Unser Ziel ist es, den sozial- und arbeitsrechtlichen Schutz persönlich abhängig Beschäftigter dauerhaft sicherzustellen, eine Erosion der Sozialversicherung zu verhindern, Wettbewerbsverzerrungen entgegenzutreten und Rechtssicherheit zu schaffen: "Um Scheinselbstständigkeit zu verhindern fordert ver.di, bei jeder längerfristigen selbstständigen Beschäftigung, die dem Erscheinungsbild nach einer abhängigen Beschäftigung

gleicht, widerlegbar zu vermuten, dass ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt. Ziel ist es, den tatsächlich vorliegenden Beschäftigungsstatus zu klären, ohne dass die Sozialversicherungsträger gezwungen sind, in jedem Einzelfall einen Missbrauch des selbstständigen Vertragstyps nachweisen zu müssen.“ Gleichzeitig sollen Vertragsparteien, die in begründeten Ausnahmen etwas Abweichendes regeln wollen, den Nachweis, dass tatsächlich eine selbstständige Tätigkeit vorliegt, schnell und rechtssicher führen können. Als Lösung sehen wir, dass „taugliche Vermutungsregeln eingeführt werden können, die eine Selbstständigkeit nahelegen“. In der Begründung des ver.di-Beschlusses wird ausdrücklich darauf verwiesen, dass es nicht darum geht, die Grenzlinie zwischen selbstständiger und abhängiger Tätigkeit grundsätzlich zu verschieben. Ein klarer Kriterienkatalog „muss sich darauf beschränken, die bestehenden Probleme der Rechtsanwendung zu beheben und soll zu mehr Rechtssicherheit für alle Beteiligten führen. ... Die entsprechenden Regelungen (dürfen) eine echte selbstständige Tätigkeit nicht erschweren.“

Handlungsbedarf sieht die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft auch darin, das Ziel der Rechtssicherheit für Auftraggeber und -nehmer zu stärken, indem die arbeits- und sozialrechtliche Statusdefinition synchronisiert werden. Bislang herrscht hier der Missstand, dass der arbeitsrechtliche Status von Personen, die von den Sozialversicherungsträgern als Scheinselbstständige definiert wurden, ungeklärt bleibt (und in der Alltagspraxis regelmäßig zu einer kompletten Beendigung der Arbeitsbeziehung führt). Hierzu hatte das BMAS am 16.11.2015 im Refentenentwurf eines „Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze“ einen Absatz 3 im § 611 a BGB vorgesehen: „Das Bestehen eines Arbeitsvertrages wird widerleglich vermutet, wenn die Deutsche Rentenversicherung Bund ... das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses festgestellt hat.“

### **Zu den vorgeschlagenen Regelungsvorschlägen (Drs. 19/22122) für – wirtschaftlich abhängige – Selbstständige**

- 1a) Mindestentgelte: Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft setzt sich für branchenspezifische Mindestentgelte ein.
- 1b) Geltungsbereich BetrVG: Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft fordert, wie im Antrag benannt, die Ausweitung des Geltungsbereichs des Betriebs- und darüber hinaus des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Eine rechtliche Überarbeitung des „Betriebs“begriffs im Sinne des Antrages erscheint mandatorisch.
- 1c) Kartellrecht: Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft sowie der DGB sind bereits – über die ETUC – im Sinne dieser Forderung bei der DG Competition vorstellig geworden.
- 2) Heimarbeitergesetz / § 12 a Tarifvertragsgesetz: Eine rechtliche Prüfung des Anwendungsbereichs eines – angepassten – Heimarbeitergesetzes soll im Rahmen des BMAS/ESF-geförderten „Hauses der Selbstständigen“ erfolgen. Die Forderung nach Erweiterung des § 12a Tarifvertragsgesetzes im Sinne des Antrages wurde auf dem Bundeskongress der ver.di beschlossen.
- 3) Schlichtungsstelle / Zugangsrechte / Verbandsklagerecht: Die Prüfung potenzieller rechtlicher Wirkmechanismen einer Schlichtungsstelle soll im Rahmen des BMAS/ESF-geförderten „Hauses der Selbstständigen“ erfolgen. Die Forderung nach digitalen Zugangsrechten wird – ebenso wie nach einem Verbandsklagerecht – unterstützt.

- 4) Status Plattformbetreiber und -beschäftigte: Die dringende Regelungsnotwendigkeit wird auch durch die Studie: „The platform economy and precarious work“ (<https://www.europarl.europa.eu/committees/en/study-the-platform-economy-and-precarious-product-details/20200920CAN57382> - [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL\\_STU\(2020\)652734\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf)) deutlich herausgearbeitet. Insbesondere ist hier die Verantwortung der Plattformen als Auftraggeber zu klären (um deren Rückzug auf „rein technische“ Vermittlung zu verhindern).
- 5/6) Berichterstattung / Kontrollmechanismen: Die Ermöglichung adäquater Kontrollmechanismen ist zu begrüßen.

Veronika Mirschel  
ver.di – Referat Selbstständige

19. November 2020

## **Schriftliche Stellungnahme**

- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände  
zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 23. November 2020 zum
- a) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Gig-Worker bei der ortsgebundenen Plattformarbeit - BT-Drucksache 19/ 16886
  - b) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Crowd-Worker bei der ortsungebundenen Plattformarbeit - BT-Drucksache 19/ 22122

**siehe Anlage**

# **Selbstständigkeit fördern, statt unnötig zu regulieren**

**Stellungnahme zu den Anträgen der Fraktion DIE LINKE, gute Arbeit und soziale Sicherheit für Gig-Worker bei der ortsgebundenen Plattformarbeit, Drucksache 19/16886 und gute Arbeit und soziale Sicherheit für Crowd-Worker bei der ortsungebundenen Plattformarbeit, Drucksache 19/22122.**

19. November 2020

## **Zusammenfassung**

Selbstständigkeit ist ein wichtiger und notwendiger Bestandteil jeder funktionierenden Wirtschaftsordnung. Selbstständige tragen erheblich zur Weiterentwicklung einer Volkswirtschaft und zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit bei. Selbstständigkeit muss daher gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten gefördert und gestärkt werden. Der überwiegende Teil der in den Anträgen enthaltenen Vorschläge geht jedoch in die entgegengesetzte Richtung. Selbstständigkeit würde erschwert werden. Beide Anträge werden der Diversität der angebotenen Dienstleistungen nicht gerecht.

## **Im Einzelnen**

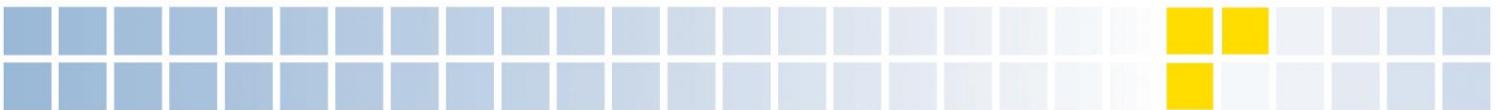
### **I. Antrag der Fraktion DIE LINKE: Drucksache 19/16886**

#### **Zu Nr. 1: Gig-Ökonomie, Arbeitslosenversicherung, Beweislastumkehr im Statusfeststellungsverfahren**

- a.) Ein Selbstständiger ist kein Arbeitnehmer und will dies in den meisten Fällen auch nicht sein. Eine entgegenstehende gesetzliche „Klarstellung“ würde die Gig-Ökonomie beschränken, in der Praxis zu einer erheblichen Rechtsunsicherheit führen und diese doch neue Form der Arbeit ausbremsen.

Eine generelle oder sehr weitgehende Öffnung des Zuganges zur Arbeitslosenversicherung für Selbstständige und freiberuflich Tätige sollte unterbleiben, weil sonst im Ergebnis die Arbeitslosenversicherung entgegen ihrer Aufgabenstellung die Haftung für gescheiterte Geschäftsmodelle und damit für unternehmerische Risiken übernehmen müsste. Die in der Arbeitslosenversicherung bestehende Möglichkeit zur freiwilligen Versicherung von Selbstständigen, die zuvor bereits als Beschäftigte versichert waren, ist sachgerecht und bedarf lediglich einiger Korrekturen bei der Höhe des möglichen Arbeitslosengeldes und bei den Regelungen zum Ausscheiden.

