

SYSTEMRELEVANT 35

Ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts und ein Vorschlag zur Regulierung von Plattformarbeit bringen Bewegung in die arbeitsrechtliche Bewertung von Crowdwork. HSI-Direktorin Johanna Wenckebach ordnet die neuen Entwicklungen ein.

Marco Herack:

Heut ist Mittwoch, der 2. Dezember 2020. Willkommen zur 35. Ausgabe von Systemrelevant. Johanna Wenckebach, ich grüße dich.

Johanna Wenckebach:

Hallo Marco. Ich grüß dich auch.

Marco Herack:

Johanna, du bist Direktorin des HSI, des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung. Das Institut macht, was im Namen steht, spricht, sich mit Fragen des Arbeits- und Sozialrechts auseinanderzusetzen. Also du bist weiterhin mit meiner Beschreibung einverstanden?

Johanna Wenckebach:

Da habe ich keinen Widerspruch, lieber Marco. Wir sind immer noch bei der Sache. Und heute sprechen wir über ein Thema, an dem wir in meinem Institut und in der Hans-Böckler-Stiftung wirklich sehr intensiv arbeiten. Und ich bin sehr gespannt auf unser Gespräch.

Marco Herack:

Bevor wir da reingehen, wie immer der Hinweis, dass, wenn ihr uns erreichen möchtet, um Ideen, Fragen oder Unmut kundzutun, dann könnt ihr uns beispielsweise auf Twitter antickern @boeckler_de oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach dahin schicken. Und Johanna findet ihr auf Twitter als @jo_wenckebach, also Johanna Wenckebach und Letzteres mit CK. Mein Name ist Marco Herack und wir wollen uns heute mit Plattformökonomie beschäftigen. Das ist so ein ganz altes Thema, über das man im Internet schon ganz, ganz lange spricht. Und wir werden uns dabei heute vor allen Dingen mit dem Aspekt der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerrechte befassen. Johanna, Plattformökonomie meint vor allem internetbasierte Geschäftsmodelle, würde ich sagen. Die Leute laden sich eine App runter – im Regelfall, es geht auch ohne App – und die eigentliche Aufgabe der App ist, Dienstleistungsanbieter und Dienstleistungsannehmer, also Anbieter und Annehmer zusammenzubringen. Simple Beispiel: Ich will mein Geld mit Autofahren verdienen. Ich lade mir also eine App von Lift runter, melde mich als Fahrer an und – schwups – bekomme ich die ersten Kunden angeboten. Die App übernimmt den Rest. Sie teilt Kunden zu, sorgt für Zahlungsanbietung und sogar für Preisfindung. Also die ganze Abwicklung dahinter läuft über den Anbieter. Das ist doch eigentlich super, oder?

Johanna Wenckebach:

Ja. Sicherlich hat das viele Vorteile, wenn es um veränderte Mobilität geht, wenn es um Sharing Economy geht, die vielleicht kostengünstigeren Urlaub möglich macht, vielleicht aber auch Wohnraum für Ferienwohnungen missbraucht. Auch da kann man ja politisch drüber streiten. Aber wir wollen ja vor allen Dingen über die

Dienstleistungsplattformen reden, also Plattformen, die tatsächlich Arbeit vermitteln. Und da gibt es durchaus einige Stellschrauben, an denen arbeits- und sozialrechtlich aus unserer Sicht ganz dringend gedreht werden muss, weil es hier um die Gestaltung der Arbeit der Zukunft geht. Du hast gesagt, das gibt es schon ganz lange. Tatsächlich ist es aber so, dass das als Vermittlungsform von Arbeit wirklich erst seit einigen Jahren in den Fokus von Wissenschaft gerückt ist – jetzt erfreulicherweise auch in den Fokus der Politik gerückt ist. Das BMAS, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, hat fokussiert in der Denkfabrik „Digitale Arbeitsgesellschaft“ Anfang dieser Woche Eckpunkte für faire Arbeit in der Plattformökonomie herausgebracht. Über die wollen wir heute mal sprechen und uns mal anschauen, was der Hintergrund davon ist, was das Ziel ist. Und wir sind tatsächlich auch ziemlich aufgeregt gewesen gestern, weil das Bundesarbeitsgericht in einem wirklich sehr bemerkenswerten Präzedenzfall eines Crowdworkers, der ein Arbeitsverhältnis zur Plattform erstreiten wollte, entschieden hat, dass es eben tatsächlich sich um ein Arbeitsverhältnis handelt in diesem Fall. Und das Bundesarbeitsgericht hat hier wegweisende Gedanken sich dazu gemacht, wie digitale Kontrolle sich auf Macht und Abhängigkeit in einem Arbeitsverhältnis auswirkt. Und da würde ich gerne auch drauf zu sprechen kommen.

