

# SYSTEMRELEVANT 85

**Die Europäische Kommission will die Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit verbessern. Johanna Wenckebach bespricht mit Marco Herack, wie die vorgeschlagenen Maßnahmen zu bewerten sind.**

**Marco Herack:**

Heute ist Mittwoch, der 15. Dezember 2021. Willkommen zur 85. Ausgabe von Systemrelevant. Johanna Wenckebach, ich grüße dich.

**Johanna Wenckebach:**

Hi. Wow, 85, ich bin beeindruckt.

**Marco Herack:**

Ich habe gleich noch eine andere Zahl. Johanna, du bist die Leiterin des HSI, des Hugo Sinzheimer Instituts, und ihr beschäftigt euch mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung. Wusstest du, dass wir beide seit Folge 69 keine Folge alleine aufgenommen haben?

**Johanna Wenckebach:**

Was? Nein, das wusste ich nicht.

**Marco Herack:**

Wir haben immer einen Gast oder eine Gästin dabei gehabt.

**Johanna Wenckebach:**

Ach ja, stimmt. Das war aber schön auch.

**Marco Herack:**

Ja, nichts dagegen. Mir ist es nur aufgefallen, dass das tatsächlich schon ein Weilchen her ist. Und vor allen Dingen zeigt das ja auch, dass du eine extrem kooperative Type bist.

**Johanna Wenckebach:**

Ja, das stimmt. Aber ich führe auch sehr gerne Zweiergespräch mit dir.

**Marco Herack:**

Ja, ja und heute gibt es die volle Dosis bei unserem Thema. Aber bevor wir dazu kommen; wenn ihr uns noch etwas mitteilen möchtet, könnt ihr uns beispielsweise auf Twitter erreichen @boeckler\_de oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach einsenden. Und Johanna findet ihr auf Twitter als @Jo\_Wenckebach mit CK. Und wenn euch der Podcast gefällt, dann überlegt doch mal, uns in einem Podcatcher eurer Wahl zu abonnieren. Mein Name ist Marco Herack und wir möchten uns heute über die EU unterhalten, denn diese möchte Clickworkern helfen. Aber zunächst einmal, Johanna, die Frage: Clickworker – Was ist denn das?

**Johanna Wenckebach:**

Ja, es sind tatsächlich sogar nicht nur Clickworker, sondern auch Gig-Worker und Crowdworker. Es gibt ganz verschiedene Bezeichnungen dafür. Und es geht tatsächlich auch um ganz viele verschiedene Tätigkeiten. Also das, was der Oberbegriff ist, den die Europäische Kommission jetzt gewählt hat für diese

Richtlinie, für die ein Entwurf gerade veröffentlicht wurde, über den wir sprechen wollen, da ist der Begriff Plattform verwendet. Also Working Conditions in Platform Work. Ist bisher erst auf Englisch erschienen, der Entwurf. Deswegen muss ich heute vielleicht ein bisschen englische Zitate einstreuen. Also Plattformarbeit auf Deutsch. Und da geht es eben um all die vielen verschiedenen Tätigkeiten, die über Plattformen im digitalen Raum vergeben werden. Und da gibt es ortsungebundene und ortsgebundene Tätigkeiten. Viele haben, glaube ich, vor Augen, und das sind auch die, die viel Aufmerksamkeit erzeugen, weil sie sehr aktiv auch in Arbeitskämpfe verwickelt sind, europaweit streiken und einfach auch in den Stadtbildern eine Rolle spielen, das sind all diese Lieferdienste, die ja auch jetzt in der Krise ein wahnsinniges Geschäft gemacht haben, muss man sagen. Also die haben natürlich durch die Bestellung von Lebensmitteln in dieser Lockdown-Phase, und das sind nicht nur gekochte Lebensmittel, also Bringdienst von zubereitetem Essen, sondern es sind inzwischen auch Lieferungen von Einkäufen.

Also Lebensmitteleinkäufe. Und auch die werden ja mittlerweile von Ridern, also Fahrradfahrern durch die Städte gefahren und transportiert. Und was die europaweit, weltweit alle gemeinsam haben, ist, dass die Arbeitsbedingungen ziemlich mies sind und zwar in vielerlei Hinsicht und aber auch, dass die Beschäftigten sich wehren, sich einsetzen dafür, dass sich die Bedingungen verbessern. Und weil es eben so ein ganz neues Modell von Arbeit ist, interessiert sich auch die Wissenschaft sehr dafür. Und das eben nicht nur, weil die Theorie so spannend ist, sondern weil es ganz konkrete Fragen gibt, also fürs Arbeitsrecht kann ich das sagen, es wird natürlich auch soziologisch untersucht, die entscheidend dafür sind, ob eben Arbeitnehmer\*innenrechte gelten oder nicht. Und diese neue Form im digitalen Raum, Arbeit zu vergeben über Apps, in kleinste Teile aufgespalten, übers Handy auch von Beschäftigten werden Aufträge angenommen. Dass diese neuen technischen Formen von Arbeit im digitalen Raum, die eben bei Plattformarbeit voll zum Tragen kommen, da ist das Recht so ein bisschen hinterher. Weil viele Gesetze entstanden sind, als das, was da technisch angewandt wird, da spielt ja auch künstliche Intelligenz eine Rolle, Algorithmen, das war Science Fiction, als diese Gesetze gemacht wurden im Wesentlichen.

Und deswegen musste jetzt eben wissenschaftlich geguckt werden, wie kriegt man das eingetütet in unsere Systeme der sozialen Sicherung, des Arbeitsrechts, was macht das mit den Beschäftigten, wie kann man das verbessern, sodass da auch wirklich viele Wissenschaftler europaweit, weltweit daran arbeiten. Und alle haben mit wirklich viel Spannung auf diese rechtspolitischen Entwicklungen bei der Europäischen Union geschaut. Und da gab es auch eine sehr heiße Debatte, als das jetzt veröffentlicht wurde, weshalb wir gesagt haben, komm, lass uns gleich eine Podcast-Folge draus machen. Denn ich finde, das, was hier angegangen wird, betrifft eben nicht nur diese sehr spezifischen neuen Arbeitsformen im digitalen Raum über Plattformen, sondern die Methoden, um die es da geht und auch die Regelungsansätze, die jetzt gewählt werden, gehen eigentlich über die Plattformarbeit hinaus und betreffen wirklich dieses ganze Feld Arbeit 4.0 und Arbeitsverhältnisse insgesamt.