- b.) Zu Recht hat der Gesetzgeber die frühere Vermutungsregelung im SGB IV abgeschafft, weil die Abgrenzung von abhängiger und selbstständiger Tätigkeit sich nicht an einigen wenigen Kriterien festmachen lässt und daher zu Recht eine Statusfeststellung von der Aufklärung aller maßgeblichen Kriterien durch die zuständigen Sozialversicherungsträger



abhängt. Ihre Amtsaufklärungspflicht darf den Sozialversicherungsträgern nicht abgenommen werden. Es kann schnell selbstständige Existenz vernichten, wenn aufgrund gesetzlicher Kriterien eine abhängige Tätigkeit vermutet wird, die tatsächlich gar keine ist. Eine solche Vermutungsregelung schafft Marktzugangsschranken, weil sie hohe Haftungsrisiken verursacht.

#### **Zu Nr. 2: Anpassung BetrVG**

- a.) Es besteht keine Notwendigkeit den Betriebsbegriff im Betriebsverfassungsgesetz zu ändern. §§ 1, 3 und 4 BetrVG sind eine angemessene Grundlage für eine sinnvolle Anwendung des geltenden Rechts.
- b.) So lange das persönliche Weisungsrecht des Auftraggebers nicht auf Selbstständige er streckt wird, handelt es sich nicht um einen Mitarbeiter des Betriebs, so dass Mitbestimmungsrechte nicht bestehen können.

## **II. Antrag der Fraktion DIE LINKE: Drucksache 19/22122**

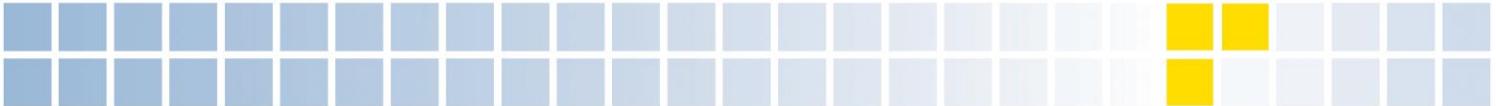
#### **Zu Nr. 1: Mindestentgelte, Tarifverträge für arbeitnehmerähnliche Personen**

- a.) Die Einführung von Mindestentgelten bzw. Mindesthonoraren wäre ein Markteintrittshemmnis für alle, die sich für eine selbstständige Tätigkeit entscheiden oder ihre selbstständige Tätigkeit auf andere Geschäftsmodelle ausweiten wollen. Sie könnten nur dann erfolgreich sein, wenn sie bereits zu Beginn genauso produktiv und erfolgreich tätig werden könnten, wie etablierte Marktteilnehmer, die eingespielte Prozesse realisiert haben, über einen vorhandenen Kundenstamm verfügen und von Skaleneffekten aufgrund ihrer Größe profitieren.

Dabei gehört zu jeder unternehmerischen Tätigkeit, dass zunächst ein – oft auch mit anfänglichen Verlusten – verbundenes Investment getätigt werden muss, insbesondere für die Gewinnung von Kunden. In dem Moment, wo man sich die Zeit selbst einteilen kann, ist fraglich, was in diesem Fall das angemessene Mindesthonorar wäre. Insofern ist es auch konsequent, dass Mindesthonorare bislang nur in den Fällen gelten, in denen bewusst hohe Markteintrittshürden etabliert worden sind (z. B. über vorgegebene Gebührensätze im Bereich der freien Berufe).

Wettbewerb bezieht sich regelmäßig nicht nur auf die Preise, sondern regelmäßig auch auf die dafür angebotene Qualität einer Leistung bzw. eines Produkts. Dieser Wettbewerb ist wünschenswert. Es ist verfehlt anzunehmen, der Preis einer selbstständigen Tätigkeit ließe sich generell in Zeiteinheiten festlegen. So schließen Selbstständige in Deutschland z. B. jährlich viele Millionen Verträge ab, bei denen für einen fest vereinbarten Preis ein konkretes Produkt geschuldet wird und der dafür benötigte Zeiteinsatz keine Rolle spielt. Von dieser Vertragsform profitieren gerade auch die Verbraucher.

- b.) Den juristischen Begriff „selbstständige Plattformbeschäftigte“ gibt es nicht. Entweder liegt ein Beschäftigungsverhältnis vor oder eine selbstständige Tätigkeit. Die Vermischung von beiden Begriffen birgt das Risiko neue Beschäftigungsgruppen zu erfinden.



### **Zu Nr. 2: Anpassungen Heimarbeitsgesetz bzw. Tarifvertragsgesetz**

Die Vorschläge zum Heimarbeitsgesetz sind unbestimmt. Eine Änderung von § 12a TVG ist nicht notwendig, denn es besteht schon heute für Gewerkschaften die Möglichkeit, Tarifverträge für arbeitnehmerähnliche Personen abzuschließen.

### **Zu Nr. 3: Schlichtungsstelle, digitale Zugangsrechte, Verbandsklagerecht**

- a.) Eine Schlichtungsstelle schafft nur zusätzliche Bürokratie und verzögert Verfahren, die schon heute vor unterschiedlichen Gerichten anhängig gemacht werden können.
- b.) Digitale Zugangsrechte müssen sich im Rahmen der bisherigen Rechtsprechung halten. Ein generelles digitales Zugangsrecht würde massiv in die Tarifautonomie eingreifen.
- c.) Die Gewerkschaften bieten schon heute Rechtsberatung, Hilfestellung und auch eine Vernetzung von Betroffenen an. Ein Verbandsklagerecht könnte unnötig neue Streitigkeiten hervorrufen, da die Klage nicht mehr auf die Durchsetzung von individuellen Rechten beschränkt wäre. Die Schaffung einer darüberhinausgehenden eigenen Rechtsposition in Form eines Verbandsklagerechts entspricht nicht der grundgesetzlich verankerten Aufgabe der Sozialpartner, angemessene Arbeitsbedingungen für eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen zu regeln.

#### **Ansprechpartner:**

**BDA | DIE ARBEITGEBER**  
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

**Arbeits- und Tarifrecht**  
T +49 30 2033-1203  
[arbeitsrecht@arbeitgeber.de](mailto:arbeitsrecht@arbeitgeber.de)

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.

20. November 2020

## **Schriftliche Stellungnahme**

Prof. Dr. Enzo Weber, Nürnberg

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 23. November 2020 zum

- a) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Gig-Worker bei der ortsgebundenen Plattformarbeit - BT-Drucksache 19/ 16886
- b) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Crowd-Worker bei der ortsgesetzgebundenen Plattformarbeit - BT-Drucksache 19/ 22122

**siehe Anlage**

## Stellungnahme von Prof. Dr. Enzo Weber zum

Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Gig-Worker bei der ortsgebundenen Plattformarbeit, BT-Drs. 19/16886

Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Crowd-Worker bei der ortsungebundenen Plattformarbeit, BT-Drs. 19/22122

Plattformarbeit ist mit Chancen und Risiken verbunden. Einerseits können Plattformen die Markttransparenz erhöhen, die Transaktionskosten senken, effiziente flexible Möglichkeiten für Unternehmen bieten und auch den Wünschen von Individuen in Bezug auf unabhängige und selbstbestimmte Aktivitäten gerecht werden. Andererseits gibt es gegenwärtig aber große Lücken zum Beispiel bei der sozialen Absicherung (Pesole et al. 2018). Entsprechend besteht die Herausforderung, die Chancen der Arbeitsform nachhaltig zu nutzen, indem Standards gewährleistet werden.

Bezüglich der sozialen Absicherung geht das Konzept der „Digital Social Security“ (DSS) in diese Richtung (Weber 2020). Während in der ersten Welle der Industrialisierung die Standards für Schutz und soziale Sicherheit auf die Unternehmen ausgerichtet waren, gibt es in der vierten Welle mit den Plattformen neue zentrale Akteure. In einem äußerst flexiblen Markt mit einer Vielzahl kleiner Jobs und ständig wechselnden (internationalen) Vertragspartnern setzt das DSS-Konzept deshalb bei diesen Akteuren an. In den Plattformen wird ein digitaler Mechanismus implementiert, der bei Beendigung eines Auftrags automatisch einen bestimmten Prozentsatz der vereinbarten Vergütung (als Abzug von der Vergütung und/oder als zu zahlender Aufschlag) als Sozialbeitrag auf das persönliche DSS-Konto zahlt. So wird ein effektives Quellenabzugsverfahren für die Plattformarbeit ermöglicht. Die gesammelten Beiträge werden in regelmäßigen Abständen an das relevante nationale Sozialversicherungssystem überwiesen, wo persönliche Ansprüche generiert werden. Vorteil sind neben der effektiven Abdeckung, dass der Aufwand für die Auftragnehmer und vor allem auch für die Auftraggeber minimiert und das Risiko von Nachforderungen im Falle der Feststellung eines Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnisses beseitigt wird. Letztlich ist das Prinzip nicht

auf Plattformmärkte beschränkt: Wenn Selbstständige eine digitale Rechnungsstellung verwenden, könnten sie über Standardschnittstellen mit dem DSS-System verbunden werden. DSS dient der effektiven Umsetzung, damit geht aber keine Sonderbehandlung der Plattformwirtschaft bei den grundsätzlichen Sozialversicherungsregeln einher.