Marco Herack:

Nehmen wir mal gleich dieses Beispiel. Also ich habe ja gerade mit Lift angefangen. Was ich so beschrieben habe, verkauft uns Lift als reine Vermittlungsdienstleistung, Also ich bin der Arbeitswillige. Die Leute, die in das Taxi dann steigen oder in das Lift, die sind dann diejenigen, die die Dienstleistung in Anspruch nehmen möchten. Und Lift selber ist ja nur der Dienstleister, der das alles möglich macht, aber auch ansonsten mit mir gar nichts zu tun hat. Also die Menschen, die dann da in so einem Lift sitzen, sind Soloselbständige. In Kalifornien gab es jetzt nebst der Präsidentschaftswahl für die USA dann auch gleich noch so eine Abstimmung mit dabei. Wir hatten das hier kurz im Podcast. Da hat das liberale Bürgertum in Kalifornien dann doch gesagt, ach ja, wir möchten schon, dass die Leute da Soloselbständige bleiben und nicht bei Lift angestellt werden. Also das ist so weltweit so ein Verhandlungsthema. Aber es ist ja eigentlich gar nicht so leicht. Denn wenn man mal so drüber nachdenkt, gerade so in Sachen Preisfindung und dann geht es ja auch schon wieder dahin, dass Lift sagt, wo ich hinfahren soll, also sie teilen mir Kunden zu, ich suche die mir nicht selber aus, dann werden die Routen nach einer gewissen Effizienz bestimmt. Also die greifen da schon ganz stark in den Arbeitsablauf ein. Ich finde, da ist es dann gar nicht mehr so klar, wenn man dann so von außen draufguckt, zu sagen, sind das nicht eigentlich doch Angestellte, diese Leute, die da arbeiten? So, wie wir das halt auch beim normalen Taxiunternehmen kennen?

Johanna Wenckebach:

Ja, das ist genau die Frage, um die sich arbeitsrechtlich alles dreht. Sie ist auch nicht einfach nur eine theoretische Frage, so nach dem Motto: Ist doch egal, wie man jetzt den Vertrag nennt. Sie ist deswegen eine total relevante Frage, weil zentrale Arbeitnehmer*innenrechte; Urlaub, Kündigungsschutz, Lohnfortzahlung bei Krankheit, betriebliche Mitbestimmung, ja, das Recht durch eine betriebliche Interessenvertretung vertreten zu werden, aber natürlich auch die Frage, ob man sozialversichert ist oder nicht, all das hängt an dieser Frage, ist das ein

Arbeitsverhältnis, sind das Arbeitnehmer*innen oder reden wir hier von Selbständigen. Das heißt, das ist eine ganz entscheidende Frage. Und wie du gesagt hast, die wird weltweit diskutiert. Die Geschäftsmodelle dieser Plattformen sind eindeutig darauf ausgerichtet, die sogenannten Crowdworker, also diejenigen, die ihre Dienste über die Plattform anbieten, als Selbständige zu behandeln. Ich saß neulich ... ein anderes Beispiel für so eine Plattform ist ja zum Beispiel Helpling, die Reinigungsdienstleistungen vermitteln. Und da sagte neulich auf einem Podium mit mir, das jetzt auf YouTube auch abrufbar ist, bei der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, er sagte, wir sind im Grunde genommen wie ein Schwarzes Brett im Supermarkt, wo jemand anpinnen kann, dass er was anbietet.

Marco Herack:

Das Brett verlangt aber weniger Geld dafür.

Johanna Wenckebach:

Das Brett verlangt weniger Geld dafür und das Brett hat auch sehr viel weniger Kontrolle darüber, wo diejenigen, die da ihre Dienste anbieten, dann hingehen, wie die Crowdsourcer, also diejenigen, die die Dienste dann über die Plattform in Anspruch genommen haben, die Arbeit bewerten zum Beispiel. Das ist gerade bei diesen Reinigungsdienstleistungen ein riesiges Problem, dass die so abhängig von diesen Ratings sind, um die nächsten Aufträge wieder zu bekommen. Dass die teilweise auch gezwungen sind, Diskriminierungen hinzunehmen, also unmöglichen Umgang mit Auftraggebern, weil sie sich auf keinen Fall wehren wollen. Das gilt für Uber und Lift genauso für die Fahrdienstleistung. Weil sie Angst haben, wenn ich dem sage, sprich so nicht mit mir, fass mich nicht an, behandle mich nicht so, dass dann da eine ganz schlechte Bewertung drinsteht. Dann rutscht man runter und kommt an die nächsten Aufträge nicht dran. All das ist natürlich wesentlich mehr als ein Schwarzes Brett, aber es ist das Modell der Plattformen. Du hast diesen Fall genannt aus Kalifornien, die Abstimmung. Da hat insbesondere Uber ja wirklich Millionen Dollar investiert, um eben diese Abstimmung zu gewinnen. Haben da eine Riesenkampagne gemacht und haben übrigens auch die App, über die sie ihre Fahrdienste vergibt, genutzt, um sozusagen Werbung für eine Abstimmung in ihrem Sinne zu machen. All das auch demokratisch höchst bedenklich. Und umso erfreulicher ist es, dass das BMAS das Thema jetzt angehen will und dass eben auch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts so ausgefallen ist. Ich will, bevor wir darauf zu sprechen kommen, noch mal ganz kurz was sagen zu der Bedeutung, denn du hast eben gesagt, es ist ein Phänomen, das gibt es schon länger. Letzte Woche war Anhörung dazu im Ausschuss für Arbeit des Bundestages und da haben viele Expertinnen und Experten gesagt, na ja, so viele Beschäftigte sind das jetzt auch nicht, die hier tätig sind und wir wissen eigentlich auch noch gar nicht, unter welchen Bedingungen die arbeiten. Kann man sagen, ja, das stimmt. Also es muss tatsächlich einfach noch eine bessere Datengrundlage geschaffen werden. Empirische Forschung zu dieser Arbeitsform steht erst am Anfang.

