

**Prof. Bernd Waas**  
**Goethe-Universität, Frankfurt am Main,**  
**Koordinator des Netzwerks von europäischen**  
**Arbeitsrechtlern für die Europäische Kommission**



**Pressekonferenz**  
**„Crowdwork im internationalen Vergleich“**

Berlin, 9. Juni 2017

**Sperrfrist Redebeginn**  
**Es gilt das gesprochene Wort!**

Mit dem Internet haben sich in vielen Bereichen ganz neue Geschäftsmodelle entwickelt, die sowohl die bestehenden Branchenstrukturen als auch die Marktbeziehungen zwischen den Beteiligten völlig verändert haben. Die Plattformökonomie bietet eine Reihe von Chancen und Risiken. Besonders deutlich wird dies mit Blick auf eine besondere Ausprägung der Plattformökonomie, das so genannte Crowdwork. Der Bandbreite der Tätigkeiten entsprechen vielfältige Geschäftsmodelle. Die arbeitsrechtliche Kernfrage lautet dabei: Ist der Crowdworker Arbeitnehmer?

In der vorliegenden Analyse haben wir die Situation in drei wichtigen Industrieländern untersucht: USA, Japan und Deutschland. Unsere Analyse zeigt, dass eine Qualifizierung von Crowdworkern als Arbeitnehmer nur selten in Betracht kommen wird. Beispielhaft mag das deutsche Recht sein. Dort ist es für die Einordnung als Arbeitnehmer von überragender Bedeutung, ob eine Person Weisungen eines anderen unterworfen ist und ob sie in vorgegebene Betriebsabläufe eingegliedert ist. Da es, insbesondere bei der Erledigung eng umrissener, einfacher Tätigkeiten, keiner Weisungen bedarf, läuft das Kriterium ins Leere. Und wo ist der Betrieb, in den die Tätigkeit des Crowdworkers eingebettet sein soll? Verneint man die Arbeitnehmereigenschaft, sind die Konsequenzen beachtlich: Da die Anwendung arbeitsrechtlicher Vorschriften die Arbeitnehmereigenschaft voraussetzt, fällt der arbeitsrechtliche Schutz aus. Dies bedeutet: Kein Urlaubsanspruch, keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, kein Schutz vor Kündigungen.

Das deutsche Recht kennt nun immerhin die Kategorie der so genannten arbeitnehmerähnlichen Person: Arbeitnehmerähnliche sind selbständig, aber zugleich von einer anderen Person wirtschaftlich abhängig. Deshalb wird ihnen in gewissem Umfang arbeitsrechtlicher Schutz zuteil. Allzu viel darf man sich hiervon aber nicht versprechen: Zum einen ist dieser Schutz von vornherein sehr beschränkt, zum anderen – und dies ist noch viel bedeutsamer – wird sich auch die Arbeitnehmerähnlichkeit von crowdworkern häufig nicht bejahen lassen, da diese typischerweise für eine Vielzahl von Unternehmen tätig werden und überdies durchaus zwischen verschiedenen Plattformen wechseln.

All dies führt zu dem ernüchternden Befund, dass Crowdworker vielfach ohne den Schutz des geltenden Arbeitsrechts auskommen müssen. Dies bedeutet nun nicht zwangsläufig, dass Crowdworker ganz ohne rechtlichen Schutz wären. So bedienen sich Plattformen regelmäßig Allgemeiner Geschäftsbedingungen. Diese AGBs unterliegen zumindest in Deutschland einer gewissen richterlichen Kontrolle. Dabei wird gefragt, ob sie mit dem Grundsatz von Treu und Glauben zu vereinbaren sind. Damit lässt sich schlimmen Auswüchsen begegnen; zu diesen zählt etwa die Gestaltung, wonach nur derjenige Crowdworker ein Entgelt erhält, der die beste Leistung erbracht hat, wohingegen alle anderen leer ausgehen. Einen arbeitsrechtlichen Schutz kann dies aber ersichtlich nicht ersetzen.

Was ist also zu tun? Die Gerichte spielen eine entscheidende Rolle, wenn es um die Beantwortung der Frage geht, ob eine Person Arbeitnehmer ist oder nicht. Die Kriterien und Indizien, die dabei zum Tragen kommen, wären im Lichte der besonderen Gegebenheiten der Plattformökonomie ggf. anzupassen, wenn man nicht gar den Arbeitnehmerbegriff grundsätzlich neu überdenken will. Eine Zwischenkategorie – wie die des “Arbeitnehmerähnlichen” des deutschen Rechts – erlaubt Zwischenlösungen zwischen Selbständigkeit und Arbeitnehmereigenschaft. Allerdings stellt sich für das deutsche Recht die Frage, ob der Kreis der Arbeitnehmerähnlichen nicht erweitert und der verfügbare Schutz nicht ausgebaut werden sollte.

Wenn man nicht so hoch ansetzen will, so könnte – zumindest für das deutsche Recht – eine “Minimallösung” sein, an den Schutz von “Heimarbeitern” nach dem Heimarbeitsgesetz anzuknüpfen. Momentan sind Crowdworker nach den Maßstäben des geltenden Rechts keine “Heimarbeiter”. Aber das schließt nicht aus, das Gesetz auf Crowdworker zu erstrecken bzw. in Richtung auf einen Schutz von Crowdworkern auszubauen.