Der Ansatz ist also, wichtige Schutzstandards auf alle Erwerbstätigen anzuwenden, damit diese nicht mehr an der Feststellung eines Arbeitnehmerstatus‘ hängen. In der sozialen Sicherung spielt neben einer Kranken- und Rentenversicherung gerade bei bestimmten Plattformtätigkeiten auch die Unfallversicherung eine offensichtliche Rolle. Auch sollten Selbstständige etwa auch gegen Arbeitsausfall abgesichert werden und dabei angemessene und anreizkompatible Regelungen gelten (Schoukens/Weber 2020).

Viele Tätigkeiten in der Plattformwirtschaft bewegen sich in einer Grauzone zwischen abhängiger und selbständiger Arbeit. Angesichts des dynamischen Charakters der Geschäftsmodelle dürfte sich diese Grauzone oft nur schwer fassen lassen. Die Unterscheidung von Gig-Work und Crowd-Work heranzuziehen, erscheint zwar zunächst naheliegend. Allerdings ist nicht ersichtlich, dass speziell das Kriterium der Ortsgebundenheit regelmäßig Arbeitnehmerstatus implizieren würde, denn stattdessen steht dafür Weisungsgebundenheit im Vordergrund. Darüber hinaus stünde eine trennscharfe Legaldefinition von Gig-Work und Crowd-Work vor großen Herausforderungen, die sich mit einer Weiterentwicklung von Geschäftsmodellen auch nicht verringern würden. Ebenso stünden andere Maßnahmen etwa zu Mindestentgelten oder Tarifverträgen vor den Herausforderungen, erstens zu begründen, warum die Regelungen nur für Plattformarbeit gelten sollen, und zweitens, den Geltungsbereich trennscharf abzugrenzen. Auch würde Plattformarbeit gegenüber anderen Organisationsformen selbständiger Arbeit dann unter Umständen unverhältnismäßig stark reguliert. Entsprechend wäre anzuregen, über Regelungen nachzudenken, die für Soloselbständige unabhängig vom Plattformarbeitsstatus gelten.

Maßnahmen, die eine größere Transparenz zwecks Sicherstellung von Arbeitnehmerrechten und Beschäftigungsqualität fördern, sind grundsätzlich zu begrüßen. Das gilt etwa für Berichte zu Aktivitäten und Umsätzen oder systematische Datenerhebung. Bei Berichts- und Nachweispflichten ist darauf zu achten, dass diese effizient handhabbar sind. Das ist gerade für Startups bedeutsam, welche für digitale Innovationen in Deutschland eine wichtige Rolle spielen.

## Literatur

Pesole, Annarosa; Urzí Brancati, María Cesira; Fernández-Macías, Enrique; Biagi, Frederico; González Vázquez, Ignacio (2018): Platform Workers in Europe - Evidence from the COLLEEM Survey. EUR - Scientific and Technical Research Reports, Publications Office of the European Union.

Schoukens, Paul; Weber, Enzo (2020): Unemployment insurance for the self-employed: a way forward post-corona. IAB-Discussion Paper, 32/2020.

Weber, Enzo (2020): Digitale Soziale Sicherung: Potenzial für die Plattformarbeit. Wirtschaftsdienst, Vol. 100, Nr. 13, S. 37-40.

20. November 2020

## **Schriftliche Stellungnahme**

Dr. Johanna Wenckebach, Frankfurt/Main

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 23. November 2020 zum

- a) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Gig-Worker bei der ortsgebundenen Plattformarbeit - BT-Drucksache 19/ 16886
- b) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Crowd-Worker bei der ortsungebundenen Plattformarbeit - BT-Drucksache 19/ 22122

**siehe Anlage**

Hugo Sinzheimer Institut · Wilhelm-Leuschner-Str. 79 · 60329 Frankfurt am Main

Telefon: +49 69 6693-2953  
Telefax: +49 69 6693-2791  
E-Mail: hsi@boeckler.de  
Unser Zeichen:  
Datum: 20.11.2020

## Dr. Johanna Wenckebach

### Stellungnahme

Zu den Anträgen der Fraktion DIE LINKE

Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Crowd-Worker bei der  
ortsungebundenen Plattformarbeit, 19/22122

und

Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Gig-Worker bei der  
ortsgebundenen Plattformarbeit, 19/16886

Hugo Sinzheimer Institut  
Wilhelm-Leuschner-Str. 79  
60329 Frankfurt am Main  
Tel.: +49 69 6693-2953  
Fax: +49 69 6693-2791  
E-Mail: hsi@boeckler.de  
Internet:  
[www.hugo-sinzheimer-institut.de](http://www.hugo-sinzheimer-institut.de)  
[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)  
[www.twitter.com/ArbeitsrechtHSI](http://www.twitter.com/ArbeitsrechtHSI)

Leitung HSI:  
Dr. Johanna Wenckebach

Geschäftsführung HBS:  
Michael Guggemos

Kontoverbindung HBS:  
Stadtsparkasse Düsseldorf  
IBAN:  
DE72 3005 0110 1005 8693 24  
BIC: DUSSDEDDXXX  
Konto für Spenden und  
Förderbeiträge:  
IBAN:  
DE89 3005 0110 1007 4634 07  
Steuer-Nr.: 5105 / 5895 / 0807

1. Zum Regulierungsbedarf von Plattformarbeit – wirtschaftliche Bedeutung und Risiken für Beschäftigte

Im Folgenden geht es um Plattformen, die Dienstleistungen anbieten.<sup>1</sup> Diese können in zwei Bereiche eingeteilt werden: jene, die ortsgebundene Tätigkeiten vergeben, wie Reinigungsarbeiten oder Betreuung (z.B. *Helping* oder *Betreut.de*) oder Transportleistungen (z.B. *Uber*) sowie Lieferdienste (z.B. *Lieferando*). In diesen Bereichen gibt es offenbar die meisten Beschäftigten.<sup>2</sup> Dann gibt es aber auch Tätigkeiten, die gänzlich im virtuellen Raum stattfinden und keine physische Anwesenheit der Plattformbeschäftigen an einem bestimmten Ort voraussetzen. So werden etwa Designaufträge vergeben, Übersetzungen, es werden sog. Microtasks wie Internetrecherchen, aber auch komplexe Tätigkeiten im Bereich der Innovationsentwicklung ausgeschrieben. Entsprechende Plattformen wie *Amazon Mechanical Turk*, *CrowdFlower* oder *Upwork* haben in den USA bereits teilweise mehrere Millionen registrierte Crowdworker.<sup>3</sup> Auf deutschen Plattformen wie *Crowd Guru*, *jovoto* oder *Clickworker* waren 2017 jeweils bereits mehrere zehn- oder hunderttausend Auftragnehmer\*innen registriert.<sup>4</sup>

Zudem wird auch hierzulande »internes Crowdwork« praktiziert, bei dem innerhalb eines Unternehmens nach dem Plattformprinzip Arbeitsaufträge an Beschäftigte »ausgeschrieben« werden. Dabei stellt sich freilich nicht die Frage nach dem Status der Beschäftigten<sup>5</sup>, um die es hier geht; arbeitsrechtliche Konzepte geraten aber durchaus auch in diesem Bereich an ihre Grenzen.<sup>6</sup>

Die empirische Forschung zur Arbeit in der Plattformökonomie steht erst am Anfang.<sup>7</sup> Die Zahl der über Plattformen Beschäftigten sowie der agierenden Plattformen nimmt auch in Deutschland stetig zu. Es gibt keine umfassenden Daten zur Zahl der Plattformbeschäftigen in Deutschland, Schätzungen gehen von 500.000 bis zu 1,6 Mio. aus, je nach Zählweise.<sup>8</sup> Dabei sind die Motive zur Übernahme, Einkommenssituation und zum Stundenumfang sehr

---

<sup>1</sup> Ausführlich dazu *Wenckebach*, BAG: Crowdwork ante portas! Soziales Recht, 5/2020, S.165 ff.; *Schneider-Dörr*, Crowd Work und Plattformökonomie – eine arbeitsrechtliche Fallstudie, 2020 (im Erscheinen).

