

DGB-Position zur Plattformarbeit

22. März 2021

Regeln für Plattformarbeit

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen in Arbeitsformen, die über digitale Plattformen organisiert, angeboten oder vermittelt werden (Plattformarbeit) Potentiale für Arbeit und Beschäftigung, erkennen hierfür jedoch einen erheblichen Regulierungsbedarf, um Plattformarbeit zu Guter Arbeit zu entwickeln. Die im DGB-Diskussionspapier zur Plattformarbeit vom Oktober 2019 beschriebenen Probleme und Herausforderungen sind nach wie vor hoch relevant, bislang jedoch politisch wie rechtlich ungelöst. Gleichwohl hat die Rechtsprechung im Jahr 2020 neue, wegweisende Akzente gesetzt. Auch hat die Bundesregierung erste Eckpunkte für „faire Arbeit in der Plattformökonomie“ vorgelegt. Im Lichte der neuen Entwicklungen schlägt der DGB mit diesem Positionspapier konkrete politische Ansätze zur Regulierung von Plattformarbeit vor.

In den letzten Jahren hat sich ein digitaler Schattenarbeitsmarkt etabliert, der eine hohe Relevanz erreicht hat und längst nicht mehr als Randphänomen bezeichnet werden kann. Plattformarbeit hat weltweit an Bedeutung gewonnen. Nach jüngsten Untersuchungen erzielen allein in Deutschland knapp sechs Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung ein Viertel bis zur Hälfte ihres Einkommens durch Plattformarbeit (vgl. Pesole et al. 2020). Der ‚Crowdwork-Monitor‘ (2018) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zeigt einen ähnlichen Verbreitungsgrad. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie ist von einem zusätzlichen Push in der Plattformarbeit auszugehen. Auch ist zu erwarten, dass die Zahl der Erwerbstätigen auf Plattformen im Zuge der Entwicklung von Systemen „Künstlicher Intelligenz“ allein zur Aufbereitung von Trainingsdaten im Bereich Clickwork deutlich ansteigen wird.

Die Relevanz von plattformbasierter Arbeit und Wertschöpfung zeigt sich auch in den stark risikokapitalfinanzierten, milliardenschweren Bewertungen von kommerziellen Arbeitsplattformen wie zum Beispiel Uber oder Lieferando. Es handelt sich hierbei um neue digitale Geschäftsmodelle, mit denen Dienstleistungsarbeit grundsätzlich neu organisiert wird. Gleichzeitig zeigen die Marktbewegungen, dass Arbeitsplattformen auch für große Leiharbeitsunternehmen an Bedeutung gewonnen haben.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb einen Gestaltungsrahmen für Plattformarbeit. Dazu gehören folgende Elemente:

1. Durchsetzung von Arbeitnehmer*innenrechten für Plattformwerbstätige

Das Geschäftsmodell von Plattformbetreibern beruht in weiten Teilen auf einer behaupteten Selbstständigkeit der Erwerbstätigen, die oft zu prekären Arbeitsbedingungen unter Umgehung von Arbeitnehmerrechten und der Sozialabgabepflicht führt. Betreiber*innen von Arbeits-Plattformen berufen sich dabei auf ihre Allgemeinen Geschäftsbedingungen und in diesem Zusammenhang u. a. darauf, dass Plattformwerbstätige frei darüber entscheiden können, ob sie Aufträge annehmen. Diese Plattformen gerieren sich als passive Vermittler. Die Wirklichkeit der Plattformarbeit zeigt aber oft ein anderes Bild: Viele der Plattformwerbstätigen sind in die durch die Plattform geschaffene Arbeitsorganisation eingegliedert und unterliegen erteilten personenbezogenen Weisungen. Durch die Plattformen werden Vorgaben zu Inhalt, Durchführung, Zeit und – bei ortsgebundenen Tätigkeiten – auch Ort der Tätigkeit erteilt. Moderne Arbeits- und Kommunikationsmittel sowie algorithmische, engmaschige Steuerungs- und Kontrollformen treten hier an Stelle organisatorischer Eingliederung in feste, betriebliche Arbeitsstrukturen mit persönlich erteilten Vorgaben. Technische Steuerungs- und Kontrollmöglichkeiten ersetzen personenbezogene Weisungen im traditionellen Sinne, erfüllen aber dieselbe Funktion und werden nach den Vorgaben menschlicher unternehmerischen Entscheidungen programmiert. Der Grad der Kontrolle und Steuerung der Arbeit über die Plattformen lässt – im Vergleich zu traditionell Beschäftigten – den Plattformwerbstätigen oft nicht mehr, sondern weniger Handlungsspielräume. Eine besondere Rolle spielen zudem Reputations- und Feedbackverfahren auf digitalen Plattformen, die über Arbeitseinsätze und Verdienstmöglichkeiten entscheiden und zu einer hohen Abhängigkeit für Erwerbstätige auf Plattformen führen.