**Marco Herack:**

Jetzt hilf mir mal so ein bisschen auf die Sprünge bitte, weil ich bin ... ich stehe

immer so unverständnisvoll vor solchen Themen. Ich habe nämlich den Eindruck, man muss dann einfach nur eine App programmieren und schon gelten für einen die Regeln nicht mehr, die man ja eigentlich schon seit Jahrzehnten, Jahrhunderten teilweise geschaffen hat und erkämpft hat.

**Johanna Wenckebach:**

Also da wäre es vielleicht noch wirklich, kurz den anderen Bereich ... ich habe ja eben nur die Rider erwähnt. Es gibt natürlich noch viele andere Plattformen, viele kennen als Verbraucher\*innen vielleicht – also wenn man jetzt nur die Plattformen anguckt, die Arbeit vergeben. Es gibt ja auch Plattformen, wo man irgendwie Wohnungen oder Urlaubsunterkünfte drüber buchen kann. Nur die, die jetzt tatsächlich Arbeitsaufträge vergeben. Viele kennen als Verbraucher\*innen die, die Reinigungs- oder Pflegekräfte vermitteln, Helpling, BOOK A TIGER und so weiter. Und dann gibt es eben auch die, die wirklich als kleine App übers Handy genutzt werden können. Aber so ein Fall ging eben bis zum Bundesarbeitsgericht auch. Da hat so eine App quasi per App, wo man sich anmelden konnte, Aufträge vergeben, dass man, wenn man gerade vielleicht bei einer Tankstelle vorbeikommt, kann man sich da einloggen und sieht dann, wo ist hier was zu überprüfen. Da ist ein Auftrag bei der Tankstelle bei mir um die Ecke, um mal anzugucken, ob die Zigaretten da so aufgestellt sind, wie sie aufgestellt sein sollen. Das ist dann ein Auftrag von der Firma, die da die Warenauslage in Auftrag gegeben hat.

Und über diese App wird das dann an irgendjemanden im digitalen Raum vermittelt, der sagt, ich fahre da mal hin, mache ein Foto davon und melde denen zurück, wie das aussieht. Und das kann man natürlich als Studentenjob – sich ein paar Euro nebenbei verdienen – machen. Manche Leute geben bei den soziologischen Untersuchungen auch an, wir haben das zum Spaß gemacht. Aber es gibt auch bei diesen Jobs Leute, die das in einem Umfang machen, dass sie damit ihren Lebensunterhalt sichern und einen Monatsverdienst haben und über Monate da weiterarbeiten. In dem Fall eines auf diese Weise Beschäftigten hat dann die App irgendwann, es gab da ein Problem bei der Abwicklung von einem Auftrag und haben gesagt, so, wir schließen jetzt hier deinen Account, das war es. Und der hat aber seinen Monatsunterhalt damit verdient. Die IG Metall hat ihn dann unterstützt, ein Rechtsverfahren, einen Rechtsstreit zu führen und es ging bis zum Bundesarbeitsgericht, weil eben, und das knüpft jetzt an deine Frage an, überhaupt nicht klar war, ja, also ist das eigentlich ein Arbeitsvertrag, wenn man sich in so eine App einwählt oder nicht.

Ich war sehr positiv überrascht, muss ich sagen, dass das Bundesarbeitsgericht tatsächlich zu dem Ergebnis gekommen ist, dass die gesagt haben, obwohl das nicht eine Weisung ist im Sinne von: Du arbeitest jetzt hier in den Tagen von Montag bis Freitag von jeweils 8 Uhr bis 17 Uhr bei uns und zwar an dem und dem Arbeitsort, also obwohl da eine Menge Autonomie in Führungszeichen ist, was für einen Auftrag suche ich mir raus. Die Plattform hat immer argumentiert, ja, die Leute können sich ja aussuchen, ob sie sich jetzt hier einen Account in der App machen und Aufträge annehmen oder nicht. Und trotzdem hat das Bundesarbeitsgericht gesagt, so was kann ein Arbeitsvertrag sein. Und dann kann man eben auch nicht einfach kündigen, sondern dann gilt gesetzlicher Kündigungsschutz, weil sie gesagt haben, na ja, diese App, die betreibt etwas, das nennt man zum Beispiel

Gamification. Ja, also sozusagen, je mehr Aufträge zu erfüllst, umso höher steigt dein Level. Da werden dann neue, größere Aufträge freigeschaltet, die auch mit mehr Geld verbunden sind. So was bindet Leute an eine solche Plattform. Durch den Algorithmus, der da programmiert wird, wie du richtig gesagt hast, und zwar durch die Plattform und nur sie weiß, wie das funktioniert, wie das vergeben wird. Da ist ja auch eine Machtposition drin. Und das hat das Bundesarbeitsgericht in diesem Urteil aufgegriffen. Aber dass der Fall bis dahin gegangen ist und dass das völlige Neuland war für das deutsche Arbeitsrecht, das zeigt eben, dass da einfach technische Möglichkeiten entstehen, wo man sich zumindest erst mal fragen muss, ja, wie ist denn das jetzt, Juristen sagen, subsummierbar unter das bestehende Recht. Also wie lässt sich das einordnen in unser Rechtssystem.

**Marco Herack:**

Okay. Also das heißt, die Plattformen selber sagen einfach, nein, so ist es nicht, der macht das freiwillig, da ist überhaupt kein Zwang dabei, das ist kein Arbeitsverhältnis, deswegen können wir das so machen, wie wir das machen.

**Johanna Wenckebach:**

Ganz genau.

**Marco Herack:**

Dann sagt halt irgendwann eine Gewerkschaft oder irgendjemand anders, nein, nein, nein, da habt ihr aber Unrecht und dann wird geklagt.

**Johanna Wenckebach:**

Genau.

**Marco Herack:**

Und dann findet sich erst das Recht zu dieser neuen Anwendung.