<sup>2</sup> *Fairwork*, Fairwork Germany Ratings 2020: Arbeitsstandards in der Plattformökonomie, Berlin/Oxford 2020, S. 7.

<sup>3</sup> *Gerber/Krzywdzinski*, WZB-Mitteilungen, Nr. 155, S. 6.

<sup>4</sup> *Ebd.*

<sup>5</sup> *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1035.

<sup>6</sup> Zur Praxis und dem Bedarf nach Regeln: *Leimeister/Durward/Simmert*, Die interne Crowd – Mitarbeiter\*innen im Spannungsfeld neuer Arbeitsformen, Study Nr. 436 der Hans-Böckler-Stiftung, 2020, abrufbar unter: [https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=8898](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8898) (28.6.2020).

<sup>7</sup> *Leimeister/Durward/Zogaj*, Crowdworker in Deutschland, Study Nr. 323 der Hans-Böckler-Stiftung, 2016 abrufbar unter: [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_study\\_hbs\\_323.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_323.pdf) (28.6.2020); *Gerber/Krzywdzinski*, WZB-Mitteilungen, Nr. 155, S. 6 ff.; *Schwarz*, in: *Hensel/Schönenfeld/Kocher/Schwarz/Koch*, S. 97 ff.

<sup>8</sup> *Fairwork*, Germany Ratings 2020 (Fn. 2), S. 7. 36

unterschiedlich, dasselbe gilt für die erforderlichen Qualifikationen und den Anspruch der vergebenen Tätigkeiten.<sup>9</sup> So gibt es einen großen Bereich von Beschäftigten, die Crowdwork als Hinzuerdienst nutzen. »Zum Spaß«. Gleichzeitig werden auch qualitativ sehr anspruchsvolle Aufgaben an entsprechend Hochqualifizierte vergeben und es gibt Crowdworker, die ihren Lebensunterhalt aus den Einnahmen über die Plattform bestreiten. Klar ist, dass Crowdwork auch in Deutschland nicht etwa ein Randphänomen ist, sondern von zahlreichen etablierten Unternehmen genutzt wird, insbesondere auch in der Industrie.<sup>10</sup>

Crowd- und Gigwork können daher kaum für ein Phänomen gehalten werden, das eine Randerscheinung des deutschen Arbeitsmarktes bleibt. Die Bedarfe für die angebotenen Transport- und Essenslieferdienste sind aus der Gesellschaft bereits jetzt nicht mehr hinweg zu denken. Auch für neue Mobilitätsdienste gibt es insbesondere in den Städten einen Markt. Und es ist zu erwarten, dass weitere Formen der Plattformarbeit, etwa Lebensmittellieferdienste, dem amerikanischen und chinesischen Trend entsprechend auch hier zunehmen werden.<sup>11</sup> In Deutschland haben während der Corona-Pandemie Online-Lieferdienste von Rewe und Getnow bis zu Amazon Fresh Wachstumsraten von bis zu 500 % mehr Kundinnen und Kunden verzeichnet.<sup>12</sup> Ob dieser Trend nach der Krise anhält, bleibt zwar abzuwarten. Aber das Fortschreiten der Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft wird sich weiterentwickeln. Dabei ist auch von Bedeutung, welche Schlüsselfunktion die Plattformökonomie gerade für die großen Player wie Amazon und Google einnimmt.

Für die Auftraggeber bieten Plattformen ein großes Wissenspotenzial auch jenseits der eigenen Belegschaft, Prozesse lassen sich beschleunigen, Kosten können gespart werden.<sup>13</sup> Als Chance der Plattformarbeit aus Beschäftigtensicht wird der niedrigschwellige Zugang zu Einkommensmöglichkeiten gesehen, sowie die Flexibilität der Einsatz- und damit der Verdienstmöglichkeiten, die die Vereinbarkeit mit Sorgearbeit oder Bildung ermöglicht.<sup>14</sup> Hinsichtlich der Verhältnisse in Deutschland fällt wiederum auf, dass vor allem Migrant\*innen auf diese Art des Zugangs zu Beschäftigung angewiesen sind – sie machen einen großen Teil der Plattformbeschäftigten in Deutschland aus.<sup>15</sup> Gerade diese Beschäftigten sind aber den Risiken der Plattformarbeit in besonderem Maße ausgesetzt.

---

<sup>9</sup> Schwarz, in: Hensel/Schönefeld/Kocher/Schwarz/Koch, S. 97 ff.

<sup>10</sup> Benner, in: Hensel/Schönefeld/Kocher/Schwarz/Koch, S. 143, 144.

<sup>11</sup> Van Doorn/Chen, Odds Stacked against Workers, 2020, S. 7 ff.

<sup>12</sup> Reimann, Absatzwirtschaft v. 2.4.2020, abrufbar unter: <https://www.absatzwirtschaft.de/ploetzlich-beliebt-corona-befluegelt-lebensmittel-lieferdienste-171226/> (29.5.2020).

<sup>13</sup> Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032, 1033.

<sup>14</sup> Fairwork, Germany Ratings 2020, S. 7; zu Chancen und Risiken aus der Genderperspektive Hensel, Genderaspekte von Plattformarbeit, Expertise für den dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2020, abrufbar unter: <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/article/220.genderaspekte-von-plattformarbeit-stand-in-forschung-und-literatur.html> (29.6.2020), S. 22 ff.

<sup>15</sup> Fairwork, Germany Ratings 2020, S. 7.

Große Risiken werden identifiziert im Bereich der Vergütung, durch fehlende soziale Sicherung<sup>16</sup> und Entgrenzung, in den Bereichen der Leistungsregulierung, der Qualifizierung, dem Datenschutz sowie der Interessenvertretung, und schließlich erscheint Plattformarbeit anfällig für Diskriminierungen.<sup>17</sup> Der dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung befasst sich nicht ohne Grund mit der Frage, welche Auswirkungen Crowdworking auf die Geschlechterverhältnisse hat.<sup>18</sup> Auch hier wird allerdings die unzureichende Datenlage kritisiert, die auch die Anträge aufgreifen.

Auf die ökonomische Bedeutung von Crowd- und Gigwork, aber insbesondere auch die damit für Beschäftigte einhergehenden Risiken im Bereich des Arbeitsrechts und der sozialen Sicherung gehen die beiden Anträge ein. Das ist sehr zu begrüßen.

## 2. Arbeitnehmereigenschaft: Regulatorische Trennung von Gigwork und Crowdwork?

Zwar sind die Rahmenbedingungen von Crowd- und Gigwork tatsächlich unterschiedlich.<sup>19</sup> Arbeits- und sozialrechtlich sollten jedoch, anders als die beiden unterschiedlichen Anträge vorschlagen, nicht von vorneherein unterschiedliche Regulierungsansätze für verschiedene Formen der Plattformarbeit gewählt werden.

Zum einen sind nämlich diese Bereiche der Plattformarbeit nicht etwa feststehende, anhand fester Kriterien überprüfbarer Begriffe. Diese wären im Recht vielmehr erst zu schaffen, um daran Konsequenzen knüpfen zu können.

Aktuell ist es die Aufgabe insbesondere der Rechtsprechung, geltende arbeitsrechtliche Definitionen auf Plattformarbeit anzuwenden. Dies gilt insbesondere für den Arbeitnehmerstatus, von dem entscheidende Arbeitsrechte abhängen. Ein Fall von Crowdwork liegt dem Bundesarbeitsgericht<sup>20</sup> derzeit vor, und es bleibt abzuwarten, zu welchen Ergebnissen die Rechtsprechung mit dem vorhandenen rechtlichen Rahmen und insbesondere der Definition abhängiger Arbeit gemäß § 611 a BGB kommt. Die Vorinstanzen<sup>21</sup> haben ein Arbeitsverhältnis des klagenden Crowdworkers zur Plattform verneint. An diesen Entscheidungen gibt es jedoch Kritik.<sup>22</sup>

Mehr Gewicht in der arbeitsrechtlichen Bewertung muss nämlich der Bedeutung von algorithmischem Management gegeben werden. Das gilt nicht nur für den Bereich der Plattformökonomie. Zwischen algorithmischem Management, den dabei entstehenden Daten

<sup>16</sup> Dazu *Hlava*, Stellungnahme zur Anhörung der Enquetekommission I „Digitale Transformation der Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen“ des Landtags NRW, 17/1749, 2019.