Das Bundesarbeitsgericht hat entsprechend im Dezember 2020 die geltende arbeitsrechtliche Definition der abhängigen Arbeit in § 611a BGB auf Plattformarbeit angewendet und bestätigt, dass Plattformwerbstätige als Arbeitnehmer*innen einzustufen sind, wenn sie in die Organisationsstrukturen der Plattform eingebunden sind und unabhängig von der Vertragsbezeichnung weisungsgebunden arbeiten (Urteil vom 01.12.2020, 9 AZR 102/20). Das BAG hat ausdrücklich digitale oder algorithmische Steuerungsinstrumente als mögliche Formen der arbeitsrechtlichen Weisung anerkannt, die für eine Klassifizierung der Beschäftigungsverhältnisse auf Plattformen als Arbeitsverhältnisse sprechen. Auch das Unionsrecht erkennt an, dass Plattformbeschäftigte Arbeitnehmer*innen sein können. So findet die sog. EU-Arbeitsbedingungen-Richtlinie 2019/1152 ausdrücklich auch auf Plattformbeschäftigte Anwendung (Erwägungsgrund 8), wenn diese nach den durch den Europäischen Gerichtshof aufgestellten Kriterien – Erbringung weisungsgebundener Arbeit gegen Vergütung - als Arbeitnehmer*innen gelten.

Durchsetzung mittels Beweislastumkehr

Auch wenn inzwischen anerkannt ist, dass Plattformbeschäftigte im arbeitsrechtlichen Sinne weisungsgebunden arbeiten und deshalb Arbeitnehmer*innen sein können, verfügen sie in der Regel nicht über die notwendigen Informationen, um den Nachweis ihrer abhängigen Beschäftigung zu führen. Das Informationsgefälle zwischen den Erwerbstätigen und den Arbeitgebern ist bei Plattformarbeit erheblich größer als in den analogen Arbeitsbeziehungen. Auf Plattformen Tätige verfügen in der Regel jenseits ihrer Nutzerschnittstelle über keine Informationen über das Funktionieren der Plattformen, haben keine Einblicke in die Arbeitsorganisation, die Abläufe und die Auftragsvergabe, die Beziehungen zwischen der Plattform und anderen dort Tätigen auf der einen sowie der Plattform und ihren Auftraggebern auf der anderen Seite.

Die Mechanismen der Steuerung, Verwaltung und Bewertung der Plattformarbeit sind für die Erwerbstätigen unzugänglich, ebenso haben sie in der Regel keine physischen Ansprechpartner aufseiten der Plattformen. Kurzum: Plattformarbeiter befinden sich in der Regel im arbeitsrechtlichen Verfahren in einem Beweisnotstand. Der Nachweis einer abhängigen Beschäftigung anhand von Tatsachen, die eine Einbindung in die Arbeitsorganisation und den Grad der Weisungsgebundenheit belegen, ist unter diesen Voraussetzungen kaum möglich. Plattformbetreiber hingegen kontrollieren sowohl technisch und hier insbesondere mittels Datenauswertung sowie durch die Erstellung der Nutzungsbedingungen den gesamten Prozess der Arbeitsorganisation und -abwicklung. Ihnen ist ohne weiteres möglich, sowohl das Vertragsgefüge zwischen den Akteuren der Plattformarbeit, die konkreten Vertragsinhalte und auch die gelebte Vertragspraxis nachzuweisen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb eine Umkehr der Beweislast zur Feststellung des Beschäftigungsverhältnisses insbesondere bei Plattformarbeit. Für den Fall einer gerichtlichen Klärung des Status ist eine widerlegliche Vermutung eines Arbeitsverhältnisses zur Plattform mit einem konkreten Indizienkatalog zu regeln. Als Indizien sollten Aspekte genannt werden, die aus der Perspektive der Beschäftigten erkennbar als Instrumente der Fremdbestimmung eingesetzt werden, wie etwa die Preisgestaltung, die Kontrolle der Auftragsvergabe, Disziplinierungsmethoden in Gestalt von Reputations- bzw. Ratingsystemen, engmaschige Überwachung des Arbeitsprozesses, spezifische Vorgaben der Plattform in Hinblick auf Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit. Sofern der bzw. die Plattformarbeiter Indizien für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vortragen kann, sollte die Plattform beweisen müssen, dass es sich um eine echte Selbständigkeit handelt. Die Beweislastverlagerung dient dazu, das zulasten der/des Erwerbstätigen bestehende Informationsdefizit auszugleichen und eine Klärung der Streitfälle auf Augenhöhe zu ermöglichen, indem die Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit und der Kontrolle der Leistungserbringung durch die Plattform offengelegt werden müssen.

