



Dokumentation

Ausgewählte Arbeiten zu Vorschlägen arbeitsrechtlicher Neuregelungen für die Plattformökonomie

**Ausgewählte Arbeiten zu Vorschlägen arbeitsrechtlicher
Neuregelungen für die Plattformökonomie**

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 092/20
Abschluss der Arbeit: 1. Dezember 2020
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

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

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Statusrechtliche Fragestellungen	5
3.	Mitbestimmung	16
4.	Genossenschaftliche Organisation	19

1. Einleitung

In der Arbeitswelt gewinnt die Organisation der Arbeit über digitale Plattformen zunehmend an Bedeutung. Aufgabe dieser Plattformen ist die Vermittlung zwischen Nutzergruppen. Neben sozialen Kommunikationsplattformen und digitalen Marktplätzen können dies vor allem auch Vermittlungs- oder sogenannte Crowdfunding-Plattformen sein.¹ Die Begriffszuordnung ist im Einzelnen jedoch nicht immer einheitlich.²

Als Crowdfunding wird allgemein die über digitale Plattformen vermittelte Erwerbsarbeit bezeichnet, die sich vor allem dadurch auszeichnet, dass Aufträge oftmals in kleinere Aufgaben zerlegt und an eine Menge unbekannter Akteure (die Crowd) vergeben werden. Crowdfunding kann sehr unterschiedliche Tätigkeiten umfassen. Diese reichen von Kleinstaufgaben (sogenannten Microtasks), die eine geringe Qualifikation erfordern und nur kleine Beträge erwirtschaften, bis hin zu komplexen Programmierarbeiten, die Expertenwissen bedingen und hoch vergütet werden. Von Gigworking wird allgemein dann gesprochen, wenn lokal zu erbringenden Dienstleistungen über Online-Plattformen vermittelt werden (wie beispielsweise Reinigungsarbeiten, Kurierfahrten, handwerkliche Tätigkeiten).^{3, 4}

Zum Umfang der Arbeit auf digitalen Plattformen und die Zahl der dort Erwerbstätigen gibt es aufgrund von definitorischen Schwierigkeiten und Problemen bei der Erfassung kaum verlässliche Angaben. Sie dürfte allerdings deutschen und internationalen Studien zufolge insgesamt derzeit noch einen sehr kleinen Anteil der Erwerbsbevölkerung umfassen.⁵ Dies gilt insbesondere für

-
- 1 Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Weißbuch Arbeiten 4.0, März 2017, S.55 ff., abrufbar im Internetauftritt des BMAS unter: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=9 (letzter Abruf am 11. November 2020).
 - 2 So wird der Begriff Crowdfunding im Schrifttum unterschiedlich weit gefasst. Vielfach wird nicht deutlich, ob darunter ausschließlich die plattformvermittelte digitale und/oder auch physische Dienstleistungserbringung verstanden wird, vgl. Greef, Schroeder, Plattformökonomie und Crowdfunding: Eine Analyse der Strategien und Positionen zentraler Akteure, BMAS, Forschungsbericht, November 2017, abrufbar im Internetauftritt des BMAS unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb500-plattformoekonomie-und-crowdfunding.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (letzter Abruf am 20. November 2020).
 - 3 Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. - Drucksache 19/5701 - Fragen zum Crowdfunding und der Gig-Economy, Bundestagsdrucksache 19/6186 vom 28. November 2018, S. 2.
 - 4 Im Folgenden wird die Thematik der unternehmensinternen Vergabe von Aufgaben mittels Plattform nicht einbezogen.
 - 5 Eine Reihe von Studien dazu, die im Wesentlichen auf repräsentativen Befragungen beruhen, werden in einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) vorgestellt: Schneider-Dörr, Andreja, Erwerbsarbeit in der Plattformökonomie - eine kritische Einordnung von Umfang, Schutzbedürftigkeit und arbeitsrechtlichen Herausforderungen, HBS, Working Paper Forschungsförderung Nr. 116, Februar 2019, S. 14 ff., 25 f., abrufbar im Internetauftritt der HBS: https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_116_2019.pdf (letzter Abruf am 11. November 2020); Bundestagsdrucksache 19/8527 vom 18. März 2019, S. 11; Bundestagsdrucksache 19/6186 vom 28. November 2018, S. 2, 3.

den Anteil derjenigen, die regelmäßiges Einkommen daraus erzielen. Der Großteil der Crowdworker in Deutschland übt entsprechende Tätigkeiten derzeit lediglich als Nebenverdienst aus.⁶ Vom Statistischen Bundesamt werden im Rahmen der Arbeitsmarktstatistik aktuell keine entsprechenden Daten erhoben.⁷

Spezielle Vorschriften, die den arbeitsrechtlichen Status von in der Plattformökonomie Tätigen regeln, gibt es in Deutschland nicht. Die Vielzahl der unterschiedlichen Plattformangebote lässt auch verallgemeinernde Aussagen über den Status der in diesem Rahmen tätigen Personen nicht zu. Hier kommt es auf die konkreten Rechtsverhältnisse bei den einzelnen Plattformanbietern an, die durchaus sehr unterschiedlich gestaltet sein können. So können Mitarbeiter je nach rechtlicher Ausgestaltung als Arbeitnehmer oder als Selbständige tätig werden.⁸

Im Folgenden wird lediglich eine Auswahl aktueller Dokumente zur Thematik im Hinblick auf Vorschläge zu gesetzlichen arbeitsrechtlichen Neuregelungen auf nationaler Ebene vorgestellt.⁹ Dabei soll es im Schwerpunkt um Vorschläge in Bezug auf den arbeitsrechtlichen Status der in der Plattformökonomie Tätigen, in Bezug auf Mitbestimmungsfragen und in Bezug auf eine genossenschaftliche Organisation der Plattformen gehen. Aufgrund der Vielfältigkeit der Thematik kann es hier nur um einen kurzen Überblick gehen, der keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben kann. Auf bestehende sozialrechtliche Vorschläge soll an dieser Stelle nicht eingegangen werden.

2. Statusrechtliche Fragestellungen

Zur arbeitsrechtlichen Qualifikation von Plattformarbeit gibt es bislang nur wenig Rechtsprechung. Das Landesarbeitsgericht (LAG) München hatte in seinem Urteil vom 4. Dezember 2019¹⁰

6 Bundestagsdrucksache 19/6186 vom 28. November 2018, S. 4.

7 Bundestagsdrucksache 19/6186 vom 28. November 2018, S. 9.

8 Zur bestehenden Rechtslage kann auf den Sachstand der Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages „Arbeits- und sozialrechtlicher Rahmen der Plattformökonomie“ (WD 6 - 3000-091/20) vom 17. November 2020 verwiesen werden.

9 Im Schwerpunkt wurden hier Publikationen ab dem Jahr 2017 aufgenommen. Einige ältere Arbeiten sind gleichwohl aufgeführt, da auf diese in den aktuelleren Publikationen vielfach Bezug genommen wird.

