

Antrag

der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, Matthias W. Birkwald, Anke Domscheit-Berg, Brigitte Freihold, Nicole Gohlke, Dr. Achim Kessler, Katja Kipping, Jan Korte, Jutta Krellmann, Pascal Meiser, Cornelia Möhring, Norbert Müller (Potsdam), Sören Pellmann, Dr. Petra Sitte, Harald Weinberg, Katrin Werner, Pia Zimmermann, Sabine Zimmermann (Zwickau), Pia Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE.

Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Crowd-Worker bei der ortsungebundenen Plattformarbeit

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Über digitale Plattformen werden nicht nur Güter, Daten und Geld gehandelt, sondern zunehmend auch Arbeitsleistungen erbracht. Mit dem Begriff Crowd-Work werden in der Regel Dienstleistungen beschrieben, die ortsunabhängig erbracht und über Internet-Plattformen vermittelt und koordiniert werden. Die Arbeitsleistungen sind vielfältig: Es finden sich Plattformen, über die komplexe und kreative Projekte vermittelt werden, die sich an Spezialisten und traditionelle Professionen richten, etwa in Architektur, Design, Rechtsberatung oder Programmierung. Über andere Plattformen werden dagegen einfache Aufgaben vermittelt, die meist keine speziellen Qualifikationen erfordern und kleinteilig innerhalb eines sehr kurzen Zeitraums erledigt werden („Micro-Task“, „Click-Work“). Diese Aufgaben werden oftmals nur sehr gering entlohnt und eignen sich nur selten, das eigene Leben selbst zu finanzieren.

Auf Crowd-Work-Plattformen sind die Vertragsbedingungen für die dort Beschäftigten – in der Regel Solo-Selbständige bzw. freiberuflich Tätige – durch die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) weitgehend vorgegeben und meist nicht verhandelbar. Die Auftraggeber kommunizieren und bezahlen ausschließlich über die Plattformen. Für Crowd-Worker ist oft weder transparent noch beeinflussbar, wie die erbrachten Arbeitsergebnisse bewertet und verwendet werden. Die Beschäftigten sind nicht persönlich weisungsgebunden, aber oftmals wirtschaftlich abhängig und durch die Algorithmen ihres virtuellen Arbeitsortes fremdbestimmt. Sie sind dann als arbeitnehmerähnlich zu bewerten.

Den Beschäftigten fehlen aufgrund ihres Status als Selbständige vor allem im einfachen Crowd-Work zentrale Schutzrechte: Für sie existiert keine Mindestentlohnung, kein Arbeits- oder Kündigungsschutz. Übliche Risiken werden aufgrund einer fehlenden obligatorischen Sozialversicherungszugehörigkeit nicht oder nur unzureichend privat abgesichert. Die Organisation von Beschäftigteninteressen wird aufgrund der gegenwärtigen Interpretation des Kartellrechts schwierig bis unmöglich.

Wegen der zunehmenden Bedeutung des Crowd-Work werden differenzierte und pragmatische Regelungen benötigt, die die Vorteile dieser Plattformarbeit für gut entlohnte Selbständige erhalten, aber zugleich eine einseitige Verlagerung von Kosten und Gefahren auf schutzbedürftige Beschäftigte verhindern. Die Beschäftigten von Crowd-Work-Plattformen müssen einen hinreichenden Zugang zu wichtigen Schutzgesetzen (z. B. Mindestlohn, Urlaub, Kündigungsschutz, Datenschutz und Koalitionsrecht) erhalten. Neben abhängig Beschäftigten müssen auch alle arbeitnehmerähnlichen Personen und Solo-Selbständige prinzipiell in die gesetzlichen Sozialversicherungssysteme einbezogen werden.

