

Gute Arbeit und soziale Sicherheit in der Plattformökonomie

Positionspapier

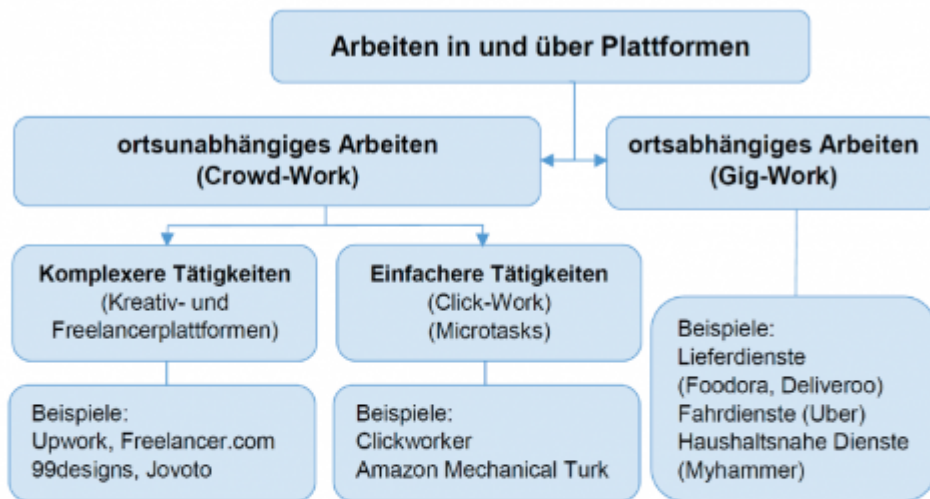
Arbeitskreis I Arbeit, Soziales und Gesundheit
vom 25. Juni 2019

DIE LINKE.
IM BUNDESTAG

Verantwortliche Abgeordnete: Jessica Tatti, AG Arbeit

Das mobile Internet hat alte Wirtschaftsstrukturen aufgebrochen. Durch die globale Vernetzung und die Möglichkeiten einer ständigen Erreichbarkeit sind neue Räume des Wirtschaftens und Arbeitens entstanden.

Das Arbeits- und Sozialrecht ist für diesen Wandel unzureichend. Es ist Aufgabe der Politik, Rechtssicherheit für Beschäftigte in den neuen Arbeitsformen zu schaffen und sie vor Ausbeutung zu schützen. Unser Anspruch als DIE LINKE ist es, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, auch und gerade in Zeiten der Digitalisierung.



Forderungen	Status	in der Regel: (Solo) Selbstständige	in der Regel: arbeitnehmer-ähnliche Solo-Selbstständige	in der Regel: Arbeitnehmer*innen
Arbeits-schutz/ Mitbe-stimmung	AGB-Kontrolle Schwellenwerte für Selbst-ständigkeit oder Mindest-Entgelte		Erweiterung Wirkungsbe-reich: Arbeits(schutz)rechte Koalitions- vor Kartellrecht (z. B. Tarifverträge)	Klärung Betriebsbegriff: App als Betrieb Arbeits- und Beschäf-tigtendatenschutz
Soziale Sicherung	Solo-Selbstständige: gesetzl. Sozialversicherungssysteme		Gesetzliche Sozial-versicherungssysteme	Gesetzliche Sozial-versicherungssysteme

Arbeit und Plattformökonomie

Unter dem Begriff der Plattformökonomie werden verschiedene Phänomene zusammengefasst. Rechtliche Definitionen der einzelnen Begriffe gibt es bislang nicht.

▪ Crowd-Work

Mit dem Begriff Crowd-Work werden in der Regel Dienstleistungen beschrieben, die ortsunabhängig auf Plattformen im Internet erbracht bzw. über diese vermittelt werden. Auf der einen Seite gibt es Plattformen, auf denen sehr einfache Aufgaben vergeben werden, die keine spezielle Qualifikation erfordern und von überall in der Welt aus erledigt werden können. Diese Tätigkeiten sind in der Regel kleinteilig und innerhalb eines kurzen Zeitraums zu erledigen. Sie werden häufig als „Click-Work“, „Micro-Jobs“ oder „Microtasks“ bezeichnet. Die Bezahlung ist gering und erfolgt meist über Stückzahlen bzw. per Einheit. Daneben existieren Plattformen, die komplexe oder kreative Projekte vermitteln. Die Entlohnung fällt deutlich höher aus als im Click-Work und es sind eher Spezialisten und