10 Landesarbeitsgericht (LAG) München, Urteil vom 4. Dezember 2019 - 8 Sa 146/19, abrufbar im Internetauftritt des Gerichts unter: https://www.lag.bayern.de/imperia/md/content/stmas/lag/muenchen/8sa146_19.pdf (letzter Abruf am 21. November 2020).

das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses abgelehnt.¹¹ Eine Rahmenvereinbarung, die nur die Bedingungen der erst abzuschließenden Arbeitsverträge wiedergebe, selbst aber noch keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung begründe, sei kein Arbeitsvertrag. Auch aus der tatsächlichen Durchführung der Basis-Vereinbarung ergebe sich kein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Ob durch jeden Einzelauftrag ein Arbeitsverhältnis begründet wurde, hatte das Gericht mangels Einhaltung der in § 17 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes geregelten Klagefrist nicht zu entscheiden. Gegen das Urteil wurde Revision eingelegt, die dem Bundesarbeitsgericht zur Entscheidung vorliegt. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts wird in einigen Publikationen aufgegriffen, so etwa von

Schubert, Crowdworker - Arbeitnehmer, arbeitnehmerähnliche Person oder Selbständiger - Zugleich eine Besprechung zum Urteil des LAG München vom 4.12.2019 - Sa 146/19, RdA 2020, S. 248.

Vor dem Hintergrund der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts München stellt die Autorin die bestehende Rechtslage dar und stellt – ohne nähere Konkretisierung fest –, dass die (Selbst-)Bindung des Beschäftigten an hauptsächlich eine Plattform eine wirtschaftliche Abhängigkeit begründe und zur Arbeitnehmerähnlichkeit führen könne.

Anlage 1

Bayreuther, Arbeitnehmereigenschaft und die Leistung fremdbestimmter Arbeit am Beispiel des Crowdworkers, RdA 2020, S. 241 ff.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Entscheidung des Landesarbeitsgerichts München setzt sich der Aufsatz mit der bestehenden Rechtslage auseinander. Der Autor kommt im Ergebnis zu dem Schluss, dass es keiner besonderen Regelungen für Crowdworker bedürfe, dass es vielmehr die klassischen Formen und Tätigkeitsfelder im Graubereich zwischen Arbeitnehmereigenschaft und Selbständigkeit seien, die die Aufmerksamkeit von Gesetzgebung und Gesellschaft verdienen.

Anlage 2

Zu den, dem Ausschuss für Arbeit und Soziales zur Beratung vorliegenden Anträgen der Fraktion DIE LINKE „Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Gig-Worker bei der ortsgebundenen Plattformarbeit“ (Bundestags-Drucksache 19/16886) und „Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Crowd-Worker bei der ortsungebundenen Plattformarbeit“ (Bundestags-Drucksache 19/22122) fand am

11 Kurz gefasst lag der Entscheidung folgender Sachverhalt zu Grunde: Die beklagte Plattform bietet an, Kontrollen der Warenpräsentation von Markenherstellern im Einzelhandel oder in Tankstellen zu übernehmen und Informationen einzuholen. Dabei berechnete eine zwischen den Parteien geschlossene Basis-Vereinbarung den Kläger als sogenannten Crowdworker, über eine App die auf einer Internetplattform angebotenen Aufträge anzunehmen, was der Kläger auch vielfach tat. Hierfür erzielte er bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von ca. 20 Stunden einen durchschnittlichen Monatsbetrag von 1.749,34 €. Ein bestimmtes Auftragsvolumen war nicht vereinbart. Der Kläger war nicht verpflichtet, Aufträge zu übernehmen. Mit Annahme eines jeden Auftrags sollte kein Vertragsverhältnis zu den Kunden der Beklagten, sondern (jeweils) nur mit der Beklagten zustande kommen. Der Kläger war nicht verpflichtet, höchstpersönlich tätig zu werden, sondern durfte eigene Mitarbeiter einsetzen und Unteraufträge erteilen. Vorgaben zu Ort und Zeit der Tätigkeiten erfolgten im Rahmen der Beschreibung der Einzelaufträge. Mit E-Mail vom 10. April 2018 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass sie dessen Account deaktiviere und ihm keine weiteren Aufträge anbiete.

23. November 2020 eine Anhörung statt. Die im Vorfeld eingereichten schriftlichen Stellungnahmen, ebenso wie die Anhörung selbst sowie eine kurze Zusammenfassung sind abrufbar im Internetauftritt des Deutschen Bundestages unter: <https://www.bundestag.de/ausschuesse/a11/Anhörungen?url=L2F1c3NjaHVlc3NlL2ExMS9BbmhvZXJ1bmdlbi83OTMxNzYtNz-kzMTc2&mod=mod683370> (letzter Abruf am 26. November 2020).

Im Übrigen kann auf folgende ausgewählte Publikationen hingewiesen werden:

2020

Wenckebach, Crowdwork ante portas! Von persönlicher Abhängigkeit in der digitalen Arbeitswelt, SR 2020, S. 165 ff.

Vor dem Hintergrund der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts München und der ausstehenden Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts setzt sich die Autorin mit den Besonderheiten von Arbeit in der Plattformökonomie auseinander und kommt zu dem Ergebnis, dass die Plattformökonomie Regulierung brauche, um für arbeits- und sozialrechtlichen Schutz zu sorgen. Für sinnvoll sieht sie an, bei der Frage der persönlichen Abhängigkeit stärker auf die organisatorische Einbindung der Crowdworker in die von der Plattform vorgegebenen und gesteuerten Prozesse abzustellen. Für die Statusfrage sei eine Beweislastumkehr sinnvoll. Ferner müssten den Gewerkschaften digitale Zugangsrechte zugestanden werden. Als weiterer zu regelnder Bereich wird das Datenschutzrecht gesehen. Bei Zugang zu entsprechenden Daten würde es Crowdworkern ermöglicht, Entscheidungen der Plattform zu überprüfen und rechtlich gegen sie vorzugehen.

Anlage 3

2019

Walzer, Der arbeitsrechtliche Schutz der Crowdworker - Eine Untersuchung am Beispiel ausgewählter Plattformen, 1. Auflage 2019.

In ihrer Dissertation setzt sich die Verfasserin ausführlich mit der bestehenden rechtlichen Situation von Crowdworkern auseinander. Sie befasst sich insbesondere mit dem arbeitsrechtlichen Status von Crowdworkern und den im Schrifttum vertretenen Überlegungen. Sie kommt zu dem Schluss, dass die etwaigen Schutzdefizite der Crowdworker nicht mit einer pauschalen Einbeziehung in das Arbeitsrecht gelöst werden können, sondern sich an der konkreten Schutzbedürftigkeit orientieren sollten. Sie regt ein sogenanntes „digitales Update“ des Heimarbeitsgesetzes (HAG) an. Der Begriff der wirtschaftlichen Abhängigkeit sollte de lege lata so erweitert werden, dass - unabhängig davon, mit wem die jeweiligen Einzelverträge geschlossen würden - auch diejenigen als arbeitnehmerähnliche Personen angesehen würden, die ihre Einkünfte maßgeblich auf nur einer Plattform erbringen (wobei dem Lock-in-Effekt besonderes Gewicht zukommen sollte).