Die Diskussion um einen ausreichenden Schutz von Crowdworkern wird auf vielen Ebenen geführt – unter anderem in Europa. So hat die Europäische Kommission die Mitgliedstaaten in ihrer “Europäischen Agenda für die kollaborative Wirtschaft” aus dem Jahre 2016 aufgerufen zu überprüfen, ob ihre arbeitsrechtlichen Vorschriften unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedürfnisse von Arbeitnehmern und

Selbständigen in der digitalen Welt noch angemessen sind. Sie zugleich dazu aufgefordert, Orientierungshilfen zur Anwendbarkeit dieser Vorschriften bereitzustellen.

Dabei geht es wie immer um einen Ausgleich der Interessen von Beschäftigten und Unternehmen. Deren Geschäftsmodelle sind grundsätzlich zu respektieren, soweit sie nicht gerade darin beruhen, Wettbewerbsvorteile durch das Ausweichen vor arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften zu generieren. Es ist bemerkenswert, dass der Generalanwalt beim Europäischen Gerichtshof unlängst die Auffassung vertreten hat, das Unternehmen UBER sei kein bloßer Vermittler zwischen Fahrgästen und Fahrern. Vielmehr organisiere und betreibe das Unternehmen ein umfassendes System des Personennahverkehrs auf Abruf.

Diese Entwicklungen werfen nicht automatisch umfassenden Regelungsbedarf auf. Generell ist es so, dass die Nutzung von Plattformen, Werkverträgen oder die Definition des betrieblichen Kerngeschäfts genuin unternehmerische Entscheidungen sind – das ist letztlich keine politische Gestaltungsfrage, kann aber prinzipiell ein Gegenstand für die betriebliche Mitbestimmung sein.

Wichtiger aber noch ist die Frage, wie sich der Wettbewerb im Zeitalter der Plattformökonomie gestalten lässt. Hierbei geht es um „level playing field“ für die, also um faire Rahmenbedingungen für den Wettbewerb zwischen verschiedenen Anbietern. Einige Plattformen legen Wert auf die Beschränkung ihrer Rolle als Vermittler. Sie lehnen explizit eine Arbeitgeberrolle ab, da sie nach eigener Einschätzung nur Angebot und Nachfrage zusammenführen, aber nicht als Arbeitgeber auftreten. Die Dienstleistungserbringer sind dann Selbstständige oder gar Scheinselbstständige. Damit wird die Frage der Arbeitnehmer- vs. Selbständigen-Eigenschaft zu einer zentralen Entscheidung für die Anbieter auf Plattformen. Denn mit der formalen oder tatsächlichen Selbstständigkeit sind entscheidende Kostenvorteile gegenüber Anbietern verbunden, die diese Arbeiten mit abhängig Beschäftigten erledigen. Das Problem entsteht gerade dann, wenn rechtliche Grauzonen ausgenutzt werden, also etwa formal Selbstständige wie Arbeitnehmer tätig werden.

Eine Herausforderung besteht zunächst darin, den Status als abhängige Beschäftigte, Selbstständige oder Scheinselbstständige verlässlich zu klären. Dies ist eine Aufgabe für die Träger der Sozialversicherung. Es wirft jedoch in der Praxis erhebliche Probleme auf. Das Problem der Abgrenzung würde sich deutlich entschärfen, wenn die Unterschiede insbesondere bei Entgelt und sozialer Absicherung weitgehend beseitigt würden. Tarifverträge über die Entlohnung sind bei Selbstständigen per se nicht möglich, allerdings könnte man sich durchaus die Etablierung von Mindestpreisen vorstellen. Dies setzt jedoch voraus, dass sich die bislang nicht organisierten Anbieter von Dienstleistungen als Gruppe konstituieren. Dies zu unterstützen ist durchaus im Interesse der etablierten Gewerkschaften. Daneben bestehen Wettbewerbsvorteile, da Selbstständige nicht in die Sozialversicherung einbezogen werden. Um die Absicherung der Selbstständigen zu verbessern und die Kostendifferenzen zwischen selbstständigen und abhängigen Tätigkeiten zu vermindern, bietet sich ein genereller Einbezug der Selbstständigen in die Sozialversicherung an – gegebenenfalls mit einer Möglichkeit zum Ausstieg („opting out“), wenn eine ausreichende private Absicherung oder eine Absicherung etwa über Berufsverbände oder über die Vermittlungsplattformen selbst vorliegt. Analog zu den Arbeitgeberbeiträgen bei den abhängig Beschäftigten wäre zu überlegen, ob die Auftraggeber von Selbstständigen oder die Plattformbetreiber selbst zu Beiträgen für die Dienstleister verpflichtet werden. Dies hätte dann auch Konsequenzen für die Preiskalkulation.

Was ist in diesem Zusammenhang an Regeln tragfähig, sowohl ökonomisch und sozial? Und was ist auf Dauer durchsetzbar? Es ist derzeit noch nicht absehbar, wohin die Plattformökonomie eher führen wird: Zu einer Anpassung der Regeln im Sinne einer Erweiterung des Geltungsbereichs etablierter Regeln, zu einer schleichenden Liberalisierung oder dazu, dass sich die am Markt betätigenden Akteure an die vorhandenen Regeln anpassen. Klar ist jedoch, dass es auch in Zeiten der Plattformökonomie national und international Möglichkeiten zur Gestaltung gibt, die jedoch auch genutzt werden müssen, um die Regeln auf der Höhe der Zeit zu halten.