**Johanna Wenckebach:**

Ja. Leider ist das also Schritt für Schritt ein sehr komplizierter Weg. Weltweit hat es Urteile gegeben über die Frage, haben diese Menschen Arbeitsverhältnisse mit den Plattformen oder nicht. Das hat Uber betroffen, habe ich noch nicht erwähnt. Ist natürlich auch so eine ganz große Plattform.

**Marco Herack:**

Wir hören ja immer dieses Disruptive, das, was die dort tun, das sei Innovation und so weiter. Aber im Kern, was du gerade gesagt hast, bedeutet das ja eigentlich nur, sie machen etwas, was es in der Form so noch nicht gegeben hat und beanspruchen dann einfach für sich einen sehr gewogenen Rechtsstatus. Und das ist dann der Gewinn, den sie als Unternehmen auch erst mal versuchen einzustreichen?

**Johanna Wenckebach:**

Diese Strategie ist ja sozusagen als Arbeitgeberverhalten nichts Neues, weil sozusagen immer danach gesucht wird, irgendeine Form zu finden, mit der man genau nicht da reinpasst, was sozusagen vom Gesetz erfasst wird, wenn es um Arbeitnehmerrechte geht. Das wird tatsächlich oft so gemacht. Aber hier ist es eben

wirklich so, und in dem Richtlinienentwurf, den die Europäische Union da jetzt verabschiedet hat, steht eben auch ganz deutlich drin, die gehen aus von bis zu 5,5 Millionen Menschen, die falsch klassifiziert sind als Selbständige. Also die eigentlich abhängige Arbeit machen. Und das ist wirklich die Kernfrage; ist das, was über diese Plattformen verteilt wird, all diese sehr unterschiedlichen Tätigkeiten, und es sind wirklich sehr unterschiedliche Tätigkeiten und sehr unterschiedliche Bedingungen, aber was ihnen eben gemein ist, ist, dass sie grundsätzlich alle als Selbständige erst mal behandelt werden und gesagt wird, wir sind sozusagen Anbieter eines Schwarzen Bretts, über das sich selbständige Beschäftigte und Auftraggeber finden können. So im Grunde genommen so eine Idee von einer digitalen Form von Leiharbeit, könnte man sagen. Und das soll jetzt eben diese Richtlinie angehen, weil – und darüber haben wir hier im Podcast auch schon mal gesprochen – dieser Arbeitnehmerstatus eben so entscheidend ist, um an alles ranzukommen, was wichtig ist für gute Arbeit. Also das betrifft natürlich die sozialen Sicherungssysteme.

Also das macht natürlich auch das Beschäftigten von Scheinselbständigen auch noch mal billiger, dass eben die ganze Sozialversicherung wegfällt. Und auf der anderen Seite fehlt sie dann eben den Beschäftigten. Und alles, was irgendwie Arbeitnehmerschutz ist, sei es der Mindestlohn, sei es Kündigungsschutz, Mutterschutz, all das, ist immer an den Arbeitnehmerstatus gebunden. Und daran sind auch kollektive Rechte gebunden. Betriebliche Interessenvertretungen, einen Betriebsrat wählen zu können, Arbeitnehmerbegriff, Betriebsbegriff ist da sozusagen das Gate, durch das man irgendwie durch muss, und auch das Streikrecht. Und insofern ist das Interesse der Plattformen, diese Arbeit nicht an Arbeitnehmer\*innen zu vergeben, sondern eben als Werkvertrag an Scheinselbständige, das Interesse ist sehr groß. Und das Problem hat sich auch überhaupt nicht von selber gelöst und deswegen ist es ganz wichtig, dass jetzt dieser Regulierungsvorschlag aus der Europäischen Union kommt. Und ich fand es echt auch noch mal interessant zu sehen, also die Europäische Kommission geht von zurzeit 28 Millionen Menschen aus, die über Plattformen tätig sind in der Europäischen Union.

Und sie gehen davon aus, dass es 2025 dann schon 43 Millionen sein werden, die so ihr Geld verdienen. Also da kann man auch nicht sagen, komm, die paar Leute auf dem Fahrrad so ungefähr, die kann man doch da jetzt fahren lassen, ist doch egal, ob die jetzt 10 Euro oder 12 Euro in der Stunde verdienen und sozialversichert sind. Klammer auf: Natürlich ist es auch für die nicht egal, es zählt für jeden und ist wichtig. Aber was ich sagen will, ist, es betrifft eben wirklich richtig viele Menschen, diese Art von Arbeit. Und das, was ich eben beschrieben habe, diese Methoden von algorithmischem Management, die werden sehr explizit angesprochen. Und da ist auch eine sehr konkrete Regulierung für vorgesehen. Diese Methoden sind natürlich nicht nur in der Plattformarbeit anwendbar, sondern Steuerung und Kontrolle von Menschen über algorithmische Systeme, das ist etwas, was auch in der, sage ich mal, alten in Anführungszeichen Arbeitswelt jetzt eingeführt wird Stück für Stück. Ja, also die Logistikabteilung von ganz vielen Unternehmen, nicht nur von Amazon, ist natürlich durchdrungen von algorithmischen Systemen.

Und in der Industrie wird da auch wahnsinnig viel eingeführt. Und deswegen finde ich das sehr spannend, dass eben sehr explizit auf dieses algorithmische