De lege ferenda werden Regelungen zum Bestandschutz der Plattformmitgliedschaft und zum Schutz der digitalen Reputation vorgeschlagen.¹²

Lücking, Arbeiten in der Plattformökonomie - Über digitale Tagelöhner, algorithmisches Management und die Folgen für die Arbeitswelt, Hans-Böckler-Stiftung - Forschungsförderung Report Nummer 5, Oktober 2019, abrufbar im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung unter: https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8525 (letzter Abruf am 19. November 2020).

Der Autor gibt einen ausführlichen Überblick über die verschiedenen Formen von Arbeit in der Plattformökonomie und führt nur kurz als denkbare Lösungsansätze folgende Thesen aus: eine klarere Definition des Arbeitnehmerbegriffs, um Scheinselbständigkeit zu verhindern, einen Rückgriff auf Regelungen zu Heimarbeit und Telearbeit, eine bessere Definition der „arbeitnehmerähnlichen Person“ nach § 12a des Tarifvertragsgesetzes (TVG) und die Definition von Basisstandards für alle Arbeitenden (oder zumindest für jede Form der Erwerbsarbeit) unabhängig von der Beschäftigungsform.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Zukunftsdialog - Ergebnisbericht - Handlungsempfehlungen, September 2019, abrufbar im Internetauftritt des BMAS unter: <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/ergebnisbericht-anpacken.pdf?blob=publicationFile&v=2> (letzter Abruf am 19. November 2020).

Der Bericht fasst die Ergebnisse des Zukunftsdialogs „Neue Arbeit – Neue Sicherheit“ zusammen. Im zweiten Teil mit dem Titel „Anpacken“ werden die Vorschläge des BMAS vorgestellt und abgewogen. Unter dem Kapitel „Neue Erwerbsformen: Sozialer Schutz und individuelle Selbstbestimmung“ wird im Hinblick auf das Arbeitsrecht vorgeschlagen, im Bereich der Plattformökonomie im prozessualen Bereich eine Beweislastverlagerung zu regeln, das heißt, sofern der Erwerbsstatus gerichtlich geklärt werden muss und der Leistungserbringer Indizien für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vortragen kann, wechselt die Beweislast auf die Plattform. Solche Indizien könnten beispielsweise Vorgaben durch die Plattform im Hinblick auf Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit sein. Das BMAS schlägt perspektivisch ferner ein digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften vor und prüft außerdem im Kontext der staatlichen Auftragsvergabe, welche Lösungsansätze auch für Selbstständige denkbar seien.

Scholle, Plattformökonomie – Sachverhalte und Regelungsbedarfe, SR 2019, S. 28 ff., Juli 2019.

Die Arbeit enthält unter anderem Ausführungen zu der Frage der arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Einordnung der auf oder durch Plattformen vermittelt tätigen Personen. Im zweiten Abschnitt der Arbeit werden Regelungsansätze zur Gestaltung einer besseren arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Absicherung von Crowdworkern erläutert.

12 Würde die Mitnahme der digitalen Reputation in Form eines einheitlichen Qualifikations- und Bewertungssystems und eines entsprechenden Anspruchs auf einen Nachweis besonders geschützt, dürfte, so die Verfasserin, die Notwendigkeit der Einbeziehung von Crowdwork in den Schutzbereich der arbeitnehmerähnlichen Personen regelmäßig wieder entfallen.

Anlage 4

Bayreuther, Arbeitswelt 4.0 - Muss der Arbeitnehmerbegriff angepasst werden? 1. Auflage, Redaktionsschluss: 2. Mai 2019, Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, abrufbar in dessen Internetauftritt unter: <https://www.smwa.sachsen.de/262.htm> (letzter Abruf am 20. November 2020).

In seinem für das Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr erstellten Gutachten setzt sich der Autor ausführlich mit der bestehenden Rechtslage und bestehenden Reformvorschlägen auseinander. Diese seien derzeit noch recht unverbindlich und beließen es häufig bei eher allgemeineren Formeln beziehungsweise abstrakt gehaltenen Umschreibungen (S. 28, 30). Im Hinblick auf arbeitsrechtliche Fragestellungen kommt der Verfasser insbesondere zu dem Ergebnis, dass es eher fraglich erscheine, ob es alleine im Hinblick auf die sich derzeit etablierende Plattformökonomie einer Novellierung des Arbeitnehmerbegriffs bedürfe. Insbesondere bei Vorschlägen, die sich alleine an die Plattformökonomie richteten, sei es bisher noch nicht gelungen, abstrakte Regelungen zur Bestimmung, wer Vertragspartner wird, herauszuarbeiten. Insofern sollte abgewartet werden, bis das Zivilrecht darüber Klarheit schaffe. Würde man sich gleichwohl für eine Anpassung des Arbeitnehmerbegriffs aussprechen, würde insbesondere der sogenannte teleologische Arbeitnehmerbegriff Augenmerk verdienen (S. 32). Darüber hinaus wäre im Bereich des Zivil-, Werk- und Dienstvertragsrechts zu diskutieren, wie diejenigen Selbständigen, die keine Arbeitnehmer sind, die aber wirtschaftlich existenziell von ihren Auftraggebern abhängig sind oder Arbeiten zu inakzeptablen Leistungsbedingungen erbringen müssten, adäquaten Sozialschutz erfahren können (etwa: zwingender Vergütungsanspruch, AGB-Kontrolle, Grundkündigungsfristen beziehungsweise sonstiger Schutz vor überraschender Vertragsbeendigung). Dies könnte, so der Verfasser, Anlass zu einer Erweiterung des Rechts der arbeitnehmerähnlichen Personen geben, die etwa in den Schutz des Mindestlohnregimes einbezogen oder für die (in Anlehnung an §§ 19 Heimarbeitsgesetz (HAG) beziehungsweise 11 Arbeitnehmerentsendegesetz (A-EntG)) branchenbezogene Mindestvergütungsregelungen erlassen werden könnten. Ferner sollte Selbständigen ermöglicht werden, sich kollektiv zu organisieren und Kollektivabreden zu schließen, die am Markt zumindest Leitfunktion haben.

Schneider-Dörr, Erwerbsarbeit in der Plattformökonomie - Eine kritische Einordnung von Umfang, Schutzbedürftigkeit und arbeitsrechtlichen Herausforderungen, Working Paper Forschungsförderung, Nummer 116, Februar 2019, Arbeit im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, abrufbar im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_116_2019.pdf (letzter Abruf am 17. November 2020).