<sup>17</sup> *Graham/Lehdonvirta/Wood/Barnard/Hjorth/Simon*, The Risks and Rewards of Online Gig Work At The Global Margins, S. 6 ff.

<sup>18</sup> *Hensel*, Genderaspekte von Plattformarbeit, aaO.

<sup>19</sup> Zu den verschiedenen Formen der Plattformarbeit *Schneider-Dörr*, Crowd Work und Plattformökonomie – eine arbeitsrechtliche Fallstudie, 2020 (im Erscheinen).

<sup>20</sup> BAG – 9 AZR 102/20, anhängig.

<sup>21</sup> LAG München, 4.12.2019 – 8 Sa 146/19 – AuR 2020, 43; Vorinstanz: ArbG München, 20.2.2019 – 19 Ca 6915/18 – juris.

<sup>22</sup> Ausführliche Kritik: *Wenckebach*, Soziales Recht 5/2020, S.165 ff.

und Marktmacht besteht also eine Wechselbeziehung. Durch die Anwendung von Spielementen – etwa durch Möglichkeiten, mit Beiträgen von anderen zu interagieren, oder durch die Vergabe von Punkten und Preisen für starkes Engagement – aber vor allem durch Rankings wird Leistungskontrolle der Crowdworker durch Plattformen betrieben.<sup>23</sup> Mit den dabei über menschliches (Arbeits-)Verhalten gesammelten Daten arbeiten die Plattformen weiter an optimalen Methoden, mithilfe von Gamification eine vordergründig autonome Crowd zu steuern.<sup>24</sup> Eine der ersten deutschsprachigen empirischen Untersuchungen zum Einsatz von algorithmischem Management zur Stabilisierung von Machtbeziehungen jenseits von betrieblicher Herrschaft bestätigt die These<sup>25</sup>, dass Plattformen maßgeblich die Arbeitsbedingungen der Crowd beeinflussen.<sup>26</sup> Macht wird nach der Analyse von *Gerber* dabei indirekt durch Technik ausgeübt. Der Einsatz von Ranking- und Reputationssystemen – wie auch im nun beim Bundesarbeitsgericht anhängigen Fall, s.u. – sind dafür entscheidend. Zwar werden Autonomie-Spielräume im Vergleich zu traditioneller Arbeit im Betrieb geschaffen, jedoch wird durch Informationsasymmetrien eine Kontrollbeziehung hergestellt. Das Arbeitsrecht muss dieses »Plattform-Paradox«<sup>27</sup> erfassen.

Vieles spricht allerdings dafür, dass bisherige rechtliche Ausdifferenzierungen nicht geeignet sind, um die Beschäftigungsverhältnisse in der Plattformökonomie ausreichend zu erfassen.<sup>28</sup> Lösungsansätze für die arbeitsrechtliche Statusfrage liegen deshalb bereits auf dem Tisch.<sup>29</sup> Auch hinsichtlich der sozialen Sicherung sind bereits Vorschläge gemacht worden, die mit Blick auf Soloselbstständige gerade unabhängig vom Status als Arbeitnehmer\*in hergestellt werden soll.<sup>30</sup>

Von Bedeutung für die Schaffung arbeitsrechtlicher Kategorien ist des Weiteren, dass die hierfür entscheidenden Rahmenbedingungen im Wesentlichen durch die Plattformen beeinflusst werden, denn diese gestalten die Arbeitsbedingungen durch Vertragsgestaltung – insbesondere auch allgemeine Geschäftsbedingungen. In diesen einseitigen Gestaltungsmöglichkeiten liegt auch die Gefahr, dass neue rechtliche Kategorien wirkungslos sind, da sie umgangen werden können und die Grenzen zwischen den verschiedenen Arten der Plattformarbeit gestaltbar sind.

---

<sup>23</sup> *Gerber/Krzywdzinski*, WZB-Mitteilungen, Nr. 155, S. 6, 8; *Schmidt*, Crowd Design, Basel 2017, S. 126; *Van Doorn/Chen*, Odds Stacked against Workers (Fn. 11).

<sup>24</sup> *Van Doorn/Chen*, Odds Stacked against Workers (Fn. 11), S. 2.

<sup>25</sup> Etwa *Bormann/Haake*, in: *Hensel/Schönefeld/Kocher/Schwarz/Koch* (Fn. Fehler! Textmarke nicht definiert.), S. 133, 136.

<sup>26</sup> *Gerber*, WSI-Mitteilungen 3/2020, 182 ff.

<sup>27</sup> *Prassl*, Humans as a Service, Oxford 2018.

<sup>28</sup> *Kocher* in *Hensel* et al., Crowdworking: Ein neuer Typus von Beschäftigungsverhältnissen?, S. 173 ff.

<sup>29</sup> Arbeitsrechtliche Lösungsansätze bei *Kocher*, in: *Hensel/Schönefeld/Kocher/Schwarz/Koch*, S. 173, 185 ff.; *Waas*, in: *Waas/Liebman/Lyubarsky/Kezuka*, S. 176; *Schneider-Dörr*, Erwerbsarbeit in der Plattformökonomie, HBS Woking Paper 116, Berlin 2019 mit Darstellung des aktuellen Diskussionsstands.

<sup>30</sup> Zusammenfassung bei *Hensel*, in: *Hensel/Schönefeld/Kocher/Schwarz/Koch*, S. 240 ff.; *Bayreuther*, Sicherung der Leistungsbedingungen von (Solo-)Selbständigen, Crowdworkern und anderen Plattformbeschäftigten, HSI-Schriftenreihe Bd. 26, Frankfurt a.M. 2018; *Weber*, DRV 2019, 247 ff.

Schließlich birgt eine weitere Zersplitterung des rechtlichen Begriffs abhängiger Beschäftigung Risiken auch für Arbeitsverhältnisse jenseits der Plattformökonomie. Es sollten daher Regulierungsansätze gewählt werden, die an bestehende rechtliche Kategorien anknüpfen.<sup>31</sup>

Auch hierfür enthalten die Anträge wichtige Ansätze:

### 3. Beweislastumkehr

Der nun dem Bundesarbeitsgericht vorliegende Präzedenzfall zeigt exemplarisch, wie schwierig es für Plattformbeschäftigte ist, die erforderlichen Beweise für ihre Arbeitnehmereigenschaft zu erbringen.<sup>32</sup> Mangels Kenntnissen der Abläufe innerhalb der Plattform, über die Vertragsbeziehungen zu den „Crowdsourcern“, also denjenigen, die Aufträge an die Plattform vergeben, oder über die Verwendung und Verarbeitung ihrer Daten entsteht ein kaum überwindbares Informationsgefälle. Auch physische Ansprechpartner fehlen Plattformbeschäftigten häufig. Wesentliche Aspekte für den Beweis des Arbeitnehmerstatus ergeben sich nicht aus der Tätigkeit der Plattformbeschäftigten, also in einer für die Person selbst zugänglichen Sphäre. Entscheidend ist auch, wie die Plattform Aufträge bearbeitet und vergibt, Ratingsysteme betreibt, Plattformbeschäftigte verwaltet und einstuft, welche Algorithmen hierfür verwendet werden. All dies ist Plattformbeschäftigten in der Regel verborgen und unzugänglich. Rechtsdurchsetzung wird so unmöglich gemacht. Denn ein arbeitsgerichtlicher Erfolg im Falle eines Konflikts um den Arbeitnehmerstatus – und damit um Arbeitsrechte – ist abhängig vom Beweis von Tatsachen, die eine Arbeitnehmereigenschaft begründen. Deswegen ist der Vorschlag einer Beweislastumkehr<sup>33</sup>, der im Antrag zu Gigwork aufgegriffen wird, für die Statusfrage so sinnvoll.