2. Stärkung der kollektiven Rechte und Rechtsdurchsetzungsmechanismen

Die Verbesserung der individuellen Rechtsdurchsetzungsmechanismen reicht alleine nicht aus, um Plattformarbeiter nachhaltig zu besseren Arbeitsbedingungen zu verhelfen. Insbesondere in prekären Arbeitskonstellationen aufgrund der finanziellen Hürden, aber auch aufgrund der Angst vor Jobverlust, sind Plattformarbeiter oft nicht in der Lage, ihre Rechte einzuklagen. Erschwerend kommt hinzu, dass Erwerbstätige in der Plattformarbeit aufgrund ihres stark fragmentierten Charakters, ihrer Anonymität und des Fehlens betrieblicher Strukturen noch weniger zu „Alleingängen“ gegenüber diesen - als übermächtig wahrgenommenen - Plattformen bereit sind, als es in der analogen Arbeitswelt der Fall ist. Für Gute Arbeit auf Plattformen ist daher eine Stärkung der kollektiven Rechte und der kollektiven Rechtsdurchsetzungsmechanismen unverzichtbar.

Stärkung der Tarifbindung

Für die Verbesserung der Arbeits- und Auftragsbedingungen von Plattformarbeitern sind der Ausbau und die Erweiterung der Möglichkeiten zum Abschluss von Tarifverträgen, mit Fokus auf arbeitnehmerähnlichen Personen und Soloselbständige, erforderlich. Nach der bisherigen Rechtslage ist der Abschluss von Tarifverträgen für Arbeitnehmer*innen sowie nach Maßgabe des § 12 a TVG auch für solche arbeitnehmerähnlichen Personen möglich, wenn diese überwiegend für einen Auftraggeber tätig sind oder von einem Auftraggeber mehr als die Hälfte ihres Entgeltes erhalten.

Diese Schwelle ist angesichts der Arbeitswirklichkeit vieler Plattformwerbstätiger, die oft über mehrere Plattformen ihren Lebensunterhalt bestreiten, zu hoch und sollte abgesenkt werden. § 12a TVG ist dahingehend zu erweitern, dass eine wirtschaftliche Abhängigkeit von einer Plattform bereits bei Erreichung eines Drittels anstatt der Hälfte des Entgelts angenommen werden sollte. Für den Abschluss von Tarifverträgen für Soloselbständige stellt allerdings das unionsrechtliche Kartellverbot ein Hindernis dar (Preisabsprachen zwischen Unternehmen als Kartellbildung). Aufgrund der für die Plattformarbeit typischen Marktmacht von Plattformbetreibern sind Zusammenschlüsse von Soloselbständigen auf Plattformen nicht mit Kartellen von Unternehmen vergleichbar, denn Selbständige, die auf bzw. vermittelt über Plattformen ihre Arbeit erbringen, haben kaum eine Verhandlungsmacht gegenüber den Plattformen. Der gesetzliche Ordnungsrahmen für gute Arbeit auf Plattformen sollte daher eine ausdrückliche Zulassung von tariflichen Regelungen für Soloselbständige enthalten bzw. eine Klarstellung, dass diese vom Kartellverbot im Sinne einer Bereichsausnahme ausgenommen sind. Diese Ausnahme soll die Koalition zwischen den Betroffenen sowie Honorarvereinbarungen für wirtschaftlich abhängige Soloselbständige ermöglichen, auch wenn die Voraussetzungen von § 12a TVG nicht vorliegen. Zu begründen ist diese Ausnahme mit dem Ziel der Verhinderung von Sozialdumping und damit dem Ziel der unmittelbaren Verbesserung der Arbeitsbedingungen, welcher als zwingender Grund im Allgemeininteresse die Beschränkung der Grundfreiheiten des Unionsrechts rechtfertigt. Deshalb begrüßen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften grundsätzlich die Pläne der EU-Kommission, bestehende kartellrechtliche Hürden für den Zugang von Soloselbständigen zu Kollektivverhandlungen und zur Durchsetzung dieser abzubauen. Darüber hinaus ist gesetzlich klarzustellen, dass die Tarifvertragsparteien rechtssicher eine gesetzliche Regelungsbefugnis auch für Soloselbständige im Hinblick auf Beiträge zu und Leistungen von gemeinsamen Einrichtungen durch Erweiterung des Arbeitgeberbegriffs auf „Betriebe ohne Beschäftigte“ in § 4 Abs. 2 TVG haben, vgl. Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 31. Januar 2018, 10 AZR 279/16.

Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung

Durch das Bestreiten ihrer Rolle als Arbeitgeber und das aktive Verhindern von Betriebsratswahlen entziehen sich die Plattformen bisher den Instrumenten der betrieblichen Mitbestimmung. Die meisten Plattformen räumen den dort Tätigen – wenn überhaupt – nur ausgesprochen rudimentäre und unverbindliche Mitsprachemöglichkeiten ein. Rechtliche Hindernisse bestehen insofern, als das Betriebsverfassungsrecht nur auf Arbeitnehmer*innen und die ihnen gleichgestellten Heimarbeiter*innen Anwendung findet. Aufgrund der Heterogenität der Tätigkeiten und Aufgaben sowie der daraus resultierenden unterschiedlich starken Eingliederung in den Betrieb kann eine einheitliche Statusbestimmung für die Gesamtheit der Mitarbeiter*innen einer Plattform in Frage gestellt werden. Um dennoch für die Gesamtheit der Plattformwerbstätigen eine kollektive Interessenvertretung zu ermöglichen, ist daher zum einen eine Erweiterung des persönlichen Anwendungsbereichs des Betriebsverfassungsgesetzes auf arbeitnehmerähnliche Personen erforderlich. Zum anderen bedarf es einer Anpassung des betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriffs und des personalvertretungsrechtlichen Dienststellenbegriffs an die Gegebenheiten digital vernetzter Arbeit. Unter den Bedingungen der digitalen Vernetzung ist der räumliche Aspekt neu zu betrachten und zu bewerten. Einer Stärkung der Mitbestimmungsrechte bedarf es in Unternehmen, in denen eine Fremdvergabe von Arbeit und die Ausgliederung von Arbeits- und Organisationseinheiten, etwa durch eine Auslagerung von Aufgaben auf die Plattformen (Outsourcing, Crowdfunding, Fremdvergabe) stattfinden.

Hier brauchen die Betriebsräte bei der Fremdvergabe von Arbeit ein Mitbestimmungsrecht zur Sicherstellung der Mindestarbeitsbedingungen, zumindest aber müssen sie ein erzwingbares Recht erhalten, um mit dem Arbeitgeber für solche Fragen eine Verfahrensordnung zu vereinbaren. Darüber hinaus muss jede Ausgliederung, und jeder Betriebsübergang gesetzlich ergänzend als Betriebsänderung qualifiziert werden. Sie versetzt den Betriebsrat in die Lage, vor der Entscheidung über die Veräußerung bzw. Vergabe eine Verständigung zu erreichen, die einen Ausgleich der Interessen ermöglicht.

Einführung eines Verbandsklagerechtes

Als ein wirksames Durchsetzungsinstrument zum Schutz der Mindestrechte von Beschäftigten auf Plattformen fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ein effektives Verbandsklagerecht für Gewerkschaften. Die Einführung eines Verbandsklagerechts für Verstöße gegen gesetzliche und tarifliche Regelungen in geeigneten Bereichen, in denen über die individuelle Betroffenheit hinaus ein gewerkschaftliches Interesse an der Rechtsdurchsetzung besteht, wie z.B. im Beschäftigtendatenschutz oder beim Diskriminierungsverbot, ist dringend notwendig. Sie dient der effektiven Rechtsdurchsetzung.