Die Arbeit befasst sich mit bestehenden Studien zum Umfang von Plattformarbeit (S. 14 ff.), beleuchtet Fragen der Schutzbedürftigkeit von in der Plattformökonomie Tätigen (S. 27 ff.) und stellt die rechtliche Debatte zum Arbeitnehmerbegriff dar (S. 44 ff.). Die Verfasserin geht im Weiteren auf die juristische Diskussion ein, ob Crowd Worker oder On-Demand Worker als Arbeitnehmer zu qualifizieren sind (S. 68 ff.). Sie kommt zu dem Ergebnis, dass zum einen hier durchaus auch auf richterliche Rechtsfortbildung vertraut werden könne. Zum anderen sieht sie insbesondere für die „echten kleinen Selbständigen“ Ansätze über ein „abgestuftes Arbeitsrecht“ und die Erweiterung der Vorschriften über die arbeitnehmerähnliche Person als sinnvoll an. Ferner bringt sie die Überlegung über eine Darlegungspflicht der Plattformen ein, wer wieviel dort gearbeitet hat, so dass sich daraus zur Feststellung des rechtlichen Status die persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit feststellen ließe (S. 73 ff.).

Kocher, Crowdfunding: Ein neuer Typus von Beschäftigungsverhältnissen? – Eine Rekonstruktion der Grenzen des Arbeitsrechts zwischen Markt und Organisation, in: Selbständige Unselbständigkeit, Crowdfunding zwischen Autonomie und Kontrolle, Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder), 1. Auflage 2019, abrufbar im Internetauftritt der Universität unter: https://opus4.kobv.de/opus4-euv/frontdoor/deliver/index/docId/432/file/Kocher_Eva.pdf (letzter Abruf am 18. November 2020).

Die Autorin geht zunächst auf die bestehende Rechtslage im Hinblick auf den arbeitsrechtlichen Status von Crowdworkern ein, stellt verschiedene diskutierte Modelle für eine Ausdifferenzierung des Beschäftigtenschutzes dar und setzt sich mit den verschiedenen Vorschlägen in Bezug auf das Crowdfunding auseinander. Sie kommt zu dem Schluss, dass das Arbeits- und Sozialrecht erheblich angepasst werden müsste, um die tatsächlichen Regelungen im Crowdfunding beantworten zu können. Daher gebe es in den Bereichen des Arbeits-, Sozialrechts, der Mitbestimmung und dem kollektiven Handeln, die auf räumlich-betriebliche Zusammenhänge zugeschnitten sind, gute Argumente für eine auf das Crowdfunding zugeschnittene Regelung (S. 24). Dabei bedürfe es der Anknüpfung an tatsächliche Organisationsverhältnisse, die für das Crowdfunding konkret zu beschreiben und in einem System arbeitsrechtlicher Anknüpfung und Rechtsfolgen zu verorten sind. Eine sektorale Regelung würde es auch ermöglichen, für diejenigen Rechtsprobleme des Crowdfunding, die nicht an Fremdbestimmung oder organisatorischer Einbindung ansetzen, Lösungen zu finden (S. 25).

2018

Pacha, Crowdwork - Arbeitsrechtlicher Schutz einer neuen Beschäftigungsform, ZAAR Schriftenreihe, Band 46, 2018.

In ihrer Dissertation befasst sich die Autorin im Schwerpunkt mit dem arbeitsrechtlichen Status der Crowdworker. In diesem Zusammenhang werden auch die unterschiedlichen Lösungsansätze für eine soziale Gestaltung der Plattformarbeit diskutiert. Aufbauend auf den Ergebnissen kommt sie zu dem Schluss, dass nach derzeitigem Stand keine gesetzgeberischen Aktivitäten zwingend erforderlich seien. Gleichwohl sieht sie bereits jetzt die Notwendigkeit, das geltende Heimarbeitsrechts „digitalisierungsfit“ zu gestalten, um das Heimarbeitsrecht jedenfalls auf diejenigen Crowdworker anwenden zu können, die nach geltendem Recht bereits dem Heimarbeitsschutz unterfielen. Je nach Bedarf, bestünde dann in einem zweiten Schritt die Möglichkeit, entweder durch punktuelle Anpassung einzelner Regelungen oder einer generellen Öffnung des Heimarbeitsrechts, dem besonderen Schutzbedürfnis der Crowdworker künftig Rechnung zu tragen. Die Modernisierung könne in Abhängigkeit von der weiteren Entwicklung und Verbreitung von Crowdwork schrittweise nach einem „Eskalationsmodell“ (siehe dazu S. 348 ff.) erfolgen.

Schubert, Neue Beschäftigungsformen in der digitalen Wirtschaft - Rückzug des Arbeitsrechts?, RdA 2018, S. 200 ff.

Die Autorin kommt zu dem Ergebnis, dass durch die Digitalisierung der Wirtschaft neue Beschäftigungsformen entstehen, die nicht alle dem Schutz des Arbeitsrechts unterfallen oder seiner bedürfen, vielmehr sei ein abgestufter Schutz erforderlich. Eine Erweiterung des Arbeitsrechts auf Crowdworker verbiete sich, vielmehr seien diese teils als Arbeitnehmer, teils als arbeitnehmerähnliche Personen, teils als Selbständige einzuordnen. Es bedürfe aber insgesamt einer Verbesserung der Rechtsstellung der arbeitnehmerähnlichen Crowdworker. So sollte der Schutz

durch kollektive Regelungen und durch Mindestentgelte ergänzt werden. Neben einer Erweiterung des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) komme eine Ausdehnung der Regelung zu den Heimarbeitsausschüssen auf andere Formen der arbeitnehmerähnlichen Personen in Betracht. Insgesamt sei eine Beseitigung der historisch bedingten Verwerfungen im Recht der arbeitnehmerähnlichen Personen erforderlich.

Anlage 5

Bayreuther, Sicherung einer fairen Vergütung und eines angemessenen sozialen Schutzes von (Solo-)Selbständigen, Crowdworkern und anderen Plattformbeschäftigten, BMAS, Forschungsbericht 508, Mai 2018, abrufbar im Internetauftritt des BMAS unter: <https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/Forschungsberichte-Arbeitsrecht/fb508-sicherung-einer-fairen-verguetung-und-eines-angemessenen-sozialen-schutzes-von-solo-selbstaendigen.html> (letzter Abruf am 20. November 2020).

Im Fokus der Arbeit liegt die Sicherung einer angemessenen Vergütung von selbständigen Leistungserbringern. Das Heimarbeitsgesetz eigne sich - auch nach einer Modernisierung - nicht. Es müsste dann zu einem „Selbständigenrecht“ werden, mit dem die Heimarbeitskomponente verloren ginge. Mit einer Erweiterung des Begriffs der arbeitnehmerähnlichen Person gelange man auf der kollektiven Seite zum Ziel, nicht aber für den vertragsrechtlichen Teil. Im Hinblick auf eine gesetzlich festgelegte Mindestvergütung wäre ein unabdingbarer Anspruch von Selbständigen auf eine angemessene Vergütung nach dem Vorbild im Urhebergesetz denkbar. Für die „Plattformarbeit“ müsste geklärt werden, wer durch die Schutzvorschriften in Anspruch genommen werden solle. Ferner sollte § 12a Tarifvertragsgesetz zu Gunsten von Selbständigen geöffnet werden, die ihre Leistungen (überwiegend) in eigener Person erbringen, typischerweise in die Netzwerkorganisation ihrer Auftraggeber eingebunden sind und keinen nennenswerten Einfluss auf die Gestaltung ihrer Leistungsbedingungen haben. Im Übrigen werden Überlegungen zum Vertragsbeendigungsschutz und zur AGB-Kontrolle dargelegt.