Management und die Risiken für Beschäftigte, die davon ausgehen, gesprochen wird in dieser Richtlinie. Das ist wichtig und das ist ein Fortschritt. Und in unserer letzten gemeinsamen Folge haben wir mit Bettina und Sebastian über den Koalitionsvertrag geredet. Habe ich am Ende noch gesagt, na ja, ich bin ein bisschen enttäuscht, beim Koalitionsvertrag steht zu Plattformarbeit im Grunde genommen nur, wir wollen uns das mal anschauen und mal mit den Beteiligten sprechen, Dialog führen und ansonsten gucken wir aber, was aus Europa kommt. Und da kann ich jetzt inzwischen sagen, gut, jetzt wissen wir, dass aus Europa was richtig Gutes kommt und da ist dann jetzt wirklich auch die Bundesregierung konkret in der Pflicht, zum einen das umzusetzen, also das zu beeinflussen, was da jetzt an Gesetzgebungsprozess auch auf der europäischen Ebene abläuft, denn ich gehe davon aus, dass da noch sehr stark lobbiiert werden wird seitens der Plattformen, so, wie ich das auch weltweite Geschehen beobachte. Und zum anderen muss ja so eine Richtlinie dann ins deutsche Recht umgesetzt werden im nächsten Schritt, weil im Arbeitsrecht bei den Mitgliedsstaaten sind ja die Voraussetzungen so unterschiedlich. Jedes Land hat ja sehr spezifische Arbeits- und Sozialrechtssysteme. Deswegen machen die da eine Richtlinie. Und wie man es genau dann im jeweiligen Nationalstaat macht, das muss dann die jeweilige Regierung der Mitgliedsstaaten vor Ort entscheiden. Und das heißt, das wird eine konkrete Aufgabe der Bundesregierung dann hier sein. Und das kann man besser oder schlechter machen.

**Marco Herack:**

Da haben wir ja gelernt – haben wir auch in der letzten Folge gelernt mit Daniel Hay – dass die EU gewissen Spielraum gibt an die Länder, was dort umsetzbar ist. Und man kann dann innerhalb des Spielraums quasi wählen, ob man das Mindeste oder das Weitestgehende umsetzt.

**Johanna Wenckebach:**

Ganz genau.

**Marco Herack:**

Und politisch war es in der Vergangenheit oftmals so, zumindest bei solchen Themen, wir hatten das Beispiel Europäische Aktiengesellschaft SE, dass man dann einfach nur das Mindeste umgesetzt hat und das mehr oder weniger eine Katastrophe war für die Idee, die ja eigentlich da drinsteckte.

**Johanna Wenckebach:**

Im Bereich Whistleblowing, wo es auch eine Richtlinie gab, haben wir jetzt mal wieder die Variante, dass gar nichts umgesetzt wurde – gar nichts. Die Frist für die Umsetzung ist da jetzt abgelaufen und da haben wir noch nichts gemacht, obwohl wir da seitens des HSI auch schon ein Gutachten vorgelegt haben und gesagt haben, hier, da haben wir Umsetzungsbedarf. Da gab es aber anscheinend in der GroKo keine Lösung. Das muss man jetzt weiter beobachten. Also auch diese Variante gibt es. Aber Whistleblowing ist jetzt ein Exkurs.

**Marco Herack:**

Da wollen wir gar nicht reingehen, wir haben ja heute noch was anderes.



**Johanna Wenckebach:**

Genau.

**Marco Herack:**

Aber daran sieht man, dass das halt über die EU auch immer ein ganz schwieriger Weg ist. Wir wissen aber auch, dass wenn eigentlich in Sicht ist, dass die EU sich darum kümmert, so eine aktuelle Regierung das auch gerne schiebt, weil sie dann da eine größere Rechtssicherheit drin sieht, wenn die EU das geregelt hat. Also auch da gibt es wieder so ein paar Fallstricke. Gut, kommen wir mal zurück zu den Click-, Gig- und sonst was Workern. Das ist ja auch ein recht umfassendes Thema in dem Sinne, man merkt es ja auch schon an diesen Begriffen, da sind teilweise Jobs drin, an die wir gar nicht denken, dass es die überhaupt gibt. Wie zum Beispiel jemand nimmt für 5 Euro an, irgendeinen Text zu schreiben, der dann auf irgendeinem Blog wiederum steht, der eigentlich nur dafür da ist, um Werbegelder abzugreifen und so weiter. Also da haben sich auch so ganze Ökonomien drum gebildet und dann natürlich fühlen die sich von solchen staatlichen Eingriffen, ich sage es mal neutral, bedroht, aber natürlich muss man trotzdem dafür sorgen, dass die Leute, die da arbeiten, anständig behandelt werden. Und das ist hier jetzt so ein bisschen der Kampf. Du hast vorhin von 5,5 Millionen, glaube ich, war es, falsch klassifizierten Personen gesprochen, die da geschätzt werden. Ist das auf EU-Ebene gesamt?

**Johanna Wenckebach:**

Ja.

**Marco Herack:**

Okay. Also nicht in Deutschland.

**Johanna Wenckebach:**

Nein, das ist sozusagen EU gesamt. Ich meine, diese Plattformen agieren ja auch in der gesamten EU. Also deswegen macht einfach auch eine europäische Regelung so viel Sinn, denn genau wie du es gerade beschrieben hast, von App-Nutzer\*innen, Bildschirm auf der einen Seite zu Algorithmus auf der anderen Seite, das ist nicht mehr wirklich, also gerade diese Art von Clickwork, anders als jetzt die Rider, die durch konkrete Städte fahren beispielsweise oder die Reinigungskräfte, die in einem gewissen Radius tätig sind, ist das ja wirklich Arbeit, die im Wesentlichen im digitalen Raum zumindest vergeben wird. Und gerade da, wo es dann um dieses Texte schreiben, um dieses kleine Kommentare unter Kleidungsstücke im Online-Handel schreiben, all diese Micro Tasks, die sind natürlich überhaupt nicht mehr irgendwie an Ort und Grenzen gebunden. Und deswegen macht eine gemeinsame europäische Regulierung da wirklich unheimlich viel Sinn. Und ich finde es auch sehr interessant, wie sich das jetzt einbettet in diese europäische Digitalstrategie tatsächlich, dass eben zum einen diese neuen digitalen Formen der Arbeit hier reguliert werden. Es hat noch eine andere Richtlinie gegeben, wo es darum geht, da, wo es eindeutig eben keine Scheinselbständigen sind oder falsch klassifizierte eigentlich Arbeitnehmer\*innen, sondern wo wir wirklich Business-to-Business-Arbeitsverhältnisse oder Vertragsverhältnisse haben, auch da gibt es einen Regulierungsentwurf, um da zum Beispiel transparentere Vertragsbedingungen, fairere Vertragsbedingungen zu schaffen. Und wir haben definitiv auch Beschäftigte

