

Platform Reps

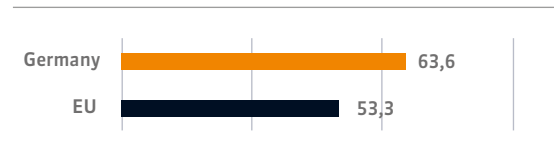
DEUTSCHLAND: Länderbericht 2022



1. Kontext: Sozialer Dialog und Plattformarbeit

Laut Eurofound weist der soziale Dialog in Deutschland insgesamt eine deutlich höhere Qualität als im EU-Durchschnitt auf (siehe **Abbildung 1** unten).

Abbildung 1: Index der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern (Industrial Relations Index) (2013–2017)¹

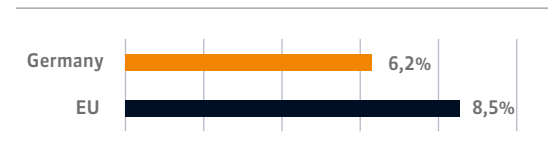


Quelle: [Eurofound Industrial Relations Index](#)

Gleichzeitig arbeiten in Deutschland im Vergleich zum EU-Durchschnitt weniger Men-

schen (gemessen am Anteil der erwachsenen Bevölkerung) über digitale Arbeitsplattformen (nachfolgend als „Plattformen“ bezeichnet) (**Abbildung 2**).

Abbildung 2: Der Anteil der Plattformbeschäftigten gemessen an der erwachsenen Bevölkerung (2021)²



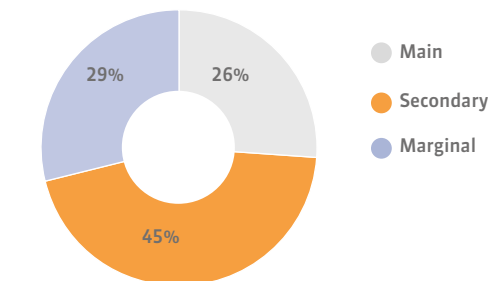
Quelle: Europäischen Kommission (2021); Eurostat.

According to 2021 estimates, up to 3.8 million people might have engaged in work in plat-

forms more than sporadically, i.e., at least 10 hours a week or contributing to more than 25% of their income (**Figure 3**).

Abbildung 3: Anzahl und Gruppen von Plattformbeschäftigten (2021)³

Anzahl der Plattformbeschäftigten: 3,8 Mio.



Quelle: Europäische Kommission (2021).

...

1. Der Index misst die Gesamtqualität der „kollektiven und individuellen Governance von Arbeit und Beschäftigung“ in vier Kategorien auf der Grundlage von 47 Indikatoren. Siehe: Eurofound (2018). Measuring varieties of industrial relations in Europe: A quantitative analysis. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg., S. 1.

2. Bei den angegebenen Zahlen handelt es sich um obere Schätzwerte auf Basis von Umfrageergebnissen aus dem Jahr 2021. Darin berücksichtigt sind alle Arten von Plattformarbeit, angefangen von Tätigkeiten mit niedrigem bis hin zu hohem Qualifikationsniveau sowie ortsabhängige Plattformarbeit (z. B. Transport, Auslieferung) bis hin zu Onlinearbeit (z. B. IKT, Dateneingabe, kreative Arbeit). Siehe: Europäische Kommission (2021). [Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work](#)

3. Hauptbeschäftigte arbeiten mindestens 20 Stunden die Woche über Plattformen oder erzielen darüber mindestens 50 % ihres Einkommens. Nebenbeschäftigte arbeiten zwischen 10 und 19 Stunden pro Woche über Plattformen oder erzielen mit ihrer Arbeit über Plattformen zwischen 25 % und 50 % ihres Einkommens. Geringfügig Beschäftigte arbeiten weniger als 10 Stunden pro Woche über Plattformen oder erzielen weniger als 25 % ihres Einkommens über Plattformen.