Preis, § 611a BGB - Potenziale des Arbeitnehmerbegriffes, NZA 2018, S. 817 ff.

Der Autor sieht keinen Bedarf einer Erweiterung des Arbeitnehmerbegriffs. Nicht die gesamte Palette digitalen Arbeitens müsse vom Arbeitsrecht geschützt werden. Ob digitale Arbeitsformen aber nicht dem allgemeinerem Aspekt der sozialen Schutzbedürftigkeit zugeordnet werden müssen, sei eine Frage, die der dringenden Klärung bedürfe. Für einen sozialen Mindestschutz auch neuer Beschäftigungsformen bilde das Heimarbeitsrecht insoweit eine Blaupause für einen sinnvollen Schutz der Beschäftigten in einer digitalen, modernen Arbeitswelt.

Anlage 6

Deinert, Die heutige Bedeutung des Heimarbeitsgesetzes, RdA 2018, S. 359 ff.

Der Autor stellt die bestehende Rechtslage dar und macht deutlich, dass im Crowdwork ein erhebliches Anwendungspotenzial für das Heimarbeitsgesetz liegen könnte. So könne bereits nach aktueller Rechtslage Crowdwork vom Heimarbeitsgesetz erfasst sein – je nach konkreter Ausgestaltung. Vielfach dürfte eine Einbeziehung aber insbesondere an der vorausgesetzten wirtschaftlichen Abhängigkeit fehlen, wenn Crowdworker für wechselnde Auftraggeber tätig werden und mithin das Einkommen nicht im Wesentlichen von einem Unternehmen abhängt. Er sieht Bedarf

für eine Erweiterung des gesetzlichen Anwendungsbereichs unter Einbeziehung ertragsschwacher „Heimunternehmer“ und macht dazu einen Formulierungsvorschlag zur Änderung des Heimarbeitsgesetzes (S. 17). Dabei schlägt er die Einführung einer Heimarbeiterbescheinigung vor (jeweils für ein Jahr im Nachgang, wenn der Ertrag der Tätigkeit nach Abzug von Aufwendungen unterhalb des Niveaus des gesetzlichen Mindestlohnes liegt). Wer diese innehat, würde dann als Arbeitnehmer gelten, unabhängig von der Anzahl regelmäßiger Auftraggeber.

Anlage 7

Schwemmler/Wedde, Machtverschiebung in der digitalen Arbeitswelt - Die Beschäftigten brauchen neue Rechte!, Friedrich Ebert Stiftung (FES), WISO DIREKT 11/2018, S. 1 ff., abrufbar im Internetauftritt der FES unter: <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/14566.pdf>, (letzter Abruf am 25. November 2020).

Die Autoren schlagen unter anderem auf kollektivrechtlicher Ebene eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte vor, indem zum Beispiel die gesamte „digitale Produktionskette“ in den Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes fällt. So müsse sich etwa die Zuständigkeit von Betriebsräten auch auf die im Rahmen von Crowdfunding tätigen Mitarbeitern erstrecken. Weiter wird konstatiert, dass die Rechte von Plattformmitarbeitern gestärkt werden müssten. Kern sollte dabei die prinzipielle Annahme bilden, dass Plattformbeschäftigte über Arbeitnehmerereignis verfügen. Dies sollte im Wege einer widerleglichen Vermutung erfolgen (S. 4).

Boerner/Kehl/Nierling, Chancen und Risiken mobiler und digitaler Kommunikation in der Arbeitswelt, Endbericht zum TA-Projekt, TAB-Arbeitsbericht Nr. 174, April 2017, Büro für Technikfolgen-Abschätzung beim Deutschen Bundestag (TAB), Bundestagsdrucksache 19/8527.

Das TAB wurde vom Deutschen Bundestag - auf Initiative des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung - beauftragt, die wesentlichen Implikationen der Digitalisierung der Arbeitswelt anhand des aktuellen Standes der Debatte und eines faktenbasierten Überblicks mit Fokus auf zentrale technische Entwicklungen sowie arbeitsrechtliche Herausforderungen zu beleuchten. Dabei wird insbesondere auch auf Crowdfunding als neue digitale Arbeitsform eingegangen (S. 39 ff.), auf die Rechtssituation und auf darauf bezogene arbeitsrechtliche Herausforderungen (S. 121 ff.). Dazu wird insbesondere ausgeführt, dass für Crowdfunder, die im Regelfall weder Arbeitnehmer noch arbeitnehmerähnliche Personen seien, ein gewisser Schutz lediglich über zivilrechtliche Vorschriften sichergestellt werde, die bei internationalen Geschäftsbeziehungen aber oft ins Leere liefen. Eine Regelungsalternative wird in einer generellen Qualifikation von Crowdfundern als Arbeitnehmer gesehen (wobei dazu festgestellt wird, dass es dafür eine verbesserten Kenntnis über Crowdfunding geben müsse, um die tatsächlichen Schutzdefizite einschätzen zu können). Da diese jedoch kaum durchsetzbar sei, müssten andere Wege gesucht werden, um Crowdfunder abzusichern (Öffnung der Sozialversicherung, Vereinbarung eines Mindestlohns). Im Hinblick auf Fragen zur betrieblichen Mitbestimmung kommen die Verfasser zu dem Ergebnis, dass idealerweise alle Mitarbeiter eines Unternehmens einbezogen werden sollten (S. 135) und der Betriebsbegriff vor dem Hintergrund überprüft werden sollte (S. 135).

Däubler, Regulierung mobiler und digitaler Arbeit - Anforderungen an das Arbeitsrecht, Gutachten erstellt im Auftrag des Deutschen Bundestages, 24. Februar 2015.

In seinem Gutachten setzt sich Däubler insbesondere mit der bestehenden arbeitsrechtlichen Situation des Crowdfunding auseinander und stellt unter anderem dar, wie eine entsprechende Neuregelung des Begriffs des Arbeitnehmers ausgestaltet werden könnte (S. 91 ff.). Er erläutert aber auch die etwaigen Schwierigkeiten einer solchen Bestimmung. In diesem Zusammenhang stellt er aber auch die Weiterentwicklung zu einem „sozialen Zivilrecht“ als Regelungsmöglichkeit in den Raum. Allerdings biete diese Lösung keine Ansätze bei der kollektiven Interessenvertretung. Im Ergebnis sei es aber empfohlen, „die Realität des Crowdfunding weiter im Blick zu behalten und die soziale Situation der in diesem Rahmen Arbeitenden möglichst umfassend aufzuklären. So ist etwa nicht bekannt, wie viele Crowdworker diese Tätigkeit als Haupterwerbsquelle nutzen und wie viele sie nur als Nebenerwerb oder „Hobby“ begreifen. Für die Beurteilung des realen Regelungsbedürfnisses ist dies von entscheidender Bedeutung“.