Allerdings bliebe gerade bei prekären Beschäftigungsverhältnissen und besonders vulnerablen Beschäftigtengruppen auch im Falle dieses Fortschritts das Einklagen von Beschäftigtenrechten eine hohe Hürde. Das Rechtsdurchsetzungsdefizit des Arbeitsrechts ist nur zum Teil ein Beweislastproblem. Es bestehen auch finanzielle und soziale Hürden, insbesondere im laufenden Arbeitsverhältnis, dessen Fortsetzung sich Beschäftigte wünschen.<sup>34</sup>

---

<sup>31</sup> Ausführlich dazu Kocher in Hensel et al., *Crowdworking: Ein neuer Typus von Beschäftigungsverhältnissen?*, S.173 ff.

<sup>32</sup> BAG – 9 AZR 102/20, anhängig; Zum Fall s. Wenckebach, Soziales Recht 5/2020, S.165 ff.

<sup>33</sup> Risak/Lutz, Arbeit in der Gig Economy, ÖGB 2017, abrufbar unter: <https://www.gig-economy.at/kapitel-14-gute-arbeitsbedingungen-in-der-gig-economy-was-tun/> (5.6.2020).

<sup>34</sup> Bosch/Hüttenhoff/Weinkopf/Kocher/Fechner: Kontrolle und Durchsetzung von Mindestarbeitsbedingungen, HB Working Paper Forschungsförderung 095, 2018; Kocher, Effektive Mobilisierung von Beschäftigtenrechten, HBS 2009<sup>40</sup>

#### 4. Kollektive Rechte

Vor diesem Hintergrund der Unsicherheiten und Unzulänglichkeiten von Durchsetzung individueller Arbeitsrechte auf dem Klageweg ist die Stärkung kollektiver Rechte von zentraler Bedeutung.

Hier ist zum einen betriebliche Mitbestimmung wichtig und zum anderen tarifvertragliche Regeln. Beides wiederum setzt auch digitale Zugangsrechte für Interessenvertretungen voraus.

Jeden dieser drei Aspekte greifen die Anträge zu Recht auf.

##### a) Betriebliche Mitbestimmung

Jüngst wurde erstmalig die Qualität der Arbeit auf den Plattformen in Deutschland analysiert.<sup>35</sup> Heraus kam ein sehr differenziertes Bild hinsichtlich Bezahlung, Managementprozessen, Arbeitsbedingungen, Vertragsgrundlagen und Mitbestimmungsmöglichkeiten. Durch die Bank allerdings wurde Vereinzelung der Beschäftigten als Risiko festgestellt – bedingt durch die Arbeitsbedingungen – bei gleichzeitigem Fehlen von Strukturen der Mitbestimmung. Zudem fehlt es an Transparenz der Entscheidungsprozesse und der Möglichkeiten, sie zu überprüfen oder gar gegen sie vorzugehen.<sup>36</sup> Bereits zuvor waren Plattformen vor allem dadurch in die öffentliche Wahrnehmung geraten, dass sie Betriebsratswahlen offensiv bekämpft haben.<sup>37</sup>

Für die Frage, ob das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und die dort geltenden Mitbestimmungsrechte zur Anwendung kommen, ist der betriebsverfassungsrechtliche Arbeitnehmerbegriff entscheidend.<sup>38</sup> Eine Herausforderung ist im Bereich der Plattformarbeit sowohl die notwendige Eingliederung in den Betrieb, als auch der Arbeitnehmerbegriff. Der umfasst zwar gem. § 5 Abs.1 S.2 BetrVG Heimarbeit, nicht jedoch sogenannte arbeitnehmerähnliche Personen. Um Plattformbeschäftigte, die nicht als Arbeitnehmer\*innen oder Heimarbeitende klassifiziert werden können, eine kollektive Interessenvertretung zu ermöglichen, bedarf es einer Erweiterung des persönlichen Anwendungsbereichs des BetrVG auf arbeitnehmerähnliche Personen.<sup>39</sup> Diese Forderung wurde schon bei der Novellierung des

---

<sup>35</sup> Fairwork, Germany Ratings 2020 (Fn. 2), S. 11 ff.

<sup>36</sup> Ebd.

<sup>37</sup> Siehe etwa Wyputta, taz v. 17.4.2020, abrufbar unter: <https://taz.de/Lieferando-torpediert-Betriebsratswahl/!5676689/> (29.5.2020).

<sup>38</sup> Trümner in DKW-BetrVG, § 5 Rn.62 d.

<sup>39</sup> Klebe, NZA-Beilage 3/2017, S. 77, 83; Trümner in DKW-BetrVG, § 5 Rn.125a

BetrVG im Jahr 2001 erhoben und für sie spricht neben dem Schutzbedarf wegen Art.3 Abs.1 GG auch eine gleichheitsrechtliche Argumentation.<sup>40</sup>

Mit der Geltung der gesetzlichen Regeln zur betrieblichen Mitbestimmung kann nicht nur den genannten Risiken für Plattformbeschäftigte und den Rechtsdurchsetzungsdefiziten begegnet werden. Auch die Interessen von Stammbelegschaften sind berührt, etwa wenn Plattformarbeit zur Auslagerung von Arbeit genutzt wird oder betriebliche Strukturen wesentlich verändert. Um Mindestarbeitsbedingungen zu sichern und insbesondere Lohndumping zu verhindern, sollten Betriebsräte ein Mitbestimmungsrecht bei der Fremdvergabe von Arbeit erhalten oder jedenfalls ein erzwingbares Recht, mit dem Arbeitgeber für solche Fragen eine Verfahrensordnung zu vereinbaren.<sup>41</sup>

#### b) Tarifbindung

Zentraler Hebel für die Verbesserung von Beschäftigungsbedingungen ist die verfassungsrechtlich garantierte Tarifautonomie und ihre Nutzung zum Abschluss von Tarifverträgen.

Dass die dänische Task-Plattform *Hilfr* in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft 3F im Jahr 2018 den „ersten jemals geschlossenen Tarifvertrag für die Plattform-Wirtschaft in Dänemark“<sup>42</sup> abschloss, wurde zu Recht als positives Signal gewertet.<sup>43</sup>

Im deutschen Recht ist für den Abschluss von Tarifverträgen auf der Beschäftigtenseite wiederum der Status als Arbeitnehmer\*in entscheidend. Durch § 12 a TVG gelten die Regeln des Tarifvertragsgesetzes auch für arbeitnehmerähnliche Personen. Durch die Normen werden aber bei weitem nicht alle Selbstständigen, für die ein Schutzbedarf besteht, erfasst.<sup>44</sup> Der Vorschlag, § 12 a TVG zum Schließen dieser Schutzlücken zu erweitern, ist auch deshalb sinnvoll, weil auf diese Weise Rechtssicherheit mit Blick auf die kartellrechtlichen Fragen geschaffen würde, die sich aus dem Europarecht ergeben.<sup>45</sup>

#### c) Digitale Zugangsrechte für Interessenvertretungen

Organizing, gewerkschaftliches Werben um Mitglieder als Voraussetzung kollektiver Handlungsmöglichkeiten und Betätigung im Sinne von Art. 9 Abs. 3 GG setzt

<sup>40</sup> Trümner in DKW-BetrVG, § 5 Rn.128.

<sup>41</sup> Klebe, Workers of the crowd unite? – Betriebsratsrechte bei Crowdsourcing, in: Benner (Hrsg.), Crowdwork, S. 277, 283 f.; Hlava, Stellungnahme 17/1749, aaO.

<sup>42</sup> <https://blog.hilfr.dk/en/historic-agreement-first-ever-collective-agreement-platform-economy-signed-denmark/> (abgerufen 19.11.2020).

<sup>43</sup> Prassl, Gemeinsame Stimme in der Plattformwirtschaft, Bericht an den EGB, 2018.

<sup>44</sup> Bayreuther, Sicherung der Leistungsbedingungen von (Solo-)Selbstständigen, Crowdworkern und anderen Plattformbeschäftigten, HSI-Schriftenreihe Bd. 26, S.71 ff.