2. Aktueller Rechtsrahmen

2.1. ARBEITSRECHT

...

Das deutsche Arbeitsrecht unterteilt sich in das individuelle Arbeitsrecht (dieses regelt die Beziehungen zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber) und das kollektive Arbeitsrecht (dieses regelt die Vertretung und Organisation von Arbeitnehmern sowie die Rechte und Pflichten von Vertretern von Arbeitnehmern). **In Deutschland gibt es kein einheitliches Arbeitsgesetzbuch.** Die Bestimmungen des Arbeitsrechts sind in Bundesgesetzen, der Rechtsprechung, in Tarifverträgen, Betriebsratsvereinbarungen und individuellen Arbeitsverträgen festgelegt.⁴ Es gab in der Vergangenheit keine gesetzliche Definition des Begriffs Arbeitnehmer.

Die Feststellung des Beschäftigungsstatus orientierte sich ausschließlich an der Rechtsprechung. Allerdings wurden 2017 die vom deutschen Arbeitsgericht angewandten Grundsätze zur Feststellung, ob ein Arbeitsverhältnis besteht, im Gesetz kodifiziert.

Die aktuell im *Bürgerlichen Gesetzbuch* (BGB) enthaltene Definition von „Arbeitsvertrag“ be-

schreibt die wesentlichen Merkmale eines Arbeitsverhältnisses wie folgt (§ 611a, Abs. 1):

• *Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. (...)*

Darüber hinaus definiert das [Handelsgesetzbuch – HGB](#) den Begriff „selbstständig“ (§ 84, Abs. 1) wie folgt:

• *Selbstständig ist, wer im wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.*

Folglich ist die persönliche Freiheit das Hauptmerkmal der Selbstständigkeit, während **die persönliche Unterordnung ein zentrales Merkmal eines Arbeitsverhältnisses und das Hauptkriterium für die Feststellung des Arbeitnehmerstatus ist.**⁵ In § 611a des BGB ist weiter festgelegt, dass eine „persönliche Abhängigkeit“ auch beinhalten

kann, dass der Arbeitgeber „Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit“ festlegt. Darüber hinaus enthält das BGB zwei wichtige Klauseln:

- Das BGB erkennt an, dass der Grad der persönlichen Abhängigkeit von der Eigenart der Tätigkeit abhängt und dass „für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, [...] eine Gesamtbeurteilung aller Umstände vorzunehmen [ist]“.
- Ferner ist klargestellt, dass es nicht auf die Bezeichnung im Vertrag ankommt, sondern darauf, ob die tatsächliche Durchführung von Vertragsverhältnissen zeigt, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt.

Im individuellen Arbeitsrecht gibt es keinen „Dritt-“ oder „Hybrid-Status“. Allerdings **erweitert** das kollektive Arbeitsrecht, namentlich das [Tarifvertragsgesetz – TVG](#) **das Recht auf kollektive Vertretung und das Recht auf kollektive Verhandlungen auf „arbeitnehmerähnliche Personen“** (unabhängige Auftragnehmer, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind).

...

4. L&E Global (o. D.). [Employment law overview: Germany 2021-2022](#).

5. Weiss, M., Schmidt, M., & Hlava, D. (2020). *Labour law and industrial relations in Germany*. Kluwer Law International BV.

2.2. PLATTFORMSPEZIFISCHE GESETZGEBUNG

...

In Deutschland wurden in jüngster Zeit mehrere gesetzgeberische Maßnahmen auf den Weg gebracht, die Auswirkungen auf den Status quo digitaler Arbeitsplattformen haben könnten. Diese sind unten in **Tabelle 1** zusammengefasst. Nichts-

destotrotz hat sich keine gesetzliche Regelung im Bereich des Arbeitsrechts durchgesetzt, obwohl verschiedene Gesetzesvorschläge im Deutschen Bundestag diskutiert wurden.⁶ Somit sind der Status und die Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten weiterhin durch die Bestimmungen des allgemeinen Arbeitsrechts geregelt.