im Bereich der Plattformen, die wirklich auch ein Selbstverständnis als Selbständige haben, also denen es nicht darum geht, als Arbeitnehmer\*in qualifiziert zu werden. Aber da geht es dann darum, faire Vertragsverhältnisse herzustellen und für die ist zum Beispiel auch wichtig, Einblick in diese Algorithmen zu kriegen. Deswegen, der andere Rechtsakt, der für mich in dieser europäischen Digitalstrategie eine wichtige Rolle spielt, ist dieser Entwurf für eine Verordnung zur Regulierung künstlicher Intelligenz. Auf die nimmt auch dieser Richtlinienentwurf jetzt Bezug. Allerdings – das ist eine der Stellen, die mir sehr zu denken gibt, muss ich sagen – steht explizit in der Begründung jetzt in der Richtlinie über Plattformarbeit, ja, algorithmische Systeme spielen hier eine entscheidende Rolle und wir schaffen mit dieser Richtlinie jetzt erstmals Regeln für Beschäftigte im Umgang mit dem Einsatz von algorithmischen Systemen.

Es gibt ja auch den Verordnungsentwurf für künstliche Intelligenz. Aber da werden keine Arbeitnehmerrechte geschaffen, denn das ist ja Produktsicherheit. Das steht explizit da jetzt so drin. Das war genau die Kritik, die wir auch seitens gewerkschaftlicher Jurist\*innen an diesem Entwurf für künstliche Intelligenz hatten, dass das eben so eine Logik von Produktsicherheit hat, ja, KI-Systeme zu zertifizieren, in Risikogruppen einzuordnen, aber überhaupt nicht die Logik hat von das sind Systeme, die von Arbeitgebern im Machtverhältnis Arbeit eingesetzt werden und wir brauchen irgendwie Arbeitnehmerrechte, Kontrollrechte für Betriebsräte, für Gewerkschaften. Das ist da alles völlig außen vor und wird jetzt hier, und das ist ein super wichtiger Schritt, für Plattformarbeit geschaffen, wo ich allerdings sage, das ist super wichtig, aber wir brauchen das für alle. Also diese Regelungen, die jetzt hier erst mal nur für Plattformarbeit kommen, also dass zum Beispiel Algorithmen transparent gemacht werden müssen für die Beschäftigten, wenn sie wesentlichen Einfluss auf das Arbeitsverhältnis haben, dass auch Interessenvertretungen Zugang bekommen müssen. Weil das sind immer so Black Boxen, diese algorithmischen Systeme. Das sind genau die richtigen Schritte. Aber da frage ich mich, warum nur für Plattformarbeit? Weil algorithmisches Management ist auch in anderen Bereichen im Einsatz.

**Marco Herack:**

Genau um das vielleicht noch mal kurz auszuformulieren, also mit so Algorithmen kann man ja, also der Klassiker ist ja Preissteuerung. Das kennt man von diesen Ride-Hailing-Apps, also so Uber und Lift und wie die alle heißen, die ja da tatsächlich ein algorithmenbasiertes Preissystem haben, mit dem die Fahrer in einer gewissen Form verhandeln. In dem Fall; je mehr Fahrer da sind und je weniger zu tun, desto niedriger wird dann natürlich auch der Preis und umgekehrt. Und da zu kontrollieren, ob Uber nicht die Fahrer übervorteilt, das ist eigentlich nicht möglich, wenn man nicht Zugriff auf diese Algorithmen hat und auf das, was da drin liegt.

**Johanna Wenckebach:**

Ganz genau.

**Marco Herack:**

Aber wir kennen das aber auch von woanders. Amazon hat auch verschiedene Algorithmen laufen, wo auch Effizienz und sonst was gemessen wird. Und im schlimmsten Fall stehen dann dahinter dann auch noch verschiedenste Boni oder



eben auch, ob jemand entlassen wird oder nicht. Das mag dann vielleicht in den USA öfter der Fall sein als hier, aber es droht halt so grundsätzlich allen, die in irgendeiner Branche tätig sind, wo solche Sachen Anwendung finden können.

**Johanna Wenckebach:**

Also das betrifft definitiv eben auch diejenigen, die tatsächlich wirklich Selbständige sind. Also auf Plattformen wird ja auch teilweise hochqualifizierte Programmierungsarbeit vergeben, kreative Arbeit. Aber auch da werden Vertragsbedingungen und auch die Einnahmesituation eben durch diese algorithmischen Systeme, die von den Plattformen beherrscht werden, gesteuert. Und deswegen halte ich es für wirklich grundlegend wichtig, dass jetzt hier zum ersten Mal mit dieser Richtlinie für Plattformarbeit ein rechtliches System geschaffen wird, das algorithmisches Management und seine Wirkung auf Beschäftigte denkt, als Risiko formuliert und konkrete Rechte für Transparenz, für Mitbestimmung, für Interessenvertretungen wirklich als Rechtsanspruch formuliert. Sodass dann eben die großen Fragen, über die wir eingangs gesprochen haben, die jetzt immer noch das Problem sind ... klar, also man kann in Einzelfällen das vor Gericht sozusagen im Zweifel klären.

Das dauert dann viele Jahre, bis es irgendwann beim Bundesarbeitsgericht ist. Kein Mensch geht diesen Weg, ja, und kann sozusagen diese ... also klar, ab und zu gibt es mal jemanden, der das geht, aber das ist natürlich für die Millionen Leute, wie ich gerade gesagt habe, die da beschäftigt sind, überhaupt nicht die Lösung. Und also selbst, wenn man das hätte basteln können und durch saubere juristische Arbeit, flankiert von Wissenschaft, um die wir uns ja zum Beispiel im HSI auch bemüht haben, auch wenn man da vielleicht zu diesen Ergebnissen kommen könnte, ist es immer besser, wenn es einfach schwarz auf weiß auf dem Papier steht. So funktioniert das im Arbeitsrecht einfach besser. Und was einer der größten Würfe ist, der da jetzt eben kommt, und das war eine ganz zentrale Forderung auch von Gewerkschaften in diesem Prozess der sich entwickelnden Plattformarbeit und der Frage, was heißt das eigentlich für das Arbeitsrecht.