<sup>45</sup> Bayreuther, HSI-Schriftenreihe Bd. 26, aaO., S.71 ff.

erfahrungsgemäß persönliche Gespräche mit Beschäftigten voraus, Überzeugung durch persönlichen Kontakt, Erlebnis von Gemeinschaft. All dies baut in der Regel auf physische Begegnung auf. Aus gewerkschaftlicher Perspektive wird auch die Heterogenität der Crowdworker und die oben benannten, sehr unterschiedlichen Interessenlagen sowie der Verdienstumfang als Herausforderung beschrieben.<sup>46</sup>

Gewerkschaften stellen sich diesen Herausforderungen bereits: Die *IG Metall* und andere europäische Gewerkschaften betreiben gemeinsam die Plattform *faircrowdwork.de*, *ver.di* berät Soloselbstständige<sup>47</sup> und die *NGG* organisiert die Essenslieferanten.<sup>48</sup>

Jedoch helfen bisherige Gewerkschaftsrechte, etwa Zutrittsrechte zum Betrieb, dann nicht aus, wenn Betriebe physisch gar nicht mehr existieren. Wenn es keinen Ort für Zusammentreffen, Austausch und Kontaktaufnahme von Beschäftigten, Betriebsräten und Gewerkschaften mehr gibt. Plattformen sind in der Regel ausschließlich auf digitalem Wege in Kontakt mit Beschäftigten, zum Teil ausschließlich über Apps. Diese Kommunikationswege müssen auch Betriebsräten und Gewerkschaften explizit zugänglich gemacht werden. Gewerkschaften sollten gegenüber den Plattformbetreibern ein verbrieftes Recht auf ein „virtuelles schwarzes Brett“ haben oder zur Kontaktaufnahme mit den Plattformbeschäftigten Zugang zu einem anonymisierten E-Mail-Verteiler erhalten,<sup>49</sup> auch zentraler Zugang zu einer App ist notwendig, soweit diese App der Kontaktweg zwischen Plattform und Beschäftigten ist.

## 5. Schlichtungsstelle

Konfliktlösungsmechanismen sind ein wichtiger Regulierungsaspekt für Plattformarbeit.<sup>50</sup> Die *IG Metall* hat hier bereits 2017 gemeinsam mit dem Deutschen Crowdsourcing Verband und acht der wichtigen Crowdworking-Plattformen angesetzt: Mit der Schaffung einer Ombudsstelle und eines Code of Conduct kann im Bereich der Plattformarbeit ein gewerkschaftlicher Erfolg verbucht werden.<sup>51</sup> Ziel der Ombudsstelle ist es, Streitigkeiten zwischen Plattformbeschäftigten, Auftraggebern und Plattformen einvernehmlich und außergerichtlich zu klären. Die Ombudsstelle soll außerdem die Einhaltung einer freiwilligen Selbstverpflichtung, den sogenannten „Code of Conduct“, überwachen, auf die sich die beteiligten Plattformen verständigt haben.

Somit ermöglicht die Ombudsstelle eine niedrigschwellige Konfliktbeilegung durch ein verbindliches Verfahren. Insbesondere aus Beschäftigertensicht wird dadurch die schwierige

---

<sup>46</sup> Bormann/Haake, in: Hensel/Schönefeld/Kocher/Schwarz/Koch, S. 133, 135 ff.

<sup>47</sup> Bormann/Haake, in: Hensel/Schönefeld/Kocher/Schwarz/Koch, S. 133, 140.

<sup>48</sup> Zur gewerkschaftlichen Betätigung insgesamt siehe BMAS, Forschungsbericht Plattformökonomie, abrufbar unter: [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb500-plattformoekonomie-und-crowdworking.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb500-plattformoekonomie-und-crowdworking.pdf?__blob=publicationFile&v=1) (9.4.2020).

<sup>49</sup> Krause, Digitalisierung der Arbeitswelt – Herausforderungen und Regelungsbedarf, Gutachten B zum 71. Deutschen Juristentag, München 2016, S. B107; Hlava, Stellungnahme 17/1749, 2019, aaO.

<sup>50</sup> Prassl, Bericht an den EGB 2018.

<sup>51</sup> Zum Vorgehen der *IG Metall Benner*, in: Hensel/Schönefeld/Kocher/Schwarz/Koch, S. 143, 147 ff.

(s.o.) Rechtsdurchsetzung verbessert und niedrigschwelliger. Dies passiert branchenbezogen und hat das Potential, Gerichte zu entlasten.

Jedoch basiert die Ombudsstelle auf einer freiwilligen Selbstverpflichtung der teilnehmenden Plattformen, die nur ein erster Schritt auf dem Weg zu verbindlichen Regeln für die Plattformökonomie sein kann. Handlungsbedarf wird gerade bei solchen Plattformbetreibern bestehen, die sich einer freiwilligen Selbstverpflichtung nicht unterwerfen wollen. Das Betreiben einer Schlichtungsstelle setzt auch personelle und finanzielle Ressourcen voraus.

Der Forderung nach einer verbindlichen Schlichtungsstelle in dem Antrag für Crowdwork ist daher beizupflichten.

## 6. Mindestentgelte

Das Mindestlohngesetz gilt nur für Arbeitnehmer\*innen. Für Selbstständige besteht bisher keine allgemeine Mindestentgeltsicherung<sup>52</sup> wie es in anderen Staaten zum Teil bereits der Fall ist. Um Solo-Selbstständigen eine existentielle Grundsicherung zu ermöglichen, sollten für diese schutzbedürftige Gruppe daher Regelungen für eine gesetzliche Mindestentgeltsicherung geschaffen werden, die sich der Höhe nach am gesetzlichen Mindestlohn (zzgl. eines Sozialversicherungszuschlags) orientieren und legislativ im Mindestlohngesetz verortet werden könnten. Ein entsprechender Gesetzentwurf wurde vom *Hugo Sinzheimer Institut* bereits vorgelegt.<sup>53</sup>

## 7. Weitere Regulierungsansätze, auch auf europäischer Ebene

Neben den oben genannten Maßnahmen sind weitere Regulierungsansätze geboten, um die Regulierung der Marktmacht von Plattformen anzugehen. Das betrifft nicht nur Beschäftigte von Plattformen, sondern auch Selbstständige und letztlich auch Verbraucher\*innen.

Zum einen geht es um Anwendung und Ausbau der Verordnung (EU) 2019/1150 (P2B-VO), die seit Juni 2020 Rechtswirkung entfaltet. Die Europäische Union hat mit dieser Verordnung neue Transparenz- und Informationspflichten für Anbieter von Online-Vermittlungsdiensten und Online-Suchmaschinen gegenüber ihren gewerblichen Nutzer\*innen geschaffen. Sie sollen den in der Regel im Verhältnis zum Betreiber der Plattform schwächeren und häufig von ihm abhängigen gewerblichen Nutzer schützen und seine Position stärken.

---

<sup>52</sup> Vgl. aber die Mindestarbeitsbedingungen für Handelsvertreter nach § 92a HGB.

<sup>53</sup> Entwurf eines Gesetzes über Mindestentgeltbedingungen für Selbstständige ohne Arbeitnehmer (Solo-Selbstständige).

HSI-Working Paper Nr.12, 2. Auflage 2018; zu den rechtstechnischen und praktischen Herausforderungen auch *Bayreuther, HSI-Schriftenreihe* Bd. 26, aaO. S.34 ff.

Zudem gilt es, die Regulierungsansätze des von der EU-Kommission für Plattformen geplanten „Digital Service Act“ zu nutzen.

Europäische Lösungen sind deswegen sinnvoll, weil die Plattformen im digitalen Raum und somit unabhängig von Landesgrenzen tätig sind.

20. November 2020

## **Schriftliche Stellungnahme**

IG Metall

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 23. November 2020 zum

- a) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Gig-Worker bei der ortsgebundenen Plattformarbeit - BT-Drucksache 19/ 16886
- b) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Crowd-Worker bei der ortsungebundenen Plattformarbeit - BT-Drucksache 19/ 22122

**siehe Anlage**

Vanessa Barth  
IG Metall Vorstand  
Funktionsbereichsleiterin Zielgruppenarbeit und Gleichstellung  
Wilhelm-Leuschner-Str.  
60329 Frankfurt

**20.11.2020**

Schriftliche Stellungnahme für die öffentliche Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages am 23.11.2020 zu

- dem Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. **Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Gig-Worker bei der ortsgebundenen Plattformarbeit** 19/16886
- dem Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. **Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Crowd-Worker bei der ortsungebundenen Plattformarbeit** 19/22122 ;