Tabelle 1: Gesetze und Gesetzesvorschläge im Bereich der Plattformwirtschaft

| Gesetze | Wichtigste Bestimmungen |
|--|--|
| Änderung des Personenbeförderungsgesetzes (2021) | Die Änderung des Personenbeförderungsgesetzes erfolgte mit dem Ziel, einen sicheren Rechtsrahmen zu schaffen, der es Beförderungsplattformen wie Uber ermöglicht, in Deutschland tätig zu sein. Durch die Änderung unterliegen Fahrer, die über Plattformen beschäftigt sind, einer Reihe von Einschränkungen. So ist es ihnen beispielsweise nicht gestattet, spontan Fahrgäste mitzunehmen, sondern sie dürfen nur Fahrten annehmen, die zuvor telefonisch oder per App gebucht wurden. Darüber hinaus ist es ihnen nicht gestattet, am Straßenrand zu stehen und auf Gäste zu warten. Stattdessen müssen sie nach jeder Fahrt zum Betriebsgelände der Firma zurückkehren. |
| Änderung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (2021) | Die Änderung zielt ausdrücklich auf digitale Unternehmen ab. Definiert werden diese als Unternehmen mit herausragender marktübergreifender Bedeutung für den Wettbewerb und mit Zugang zu wettbewerbsrelevanten Daten. Darüber hinaus führt das Gesetz den Rechtsbegriff der „Vermittlungsmacht“ ein, um die Besonderheiten von Plattformen zu erfassen. Damit möchte der Gesetzgeber insbesondere die Marktmacht von digitalen Schwergewichten wie Google, Facebook und Amazon einschränken. |

Quelle: Visionary Analytics, basierend auf Eurofound (2021). [Amendment to Passenger Transport Act in Germany](#); FES (2022). [Online Platforms and Platform Work: Germany](#).

...

6. Von der Bundestagsfraktion der Partei „Die Linke“ wurden 2020 zwei Gesetzesvorschläge eingebracht. Der erste Vorschlag betrifft Beschäftigte von ortsabhängiger Plattformarbeit und der zweite Beschäftigte von Onlineplattformen. Gefordert wurde ein Gesetz, das Plattformbeschäftigte grundsätzlich als abhängige Arbeitnehmer der Plattformbetreiber einstuft. Beide Gesetzesvorschläge wurden jedoch vom Ausschuss für Arbeit und Soziales im Deutschen Bundestag abgelehnt. Die Bundestagsfraktion von BÜNDNIS 90/Die Grünen bemühte sich 2021 um eine Ausweitung einiger arbeitsrechtlicher Bestimmungen (einschließlich Kranken- und Urlaubsgeld) auf Plattformbeschäftigte, die „an der Grenze zur abhängigen Beschäftigung“ stehen, und darum, Selbstständigen, die über Plattformen arbeiten, Zugang zur Rentenversicherung und zur freiwilligen Arbeitslosenversicherung sowie einen tarifvertraglichen Schutz zu gewähren. Der Vorschlag wurde abgelehnt. Siehe: Europäische Kommission (2021). [Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work](#)

3. Aktuelle Rechte von Beschäftigten

Beschäftigte haben je nach Status unterschiedlichen Zugang zu Arbeitsrechten. Dies ist unten in **Tabelle 2** zusammengefasst.

Tabelle 2: Beschäftigungsstatus und Arbeitsrechte

| Beschäftigungsstatus | Rechtsgrundlage | Sozialversicherung | Gewerkschaftliche Vertretung | Tarifverhandlungen |
|--|-----------------|---------------------|------------------------------|--------------------|
| Arbeitnehmer | Arbeitsrecht | ✓ | ✓ | ✓ |
| Selbstständige und unabhängige Auftragnehmer | Zivilrecht | ✓ (Selbstzahler) | ✗* | ✗* |

Quelle: Visionary Analytics.