Das ist eben nicht nur, schwarz auf weiß da Regeln aufzuschreiben, sondern auch, und das hängt eben damit zusammen, dass es so schwer ist, das in Einzelfällen vor Gericht durchzusetzen, die Beweislast anders zu verteilen. Das ist wirklich so eine der Kernregelungen, die da jetzt vorgesehen sind und die neben den Regeln zum algorithmischen Management wichtig ist. Da ist jetzt eine Beweislastverteilung drin. Das heißt, der Entwurf nennt Indizien. Wenn diese Indizien vorliegen, wird vermutet, dass die Plattform Arbeitgeber\*in ist und Arbeitgeberfunktion hat. Sodass der Arbeitnehmerstatus und die damit verbundenen Rechte geklärt sind. Wenn jetzt eine Plattform sagt, nein, ich kündige dich jetzt einfach und das Kündigungsschutzgesetz ist mir dabei Wurst, weil ich finde, du bist ein Selbständiger, dann muss die Plattform Beweis führen dazu, dass sie keine Arbeitgeberfunktion ausübt und nicht mehr die Person, die sagt, hallo, ich mache Kündigungsschutz geltend.

**Marco Herack:**

Aber wem gegenüber muss die das beweisen?

**Johanna Wenckeback:**

Das ist natürlich immer noch der Fall, wenn es um einen Rechtsstreit geht. Also wenn wir jetzt den Fall nehmen des Clickworkers, der bis zum Bundesarbeitsgericht gegangen ist und da dann Erfolg hatte, dem wurde der Account gesperrt und an der Stelle könnte er sagen, hier, Moment mal, Kündigungsschutz, das dürft ihr nicht. Und wenn sich dann die Plattform weiterhin widersetzen würde, dann würde er sagen, hier, zahlt mir weiter meinen Lohn, ich bin weiter bei euch beschäftigt. Und wenn die Plattform das dann immer noch nicht macht, dann würde er klagen und dann würde das Arbeitsgericht aber nicht sagen, so, wie es jetzt ist, gut, du behauptest, Arbeitnehmer zu sein und hier Kündigungsschutz zu genießen und eigentlich dann nicht gekündigt zu sein, also deinen Lohn weiter bekommen zu wollen, dann beweise uns mal, dass die Plattform dein Arbeitgeber ist.

Und dann sitzt er da und kann denen die Oberfläche dieser App zeigen, mit der er arbeitet und mehr weiß er ja selber eigentlich gar nicht darüber, wie dieses System funktioniert. Und da liegen aber die entscheidenden Informationen dazu, wie da Macht ausgeübt wird, wie da Weisungen funktionieren, wie Aufträge vergeben werden, wie das Bezahlungssystem funktioniert. Und das heißt, wir wären in diesem Fall immer noch vor Gericht, nur das Gericht würde in diesem Fall der Plattform sagen, hier, Plattform, dann beweise mal das Gegenteil und sonst trägst du hier nämlich die Kosten und er obsiegt. Und natürlich lassen sich die Plattformen rechtlich beraten und wägen vorher ab, wie sind denn meine Chancen. Ja und wenn die Chancen dann eben schlecht stehen, so ein Verfahren zu gewinnen, dann verhalten sie sich von Anfang an natürlich wahrscheinlich eher rechtstreu und sagen dann, gut, du machst hier Kündigungsschutz geltend, dann prüfen wir jetzt, ob das vorliegt oder nicht.

Das ist natürlich schon ein wesentlicher Unterschied und das hat natürlich auch eine präventive Wirkung, sodass eben nicht jede und jeder Einzelne klagen muss. Allerdings, das habe ich auch, nachdem der Entwurf kam, kritisch zu bedenken gegeben und das schätzen auch andere Wissenschaftler\*innen und Gewerkschaften so ein, natürlich werden die Plattformen jetzt nicht einfach so sagen, ach so, ja, ihr wollt, dass wir Arbeitnehmer sind, natürlich, dann halten wir uns jetzt da dran. Natürlich basteln die weiter an ihren rechtlichen Konstruktionen, um das möglichst weiter laufen zu lassen.

**Marco Herack:**

Ja gut, das aber hört ja nie auf. Das hast du ja vorhin schon gesagt, dass das auch in anderen Geschäftsfeldern herkömmlicherer Natur so ist, dass man da natürlich immer wieder versucht, Schlupflöcher zu finden und oder natürlich welche hinein zu lobbyieren.

**Johanna Wenckeback:**

Das wird so weitergehen. Das hat halt bisher, finde ich, schon ziemlich extreme Formen angenommen in der Plattformarbeit bis hin zu Firmen, die sich komplett aus dem Markt dann zurückgezogen haben, als dann irgendwie klar wurde ... also ich glaube, das war hier in Spanien, da haben die relativ früh auch schon so ein Gesetz gemacht, um Plattformarbeit zu regulieren für diesen Bereich Lieferdienste. Ich weiß jetzt gerade nicht, ob es Foodora oder Deliveroo waren, die sich da verabschiedet

haben aus dem Markt, weil offensichtlich das Konzept tatsächlich dann nicht funktioniert ab dem Moment, wo diese Arbeit aus diesem ganz billigen Bereich rausgeht.

**Marco Herack:**

Also wenn ich so ein Essen bestelle, kostet das halt 15 Euro und da habe ich so eine gewisse Grenze, die ich dann bereit bin, oben drauf zu zahlen, wenn es gebracht wird. Es gibt ja jetzt zu den alt bekannten Orangen jetzt noch so einen blauen Lieferdienst. Ich merke schon, dass da so die Preisgestaltung auch schon die Hemmschwellen zur Bestellung wesentlich höher setzt.

**Johanna Wenckebach:**

Deliveroo war es, ich habe es gerade noch mal nachgelesen. Also Deliveroo ist in Spanien nach der Regulierung raus aus dem Land.

**Marco Herack:**

Ich habe mir da nämlich mal spaßeshalber einen Döner bestellt und habe, also ihr wisst ja, so ein Döner, der kostet 4,50 Euro, 5 Euro je nachdem, ich habe dann 15 Euro und ein paar Zerquetschte für den Döner bezahlt.

**Johanna Wenckebach:**

Edel-Döner, würde mein Sohn wahrscheinlich sagen.