Anlage 8

2017

Klebe, Arbeitsrecht 4.0: Faire Bedingungen für Plattformarbeit, WISO direkt 22/2017, S. 1 ff., Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), abrufbar im Internetauftritt der FES unter: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/13587.pdf> (letzter Abruf am 19. November 2020).

Ausgehend von der Feststellung, dass die Beschäftigungsverhältnisse in der Plattformökonomie höchst unterschiedlich sind, kommt der Autor zu dem Schluss, dass eine Erweiterung des Arbeitnehmerbegriffs angezeigt sei. Dabei sollte auf nationaler wie auf EU-Ebene das Arbeitsverhältnis auch vom „funktionalen“ Arbeitgeber her beziehungsweise auch unter Berücksichtigung der unternehmerischen Gestaltungsmöglichkeiten definiert werden. Dies hätte zur Folge, dass Crowd- und Gigworker leichter als Arbeitnehmer eingestuft werden könnten und sie die damit verbundenen Schutzrechte genießen würden. Ferner sollte das Heimarbeitsgesetz auf alle arbeitnehmerähnlichen Personen angewendet werden und gleichzeitig modernisiert werden. Im Übrigen sollte ein Mindestentgelt für Soloselbständige und ihre Einbeziehung in die Sozialversicherung geregelt werden.

Benner, Crowdfunding gestalten - IG Metall 4.0.

Die Autorin kommt zu dem Ergebnis, dass die Umwälzungen im Arbeits- und Sozialrecht derart umfassend seien, dass grundlegende Reformen notwendig seien. Vorgeschlagen wird insbesondere eine Neudefinition des Arbeitnehmerbegriffs in der Weise, dass als Arbeitnehmer gelte, wer sich nicht wirklich eigenständig am Markt bewege, Preise setze und Aufträge akquiriere (S. 148). Ansonsten böte sich eine Weiterentwicklung der „arbeitnehmerähnlichen“ Beschäftigten an, wobei der im Tarifvertragsgesetz genannte Schwellenwert herabgesetzt werden sollte. Einen weiteren Ansatz böte das Heimarbeitsgesetz. Ferner sollte ein Mindesthonorar analog des gesetzlichen Mindestlohnes geschaffen werden. Auch bräuchten Plattform-Beschäftigte ein Recht, tarifvertragliche Regelungen zu treffen, was bisher aus kartellrechtlichen Gründen nicht möglich sei. Ferner sollte die Möglichkeit geschaffen werden, dass Gewerkschaften direkt in Kontakt zu den Crowdworkern treten können.

Anlage 9

Risak, Arbeitsrecht gestalten – Passt das Arbeitsrecht noch für eine digitalisierte Arbeitswelt?

Der Autor führt aus, dass eine grundsätzliche Neudefinition des Arbeitnehmerbegriffs eine sehr weitgehende Lösungsmöglichkeit wäre, der jene schutzbedürftigen Selbständigen einschließen müsste, die zwar formale Freiheiten besäßen, aber von ihren wenigen Vertragspartnern wirtschaftlich so massiv abhängig seien, dass ein Aushandeln der Arbeitsbedingungen und vor allem des Entgelts auf Augenhöhe nicht gewährleistet sei (S. 159). Die Komplexität des Vertragsgeflechts im Zusammenhang mit plattformbasierten Arbeiten lege die Schaffung eines eigenen Gesetzes nahe, das auf die besonderen Ausprägungen dieser Arbeitsform Rücksicht nehme, wobei Herzstück die (widerlegliche) Vermutung eines Arbeitsverhältnisses der Plattformarbeiterinnen und –arbeiter zur Plattform sein sollte (S. 160). Weitere Inhalte eines solchen Gesetzes könnten insbesondere Informationspflichten, das Verbot bestimmter Vertragsklauseln, eine Gleichbehandlungspflicht im Sinne der Verpflichtung zur Gewährung mindestens jener Arbeitsbedingungen, die gelten würden, wenn die Plattformarbeitenden von den Auftraggebern unmittelbar für die zu erbringenden Leistungen eingestellt worden wären.

Anlage 10

Greef/Schroeder, Plattformökonomie und Crowdfunding: Eine Analyse der Strategien und Positionen zentraler Akteure, BMAS, Forschungsbericht 500, November 2017, abrufbar im Internetauftritt des BMAS unter: <https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/Forschungsberichte-Arbeitsmarkt/fb500-plattformoekonomie-und-crowdfunding.html> (letzter Abruf am 20. November 2020).

In dem Forschungsbericht werden die Positionen maßgeblicher Akteure auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene zum Phänomen der Plattformökonomie erhoben, systematisiert und analysiert. Dabei liegt der Fokus auf dem Bereich Crowdfunding beziehungsweise Cloud- und Gigworking als plattformvermittelte Arbeit. Die Autoren stellen sowohl die grundlegenden Einschätzungen über die aktuelle Bedeutung und zukünftige Entwicklung des Phänomens, als auch die konkreten Bewertungen der Akteure dar. Der Schwerpunkt der Arbeit liegt dabei auf den von den Akteuren formulierten Regulierungsperspektiven.

Leist/Hießl/Schlachter, Plattformökonomie - Eine Literaturlauswertung, BMAS, Forschungsbericht 499, November 2017, abrufbar im Internetauftritt des BMAS unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb499-plattformoekonomie-eine-literaturlauswertung.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (letzter Abruf am 20. November 2020).

Diese Arbeit bietet einen umfassenden Gesamtüberblick über die bis Juni 2017 erschienene Literatur nebst gegebenenfalls ergangener Rechtsprechung. Dabei wird der Schwerpunkt der Betrachtung auf arbeitsrechtliche Fragestellungen gelegt, wobei auch sozialversicherungsrechtliche Probleme Beachtung finden. Die Autoren kommen zusammenfassend zu dem Ergebnis, dass im Zentrum der arbeitsrechtlichen Diskussion die grundlegende Frage nach der rechtlichen Einordnung der Beschäftigungsform der Plattformarbeiter stehe. Diese stelle die entscheidenden Weichen nicht nur für eine mögliche Anwendbarkeit der individualarbeitsrechtlichen Schutznormen, sondern auch für kollektive Handlungsmöglichkeiten wie durch Gewerkschaften oder Betriebsräte. Weitgehende Einigkeit bestehe darin, dass zumindest externe Crowdforker im Regelfall als Selbständige einzuordnen seien und in diesem Fall einen weitergehenden arbeitsrechtlichen Schutz benötigen als de lege lata gegeben. Um diesen zu erreichen, werden nationalrechtliche Ansätze

auf verschiedenen Ebenen diskutiert. Die Vorschläge reichen von Erweiterungen und Neuinterpretationen der Begriffe des Arbeitnehmers und der arbeitnehmerähnlichen Person über eine Öffnung der Heimarbeit für Plattformbeschäftigte bis hin zu einem Grundstock an unabhängig von der Vertragsform geltenden Schutzvorschriften oder einem speziellen „Plattformbeschäftigtenrecht“. Weiterhin finden sich Vorschläge zu einer Umkehr der Beweislast hinsichtlich der Beschäftigungsform. In kollektiver Hinsicht werden insbesondere die Schaffung eines geeigneten Rechtsrahmens für eine kollektive Interessenvertretung Solo-Selbstständiger und Öffnung der Betriebsverfassung für arbeitnehmerähnliche Personen angemahnt.