Hinweis: *Ausgenommen „arbeitnehmerähnliche Personen“, die ein Anrecht auf gewerkschaftliche Vertretung und Tarifverhandlungen haben.

Most platforms in Germany provide employment contracts to their workers (albeit often fixed-term), which entitle them to a range of labour rights guaranteed by the employment law (e.g., a minimum wage or paid sick, holiday, and parental leave).⁷ **Der Anteil an Beschäftigten mit Arbeitnehmerstatus ist** in der Plattformwirtschaft insbesondere seit Ende 2021 **deutlich gestiegen**.⁸ Die in Deutschland (im Vergleich zu den meisten EU-Ländern) relativ selten vorkommende falsche Einstufung des Beschäftigungsstatus ist auf mehrere Faktoren zurückzuführen. Das sind u. a. folgende:⁹

- Starke Arbeitsgerichte und mehrere wichtige Rechtsprechungen zum Beschäftigungsstatus

7. Interview results; Fairwork (2022). [Fairwork Germany ratings 2021: Labour standards in the platform economy](#).

8. Ibid.

9. Interview results

10. Interview results; Fairwork (2022). [Fairwork Germany ratings 2021: Labour standards in the platform economy](#).

und zu den Arbeitsbedingungen auf Plattformen (siehe unten) sowie einige Rechtsprechungen von Arbeitsgerichten auf Landesebene zugunsten von Arbeitnehmern

- Ein stabiler und wettbewerbsfähiger Arbeitsmarkt, auf dem Plattformen sicherstellen müssen, dass sie ein attraktiver Arbeitgeber sind, um Arbeitnehmer „zu gewinnen“
- Die Geschäftsmodelle der in Deutschland tätigen Plattformen (so ist beispielsweise der Essenslieferdienst Deliveroo, der eher prekäre Bedingungen angeboten hat, nicht länger im Markt vertreten, während sich Lieferando, das seine Beschäftigten in der Regel einstellt, in Deutschland etabliert hat)
- Zunehmende Kritik an Plattformen in den Me-

dien (z. B. die Kampagne „Liefern am Limit“) und dadurch wachsender politischer Druck

Gleichwohl entziehen sich Plattformen noch immer häufig ihrer Verantwortung als Arbeitgeber. So blockieren sie beispielsweise kollektive Maßnahmen (siehe Abschnitt unten) oder versäumen es, regelmäßige Sicherheitsüberprüfungen durchzuführen, wodurch sie ihre Beschäftigten Arbeitsrisiken und der Gefahr von Unfällen aussetzen. Darüber hinaus **nutzen einige Plattformen Gesetzeslücken, die es ihnen ermöglichen, einige der üblichen Arbeitgeberpflichten zu umgehen und Arbeitsrechte aufzuweichen**. Häufig werden hierfür unabhängige Dienstleistungsverträge (Scheinselbstständigkeit) und Unteraufträge abgeschlossen (d. h. die Beauftragung zwischengeschalteter Personalunternehmen, um die Arbeitgeberpflichten zu umgehen). Insbesondere Selbstständige sehen sich mit prekären und unsicheren Arbeitsbedingungen konfrontiert. Dazu zählen das Arbeiten unterhalb der Mindestlohngrenze sowie unzureichende Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften.¹⁰