Marco Herack:

Wie viel sind es denn?

Johanna Wenckebach:

Es gibt bisher eben nur Schätzungen. Die gehen von 500.000 bis zu 1,6 Millionen

Menschen aus, die das machen. In Amerika sind das viel, viel höhere Zahlen. Sie haben auch noch mal zugenommen jetzt in der Krise, weil die Menschen versuchen, über diese Plattform zusätzlich einfach an Geld zu kommen. Da ist die Situation in den USA natürlich noch mal prekärer als hier. Und man muss sagen, wenn man sich die Auswirkung der Krise anguckt, bei manchen Plattformen hat gar nichts mehr stattgefunden. Das hat fatale Folgen gehabt für diejenigen, die abhängig waren von ihren Einkünften über die Plattform, zum Beispiel bei den Reinigungsdienstleistungen im Lockdown. Andere sind explodiert. Also wenn man sich die Lieferdienste hier von Rewe, Getnow, Amazon Fresh ... die haben Wachstumsraten von bis zu 500 Prozent in der Krise. Das Geschäft ging in der Krise erst los. Genauso die Lieferdienste, also Lieferando insbesondere, die ja auch in den DAX aufgestiegen sind. Und gleichzeitig waren die Beschäftigten dieser Unternehmen, die sich als systemrelevant gezeigt haben, absolut ungeschützt, was Unfallschutz angeht oder insbesondere Gesundheitsschutz, in der Krise so bedeutsam. Und das ist einer der Punkte, den das BMAS angehen will, gerade auch mit Blick auf diese Lieferdienste und das halte ich für einen sehr wichtigen Schritt.

Marco Herack:

Vielleicht noch mal kurze Erläuterung. Ich habe gesagt, dass es schon länger diese Jobs und diese Angebote gibt, weil, also ich würde mal sagen, locker seit zehn Jahren gibt es das im Internet in vermehrter Form. Und die Plattformökonomie als solche ist natürlich schon etwas länger noch im Gespräch. Aber das sind im Sinne des Internets recht kurze Zeiträume, über die wir insgesamt reden, aber im Sinne des Internets halt sehr weitreichende Zeiträume. Da geht ja manchmal auch einiges schneller. Also das noch mal kurz zur Verklärung. Dieses Urteil vom Bundesarbeitsgericht, fangen wir vielleicht mal damit an. Worum geht es da und ist das etwas Wegweisendes? Also ist das jetzt so etwas, wo man sagen kann, ab jetzt ändert sich alles.

Johanna Wenkebach:

Also Ersteres ja, Zweites müssen wir sehen. Wegweisend ist es auf jeden Fall. Es ist der erste Fall, der zum Bundesarbeitsgericht gegangen ist. Und wir haben ja ... unser Arbeitsrecht ist ja so aufgebaut, dass Gesetze immer Interpretationsspielräume lassen. Und diese füllt das Bundesarbeitsgericht dann aus und daran halten sich dann die anderen Gerichte. Deswegen hat es wirklich eine ganz grundlegende Bedeutung, wenn das Bundesarbeitsgericht entscheidet. Und das Bundesarbeitsgericht ist tatsächlich wesentlich deutlicher geworden in der Anerkennung dieser neuen Methoden der Plattformökonomie, als wir es uns erhofft hatten als Rechtswissenschaftler*innen, insbesondere im HSI und in unseren Netzwerken. Ich kann ja erst mal anfangen zu sagen, worum es ging. Wir hatten tatsächlich einen sogenannten Mikrojobber, also eben nicht einer aus diesem Bereich – dazu hat es weltweit und auch in Europa schon einige Urteile gegeben – also Uber zum Beispiel oder auch Lieferando. All das sind ja Plattformen, die letztlich ortsgebundene Tätigkeiten anbieten, wo vor Ort tatsächlich Arbeit erledigt wird. Dieser Crowdfunding-Bereich spielt sich noch zu einem größeren Teil im virtuellen Raum ab. Hier war es aber ein Fall, der so eine Mischung ist. Das macht es tatsächlich auch schwierig, diese Diversität von plattformvermittelter Arbeit. Das sind ganz unterschiedliche Tätigkeitsfelder, auch ganz unterschiedliche Qualifikationen, die da vorausgesetzt werden. Wir haben tatsächlich einige