Neben der nationalstaatlichen ist die EU-Ebene zur Regulierung von Crowd-Work von enormer Bedeutung. Die meisten Plattformbetreiber sind hoch mobil und bieten nicht nur innerhalb der Grenzen eines Landes ihre Dienste an. Die Europäische Union hat Plattformarbeit bereits auf ihrer Agenda (z. B. Arbeitsbedingungenrichtlinie 2019/1152, P2B-VO 2019/1150, Datenschutzgrundverordnung), die entsprechend der Stoßrichtung dieses Antrags erweitert werden sollte.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. einen Gesetzentwurf vorzulegen,
 - a) der ein Mindestentgelt für Solo-Selbständige und freiberuflich Tätige in der ortsungebundenen Plattformarbeit einführt, beispielsweise durch eine Ergänzung des Mindestlohngesetzes. Das Mindestentgelt orientiert sich an der Höhe des Mindestlohns zuzüglich eines prozentualen Zuschlags für Sozialversicherungsbeiträge sowie unternehmerische Risiken (Ausfälle durch Krankheit, Urlaub, Weiterbildung, Akquise etc.), es ist von allen Auftraggebern unabhängig ihres Firmensitzes für im Inland tätige Personen zu erbringen. Voraussetzung ist, dass Arbeitszeiten obligatorisch erfasst werden. Die Durchsetzung des Mindestentgelts ist engmaschig zu prüfen, bei Verstößen sind Bußgelder und weitere Sanktionen vorzusehen;
 - b) der arbeitnehmerähnliche Personen in das Betriebsverfassungsgesetz, v. a. in die §§ 5, 8 BetrVG, einbezieht, um deren Mitbestimmungsrechte zu stärken. Dabei ist klarzustellen, dass ein Betrieb an einem virtuellen Arbeitsort, etwa einer Online-Plattform, bestehen kann und dass eine Fremdbestimmung auch durch technische, etwa algorithmische Mittel denkbar ist;
 - c) der Tarifverträge für selbständige Plattformbeschäftigte auch vor dem Hintergrund des Kartellrechts ermöglicht. Hierbei ist klarzustellen, dass wirtschaftlich abhängige oder durch Algorithmen fremdbestimmte Solo-Selbständige nicht dem Kartellverbot unterliegen. Dies wird beispielsweise durch die Einführung einer De-minimis-Schwelle bei 100.000 Euro Umsatz pro Jahr erreicht, unterhalb derer von einer fehlenden Spürbarkeit der zwischenstaatlichen Handelsbeeinträchtigung ausgegangen werden kann;
2. binnen Jahresfrist zu prüfen, wie sozial schutzbedürftigen Crowd-Workern zentrale Arbeitsschutz- und Beteiligungsrechte ermöglicht werden können. Besonderes Augenmerk ist auf die Ausweitung von Rechten für arbeitnehmerähnliche Personen sowie auf einen Ausbau des Heimarbeitergesetzes zu richten. Hierzu ist ein „digitaler Anstrich“ des Heimarbeitergesetzes zu prüfen bzw. ein erweiterter Anwendungsbereich von § 12a des Tarifvertragsgesetzes, indem eine wirtschaftliche Abhängigkeit von einer Plattform bereits bei Erreichung eines Drittels anstatt der Hälfte des Entgelts angenommen wird, wie es bereits bei Künstlern, Schriftstellern und Publizisten der Fall ist;

3. einen Gesetzentwurf vorzulegen, um binnen Jahresfrist eine verbindliche Schlichtungsstelle bei Streitigkeiten zwischen Crowd-Workern und Plattformen einzurichten, ebenso sollen Gewerkschaften digitale Zugangsrechte auf Plattformen und ein Verbandsklagerecht, etwa zur Kontrolle der Plattform-AGBs, erhalten;
4. sich aktiv im Rahmen ihrer EU-Ratspräsidentschaft für die europaweite Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Crowd-Workern einzusetzen, indem der rechtliche Status von Plattformbetreibern und -beschäftigten eindeutig geregelt wird;
5. einen Gesetzentwurf vorzulegen, der eine Berichtspflicht für Plattformbetreiber einführt, die alle vermittelten ökonomischen Aktivitäten einschließlich aller relevanten steuer- und sozialrechtlichen Daten umfasst, sowie die Pflicht zur Darlegung, wer über die Plattform wie viele Umsätze erzielt, um leichter festzustellen, ob bei Beschäftigten eine persönliche oder wirtschaftliche Abhängigkeit vorliegt;
6. eine verlässliche Datengrundlage zu schaffen, die ein kontinuierliches Überprüfen des Stands digitaler Plattformarbeit in Deutschland ermöglicht und die in die jährliche Arbeitsweltberichterstattung einfließt. Dazu gehören auch Daten zu in Deutschland aktiven Plattformen sowie zu den Beschäftigten, die über Plattformen arbeiten. Diese Daten sollen Aussagen über Art, Umfang und Entwicklung hybrider Erwerbsformen ermöglichen.