3. Digitale Zugangsrechte für Interessenvertretungen und Gewerkschaften

Als eine Voraussetzung für die Stärkung der kollektiven Rechte muss der Zugang der Interessenvertretungen zu den Plattformerwerbstätigen ermöglicht werden. In der Plattformerarbeit wird eine auf physischen Begegnungen beruhende Betriebsrats- oder Gewerkschaftsarbeit erheblich erschwert. Austausch und Kontakt der Plattformerwerbstätigen untereinander und mit den Betreiber*innen der Plattform finden überwiegend oder ausschließlich über digitale Kommunikationsformen statt. Entsprechend müssen auch digitale Kommunikationswege grundsätzlich mittels verbriefter Rechte Gewerkschaften und gesetzlichen Interessenvertretungen wie Betriebsräten zugänglich gemacht werden und über diese Wege stattfinden können. Die Kommunikationswege und –mittel sind von Plattform zu Plattform unterschiedlich. Zusätzlich muss gewährleistet sein, dass die Kommunikation zwischen Gewerkschaften, Interessenvertretungen und Plattformerarbeitenden in keiner Form überwacht wird.

4. Transparenz und Schutz vor Willkür auf Plattformen

Transparenz digitaler Bewertungssysteme

Für Gute Arbeit auf Plattformen ist eine ausreichende Transparenz über die Wirkungsweise der über Plattformen organisierten Arbeit durch algorithmische Steuerung, Ranking- und Reputationssysteme sowie die Preisgestaltung erforderlich. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass Erwerbstätige unabhängig von ihrem Status Informationsrechte hinsichtlich der Steuerungs- und Kontrollmechanismen gegenüber den Plattformen erhalten, insbesondere welche Daten gesammelt und in welchem Umfang die Mitarbeiter*innen kontrolliert oder welche Informationen über die Arbeitsprozesse und -ergebnisse erhoben werden und Transparenz über alle Rankings, Ratings, Kategorisierungen, Priorisierungen etc. hergestellt wird. Es ist notwendig, dass klargestellt wird, dass es sich bei allen Rankings, Ratings, Kategorisierungen und Reputationssystemen um personenbezogene Daten im Sinne der DSGVO handelt, die den Plattformerarbeitenden gegenüber offengelegt werden müssen, und dass diese Offenlegung nicht mit dem Verweis auf Geschäftsgeheimnisse verwehrt werden darf.

Kündigungsfristen

Im Rahmen der Herstellung von Transparenz und zum Schutz vor Willkür ist eine Begründungspflicht der Plattformen für die Erwerbstätigen bei Sperrung, Einschränkung oder Löschung des Nutzer*innen-Kontos einzuführen und mit entsprechenden Einspruchsrechten zu verbinden. Angemessene Kündigungsfristen für die Beendigung der Zusammenarbeit mit Selbständigen sind notwendig, welche die Dauer der Tätigkeit auf einer Plattform berücksichtigen müssen.

Portabilität der Bewertungen und Tätigkeitszeugnis

Plattformtätige brauchen neben einem Recht auf faire und transparente Bewertungssysteme ein Recht auf ein Tätigkeitszeugnis („Lebenslauf“) über erledigte Arbeiten auf der Plattform. Grundsätzlich ist es Plattformernerwerbstätigen bislang nicht möglich, erworbene Reputationen, die die Bedeutung von Arbeitszeugnissen erlangen, bei einem Wechsel der Plattform mitzunehmen. So müssen bei einem Plattformwechsel Reputationen neu aufgebaut werden. Um diesem sogenannten *Lock-In-Effekt* zu begegnen, ist eine Portabilität der jeweils erworbenen Reputationen bei einem Plattformwechsel zu gewährleisten.

Kontrolle der AGBs der Plattformen stärken

Die Arbeitsbedingungen auf Plattformen sind auf Grundlage von durch die Plattformen einseitig vorgegebenen Vertragsbedingungen, sog. Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGBs) geregelt. Selbständige, die auf Plattformen arbeiten wollen, haben diesbezüglich keinen Verhandlungsspielraum. Dabei enthalten AGBs oft unwirksame Klauseln, die Beschäftigte einseitig benachteiligen, etwa umfangreiche Geheimhaltungsvorgaben. Notwendig ist daher, dass die gerichtliche Überprüfung von AGB-Klauseln, die einseitig zu Lasten der Plattformbeschäftigten gehen, vereinfacht wird. Plattformernerwerbstätige sind als Verbraucher zu qualifizieren. So kann ausgeschlossen werden, dass ein ausländischer Gerichtsstand wirksam vereinbart werden kann. Plattformernerwerbstätige, die in Deutschland ihren Wohnsitz haben, könnten dann in Deutschland ihre Rechte geltend machen. Zudem müssen die AGBs so gestaltet sein, dass Auftragnehmer*innen die Möglichkeit erhalten, sofern es die Auftragsart zulässt, ihre Leistungen nachzubessern. Im Falle dessen, dass Auftragnehmer*innen ihre Leistung unverschuldet nicht erbringen können, bspw. wenn der Ort an welchem der Auftrag durchgeführt werden sollte nicht zugänglich ist oder nicht existiert, aber auch wenn Dritte sie an der Auftragsdurchführung hindern, sollten den Auftragnehmer*innen dadurch keine Nachteile entstehen.