Beschäftigte, die wirklich als Hochqualifizierte, als Ingenieure zum Beispiel, als Texter*innen, als Designer*innen da hochqualifizierte und auch gut bezahlte Arbeit machen. Und dann gibt es eben dieses Mikrotasking. Das machen auch einige Studierende am Wochenende in sehr geringem Stundenumfang nebenher und empirisch lässt sich feststellen; zum Teil auch aus Spaß, also nicht aus wirtschaftlicher Abhängigkeit, sondern einfach paar Euro auf kurzem Wege dazuverdienen. Und hier haben wir eben einen Crowdwoker gehabt, der so Auslagen im Einzelhandel oder in Tankstellen überprüft hat. Das heißt, er hatte einfach eine App auf seinem Handy von dieser Plattform. Da werden dann Aufträge angeboten in der Nähe. Die haben ihn getrackt, also Geo-Tracking, und er konnte dann diese Aufträge annehmen. Die allgemeinen Geschäftsbedingungen, also die vertraglichen Rahmenbedingungen waren so ausgestaltet, dass er eben nicht verpflichtet war, Aufträge anzunehmen. Scheinbar stand es ihm frei. Er hatte da einen Account. Nur, er hat so viele von diesen Aufträgen gemacht, dass er eigentlich fast Vollzeit für die tätig war, 1.700 Euro durchschnittlich im Monat dafür verdient hat, sodass für ihn diese Kündigung ihm einen essenzielle Verdienstgrundlage entzogen hat. Und er ist IG Metall-Mitglied. Die IG Metall hat sich ja sehr früh auch schon in diesem Crowdwoking-Bereich gewerkschaftlich organisiert. Und er hat dann eben geklagt gegen die Plattform, hat gesagt, ich hatte mit euch ein Arbeitsverhältnis, ihr hättet es nicht einfach beenden dürfen, die Vertragsbeziehung. Und in den ersten beiden Instanzen hat er da unterlegen und die haben gesagt, na ja, es gibt keine vertragliche Verpflichtung zum Tätigwerden, wie kann man da von einem Arbeitsverhältnis ausgehen. Die Arbeitnehmereigenschaft ist ja im Bürgerlichen Gesetzbuch geregelt. Das war sehr, sehr lange nur Richterrecht, ist dann ins Gesetzbuch aufgenommen worden. Und entscheidend ist eben, dass ein Beschäftigter weisungsgebundene, fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit leistet. Und die ersten beiden Instanzen in diesem Fall haben eben gesagt, na ja, wenn Ort und Zeit nicht vorgegeben werden und es keine Verpflichtung vertraglicher Art zum Tätigwerden gibt, kann man ja nicht von Weisungsgebundenheit sprechen.

Und es hat aber Arbeitsrechtswissenschaftler*innen gegeben, und so sieht es auch die IG Metall, die den Kläger hier in dem Fall unterstützt hat, die sagen, na ja, in einer digitalen Arbeitswelt gibt es ganz andere Möglichkeiten, Macht und Kontrolle auszuüben auf Beschäftigte, und zwar durch algorithmenbasierte Methoden. Dazu gehört, Spielelemente zu verwenden, Gamification wird das genannt. In diesem Fall des Klägers hier war es eben so, dass man immer ein weiteres Level erreichen konnte, dadurch dass man viele Aufträge erfüllt und in einer vorgegebenen Zeit erfüllt. Und das nächste Level hat dir dann so ein Ranking gegeben und eine Auszeichnung. Es führt aber auch dazu, dass du mehr verdienst, weil dir mehr Aufträge zugespielt werden. Und es hat einen psychologischen Effekt, das ist in der Hans-Böckler-Stiftung auch untersucht worden, dass das Menschen in ihrem Arbeitsverhalten beeinflusst, diese Systeme. Es gibt außerdem das Ratingsystem, das verwenden ja auch tatsächlich viele Plattformen und es gab das Tracking. Und das Bundesarbeitsgericht ist tatsächlich auch zu der Erkenntnis gekommen, dass das Anreizsystem durch diese algorithmischen Elemente geschaffen wird, die letztlich dazu führen, dass er kontinuierlich tätig wird und das ein Arbeitsverhältnis begründet. Es gibt nur eine Pressemeldung zu dem Fall. Man muss jetzt noch mal die Details der Urteilsbegründung abwarten, aber das ist definitiv bahnbrechend,

weil es eben den Arbeitnehmerbegriff und die Frage, wer ist eigentlich weisungsgebunden in einer digitalen Arbeitswelt, noch mal sehr konkretisiert. Natürlich ist es immer eine Frage des Einzelfalls, wie das entschieden wird. Deswegen kann man jetzt nicht sagen, in allen Fällen werden Gerichte gleich entscheiden, sondern man muss immer gucken, wie sind denn die Umstände gewesen. Wenn man sich die Presse anschaut jetzt zu diesem Urteil, da sind schon die ersten Juristinnen und Juristen, die sagen, na ja, dann ändern die eben ihre Vertragsbedingungen, verzichten auf ein paar Elemente, passen das an, sodass dann wieder sichergestellt ist, dass es doch wieder Selbständige sind und der gesetzliche geregelte Arbeitnehmerbegriff eben nicht zum Tragen kommt.