**Marco Herack:**

Nein, es war genau der gleiche Döner, den du auch an der Dönerbude bekommst. Und ich habe das tatsächlich auch gemacht, um mal so diesen auch Gefühlsgang dabei reflektieren zu können. Und ich muss sagen, ich habe dann so rein schon instinktiv nie wieder was bestellt, also zumindest keinen Döner und habe dann gemerkt so, ja klar, also wenn sich der Preis dann verdreifacht, dann hörst du auf damit. Deswegen kann ich schon verstehen, dass dann die so sagen, ich möchte die Kosten so niedrig wie möglich halten bei der Sache.

**Johanna Wenckebach:**

Und das funktioniert eben darüber und ich meine, natürlich, wenn man sich jetzt Uber beispielsweise anguckt, natürlich geht es um Billig-Konkurrenz, auch zu Taxen und letztlich ja auch zum öffentlichen Nahverkehr.

**Marco Herack:**

Aber sie setzen auch die Preise hoch, wenn sie es können. Wenn dann der Markt bereinigt ist quasi von der Konkurrenz und man nur noch selber da rumfährt, dann zieht man schon die höchstmögliche Rendite raus. Also das ist auch jetzt nicht so, dass die dann immer billig bleiben.

**Johanna Wenckebach:**

Nein. Ich muss sagen, dass sich da auch tatsächlich so ein bisschen mein Mitleid, sage ich mal, in Grenzen hält. Also ich finde, wir müssen auch nicht, und das ist wirklich das Gute an dieser Regelung, wir müssen nicht jedes Geschäftsmodell unbedingt, weil es irgendwie sich technische Neuerungen zunutze macht, am Leben halten, wenn die Arbeit, die dafür erforderlich ist, eben wirklich nicht unter

akzeptablen Bedingungen stattfindet. Das sagt die Europäische Union ganz klar. Die wollen natürlich auf keinen Fall irgendwie innovationsfeindlich oder so was daherkommen, aber sagen eben schon, wir wollen, dass es gute Arbeit ist, die da entsteht und deswegen setzen sie da jetzt diese Grenzen und diese Beweislastumkehr. Das ist, finde ich, schon ein wirklich scharfes Schwert. Und etwas, worüber wir hier auch schon mehrmals gesprochen haben, ist da drin, was ich sehr positiv finde, das ist dieses Thema Zugangsrecht für Gewerkschaften und Interessenvertretungen. Das haben wir ja schon mehrmals besprochen. Hatte das HSI ja auch ein Gutachten zu gemacht und gesagt, hier, das ist wirklich in einer digitalisierten Arbeitswelt ganz entscheidend, weil es gibt keine Tarifverträge und damit bessere Arbeitsbedingungen, wenn es keine Gewerkschaftsmitglieder gibt. Und wie werden Leute Gewerkschaftsmitglieder – indem sie überzeugt werden von jemandem mitzumachen und sich anschließen an diese Sache. Und das funktioniert nur über Kommunikation. Und Leute, die im World Wide Web verteilt Arbeitsaufträge annehmen, können nur sehr schwer sich miteinander darüber austauschen, wie beschissen ihre Arbeitsbedingungen sind, um es mal so zu sagen.

**Marco Herack:**

Ich finde, da merkt man auch den Unterschied bei diesen Geschäftsmodellen. Waren ja die Rider, über die wir jetzt schon öfter gesprochen haben heute, die treffen sich ja noch. Die stehen teilweise an gewissen Orten rum und warten oder die laufen sich mal über den Weg ...

**Johanna Wenckebach:**

Ganz genau.

**Marco Herack:**

... können kommunizieren und sind dann auch automatisch irgendwie dabei, sich zu organisieren. Das hat man jetzt auch bei diesen Schnelllieferdiensten, die Supermärkte ersetzen wollen, gesehen ...

**Johanna Wenckebach:**

Ja, Gorilla.

**Marco Herack:**

... genau, dass da sehr schnell ein Widerstand da ist, wenn es zu heftig wird. Während du aber, wenn du tatsächlich nur diese Blog-Geschichten, die ich vorhin beschrieben habe, machst, du weißt ja gar nicht, wer das noch tut.

**Johanna Wenckebach:**

Ja, ja genau. Und das ist eben wirklich ein Problem. Und das ist sogar auch bei denen, die jetzt nicht nur rein im digitalen Raum arbeiten, ein Problem, sondern zum Beispiel auch bei ... und das sind zum Beispiel sehr oft migrantische Frauen. Ich meine, das ist natürlich ... Plattformarbeit ist ganz viel auch, das muss man sagen, migrantische Arbeit. Das sind Menschen, die sich vielleicht gerade für andere Berufe qualifizieren oder viel höher qualifiziert sind, aber hier halt nicht an anderen Stellen an den Arbeitsmarkt kommen, die diese Jobs ausüben. Und die gehen in diese ganzen Haushalte und können sich ja aber nicht erkennen, auch wenn sie sich in der Stadt bewegen, weil es eben keinen gemeinsamen Betrieb mehr gibt, wo

eine Gewerkschaft irgendwie Flyer verteilen könnte oder Menschen ansprechen. Und das ist übrigens was, das gehört auch zu diesem Bereich. Das, was ich jetzt schon mehrmals gesagt habe. Da reden wir nicht nur über die Realität der Arbeit auf Plattformen, sondern wir reden über die Realität digitalisierter Arbeit insgesamt, weil wir haben seit der Corona-Pandemie auch Firmen, die alle Beschäftigten im Homeoffice haben und auch da stellt sich die Frage, wie kommunizieren wir mit diesen Belegschaften als Gewerkschaft, als Betriebsräte, aber auch untereinander. Da steht jetzt eben ganz klar drin in dieser Richtlinie: „Communication channels for persons performing platform work“. Also da ist vorgesehen, dass es Kommunikationskanäle für die Menschen geben soll, die diese Arbeit machen. Und zwar zum einen untereinander, zum anderen aber auch mit Interessenvertretung, Representatives. Das sind Gewerkschaften, das sind Betriebsräte und das ist genau dieses Zugangsrecht, was wir explizit auch für das deutsche Recht gefordert haben, weil das gehört einfach in eine Arbeitswelt 4.0 und es stärkt diese Forderung fürs nationale Recht insgesamt, dass es jetzt in dieser Richtlinie für Plattformen vorgesehen ist. Wir brauchen es aber darüber hinaus definitiv auch für alle, so, wie sich die Zukunft der Arbeit für mich darstellt.