Experten zu finden. Die Grenzen zu gewöhnlichen Stellenbörsen oder Projektvermittlungsdiensten für Selbstständige und Freiberufler sind teils fließend. Bei vielen Plattformen sind die Vertragskonditionen weitgehend durch die Allgemeinen Geschäftsbedingungen vorgegeben und nicht verhandelbar. Die Auftraggeber kommunizieren, bezahlen und bewerten ausschließlich über die Plattform. Für Crowdworker ist oft nicht klar oder beeinflussbar, wie die erbrachten Arbeitsergebnisse verwendet werden. Direkten Kontakt zwischen Crowdworkern und Auftraggebern gibt es in der Regel nicht.

▪ **Gig-Work**

Im Gegensatz zum Crowd-Work ist Gig-Work an einen konkreten lokalen Ort der Leistungserbringung gebunden. Beispiele hierfür sind über Plattformen vermittelte Kurier- und Lieferdienste, Personenbeförderung und Haushaltsdienstleistungen, wie beispielsweise Reinigungsdienste, Renovier- und Grünarbeiten. Diese Plattformen treten in der Außendarstellung eher als einheitliche Dienstleistungsanbieter mit einem wiedererkennbaren Corporate Design auf.

Bei ortsgebundenen Dienstleistungen ist oftmals eine Art Neo-Taylorismus in Kombination mit einem digitalen Kontrollregime zu beobachten. Das bedeutet, dass die Arbeitsaufgaben in kleinste Schritte zerlegt werden. Jeder Arbeitsschritt wird digital überwacht, dokumentiert und ausgewertet. Zudem werden Lieferanten- und Kundenfeedbacks zur Leistungsbewertung herangezogen. Spielerische Elemente des Wettstreits („Gamification“) werden in die Arbeitsprozesse integriert. So steigt bei schneller Auslieferung und guten Bewertungen die persönliche Bewertung („Score“). Mit einem höheren Score sind entsprechende Vorteile für die Gig-Worker verbunden, beispielsweise bessere Stundenlöhne, besserer Zugriff auf Aufträge oder günstigere Arbeitszeiten. Eine niedrige persönliche Bewertung bewirkt das Gegenteil.

Bedeutung der Plattformökonomie für den Arbeitsmarkt

Die Schätzungen, wie viele Menschen in Deutschland auf Plattformen ihre Arbeitskraft anbieten, gehen weit auseinander – von weniger als einem bis zu rund fünf Prozent aller Erwerbstätigen. Ein plausibler Grund dafür könnte sein, dass den jeweiligen Erhebungen unterschiedliche Definitionen von Crowd- bzw. Gig-Work zugrunde liegen.

Laut einschlägigen Studien ist die Arbeit auf und über Plattformen noch ein Nischenphänomen, das zumeist als Hinzuverdienst genutzt wird. So übt die überwiegende Mehrheit der dort Tätigen, rund 80 Prozent, die Beschäftigung als Nebentätigkeit aus, etwa neben einer (abhängigen oder selbstständigen) Haupttätigkeit, neben dem Studium oder zusätzlich zu anderen Einkommensquellen wie Rente oder Arbeitslosengeld. Andere nutzen die Plattformarbeit im Übergang bzw. zur Überbrückung zwischen anderen Erwerbsphasen. Der durchschnittliche Verdienst ist in der Regel gering.

Beschäftigungsverhältnisse in der Plattformökonomie

Zumeist definieren sich Plattformbetreiber als reine Auftragsvermittler. Die Erwerbstätigen werden oft einseitig zu Selbstständigen erklärt. In der Regel wird der tatsächliche Erwerbs- oder Unternehmerstatus der Personen nicht geprüft, die sich als Arbeitskräfte auf der Webseite registrieren. Trotzdem beeinflussen zahlreiche Plattformen Arbeitsprozesse und die Arbeitsgestaltung über die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) bis hin zur konkreten Festlegung von Leistungserbringung und Entgelthöhe.