Diskriminierungen und Belästigungen verhindern

Transparenz bei der Auftragsvergabe und (Kund*innen-) Bewertung kann zudem dazu beitragen, mittelbare und unmittelbare Diskriminierung hinsichtlich des Geschlechts, des Alters und der ethnischen Herkunft aufzudecken. Zu prüfen wäre eine Erweiterung dergestalt, dass die Vorschriften des AGG, insbesondere § 12 AGG, auf die Betreibenden von Plattformen entsprechend anzuwenden sind. Dadurch wären die Plattformbetreibenden dazu verpflichtet, wirksame Maßnahmen zum Schutz der Plattformarbeitenden vor Diskriminierung zu treffen. Die Gefahr der sexuellen Belästigung und geschlechtsbezogenen Gewalt ist im Rahmen der Plattformarbeit groß (Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2020). Entsprechend der Verpflichtung der Plattformbetreiber*innen müssen strafbare Belästigungen durch Dritte verfolgt und sanktioniert werden. Dafür muss grundsätzlich festgeschrieben werden, dass (nicht-selbstständige und selbstständige) Plattformarbeitende vom Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) erfasst werden.

Transparenz bei Arbeitsinhalten und Arbeitsplanung

Transparenz muss auch gewährleistet werden in Bezug auf die Tätigkeiten und die damit einhergehenden Gesundheitsgefahren. Insbesondere müssen Erwerbstätige auf Plattformen im Vorwege Kenntnis über die Inhalte der Tätigkeit erhalten und brauchen einen Schutz bei Ausführung gesundheitsschädlicher Arbeiten wie zum Beispiel die Einstufung oder Aussortierung von pornografischen oder gewaltverherrlichenden Inhalten. Bei Arbeit auf und unter Vermittlung durch Plattformen muss sichergestellt werden, dass der für Beschäftigte geltende Arbeitsschutz einschließlich der Gefährdungsbeurteilung vollumfänglich eingehalten wird. Auch Selbstständige müssen vor Gefährdungen geschützt werden. Für sie braucht es zumindest ein Informationsrecht vor Abschluss eines Arbeitsauftrags über den Sinn und Zweck der Aufgaben, relevante Kundeninformationen sowie mögliche psychische Gefährdungen und Gefahren einzuführen. Die Vorgaben der EU-Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen betreffend der Information über die Arbeitsinhalte sowie über die Planung der Arbeitszeiten, gelten grundsätzlich auch für Beschäftigte auf Plattformen und müssen spätestens bis 2022 umgesetzt werden.

5. Beschäftigtendatenschutz

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern den Gesetzgeber zudem auf, den Herausforderungen der modernen digitalen Arbeitswelt mit einem eigenständigen Beschäftigtendatenschutzgesetz zu begegnen. Die EU-Datenschutzgrundverordnung enthält wichtige Verbesserungen im Hinblick auf die Spezifizierungsklausel für den Beschäftigungskontext (Art. 88 DSGVO), die Daten-Portabilität, das Recht auf das Löschen von (personenbeziehenden) Daten, Auskunftsrechte, Sanktionen sowie das Koppelungsverbot (Nutzung der Dienste wird abhängig von der Erteilung einer Einwilligung gemacht). Auf den Markt treten jedoch zunehmend digitale Überwachungstools, die Beschäftigte bei der Durchführung ihrer Arbeit kontrollieren und bewerten sollen. Diese Systeme finden auch in der Plattformarbeit Anwendung, z.B. in Form sog. „Work Diaries“ – etwa bei Screenshots des Desktops der Plattformbeschäftigten. Es bedarf einer konkretisierenden Regelung in der Datenschutzgrundverordnung, in ihrem nationalen Anpassungsgesetz, dem BDSG, oder in einem zu schaffenden eigenständigen Beschäftigtendatenschutzgesetz, die solche Eingriffe ausdrücklich untersagt. Konkretisierender Regelungen bedarf es schließlich hinsichtlich datenschutzrechtlicher Auskunftsansprüche zum Beispiel über das Geschlecht mit dem Ziel, Diskriminierung algorithmensbasierter Aufgabenverteilung zu verhindern. Auch bedarf es einer gesetzlichen Klarstellung in § 46 Nr. 7 BDSG, dass der Betriebsrat lediglich Teil der verantwortlichen Stelle ist. Hier ist zu beachten, dass es im Sinne bisheriger Rechtsprechung weiterhin keine Kontrolle des Betriebsrates durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten geben kann.