Hinzu kommt – wenn auch in geringerem Maße als in anderen Ländern –, dass **eine falsche Einstufung des Beschäftigungsstatus für einige Beschäftigte ein Hindernis darstellt, um einen**

fairen Zugang zu ihren Rechten zu erhalten. Erschwerend ist, dass es bei einem Gerichtsverfahren dem Kläger obliegt, seinen Arbeitnehmerstatus nachzuweisen. Der Nachweis der persönlichen Unterordnung, dem Hauptkriterium für die Feststellung des Arbeitnehmerstatus, ist extrem schwierig zu erbringen. Das liegt nicht zuletzt an der intransparenten algorithmischen Funktionsweise von Plattformen: Beschäftigte haben keinen Zugang zu Informationen über die Mechanismen der Kontrolle, des Managements und der Bewertung ihrer Arbeit. Deshalb schrecken Beschäftigte davor zurück,

den Rechtsweg zu beschreiten. Tun sie es doch, befinden sie sich in Verfahren vor dem Arbeitsgericht häufig in einer Art „Beweisnotstand“ (d. h., dass sie kaum Möglichkeiten haben, ihren Zustand der „persönlichen Unterordnung“ zu beweisen). Darüber hinaus sind Einzelklagen mit einem enormen Zeit- und Kostenaufwand verbunden.¹¹

Dennoch haben zwei wichtige Gerichtsurteile die aktuelle Richtung der Rechtsprechung in dieser Thematik festgelegt. Eine Zusammenfassung der beiden Urteile findet sich in **Tabelle 3** unten.

Angesichts der hohen Hürden beim Beschreiten des Rechtswegs haben die IG Metall, mehrere Plattformen und der Deutsche Crowdsourcing Verband eine gemeinsame Ombudsstelle ins Leben gerufen. Ziel der Ombudsstelle ist die Bereitstellung **einer Plattform, um Beschäftigungsfragen außerhalb von Gerichten zu lösen und den Dialog zwischen Plattformbetreibern und Gewerkschaften über Arbeitsbedingungen anzukurbeln.**¹² However, the initiative's scope is rather limited as it applies only to platforms that have signed the Crowdsourcing Code of Conduct.¹³ A total of 48 complaints were submitted to the Office between 2017 and 2020.

Tabelle 3: Gerichtsurteile zur Anerkennung der Rechte von Plattformbeschäftigten

| Gerichtsurteilung | Zusammenfassung |
|---|---|
| Gerichtsurteil zu den Arbeitsbedingungen bei Lieferando (2021) | Geklagt hatte ein Lieferdienstfahrer mit Unterstützung der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG, Mitglied im DGB) vor dem Hessischen Landesarbeitsgericht. Das Gericht entschied, dass der Arbeitgeber Lieferdienstfahrern Arbeitsausrüstung zur Verfügung stellen muss (einschließlich eines angemessenen Fahrrads und eines Smartphones). Zuvor erhielten Lieferdienstfahrer von Lieferando nur eine geringfügige Entschädigung für die Nutzung ihrer eigenen Arbeitsausrüstung (ein Guthaben von 0,25 Euro pro Arbeitsstunde, wobei das Guthaben nur bei bestimmten Firmen eingelöst werden konnte). Lieferando legte gegen die Entscheidung Berufung ein. Das Bundesarbeitsgericht bestätigte aber die erstinstanzliche Entscheidung. |
| Gerichtsurteilung zum Beschäftigungsstatus bei Roamler (2019) | Ein Online-Gig-Worker hatte mit Unterstützung der IG Metall (Mitglied im DGB) gegen seine Einstufung als Selbstständiger durch die Crowdworking-Plattform Roamler geklagt. Nachdem die Klage vor dem Münchner Landesarbeitsgericht keinen Erfolg hatte, kam das Bundesarbeitsgericht zu der Entscheidung, dass der Beschäftigte als Arbeitnehmer einzustufen sei. Das Gericht argumentierte, dass die Arbeitsorganisation auf der Plattform in einer Art und Weise erfolge, die die Bindung der Beschäftigten durch die ständige Bereitstellung spontaner Angebote für Mikrojobs sicherstelle. Dadurch bestimme die Plattform Ort, Zeit und Inhalt der Arbeit. |

Quelle: Visionary Analytics, basierend auf Eurofound (2021). [Court judgement on working conditions \(Lieferando\)](#); Eurofound (2021). [Court judgement on employment status \(Roamler\)](#).