Arbeitnehmerrechte wie Mindestlohn, Kündigungs- und Arbeitsschutz sowie Teilhabe an der paritätisch finanzierten Sozialversicherung (inklusive der vom Arbeitgeber getragenen Unfallversicherung) werden so unterlaufen. Der Unterschied zwischen Arbeitgeber und Auftraggeber einerseits und Arbeitnehmer und Auftragnehmer andererseits verschwimmt. Ob es sich bei den auf den Plattformen tätigen Personen um Selbstständige oder abhängig Beschäftigte handelt, ist immer wieder Gegenstand juristischer Kontroversen. Zum Teil legten

die Plattformen nach eigenem Gutdünken fest, ob sie die Dienstleistung mittels abhängiger Beschäftigter oder durch „Selbstständige“ erbringen. Exemplarisch zeigt das der Fall des Essenslieferdienstes „Deliveroo“, der in Köln von Angestellten auf Freelancer umstellte, nachdem die Belegschaft einen Betriebsrat gründete.

Gegenwärtig wird es Plattformbetreibern viel zu leicht gemacht, sich aus der Verantwortung für elementare Pflichten und Risiken ihrer Geschäftsmodelle zu verabschieden. Die Risiken von Unfällen, Krankheit und Invalidität, von Alter und Pflege werden einseitig auf die Erwerbstätigen verschoben. Bezahlten Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Arbeitsschutz und Mitbestimmung gibt es nicht.

Da der Mindestlohn für Selbstständige nicht gilt, wird diese Untergrenze häufig unterlaufen: Das mittlere Bruttostundeneinkommen (vor Abzug der Sozialversicherungsbeiträge) aller Solo-Selbstständigen lag 2016 bei 12,86 Euro, die unteren 20 – 40 Prozent der Solo-Selbstständigen erreichten ein durchschnittliches Bruttostundeneinkommen von 8,24 Euro – also unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns.

Neues Arbeitsrecht für die Plattformökonomie

Zum Schutz der Erwerbstätigen sind Regelungen notwendig, vor allem Präzisierungen und die Überarbeitung gesetzlicher Begriffe wie „Betrieb“, „Arbeitnehmer“ und „arbeitnehmerähnliche Personen“:

- Die Betriebsbestimmung als „räumliche und organisatorische Einheit“ erodiert in der Plattformökonomie. So wurde beispielsweise in unseren Gesprächen mit Fahrradkurieren („Ridern“) darauf hingewiesen, dass ihr Betrieb „die ganze Stadt“ bzw. letztlich die App sei. An die Stelle des klassischen Betriebs treten in der Plattformökonomie halbformalisierte, digitale Netzwerke, Webseiten oder Apps. Das ist bei einer Neufassung des Betriebsbegriffs

zwingend zu berücksichtigen.

- Die zentralen Kriterien der Einstufung einer Arbeitskraft als „Arbeitnehmer“ im Sozial- und Arbeitsrecht sind derzeit deren Weisungsabhängigkeit und ihre Eingliederung in die betriebliche Organisation. Auftragsmanagement, Steuerung und Kontrolle der Arbeitsprozesse sind auf Plattformen teilweise sehr viel enger und kleinteiliger vorgegeben als bei ortsgebundenen Betrieben. Damit die Plattformarbeit rechtlich als abhängige Beschäftigung abgedeckt werden kann, muss im Arbeits- und Sozialrecht das Merkmal der „persönlichen“ um eine „wirtschaftliche Abhängigkeit“ und eine „sachliche Abhängigkeit“ ergänzt werden.
- Bietet eine Erwerbstätige bzw. ein Erwerbstätiger über eine Vermittlungs-Plattform hochdotierte und/oder hochqualifizierte Tätigkeiten bzw. Werke an, dann kann von einer selbstständigen Tätigkeit ausgegangen werden (komplexes Crowd-Work). Das trifft beispielsweise auf Programmierung, Design, Rechtsberatung, Architektur und weitere typisch freiberufliche Professionen zu. Zu diskutieren ist, ob konkrete Mindest-Schwellenwerte zu definieren sind, unterhalb derer keine Selbstständigkeit vorliegt oder ob die Einführung von Mindesthonoraren sinnvoller wäre.
- Nicht immer lässt sich eine Beschäftigung in oder über Plattformen eindeutig als selbstständige oder abhängige Beschäftigung bestimmen. Für den Graubereich dazwischen muss der Status „arbeitnehmerähnlich“ aufgewertet werden. Arbeitnehmerähnliche Personen sind dann formal Selbstständige, die zwar nicht persönlich, dafür aber wirtschaftlich vom Auftraggeber oder einer Plattform abhängig sind. Sind wirtschaftlich Abhängige ihrer sozialen Stellung nach einem Arbeitnehmer vergleichbar sozial schutzbedürftig, muss für sie das gleiche Recht gelten wie für Arbeitnehmer*innen. Wir treten dafür ein, dass sie zukünftig Zugang zu wichtigen Schutzgesetzen (z. B. Urlaub, Arbeits- und Datenschutz) erhalten.