Marco Herack:

Der Fall stellt ja eigentlich ganz gut die Problematik dar. Weil der junge Mann hat jetzt irgendwie 1.700 Euro damit verdient, was ja dann auch ein Teil höchstwahrscheinlich zum Urteilsspruch beigetragen hat. Und da könnte man ja so ad hoc sagen, ja, dann programmieren die die Algorithmen so um, dass ihre Mitarbeiter alle nicht über eine Summe X kommen am Ende des Monats und dann ist dieser Faktor schon mal wieder raus. Also da wird man dann so ad hoc doch sagen, na ja, also das schreit ja eigentlich nach Regulierung, dieser Sektor.

Johanna Wenkebach:

Das finde ich definitiv schon. Deswegen finde ich es auch sehr richtig, dass diese Eckpunkte des Bundesarbeitsministeriums jetzt gekommen sind. Es wird zwar natürlich in der Presse anlässlich des Urteils auch schon die Meinung geäußert, dass sich das doch jetzt erledigt hätte mit diesem Urteil, aber das ist natürlich nicht der Fall und zwar aus mehreren Gründen. Zum einen ist es diese Einzelfallentscheidung, wie ich gerade gesagt habe. Und Einzelfallentscheidung im Arbeitsrecht bedeutet, wer Recht bekommen will, muss beweisen, dass die Umstände tatsächlich vorliegen, auf der er oder sie sich beruft. Also eine Beweislastfrage. Und einer der Vorschläge oder der Eckpunkte, die jetzt da aus dem BMAS kommen, ist – und das greift etwas auf, was auch in der Arbeitsrechtswissenschaft vorgeschlagen wurde – die Beweislastverteilung zu verändern. Denn wir haben ein enormes Wissens- und Informationsgefälle zwischen Crowdworker und Plattform. Die Plattform weiß, die die App funktioniert, welche Algorithmen verwendet werden. Sie gestaltet das ganze Verfahren zwischen den Crowdsourcern, also diejenigen, die Aufträge vergeben, und sie vergibt das Ratingsystem, sie bearbeitet die Prozesse. Und die Crowdworker haben außer der Oberfläche ihrer App keinerlei Informationen über diese Prozesse, die aber entscheidend dafür sind, um zu beweisen, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt. Und deshalb halte ich auch nach diesem Urteil definitiv eine geänderte Beweislastverteilung für ein sehr geeignetes Mittel, um Scheinselbständigkeit in diesem Bereich zu verhindern. Und das ist eben einfach eine Gefahr. Und das betrifft nicht nur die Beschäftigten in diesen Verhältnissen, sondern es betrifft natürlich auch soziale Sicherungssysteme, für die es entscheidend ist, ob da eingezahlt wird oder nicht. All die Menschen auf Plattformen, die Scheinselbständige sind, sind jetzt letztendlich durch den Staat gesichert worden in der Krise. Und die Arbeitgeber, die Plattformen haben keine soziale Verantwortung dafür übernommen. Und ich finde, da geht es auch tatsächlich um gesellschaftliche Interessen. Natürlich haben auch Stammbesitzer ein Interesse an der

Regulierung von dieser Art von Arbeit, genauso wie sie es bei anderen Formen wie Werkverträgen oder Leiharbeit haben. Also das sind Argumente, die, finde ich, dafür sprechen. Aber, du hast es gesagt, natürlich werden da jetzt Plattformen vermutlich ihre Geschäftsmodelle anpassen, siehe Uber in Kalifornien. Die Bereitschaft, darein zu investieren, dass man nicht in eine Arbeitgeberrolle kommt, ist offensichtlich groß. Ich nehme an, dass es auch für die hier in Deutschland aktiven Plattformen gilt, für einige von ihnen jedenfalls. Und dann sind wir eben doch wieder beim Thema der Selbständigkeit. Und da gibt es einfach große Lücken, sowohl in der sozialen Sicherung, die will das BMAS angehen, und das ist natürlich weiterhin auch nach diesem Urteil wichtig. Und ein großes und wichtiges Thema ist auch, können sich eigentlich Soloselbständige zusammenschließen, um kollektiv ihre Arbeitsbedingungen zu verhandeln.

Marco Herack:

Die Denkfabrik, das ist Zukunftslab und Think-Tank des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, die haben zu genau diesem Thema, Plattformökonomie, Eckpunkte veröffentlicht, die dann auch Hubertus Heil mitvorgestellt hat. Was haben die denn vorgeschlagen?