BMAS, Weißbuch Arbeiten 4.0, Stand: März 2017, abrufbar im Internetauftritt des BMAS unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf;jsessionid=480373406A8F34DC4F3A8A186C1921BE.delivery2-master?_blob=publicationFile&v=1 (letzter Abruf am 24. November 2020).

Das Weißbuch ist das Ergebnis eines Dialogprozesses, den das BMAS mit der Vorlage eines Grünbuchs begonnen hat. Zu dem in diesem Rahmen erfolgten Austausch verschiedener Verbände, Institutionen, Unternehmen und Bürgerinnen und Bürgern zur generellen Frage, wie können das Leitbild der „Guten Arbeit“ auch im digitalen und gesellschaftlichen Wandel erhalten oder sogar gestärkt werden kann und zu konkreten aufgeworfenen Fragen, werden im Weißbuch erste Antworten auf diese formuliert. Im Hinblick auf Plattformarbeit wird insbesondere ausgeführt, dass die Verbesserung der Datenlage erfolgen solle, insbesondere in Bezug auf Crowdfunding und weiterer Arten von Plattfortmätigkeiten im Haupt- und Nebenerwerb. Sollten diese Arbeitsformen an Bedeutung gewinnen, sollte der Gesetzgeber die Schutzbedürftigkeit spezifischer Typen von Erwerbstätigen feststellen und sie nach jeweiliger Sachlage in den Schutz des Arbeits- und Sozialrechts einbeziehen. Naheliegend wäre etwa eine Regulierung von Crowdfork, die sich an den bewährten, schon lange bestehenden Regelungen für Heimarbeiterinnen und -arbeitnehmer orientiert (S. 176).¹³ Darüber hinaus müsse beobachtet werden, ob der Begriff der „arbeitnehmerähnlichen Personen“ seinem Schutzzweck noch gerecht wird, ob er neu justiert werden müsse oder ob neue Instrumente erforderlich seien, um Erwerbstätigen im Übergangsbereich von abhängiger und selbstständiger Arbeit eine bessere kollektive Aushandlung ihrer Arbeitsbedingungen und Einkommen zu ermöglichen.¹⁴

2016

Hanau, Schöne digitale Arbeitswelt?, NJW 2016, S. 2613 ff.

Der Autor stellt verschiedene Ansätze zu Neuregelungen dar. So führt er aus, dass etwa an ein Arbeitsrecht zu denken wäre, dass differenzierend nach dem Grad der Schutzbedürftigkeit der Betroffenen jeweils einzelne Schutzinstrumente heranziehe, ähnlich wie es bereits bei den arbeitnehmerähnlichen der Fall sei - aber unter Nutzung eines erweiterten oder gar des gesamten Schutzspektrums. Das Arbeitsrecht würde gewissermaßen „modularisiert“, von der Anwendbarkeit einzelner Elemente bis hin zum Vollbild bei persönlich Abhängigen. Es würde dann ein

13 BMAS, Weißbuch Arbeiten 4.0, Stand: März 2017, Kapitel 4.7 Selbstständigkeit: Freiheit fördern und absichern, S. 175 ff.

14 BMAS, Weißbuch Arbeiten 4.0, Stand: März 2017, Kapitel 4.7 Selbstständigkeit: Freiheit fördern und absichern, S. 174.

Mehr-oder-Weniger-Prinzip gelten. Dafür müsste man im Ausgangspunkt den Arbeitnehmerbegriff erweitern oder ihn - und damit zugleich den Begriff des Arbeitnehmerähnlichen - gar zu Gunsten eines allgemeinen Beschäftigtenbegriffs aufgeben (S. 5). Dies sei allerdings nur als Anregung gedacht, für den Fall, dass das gegenwärtige Arbeitsrecht tatsächlich seine Prägekraft verlieren würde, wovon derzeit aber keine Rede sein könne.

Anlage 11

Krause, Digitalisierung der Arbeitswelt - Herausforderungen und Regelungsbedarf, Gutachten B zum 71. Deutschen Juristentag, 2016.

Der Autor führt aus, dass bei keiner anderen Beschäftigungsform die Diskussion so im Fluss sei wie bei den verschiedenen Formen der Plattformökonomie und es daher schwerfalle insoweit konkrete Regelungsvorschläge zu entwickeln, zumal belastbare Erkenntnisse über den tatsächlichen Umfang von Crowdwork in Deutschland jedenfalls Ende 2014 noch nicht vorgelegen haben. Kurzfristig sei eine Modernisierung des Heimarbeitsgesetzes anzuraten, die auch neuartige Formen digitaler häuslicher Arbeit (Crowdwork) einbeziehe. Weiterhin sollte die kollektive Selbsthilfe von Plattformbeschäftigten gesetzlich flankiert werden (etwa Zubilligung eines virtuellen schwarzen Brettes für die Gewerkschaften, anonymisierter E-Mail-Verteiler, der eine Kontaktaufnahme mit den Plattformbeschäftigten erlaube). Angeregt wird ferner eine sozialversicherungsrechtliche Gesamtlösung für einkommensschwache Solo-Selbständige im Hinblick auf die Altersversorgung, alternativ ein berufsständisches Versorgungswerk für Plattformbeschäftigte.

2015

Däubler/Klebe, Crowdwork: Die neue Form der Arbeit – Arbeitgeber auf der Flucht?, NZA 2015, S. 1032 ff.

Die Autoren kommen unter anderem zu dem Schluss, dass der Gesetzgeber gefordert bleibe, sofern sich Crowdworker, die ähnlich schutzbedürftig wie ArbeitnehmerInnen sind, nicht schon de lege lata unter den Arbeitnehmerbegriff fallen oder wenigstens unter den der arbeitnehmerähnlichen Person fassen lassen. Für diesen Fall sollten entweder die Begriffe generell oder für bestimmte Rechtsgebiete gezielt erweitert oder Arbeitnehmerschutzrechte auf Crowdworker erstreckt werden. Ferner sollten für (Solo-)Selbständige die Sozialversicherungssysteme geöffnet werden.

Anlage 12

3. Mitbestimmung

Die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt stellt alle Beteiligten des Arbeitslebens vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber über Betriebsräte und Gewerkschaften bis hin zum Gesetzgeber vor neue Herausforderungen. Die folgende Literatur gibt im Vordergrund einen Überblick zum Thema Mitbestimmung in der Plattformökonomie und beschreibt dabei auch die Diskussion über eine mögliche Neudefinition des Arbeits- und Betriebsbegriffs.