Weiter ist das Betriebsverfassungsgesetz und Tarifvertragsrecht einzubeziehen, damit ein Mitbestimmungsrecht auch für Arbeitnehmerähnliche gilt. Tarifverträge, Allgemeinverbindlicherklärungen und/oder Mindest-Vergütungssätze durch Rechtsverordnung für bestimmte Branchen und Tätigkeiten werden so erreichbar. Alternativ könnte ein neuer Erwerbstätigenstatus eingeführt werden, etwa vergleichbar den „trabajadores autónomos económicamente dependientes“ in Spanien.

Damit diese Neuregelungen praktisch greifen können, brauchen wir ein erweitertes und besser durchsetzbares Prüfschema zur Feststellung von Scheinselbstständigkeit. Dazu gehört eine obligatorische Vorabprüfung durch die Träger der Rentenversicherung, ob bei einer Plattformtätigkeit eine abhängige, eine arbeitnehmerähnliche oder eine rein selbstständige Tätigkeit vorliegt. Gesetzlich ist davon auszugehen, dass beim Gig-Work grundsätzlich eine abhängige Beschäftigung besteht. Dies muss im Einzelfall widerlegt werden.

Alle alten und neuen Regelungen zur Statusfeststellung, sozialen Sicherung, Entlohnung und Arbeitsschutz müssen in Zukunft dicht kontrolliert und auch mit Hilfe von Sanktionen durchgesetzt werden. Das heißt, dass die zuständigen Stellen (wie Finanzämter, Sozialversicherungen und Finanzkontrolle Schwarzarbeit) mehr Kompetenzen, Personal und Ressourcen benötigen werden.

Mitbestimmung

Eine Kommunikation zwischen den Erwerbstätigen ist oftmals nicht oder nur über die Webseite oder App selbst möglich. Es gibt meist keine gemeinsamen Treffpunkte der Beschäftigten, kein Schwarzes Brett, keine Sozialräume. Dadurch entstehen massive praktische Probleme beim Aufbau kollektiver Gegenmacht. Initiativen zur Gründung von Betriebsräten wurden von einigen Plattformunternehmen in der Vergangenheit gezielt sabotiert, zum Beispiel indem interne Kommunikationskanäle

geschlossen wurden oder gar mittels direkter Zensur.

Plattformbeschäftigte brauchen geschützte digitale Räume, in denen sie sich sicher austauschen, verabreden und koordinieren können. Stellt ein Plattformbetreiber keine nachweisliche Option für seine Beschäftigten bereit, muss er die Kosten zum Aufbau einer externen Lösung übernehmen. Die Gewerkschaften können und sollten die Plattform-Beschäftigten dabei unterstützen, solche Foren aufzubauen. Eine staatliche Anschubfinanzierung für die Entwicklung und den Anlaufbetrieb ist zu diskutieren. Elektronische Räume alleine reichen für einen wirksamen Austausch zwischen den Beschäftigten und zu deren Selbstorganisation nicht aus. Es braucht reale Treffpunkte für die Beschäftigten.

Angesichts des geltenden deutschen und europäischen Wettbewerbs- und Kartellrechts und der rechtlich schwachen bis machtlosen Position der Erwerbstätigen im Click- bzw. Crowd-Work wird es sehr schwer, kollektive Verbesserungen zu ermöglichen. Das Kartellrecht untersagt es Solo-Selbstständigen, ihre Preise und Leistungen abzusprechen. Wir diskutieren, ob Interessenvertretungen, die kollektive Verhandlungen, auch zur Festlegung von Mindesthonoraren, führen dürfen, für den Bereich des Crowd-Work zuzulassen sind. Das Koalitionsgrundrecht nach Artikel 9 Abs. 3 GG muss auch für nicht-arbeitnehmerähnliche Selbstständige gelten, die auf bzw. über Plattformen erwerbstätig sind. Das Kartellrecht ist entsprechend dem Grundsatz „Koalitionsrecht vor Kartellrecht“ neu zu fassen.