Johanna Wenckeback:

Die haben zum einen vorgeschlagen, was ich schon sagte und für wichtig halte; eine geänderte Beweislastverteilung. Das sollte auch nach dem wegweisenden Bundesarbeitsgerichtsurteil weiter verfolgt werden. Sie sprechen über die ebenfalls notwendige, fehlende soziale Sicherung von Beschäftigten, die tatsächlich Soloselbständige sind. Sie wollen eben auch sicherstellen, dass es bei der Regelung von Vertragsbedingungen gerechter zugeht. Denn das kann ja eine Plattform vorgeben und damit hat sie natürlich sehr viel Gestaltungsmacht, durch ihre Funktion letztlich oft einen Markt monopolartig zu bestimmen. Muss natürlich da in ihre Regelungsbefugnis ... also dem muss staatlich eine Grenze gesetzt werden, was da eben geht. Zum Beispiel beim Thema Kündigungsfristen. Wie schnell kann dann jemand einfach von so einer Plattform runtergeschmissen werden, wenn er – wenn auch selbständig – ganz wesentliche Anteile seines Lebensunterhalts durch die Vermittlung auf dieser Plattform verdient. Ein ganz wichtiger Aspekt, den die Beschäftigten in diesem Bereich einfordern, ist auch Transparenz. Für viele ist halt überhaupt nicht klar, nach welchen Kriterien zum Beispiel Ratingsysteme funktionieren. Das wäre auch wichtig, da ein Widerspruchssystem aufzubauen. Die IG Metall hat sich ja darum gekümmert, dass es eine Schlichtungsstelle gibt, wo solche Konflikte ausgetragen werden. Es gibt einige Plattformen, die dort mitmachen, die offensichtlich ein Interesse haben auch an guten Bedingungen für ihre Crowdworker. Das staatlich zu flankieren, wäre auf jeden Fall auch ein wichtiger Schritt. Was ich ganz wichtig finde, ist, dass die eben auch kollektive Zusammenschlüsse von Soloselbständigen ermöglichen wollen laut diesem Eckpunktepapier. Das ist deswegen nötig, weil im europäischen Kartellrecht es eigentlich als Kartellverstoß gewertet wird – da ist die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs nicht so ganz eindeutig – wenn sich Selbständige zusammentun, um ... letztlich sprechen sie mit ihrem Lohn ja Preise ab. Also ganz fernliegend ist es nicht. Nur, wir haben eben auch verfassungsrechtlich garantierte Tarifautonomie. Und die geht diesen kartellrechtlichen Vorschriften vor. Es wäre aber wichtig, das im deutschen Arbeitsrecht explizit noch mal klarzustellen und hier

im Tarifvertragsgesetz einfach noch mal deutlich zu machen, dass das ermöglicht werden soll, um eben Selbsthilfe und Zusammenschlüsse, gerade gegenüber diesen monopolartig agierenden Plattformen, zu ermöglichen.

Marco Herack:

Das erste, was ich mir so gedacht habe, als ich die Punkte gelesen habe, ist, wäre alles toll, wenn es kommt, aber wer kontrolliert das. Ich habe es ja vorhin schon mal angedeutet. Da wird dann manchmal so ein bisschen an der Software rumgeschraubt und schon treffen sich vielleicht die aufmüpfigen Fahrer von Uber irgendwie dann doch nicht mehr am Uber-Stand am Flughafen, sondern die werden dann über die Stadt verteilt.

Johanna Wenckebach:

Ja, finde ich eine total gute Frage, denn erst mal – Kontrolle das ist sowieso im Arbeitsrecht immer ein Problem – stehen Rechte nur auf dem Papier oder werden sie kontrolliert und auch durchgesetzt. Wenn klare Rahmenregelungen bestehen, ist das natürlich insofern schon mal hilfreich, als dann die Beschäftigten einfach selber wissen, welche Rechte habe ich, wo wird womöglich gegen sie verstoßen und dann auch eher die Bereitschaft haben, sie einzufordern oder sich auch zu wehren. Die Transparenz, die hier geregelt werden soll laut der Eckpunkte, ist natürlich auch ein ganz wichtiger Aspekt dafür, eben Einblick zu bekommen, wie wird da verfahren. Aber ganz wichtig sind immer auch Interessenvertretungen durch Gewerkschaft und Betriebsräte. Und wenn man mit den Betriebsräten spricht, die sich zum Beispiel bei Lieferando gegründet haben ... und ich finde es ja tatsächlich sehr bedenklich, dass da sehr viele sehr unrühmliche Geschichten auch in Sachen Bekämpfung von betrieblicher Mitbestimmung, von Betriebsratsgründung gelaufen sind. Da hat es wirklich X arbeitsgerichtliche Verfahren gegeben. Es muss alles Stück für Stück erkämpft werden. Also da ist offensichtlich in dieser Branche schon eher wenig Verständnis für Demokratie in der Arbeitswelt, für Sozialpartnerschaft, für Arbeitnehmer*innenrechte. Der Eindruck entsteht leider, wenn man solche Verfahren beobachtet. Dort, wo es den Betriebsräten also gelungen ist, sich erst mal überhaupt als Instanz zu etablieren, stehen sie dann vor der Frage, wie kommen wir an die Beschäftigten ran, wenn es gar keinen Betrieb gibt, wo man hingehen kann und ein Schwarzes Brett aushängen kann und ein Betriebsratsbüro hat mit einer Sprechstunde. Sondern es gibt eben nur noch eine App.