2020

Däubler, Digitalisierung und Arbeitsrecht, 7. Auflage 2020,

Der Autor geht in seiner Untersuchung auf den Seiten 481-483 der Frage nach, inwieweit für Crowdworker je nach rechtlichem Status der Abschluss von Tarifverträgen und die Wahl von Interessenvertretungen ermöglicht wird (S. 481 ff.).

2019

Barth/Fuß in Crowdfunding aus gewerkschaftlicher Perspektive in: Boes/Langes, Die Cloud und der digitale Umbruch in Wirtschaft und Arbeit, 1. Auflage 2019,

Beschrieben werden aus Sicht der IG Metall zum einen die Aktivitäten der IG Metall zur Einbeziehung von Crowdworkern in die Gewerkschaft und zum anderen werden Anregungen zum gesetzlichen Reformbedarf auf nationaler und internationaler Ebene gegeben (S. 248 ff.).

Anlage 13

Jetzke/Peters aus dem Büro für Technikfolgenabschätzung beim Deutschen Bundestag, Themenkurzprofil Nr. 33 aus November 2019, Labour Tech: Kommunikation und Organisation von Arbeitnehmerinteressen im Digitalzeitalter, abrufbar unter: <https://www.tab-beim-bundestag.de/de/pdf/publikationen/themenprofile/Themenkurzprofil-033.pdf>, (letzter Abruf am 17. November 2020).

Die Autoren beschreiben unter anderem die Debatte um die Entstehung neuer digitaler Formen der Interessenvertretung und mögliche Unterstützungsangebote der Gewerkschaften für Plattformarbeitende sowie den gesetzlichen Regelungsbedarf.

Hoose/Haipeter, Digitalisierung der Arbeit und Interessenvertretungen - Herausforderungen und Forschungsperspektiven, abrufbar unter: <https://www.degruyter.com/view/journals/arbeits/28/4/article-p423.xml>, (letzter Abruf am 17. November 2020).

In ihrer Ausarbeitung gehen die Autoren auf die Auswirkungen digitaler Technologien für die betriebliche Interessenvertretung in der Plattformökonomie ein und untersuchen neue Formen der Interessenvertretungen. I

Hoose/Haipeter, Interessenvertretung bei Crowd- und Gigwork, abrufbar unter: <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2019/report2019-05.pdf>, (letzter Abruf am 18. November 2020).

In dieser Arbeit werden drei Initiativen zur Regulierung von Crowd- und Gigwork durch Interessenvertretungen beschrieben.

2018

Gegenhuber/Ellmer/Scheba, Studie der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) Partizipation von CrowdworkerInnen auf Crowdsourcing-Plattformen - Bestandsaufnahme und Ausblick - Juni 2018, abrufbar unter https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_391.pdf (letzter Abruf am 19. November 2020).

In der Studie wird die Möglichkeit der Mitbestimmung von Crowdworkern auf Plattformen anhand von sechs Crowdsourcing-Plattformen mit Unternehmenssitz in Deutschland untersucht und ein Ausblick über mögliche Partizipationsinstrumente gegeben.

Vandaele „Arbeitskämpfe in der Plattformökonomie - neuer Schwung oder drohender Abschwung für gewerkschaftliche Organisierung?“ in: Umkämpfte Technologien: Arbeit im digitalen Wandel, Seite 203-217.

Der Autor erörtert in dem Werk, wie Mitbestimmung und kollektive Repräsentation in der Plattformökonomie zustande kommen könnte (S. 203 ff.).

Anlage 14

Pacha „Crowdwork: arbeitsrechtlicher Schutz einer neuen Beschäftigungsform, ZAAR Schriftenreihe, Band 46, 2018.

In der Dissertation werden die Handlungsmöglichkeiten für Crowdworker und Gewerkschaften außerhalb von realen Betriebsstätten zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen und die damit verbundenen Anforderungen an den Gesetzgeber (S. 365 ff.) beschrieben.

Bayreuther, Forschungsbericht Sicherung einer fairen Vergütung und eines angemessenen sozialen Schutzes von (Solo-) Selbständigen, Crowdworkern und anderen Plattformbeschäftigten, abrufbar unter: <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb508-sicherung-einer-fairen-verguetung-und-eines-angemessenen-sozialen-schutzes-von-solo-selbstaendigen.pdf;jsessionid=D1409FDAD5260630BC0C3D0521FE7F89.delivery2-master,%20>, (letzter Abruf am 18. November 2020), S. 47 ff.

Bayreuther, Sicherung der Leistungsbedingungen von (Solo-) Selbständigen, Crowdworkern und anderen Plattformbeschäftigten, 2018.

Der Autor geht in beiden Werken unter anderem der Frage nach, inwieweit das Tarifvertragsgesetz (TVG) für Crowdworker Anwendung findet und Abschlüsse von Kollektivverträgen zur Festlegung von Beschäftigungsbedingungen möglich sind.

2017

Greef/Schroeder, Forschungsbericht Plattformökonomie und Crowdworking: Eine Analyse der Strategien und Positionen zentraler Akteure, abrufbar unter: <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb500-plattformoekonomie-und-crowdworking.pdf;jsessionid=2AFC99E3C75D868D1368D8138643508D.delivery1-master>, (letzter Abruf am 18. November 2020).

Hier werden die Positionen der maßgeblichen Akteure zusammengestellt und analysiert. Dabei werden die grundlegenden Einschätzungen und Entwicklungen sowie mögliche Regulierungsperspektiven beleuchtet. Ab Seite 31 werden die Vorschläge zur Gestaltung und Regulierung der Arbeitsbedingungen von Crowdworking der Gewerkschaften und arbeitnehmernahen Akteuren dargestellt.

2016

Krause, Digitalisierung der Arbeitswelt – Herausforderungen und Regelungsbedarf.

In erster Linie behandelt der Autor in seinem Gutachten betriebsverfassungsrechtliche Fragen im Hinblick auf die Organisation der betrieblichen Arbeitnehmerbeteiligung sowie den in die Betriebsverfassung einbezogenen Personenkreis (S. B 88 ff.).

4. Genossenschaftliche Organisation

Denga, Genossenschaften in der digitalen Plattformökonomie, 2020, abrufbar unter: https://viewer.content-select.com/pdf/viewer?id=4921&id_type=doi&identifiers=10.1628%2Fzge-2020-0002&signature=1164eb98448811687d9050556afaf495284fdbe5&frontend=1&language=deu&session=Zc2hFIHwXlOxZDcHIYS1vJJC2Q5f1Q6SDgvek6ccttYWPe0LNGTiCUXSpBAjvuzO, (letzter Abruf am 18. November 2020).

In der Arbeit werden alternative Regulierungskonzepte für digitale Handelsplattformen unter Berücksichtigung der bestehenden Strukturen und Funktionen entwickelt und die Funktionalität von Genossenschaften als Regulierungsinstrument beschrieben. Schließlich werden weitere Vorschläge und Handlungsoptionen unterbreitet.