**Marco Herack:**

Weniger erfreut, Johanna, werden natürlich die Unternehmen sein, die das betrifft. Wir haben es ja schon thematisiert. Weiß man denn, wie die da jetzt drauf reagieren? Also abseits vielleicht vom üblichen Lobbying, weiß man da vielleicht schon mehr?

**Johanna Wenckebach:**

Also interessant finde ich natürlich, es hat mehrere Länder gegeben, wo es diese Art von Regulierung schon gab. Also dieses gezielte Vorgehen dagegen, dass eben Scheinselbständigkeit so ein riesiges Problem ist. Das war zum einen in Kalifornien. Da gab es dieses AB5, dieses Gesetz, das eben auch genau so dieser Missqualifizierung als Scheinselbständige entgegenwirken sollte. Und in Spanien ist eben, das habe ich auch schon erwähnt, ein Gesetz gemacht worden. Und da kann man sehr deutlich sehen, wie groß die Gegenwehr war und das betrifft eben nicht nur Lobbyarbeit im Sinne von Einwirken auf politische Entscheidungsträger, mit denen sicherlich zu rechnen ist, sondern da ist wirklich auch ... also in Kalifornien waren das Millionen, die ausgegeben worden sind, auch für eine Öffentlichkeitskampagne. Und wenn man sich das auf Twitter beispielsweise anschaut, da gibt es auch schon einen Account, der Delivery Platforms Europe, die jetzt als erstes herausposaunt, dass hunderttausende Arbeitsplätze verlorengehen, wenn diese Richtlinie kommt.

Und damit wird Stimmung gemacht. Die haben auch quasi eigene Gewerkschaften gegründet. Das sieht man auch in unseren Europäischen Nachbarländern schon. Also eigentlich von Arbeitgebern indoktrinierte Gewerkschaften, müsste man dann auch den rechtlichen Status in Frage stellen, die dann so Gefälligkeitstarifverträge abschließen. Also da gibt es sehr unterschiedliche Strategien, aber man kann das sehr gut nachvollziehen, wie intensiv es genutzt wird, die Öffentlichkeitsarbeit, um eben quasi auch gesellschaftliche Stimmung gegen diese Art von Regulierung zu machen. Deswegen ist es, glaube ich, sehr wichtig, jetzt genau da den Prozess im Blick zu halten und weiterhin das hochzuhalten, dass es wichtig ist, hier für gute

Arbeit zu sorgen.

**Marco Herack:**

Das heißt, das fängt jetzt eigentlich erst an, dieser Kampf darum.

**Johanna Wenckebach:**

Ja. Jetzt ist der Entwurf in der Debatte. Und ich meine, er ist so jetzt erst mal veröffentlicht und man kann ganz genau sehen, was dann da rausgekürzt wird. Insofern ist es wirklich gut, dass es so erschienen ist, wie das kommt. Aber es ist eben noch kein Gesetz und das muss jetzt flankiert werden und deswegen werden wir da einen sehr genauen Blick drauf haben. Und ich bin sicher, dass die Gewerkschaften in allen Mitgliedsstaaten und auch die Wissenschaftler, die sich im Interesse von guter Arbeit damit befasst haben, das alles sehr genau im Blick haben werden jetzt in den nächsten Monaten.

**Marco Herack:**

Sind das Monate oder sind das Jahre?

**Johanna Wenckebach:**

Ich gehe davon aus, dass das Monate sind. Dann kommt allerdings die Richtlinie und dann gibt es ja, darüber haben wir schon gesprochen, diese Frist zur Umsetzung in das jeweilige nationale Recht, sodass wir dann insgesamt, bis dann am Ende hier geltendes Recht steht, auf jeden Fall von Jahren für jetzt das deutsche Arbeitsrecht sprechen werden.

**Marco Herack:**

Okay. Reicht es noch für die aktuelle Koalition?

**Johanna Wenckebach:**

Das hoffe ich sehr, denn ich fand eigentlich, dass Hubertus Heil, der uns ja als Arbeitsminister erhalten bleibt mit seinem Team da im BMAS, eigentlich schon sehr gut vorgearbeitet hat zum Thema Plattformen. Die hatten ja ein Papier auch am Ende der letzten Legislatur schon veröffentlicht zu dem Thema, wo wichtige Aspekte drinstanden, sodass ich schon die Hoffnung hätte, dass wenn da eine Richtlinie kommt, es auch die Bereitschaft gibt, die gut umzusetzen. Ich weiß, dass beispielsweise die Grünen das in ihrem Wahlprogramm ebenfalls hatten, sodass ich da schon die Hoffnung hätte und auch die Erwartung, muss man sagen, dass wenn die Richtlinie kommt, das in dieser Legislatur dann auch gut umgesetzt wird.

**Marco Herack:**

Johanna Wenckebach, vielen Dank für das Gespräch.

**Johanna Wenckebach:**

Ja, sehr gerne. Und ich hoffe, dass es kein Thema für den Weihnachtswunschzettel ist und für irgendwelche Engelchen, sondern es sich tatsächlich auf den Boden bringen lässt, was da jetzt geplant wird.

**Marco Herack:**

Und wenn ihr noch ein paar hoffnungsfrohe Wünsche an uns schreiben möchtet,



könnt ihr das tun; [systemrelevant@boeckler.de](mailto:systemrelevant@boeckler.de) oder uns auf Twitter antickern  
[@boeckler\\_de](https://twitter.com/boeckler_de). Und Johanna findet ihr auf Twitter als Jo\_Wenckebach mit CK.  
Vielen Dank fürs Zuhören und überlegt euch doch mal als kleines  
Weihnachtsgeschenk an uns, uns in einem Podcatcher eurer Wahl zu abonnieren.  
Bis nächste Woche, tschüss.

**Johanna Wenckebach:**

Ciao.