

## **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**

The logo for HSI (Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht) features the letters 'HSI' in a large, bold, black sans-serif font. Above the letters is a thick orange horizontal bar, and below them is a thick red horizontal bar.

Hugo Sinzheimer Institut  
für Arbeits- und Sozialrecht

Das HSI ist ein Institut  
der Hans-Böckler-Stiftung

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](mailto: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  
ortsungebundenen 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](mailto: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](https://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 Plattformbeschäftigten 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*, *jobboto* oder *Clickworker* waren 2017 jeweils bereits mehrere zehntausend 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 Plattformbeschäftigten 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/Schönefeld/Kocher/Schwarz/Koch*, S. 97 ff.

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

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 Hinzuverdienst 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 Spielelementen – 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 Working 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 aM. 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<sup>3</sup> 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.

#### 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 Heimarbeiter, nicht jedoch sogenannte arbeitnehmerähnliche Personen. Um Plattformbeschäftigten, 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 Stammbesellschaften 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-)Selbständigen, 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 Crowdsourcing-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 Beschäftigtensicht 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.