Und da ist eine der Forderungen auch des DGB für die Plattformökonomie, dass hier Zugänge geschaffen werden müssen – und zwar sowohl für Betriebsräte als auch für die Gewerkschaften, die die Beschäftigten zusammenbringen wollen – in diese digitalen Räume. Es muss einfach wichtig sein, dass die Kommunikationswege zu den Beschäftigten geöffnet werden in diesem digitalen Raum. Gleichzeitig ist aber auch klar, das müssen natürlich sichere Räume sein. Beschäftigte sprechen nicht offen mit dem Betriebsrat oder der Gewerkschaft, wenn sie davon ausgehen, im Chatraum ist auch mein Arbeitgeber. Also das ist tatsächlich auch eine technische Herausforderung. Ich halte es aber für essenziell, sie anzugehen. Das ist auch wieder einer der Bereiche, wo man sieht, ja, da reden wir ganz spezifisch über Plattformökonomie, aber mit Blick auf die in Führungszeichen normale oder klassische Arbeitswelt, da sind auch gerade total viele Beschäftigte im Homeoffice und kommen gar nicht mehr in den Betrieb. Wir

wissen noch nicht, wie sich das weiterentwickelt. Aber dieses Thema digitaler Zugangsrechte für Gewerkschaften und Betriebsräte stellt sich auch in anderen Bereichen der Arbeitswelt. Und das Gleiche gilt übrigens auch für diese Themen des algorithmischen Managements. Also wenn man sich anschaut, wie Amazon in der Logistik, das ist ja gerade auch wieder in der Presse gewesen, durch algorithmische Systeme die Leute im Grunde genommen in jedem Handgriff, den sie machen, überwacht und vermisst und bewertet, halte ich es nicht für eine Dystopie, dass wir zum Beispiel Soziologen haben, die sich früh beschäftigt haben mit dieser Arbeit in der Plattformökonomie und die sagen, hier geht es um Sammeln von Daten, um Ausbau von Marktmacht auch über diese Kontrollinstrumente und damit auch um die Gestaltung von Arbeit jenseits dieser Plattformökonomie, sondern – und da ist es jetzt schon angekommen – zum Beispiel im Logistikbereich. Deswegen brauchen wir die Regulierung hier, weil es eben nicht nur um eine Handvoll von Beschäftigten geht, sondern wirklich um Gestaltung der Arbeitswelt der Zukunft.

Marco Herack:

Wir haben ja dann gerade bei der Datenerfassung den großen Nachteil für die Beschäftigten, dass diese Daten dann wiederum zum Trainieren der ganzen Roboter benutzt werden, die sie irgendwann mal ersetzen sollen.

Johanna Wenckebach:

Ja. Ja. Das ist tatsächlich so. Deswegen ist es erfreulich – und ich bin sehr gespannt drauf, das im Einzelnen zu sehen – dass das Bundesarbeitsgericht diese Art von Kontrolle über Beschäftigte tatsächlich zur Kenntnis genommen hat als einen entscheidenden Faktor für Weisungsgebundenheit und abhängige Beschäftigung. Diese Datensammlung zeigt natürlich auch, dass Datenschutz ein riesiges Thema ist in der Plattformökonomie, aber auch darüber hinaus. Und da müssen wir natürlich auch nach Europa schauen. Gerade im Bereich des Datenschutzes ist Europa ja wirklich ein gutes Beispiel dafür, dass es auch gelingen kann, eine europaweit einheitliche Lösung zu finden, die gerade auch nötig ist, um hier diese großen Akteure auch der Plattformökonomie ... diese Giganten Google, Facebook, Amazon, wenn man die regulatorisch in den Griff kriegen will, ist es schon entscheidend, auch europäische Lösungen zu suchen. Das BMAS verweist da in den Eckpunkten zurecht auch auf die Planung bei der europäischen Kommission zum Digital Service Act. Das halte ich für sinnvoll, da Regeln aufzuhängen. Die müssen dann natürlich hier ans deutsche Recht speziell angepasst werden. Aber diese Firmen, diese Unternehmen agieren global und wenn man da einzeln versucht zu regulieren, kommt man eben in vielen Bereichen einfach nicht weit genug.

Marco Herack:

Die Hauptansatzpunkte sind ja eigentlich Organisation der Arbeiterinnen und Arbeiter stärken in den Unternehmen selbst und dann natürlich auch Zugriffsrechte der Gewerkschaften. Also so, das ist ja der einzige Hebel, den man so richtig hat, außer man sagt halt, der Staat kontrolliert die Unternehmen direkt und greift dann auch ein, wenn irgendwas schief läuft. Aber ich glaube, das will auch Amazon nicht als Alternative haben.

Johanna Wenckebach:

Nein, wahrscheinlich nicht.

Marco Herack:

Weil momentan ist es ja tatsächlich so, dieses Urteil, über das wir da am Anfang geredet haben, ... der Mann wird wahrscheinlich nie irgendeinen seiner Kollegen getroffen haben, weil der nie irgendwo mit dem zusammengetroffen ist, weil die App ja dafür sorgt, dass das effizient irgendwie verstreut wird. Da haben wir tatsächlich ganz neue Probleme, die bei Kommunikation, so simpler Kommunikation anfangen und dann aufhören im Gesetzesbereich, wo die Gesetze einfach noch gar nicht so weit sind wie die aktuelle Arbeitswelt.