...

11. Umfrageergebnisse

12. Eurofound (2022). [Ombudsstelle](#).

13. Siehe Digital Platform Observatory (o. D.). [Code of Conduct](#).

4. Aktueller Stand der Gewerkschaftsarbeit

Die Gewerkschaftsarbeit für Plattformbeschäftigte in Deutschland kann auf drei Ebenen analysiert werden. Diese sind unten in **Tabelle 4** zusammengefasst. **Table 4** below.

Tabelle 4: Maßnahmen für Plattformbeschäftigte

| Ebene | Maßnahmen |
|--|--|
| Etablierte Gewerkschaften | Die etablierten Gewerkschaften unterstützen Plattformbeschäftigte mit gezielten Initiativen (z. B. die Beratung für selbstständige Crowdworker von Ver.di oder der Code of Conduct) von IG Metall) und bei der Verhandlung mit Plattformen. Darüber hinaus werden Betriebsräte gegründet (z. B. bei Foodora). |
| Entstehende Bewegungen | Mit Unterstützung von Gewerkschaften werden neue Organe gegründet, die als Kontakt zwischen den Gewerkschaften und den Beschäftigten agieren (wie z. B. Velogista , die Gorillas Workers Collective , oder Deliverunion). Außerdem werden als alternatives Modell zu multinationalen Plattformen Kooperativen gegründet, die das Thema Arbeitsbedingungen stärker in den Vordergrund rücken (z. B. die Crow Cycle Courier Collective oder die Khora Courier Collective). |
| Gewerkschaftsfeindliche Maßnahmen | Plattformen verhalten sich gewerkschaftsfeindlich und blockieren die Wahl von Betriebsräten. |

Quelle: Visionary Analytics, basierend auf Umfrageergebnissen und den in den Hyperlinks angegebenen Quellen.

Aus dem Fairwork-Bericht geht hervor, dass nur „wenige Plattformen den Nachweis über funktionierende Organe erbringen konnten, auf

denen Beschäftigte auf kollektive Weise ihrer Stimme Gehör verschaffen können, und dass sich die Plattformen, bei denen dies der Fall ist,

in der Regel in einer frühen Phase der Entwicklung befinden“.¹⁴ Dennoch ist der Prozess der gewerkschaftlichen Organisation im Vergleich zu den meisten EU-Ländern relativ weit fortgeschritten.

In der Regel sind die Beschäftigten der Gewerkschaftsbewegung gegenüber positiv eingestellt und erklären ihre Bereitschaft, einer Gewerkschaft beizutreten und sich zu organisieren.¹⁵

In Deutschland wurden viele Maßnahmen auf den Weg gebracht, sowohl auf Initiative einzelner Beschäftigter (Graswurzelbewegungen) als auch unter Federführung etablierter Gewerkschaften unterschiedlicher Branchen.

Eine Entwicklung, die nicht unerwähnt bleiben sollte, **sind die laufenden Verhandlungen über einen Tarifvertrag zwischen der NGG und Lieferando. NGG fordert von Lieferando** folgende Garantien: einen Stundenlohn von 15 Euro, ein 13. Monatsgehalt, angemessene Boni für Sonntags- und Feiertagsarbeit, sechs Wochen Urlaubsanspruch und die vollständige Vergütung der letzten Fahrt nach Hause.¹⁶

...