## **1. Relevanz der Plattformarbeit**

Die IG Metall geht davon aus, dass in Deutschland mehrere Millionen Menschen ein Einkommen durch Arbeit auf oder für Internetplattformen erzielen. <sup>1</sup>Aus nachvollziehbaren Gründen schwanken die Forschungsergebnisse zur Verbreitung von Plattformarbeit in Deutschland und Europa derzeit noch stark. Das liegt zum einen an der großen Vielfalt der Geschäftsmodelle und Tätigkeiten und der hohen Dynamik der Branche. Darüber hinaus ist der Bekanntheitsgrad dieser Art von Arbeit noch sehr gering. Gig-Worker, Crowd-Worker, Plattformarbeit sind – keine geläufigen Begriffe. Viele Plattformen haben eigene Bezeichnungen für ihre Arbeitskräfte. Die Rede ist dann zum Beispiel von Creators, Gurus, Kreativen, Testbirds, Mobiler Crowd, Riders, Local trusted experts, Streamern, Talenten, Testern, Textern, Youtubern – um nur einige zu nennen. Dazu kommt die negative

---

<sup>1</sup> Siehe z.B. den vom BMAS geförderten ersten Crowdworking Monitor (2018) der Civey GmbH und der Hochschule Rhein-Waal. Demzufolge beträgt der Anteil der „aktiven Crowdworker“ an der wahlberechtigten deutschen Bevölkerung bis zu 4,8 Prozent. Die Untersuchung von Pesole et al (2nd Colleem Survey 2020) ergab einen hohen Verbreitungsgrad von Plattformarbeit in den EU-Mitgliedstaaten (im Durchschnitt 12 Prozent der erwachsenen Bevölkerung, etwa 5,5 Prozent erzielten dadurch 25-50 Prozent ihres Einkommens) und hohe Werte für Deutschland (5,7 Prozent die 25 bis 50 Prozent ihres Einkommens durch Plattformarbeit erzielen).

Konnotation von Bezeichnungen wie Gig worker. Einer Studie<sup>2</sup> im Auftrag der amerikanischen Freelancers Union und der Freelancing Plattform Upwork zufolge bezeichnet sich z.B. nur eine Minderheit der 56 Millionen Freiberufler in den USA als Gig worker, sie bevorzugen die Bezeichnung Selbständige oder unabhängige Auftraggeber. Aus all dem ergeben sich große Herausforderungen für die Forschung und vermutlich eine hohe Dunkelziffer. Nach unseren Informationen hat die Covid-19-Pandemie insgesamt zu einem Wachstum bei den Plattformen geführt, sowohl bei der Auftragslage als auch bei den Neuregistrierungen von Crowdworkern. Darüber hinaus trägt der sprunghafte Anstieg von mobiler Arbeit (vor allem Homeoffice) während der Pandemie zu einer wachsenden Akzeptanz von remote arbeitenden Teams bei. Ein weiterer Wachstumstreiber ist die hohe Nachfrage nach Trainingsdatensätzen für KI-Anwendungen (Bild- und Spracherkennung).

Abgesehen von der quantitativen Verbreitung liegt die Bedeutung von Plattformarbeit aber auch darin, dass die Plattformen neue Formen der Organisation von Arbeit hervorbringen, die die Arbeitswelt verändern werden. Viele Plattformen verfügen zum Beispiel über teilautomatisierte, durch Künstliche Intelligenz gestützte Bewertungssysteme, sie sind Experten für digitale Kollaboration, Community Management und vieles mehr. Sie helfen Unternehmen dabei, sich nach außen zu öffnen und ihre Belegschaften zu flexibilisieren. Aus all diesen Gründen ist es überfällig, Plattformarbeit zu regulieren.

2. Gewerkschaften und Mitbestimmungsgremien brauchen digitale Zugangsrechte.  
Die Crowdworker einer Plattform sind für Gewerkschaften und Mitbestimmungsgremien nur durch / mit Hilfe der Kontaktarten, Medien, Kommunikationswege der Plattform sicher zu erreichen (E-Mail, Messenger, Boards, Blogs Foren etc.). Diese kommunizieren in der Regel selbst ausschließlich digital mit ihren Crowdworkern. Ohne rechtliche Grundlage sind wir allein darauf angewiesen, dass uns die Plattformen den Zugang gewähren. Die IG Metall hat da sehr unterschiedliche Erfahrungen gemacht. Es gibt Plattformen, die uns die Kommunikation mit ihrer Crowd ermöglichen und diese sogar fördern aber auch solche, die sie uns verweigern und uns schon mit Unterlassungsklagen drohen, wenn wir z.B. in (externen) Foren Kontakt aufnehmen. Essentiell ist auch ein Zugang zu Informationen über die Zusammensetzung der Plattformbeschäftigte.

---

<sup>2</sup> Edelman Intelligence: Freelancing in America: 2019

3. Die meisten Plattformen kennen nur äußerst niedrigschwellige und unverbindliche Formen der Partizipation von Crowdworkern, die wenigsten verfügen über systematische oder belastbare Ansätze, ihren Crowdworkern Mitsprache über ihre Arbeitsbedingungen einzuräumen oder auch nur deren Perspektive und Expertise einzubeziehen.<sup>3</sup>. Die Einbeziehung von arbeitnehmerähnlichen Personen in den Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes ist deshalb eine sinnvolle und wichtige Maßnahme um Mitbestimmungslücken zu schließen.
4. Tarifverträge für Soloselbständige. Wir brauchen eine rechtliche Klarstellung, dass Tarifverträge für Soloselbständige keinen Verstoß gegen das Kartellrecht darstellen. Tarifverträge zu Arbeits- und Leistungsbedingungen für Soloselbständige sind ein wichtiges Mittel, um die Arbeitsbedingungen von Soloselbständigen und auf Plattformen zu verbessern. Eine bessere Bezahlung ist mit großem Abstand das wichtigste Anliegen der Crowdworker – das haben alle unsere Umfragen auf den Plattformen ergeben. Viele können kaum Rücklagen für ihre soziale Absicherung bilden. Auch auf Seiten der Plattformen gibt es die Bereitschaft, Tarifverträge für Soloselbständige abzuschließen.
5. Mindestentgeltsicherung. Etwa ein Viertel der Solo-Selbstständigen in Deutschland erhalten Entgelte, die unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegen. Bei Plattformbeschäftigten trifft dies unserer Erfahrung nach noch öfter zu. Als Haltelinie nach unten sind deshalb - gesetzliche Mindestentgeltbedingungen für Soloselbständige erforderlich, diese könnten z.B. an die Entwicklung des allgemeinen Mindestlohns gekoppelt werden.
6. Eine Beweislastumkehr für Statusfeststellungsverfahren ist sinnvoll und notwendig. Crowdworker haben i.d.R. keinen ausreichenden Einblick in die Arbeitsorganisation, Abläufe, Bewertungssysteme etc. der Plattformen jenseits ihrer Nutzerschnittstelle. Diese stellen für eine arbeitsrechtliche Bewertung aber wichtige Aspekte dar. Umgekehrt ist davon auszugehen, dass die Plattformen über umfangreiche Kenntnisse über die Crowdworker, ihre Arbeit, Performance,

---

<sup>3</sup> Vgl. Gegenhuber, Ellmer, Scheba: PARTIZIPATION VON CROWDWORKERINNEN AUF CROWDSOURCING- PLATTFORMEN (2018).

Aktivitäten auf der Plattform etc. verfügen. Auch darüber haben Crowdworker i.d.R. viel zu wenig Informationen.

7. Für die arbeits- und sozialrechtliche Regulierung ist die Differenzierung zwischen ortsgebundener und ortsungebundener Arbeit unserer Erfahrung nach nicht sinnvoll. Die Grenzen sind da oft in jeder Hinsicht fließend. Auf vielen Plattformen, auch für ortsungebundene Arbeit, wird man, in unterschiedlicher Zusammensetzung, sowohl Soloselbständige, als auch arbeitnehmerähnliche Personen und Arbeitnehmer\*innen finden. Zum anderen reichen die ortsgebundene Tätigkeiten vom Mystery-Shopping, Fotografieren von Straßenschildern, Mobilitäts- und Lieferdiensten bis hin zu handwerklichen Tätigkeiten etc. Viele Plattformen bieten außerdem sowohl ortsgebundene als auch ortsungebundene Aufgaben an.
8. Verbindliche Schlichtungsstellen für Streitigkeiten sind sinnvoll und notwendig. Die IG Metall hat sehr gute Erfahrungen mit der Ombudsstelle für den Crowdsourcing Code of Conduct (CCoC) gemacht. Eine solche Schlichtungsstelle trägt zu kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen und auch zur arbeitsorganisatorischen und technischen Weiterentwicklung der Plattformen bei. Die Mehrzahl der Konflikte, mit deren Beilegung die Ombudsstelle für den CCoC beauftragt wurde, konnten einvernehmlich gelöst werden.