Johanna Wenckebach:

Ja, wir haben neue Probleme und wir haben alte Probleme, die wir schon aus der, sage ich mal, alten Arbeitswelt kennen, die sich hier dann verschärfen. Also es gibt ja jetzt ganz frisch diese Fairwork Foundation, die eben Ratings, also Bewertungen der Arbeitsstandards in der Plattformökonomie auch für Deutschland vorgenommen hat. Das ist dieses Jahr veröffentlicht worden. Da sieht man noch mal die ganze Bandbreite auch der unterschiedlichen Plattformen, der unterschiedlichen Formen von Arbeit, die da vergeben werden. Und die kommen eben schon dazu, dass sie sagen, ja, da wird Zugang zum Arbeitsmarkt geschaffen, der niedrigschwellig ist. Das ist gerade zum Beispiel für Beschäftigte mit Migrationshintergrund tatsächlich ein wichtiger Zugang zu Arbeit. Da sind zum Beispiel auch Menschen tätig, die sagen, diese Flexibilität ermöglicht mir, tätig zu werden neben Sorgearbeit, die ich ausüben muss. Da sage ich allerdings kritisch, finde ich schlimm, wenn sozusagen Zugang zu prekärer, sozial ungesicherter Arbeit sozusagen eine Lösung für Vereinbarkeitsprobleme ist. Ich glaube, das sollten wir besser können hierzulande. Aber diese Untersuchungen, und nicht umsonst beschäftigt sich zum Beispiel auch die Geschäftsstelle für den dritten Gleichstellungsbericht mit dem Thema Plattformarbeit, die kommen zu dem Ergebnis, dass es eben zum Beispiel ganz stark auch Diskriminierungsrisiken gibt und dass viele Beschäftigte, die eben besonders verletzlich sind, Beschäftigte mit Migrationshintergrund, vielleicht sogar mit mehreren Diskriminierungsmerkmalen, migrantische Frauen, wenn man sich hier die Reinigungsdienstleistungen anguckt ... Und wenn dann Beschäftigte, die eh schon in keiner guten Verhandlungsposition für ihre Arbeitsbedingungen sind, auch noch als Selbständige behandelt werden und vom Recht so angesehen werden, als könnten sie irgendwie ihre vertraglichen Bedingungen aufgrund ihrer Marktposition selber gestalten, dann liegt ja eigentlich sehr auf der Hand, dass sich da viele Risiken, die in der Arbeitswelt ohnehin schon bestehen, noch verschärfen im Bereich der Plattformökonomie.

Marco Herack:

Ich habe mich gerade gefragt, ob in diesen Bereichen eigentlich der Mindestlohn eingehalten wird. Gibt es dazu Untersuchungen?

Johanna Wenckebach:

Also ich habe die Zahlen dazu jetzt nicht genau im Kopf. Ich glaube, dass hat sich Fairwork tatsächlich angeguckt. Und es gibt sicherlich Bereiche, da, wo die Plattformen so agieren, als seien sie eben nur Vermittler von Dienstleistungen, wird

ja zum Beispiel Arbeitszeit auch nicht so erfasst, wie es eigentlich gesetzlich vorgegeben ist. Und allein dann kann man ja auch Mindestlöhne nicht überprüfen. Ich müsste das jetzt heraussuchen aus den Untersuchungsergebnissen. Aber ich glaube, dass eben da, wo Scheinselbständigkeit ist, gerade der Mindestlohn umgangen wird. Das ist in allen Branchen tatsächlich ein Problem.

Marco Herack:

Dabei wäre das so einfach, das zu überwachen mit dem ganzen Datenwust, der da anfällt.

Johanna Wenckebach:

Ja, das stimmt. Die überwachen ja tatsächlich ganz gut. Also gerade auch hier in dem Crowdworker-Fall mit diesem Geo-Tracking. Die haben nicht nur gesehen, wann wer wie die Aufträge fertiggemacht hat, sondern auch, welche Wege er oder sie dorthin genommen hat. Also tatsächlich fällt da einiges an, aber eben nicht, um das zu nutzen, um Beschäftigtenrechte, wie das Arbeitszeit- oder das Mindestlohngesetz zu wahren.

Marco Herack:

Ja, das ist ja eine sehr selektive Datennutzung. Johanna Wenckebach, ich bedanke mich für das Gespräch.

Johanna Wenckebach:

Herzlichen Dank, lieber Marco.

Marco Herack:

So und wenn ihr uns noch etwas mitteilen wollt und möchtet und müsst, dann könnt ihr das unter anständigen Bedingungen tun, indem ihr uns auf Twitter erreicht @boeckler_de. Ihr könnt uns auch eine E-Mail schreiben an systemrelevant@boeckler.de. Johanna findet ihr auf Twitter als @jo_wenckebach, Letzteres mit CK. Und euch wünschen wir noch eine schöne Zeit. Schönen Abend, bis bald. Tschüss.

Johanna Wenckebach:

Danke. Tschüss.