14. Fairwork (2022). [Fairwork Germany ratings 2021: Labour standards in the platform economy](#), p. 9.

16. Ebd.

16. Umfrageergebnisse

Betriebsrat von Gorillas

Zu Beginn organisierten sich die Beschäftigten in weniger formellen Strukturen. Die Gorillas Workers Collective organisierte Streiks, verklagte die Lieferplattform Gorillas wegen illegaler Praktiken (konkret wegen der regelmäßigen Entlassung von Beschäftigten zum Ende ihres einjährigen Arbeitsvertrags) und stellte Forderungen in Bezug auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingun-

gen. Währenddessen bemühten sich die Beschäftigten um die Gründung eines Betriebsrats. Allerdings blockierte die Plattform die Organisation und Wahl eines Betriebsrates auf unterschiedliche Art und Weise. Beschäftigte, die sich an „un-erlaubten Streiks“ beteiligt hatten, wurden die Verträge gekündigt. Zudem wurde versucht, die Betriebsratswahl per Gerichtsbeschluss zu unterbinden (aber das Berliner Arbeitsgericht wies diese Forderung zurück). Darüber hinaus wurde

die Einführung eines neuen Franchise-Modells als Pilotprojekt bekannt gegeben. Darin sahen die Beschäftigten den Versuch, ihre Bemühungen um gewerkschaftliche Organisation zu zerschlagen. Trotzdem gelang es den Beschäftigten von Gorillas nach einem fast einjährigen Kampf, einen anerkannten Betriebsrat zu gründen.

Quelle: Visionary Analytics, basierend auf Meaker, M. (2021). [Germany: Gorillas accused of union busting efforts after court rejects attempt to block works council election.](#)

Die größten Hindernisse bei einer effektiveren gewerkschaftlichen Organisation von Plattformbeschäftigten sind unten in **Tabelle 5** dargestellt.

Tabelle 5: Hindernisse bei der gewerkschaftlichen Organisation von Plattformbeschäftigten

| Rechtlich | Sozial und kulturell | Im Zusammenhang mit dem Geschäftsmodell der Plattformen |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Das EU-Wettbewerbsrecht schränkt die Fähigkeiten von Soloselbstständigen auf Kollektivvereinbarungen ein.¹⁷ - Das aktuelle Verfahren zur Neueinstufung des Beschäftigungsverhältnisses ist für Beschäftigte mühsam. | <ul style="list-style-type: none"> - Die Sprachbarriere und die Notwendigkeit einer grundlegenden Sensibilisierung für die Arbeitnehmerrechte und die Rolle von Gewerkschaften in Deutschland (bedingt durch den relativ hohen Anteil von Drittstaatsangehörigen an der Belegschaft der Plattformen) verstärken die Herausforderung für die Organisation von Plattformbeschäftigten. | <ul style="list-style-type: none"> - Die ständige Unsicherheit aufgrund von befristeten Verträgen oder Selbstständigkeit schafft ein Klima der Angst vor Repressalien oder dem Verlust der Arbeit. - Plattformen blockieren den Aktivismus von Beschäftigten und verhalten sich gewerkschaftsfeindlich. |

Source: Visionary Analytics, based on interview results.

Mögliche Anwendung der Richtlinie der Europäischen Kommission und/oder des Politikvorschlags des EGB

Der DGB befürwortet eine starke Richtlinie, die Rechtssicherheit bietet. Grundsätzlich begrüßt der DGB den Richtlinienvorschlag der Europäischen Kommission, einschließlich und insbesondere die Vermutung des Arbeitnehmerstatus, die umgekehrte Beweislast sowie die „umfassenden Transparenzpflichten für die Plattformen in

Bezug auf automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme“. Gleichwohl hat der DGB auf mehrere Mängel hingewiesen. Dazu gehören unnötige Ausnahmen von der Definition „digitale Arbeitsplattform“, der Ausschluss der Anwendung der Richtlinie auf Vertragsverhältnisse, die vor Umsetzung der Richtlinie abgeschlossen wurden, die fehlende Berücksichtigung der menschengesteuerten Überwachung und Entscheidungsfindung in den Transparenzpflichten sowie die unzureichende Rolle, die

den Gewerkschaften bei der Arbeitnehmervertretung und der Durchsetzung der Bestimmungen zugewiesen wird. Eine direkte Unvereinbarkeit der Richtlinie mit dem bestehenden Rechtsrahmen in Deutschland wurde nicht festgestellt. Gleichwohl ist die Definition des Begriffs Arbeitnehmer im Bürgerlichen Gesetzbuch im Vergleich zu den von der Europäischen Kommission vorgeschlagenen Kriterien viel breiter und durchlässiger (einschließlich der Bestimmung zur „Gesamtbetrachtung aller

17. However, the European Commission’s “Guidelines on the application of EU competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed people providing services” might help resolve this issue.