Für den Fall, dass Unternehmen darauf setzen, Arbeitsaufgaben auszulagern – sei es in Leiharbeit, mittels Werkverträgen oder durch die Auslagerung in die Crowd, ist das Betriebsverfassungsgesetz um ein zwingendes und umfassendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu erweitern.

Arbeits- und Beschäftigtendatenschutz

Für den Umgang mit den über die App gewonnenen Informationen

reicht der gesetzliche Schutz über die Datenschutzgrundverordnung nicht aus. Zu viele Daten aus verschiedensten Quellen können gemessen, erfragt, personenbezogen zusammengeführt und kombiniert werden. Das entspricht keinesfalls den Grundsätzen des Schutzes der Persönlichkeitsrechte. Ein Beschäftigtendatenschutzgesetz, in dem verbindliche Mindestschutzrechte verankert sind, fehlt in Deutschland bisher. Es ist dringend in Abstimmung mit den Tarifpartnern zu entwickeln.

Zur Kontrolle der Plattform-AGBs beim Crowd-Work wollen wir ein Verbandsklagerecht für Gewerkschaften und Berufsverbände einführen, vor allem in Hinblick auf die Preisfestsetzung und die elektronische Überwachung der Prozesse der Leistungserbringung.

Mit einer entsprechenden Norm muss der Beschäftigtendatenschutz auf die selbstständigen Erwerbstätigen in der Plattformökonomie ausgeweitet werden. Zudem ist die Verantwortung für die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit der selbstständig Tätigen rechtlich zu klären, da anzuzweifeln ist, ob diese unterhalb einer bestimmten Schwelle der Erwerbseinkommenshöhe ihre Arbeitsbedingungen selbst wirksam gestalten können.

Soziale Sicherung von Beschäftigten in der Plattformökonomie

Momentan ist nur rund ein Viertel aller Solo-Selbstständigen über eine Altersvorsorge abgesichert. Eine private Altersvorsorge ist bei den oftmals sehr geringen Einkommen für viele Solo-Selbstständige nicht möglich. Das trifft wegen des oft geringen Umfangs der Tätigkeiten auch für viele der in der Plattformökonomie tätigen Selbstständigen zu.

DIE LINKE. fordert, dass neben den abhängig Beschäftigten auch alle arbeitnehmerähnliche Personen und Solo-Selbstständigen prinzipiell in die gesetzlichen Sozialversicherungssysteme einbezogen werden. Von den Risiken Arbeitslosigkeit, Krankheit, Invalidität, Alter und Pflege sowie Unfall sind

alle Erwerbstätigen gleichermaßen betroffen. Daher sollen grundsätzlich auch alle ab dem ersten Euro Einkommen in die Sicherungssysteme einzahlen und Ansprüche erwerben. So können auch „hybride“ Erwerbskarrieren angemessen abgesichert werden, in denen sich Zeiten der Selbstständigkeit und abhängigen Beschäftigung abwechseln, überschneiden oder parallel stattfinden.

Die Beiträge der selbstständig Tätigen in die sozialen Sicherungssysteme sind durch die Auftraggeber beziehungsweise die Vermittler-Plattform ähnlich wie Arbeitgeberbeiträge paritätisch abzuführen. Mindestversicherungsbeiträge wollen wir mit der Einführung einer Solidarischen Gesundheits- und Pflegeversicherung abschaffen: Bemessungsgrundlage der Beiträge ist stets das tatsächliche gesamte Einkommen der Person. Als Sofortmaßnahme wollen wir die Mindestbemessungsgrundlage auf 450 Euro absenken.

Wir fordern zudem Regelungen auf europäischer Ebene. Nur so kann verhindert werden, dass das Schutzniveau durch grenzübergreifende Plattformen unterlaufen wird. Es darf nicht passieren, dass durch eine schlichte Server- oder Hauptsitzverlagerung des Plattformbetreibers etwa die Arbeitszeit, der Arbeitsschutz, die Entlohnung, die soziale Absicherung und die Arbeitsbedingungen dereguliert werden können.