Außerdem bedarf es im Betriebsverfassungsrecht eines generellen Mitbestimmungs- und Initiativrechts des Betriebsrats bei der Verarbeitung personenbezogener und personenbeziehbarer Daten, um zumindest arbeitnehmerähnliche Plattformbeschäftigte ggf. auch kollektivrechtlich schützen zu können. Schließlich muss der Betriebsrat im Rahmen des bestehenden Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG gegenüber der Einführung und Anwendung solcher technischen Systeme der Verhaltens- und Leistungskontrolle auch initiativ werden dürfen, weshalb in Bezug auf dieses Mitbestimmungsrecht gesetzlich klarzustellen ist, dass dieses auch – entgegen derzeitiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts – ein Initiativrecht des Betriebsrats umfasst.

6. Sozialer Schutz von Soloselbstständigen

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass auch bei Soloselbstständigen ein gesetzlicher Mindestschutz bezogen auf Arbeitsbedingungen und sozialer Absicherung gewährleistet wird, um die Risiken der Prekarisierung zu minimieren. Dieser ist insbesondere für Frauen in Niedriglohn-Tätigkeiten von großer Bedeutung, denen eine eigenständige Existenzsicherung gerade langfristig bisher nur sehr eingeschränkt gelingt.

Ausbau der sozialen Sicherung

Zum notwendigen Mindestschutz von Soloselbstständigen auf Plattformen gehört eine ausreichende soziale Absicherung für den Fall der Krankheit, Erwerbsunfähigkeit, Arbeitslosigkeit, des Unfalls und des Alters. Beim Schutz gegen die Folgen von Erkrankungen ist dies durch die gesetzliche Versicherungspflicht in Deutschland weitestgehend sichergestellt. Dabei ist die Bemessungsgrundlage für den Mindestbeitrag in der gesetzlichen Krankenversicherung für Selbständige in der laufenden Legislaturperiode deutlich abgesenkt worden. Für den Fall der Alterssicherung und der Absicherung gegen Erwerbsunfähigkeit sowie für den Fall der Rehabilitationsbedürftigkeit ist auch die Ausweitung der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung mit finanzieller Beteiligung der Auftraggeber und Plattformbetreiber erforderlich. Beitragszahlungen zu tariflichen Zusatzversorgungseinrichtungen der betrieblichen Altersversorgung müssen durch eine Erweiterung des Arbeitgeberbegriffs bei gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien rechtssicher ausgestaltet werden, um eine angemessene Alterssicherung Soloselbständiger zu gewährleisten. Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz ist weiter zu entwickeln. Als erster Schritt muss eine von den Auftraggebern finanzierte Pflichtversicherung für besonders gefahrgeneigte Tätigkeiten im SGB VII eingeführt werden, wie beispielsweise im Handwerk und bei Lieferdiensten.

Mindestentgeltsicherung

Auch für Soloselbstständige ist ein existenzsicherndes Einkommen die Grundvoraussetzung der menschenwürdigen Arbeitsbedingungen. Während Arbeitnehmer*innen vom gesetzlichen Mindestlohn profitieren, gibt es für Selbstständige bisher keine allgemeine Mindestentgeltsicherung. Als unterste Haltelinie sind deshalb Mindestentgeltbedingungen für Soloselbstständige erforderlich und verbesserte rechtliche Möglichkeiten für Soloselbstständige, Tarifverträge abzuschließen, um zu branchenspezifischen Mindestabsicherungen zu kommen. Davon würden insbesondere Frauen im Niedriglohnbereich profitieren. Zu prüfen ist, ob Soloselbstständige auch in andere Arbeitnehmerschutzrechte einzubeziehen sind.