Umstände“). Das heißt, dass der DGB die Kriterien, die die Vermutung des Arbeitnehmerstatus begründen, zwar begrüßt, sich aber gleichzeitig für die Ausweitung auf einen offenen Katalog an Bedingungen ausspricht, durch den weitere Bedingungen berücksichtigt werden. Dazu gehören auch die Technologien, die die Ausübung von Kontrolle ermöglichen. So sollten „vor allem Aspekte zum Tragen kommen, die erkennbar als Instrumente der Fremdbestimmung und Kontrolle der Erwerbstätigen eingesetzt werden, wie etwa spezifische Vorgaben der Plattform im Hinblick auf Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit, die Preisgestaltung und Kontrolle

der Auftragsvergabe, Disziplinierungs- und Kontrollmethoden in Gestalt von Reputations- bzw. Ratingsysteme und engmaschige Überwachung des Arbeitsprozesses“.

Gleichzeitig sehen die deutschen Gewerkschaften mögliche Hürden bei der Umsetzung des Vorschlags des EGB, insbesondere aufgrund der allgemeinen (uneingeschränkten) Vermutung des Arbeitnehmerstatus. Ihrer Argumentation zufolge bedarf es eines Mechanismus, der die Vermutung des Arbeitnehmerstatus auslöst, und dass die allgemeine Vermutung des Arbeitnehmerstatus in Deutschland nicht „rechtlich nachvollziehbar“ wäre. Allerdings muss einge-

räumt werden, dass das Fehlen der allgemeinen Vermutung des Arbeitnehmerstatus die Wirksamkeit dieser Politik einschränken und zu einem Fortbestehen der rechtlichen und administrativen Hürden für Beschäftigte führen könnte, da es weiterhin der Initiative der Beschäftigten bedürfte, rechtliche Schritte einzuleiten.

Quelle: Visionary Analytics, basierend auf Information des DGB (2022). [Position des Deutschen Gewerkschaftsbundes \(DGB\) zum Richtlinien-Entwurf der EU-Kommission zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen Plattformbeschäftigter](#) und andere (unveröffentlichte) Positionspapiere des DGB.

5. Maßnahmenkatalog

Vorläufige Vorschläge für Maßnahmen sind unten in **Tabelle 6** zusammengefasst.

Tabelle 6: Maßnahmenkatalog für zwei zentrale Bereiche

| Politik | Vor-Ort-Maßnahmen |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Lobbyarbeit für eine gute Umsetzung der Richtlinie der Europäischen Kommission (einschließlich der umgekehrten Beweislast). - Lobbyarbeit für die Schaffung eines klaren Rechtsrahmens für die kollektive Vertretung von Soloselbstständigen. - Angehen des Problems der Gewerkschaftsfeindlichkeit mit rechtlichen und gerichtlichen Mitteln. | <ul style="list-style-type: none"> - Schaffung einer starken Rechtsprechung, indem mehr Fälle vor deutsche Gerichte gebracht werden, in denen es um eine falsche Einstufung des Beschäftigungsstatus oder der Arbeitsbedingungen geht. - Mögliche Ausweitung der Bemühungen um gewerkschaftliche Organisation auf weniger sichtbare Branchen, in denen Plattformen dominieren (wie z. B. bei haushaltsnahen Leistungen). - Kampf gegen prekäre befristete Verträge, die von Plattformbetreibern missbraucht und zu häufig eingesetzt werden. |