Berlin, den 8. September 2020

Amira Mohamed Ali, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion

Begründung

Neben den schon länger existierenden webbasierten Jobbörsen entstanden in den letzten Jahren viele digitale Plattformen, die komplexere Funktionen erfüllen: Vermittlung typischer freiberuflicher Aufträge (komplexes Crowd-Work, z. B. Architektur, Design, Beratung), die Ausführung einfacherer ortsunabhängiger Aufgaben (einfaches Crowd-Work, Microtasks) oder die Organisation von ortsgebundenen Tätigkeiten (Gig-Work, siehe für diesen Bereich den Antrag „Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Gig-Worker bei der ortsgebundenen Plattformarbeit“ der Fraktion DIE LINKE. vom 29.01.2020, Drucksache 19/16886).

Schätzungen gehen davon aus, dass aktuell bis zu fünf Prozent aller Erwerbstätigen ihre Arbeitskraft über eine Plattform anbieten, wobei die verschiedenen Erscheinungsformen und deren definitorische Abgrenzung eine verlässliche Datenlage erschweren. Etwa 80 Prozent der dort Tätigen üben die Plattformtätigkeit als Nebenbeschäftigung aus, etwa neben einer abhängigen oder selbstständigen Haupttätigkeit, dem Studium, zusätzlich zu Rente, Arbeitslosengeld oder der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Baethge u. a., 2019). Die Erfahrungen der letzten Jahrzehnte haben gezeigt, dass gesetzlich unregulierte Bereiche zu schlechteren Arbeitsbedingungen sowie unzureichender sozialer Absicherung führen, wie dies in der Vergangenheit bereits bei der Ausweitung von Leiharbeit und Befristungen war. Dies gilt es bei der Plattformarbeit als weiterer Form der atypischen Beschäftigung von Anfang an auszuschließen.

Mindestentgelt: Das Einkommen eines erheblichen Teils aller Solo-Selbständigen, zu denen die meisten Crowd-Worker zählen, liegt laut der neuesten verfügbaren Daten nahe oder gar unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns (Bonin/Krause-Pilatus/Rinne, 2020, Seite 38, Tabelle 13): Der Median aller Solo-Selbständigen beträgt demnach 9,40 Euro/Nettostundeneinkommen, die unteren 40 Prozent der Solo-Selbständigen haben ein Bruttostundeneinkommen unterhalb des Mindestlohns (ebd.). Zudem sind viele der Solo-Selbständigen nicht ausreichend oder

nicht gegen soziale Risiken des Lebens wie Alter, Erwerbseinschränkungen und Arbeitslosigkeit versichert: Nicht einmal ein Viertel der Beschäftigten gibt an, über ihre Plattformtätigkeit sozial abgesichert zu sein (Baethge u. a., 2019). Durch ein Mindestentgelt für Solo-Selbständige sollen vor allem Selbständige mit niedrigem Einkommen und geringer Marktmacht in die Lage versetzt werden, sich durch ihre Arbeit selbst zu unterhalten und sozialversichern zu können. Gegen die Einführung eines Mindestentgelts für Solo-Selbständige bestehen laut Experten wie beispielsweise des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung keine verfassungsrechtlichen oder unionsrechtlichen Bedenken.

Status „arbeitnehmerähnlich“: Mit Hilfe einer Aktualisierung des Rechtsbegriffs der „arbeitnehmerähnlichen“ Person können Schutzrechte für Selbständige ausgebaut werden, ohne diese systemwidrig zu abhängig Beschäftigten zu machen. Sind wirtschaftlich abhängige Selbständige ihrer sozialen Stellung nach einem Arbeitnehmer vergleichbar sozial schutzbedürftig, sollen für sie analoge Schutzregelungen gelten wie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Mit einer einfachen Erweiterung der §§ 5 und 8 BetrVG kann z. B. die betriebliche Mitwirkung ermöglicht werden. Zudem sollte gesetzlich klargestellt werden, dass a) der Betriebsbegriff auch auf virtuelle Arbeitsorte zielt, sowie b) eine effektive Fremdbestimmung von Beschäftigten auch und gerade mittels Algorithmen und anderer digitaler Mittel erreicht werden kann. Eine entsprechende App kann eine Eingliederung in die Betriebsorganisation begründen.

Tarifverträge für Solo-Selbständige: Durch die Überarbeitung des § 12a TVG wird der Status „arbeitnehmerähnlich“ zeit- und sachgerecht angepasst. Damit selbständige Plattformbeschäftigte Tarifverträge abschließen dürfen, soll zudem im Unionsrecht eine ausdrückliche Ausnahme vom Kartellverbot für wirtschaftlich abhängige Solo-Selbständige geschaffen werden. Diese Ausnahme ist zur Verhinderung von Sozialdumping sinnvoll und mittels der Einführung einer De-minimis-Schwelle, unterhalb derer von fehlender Spürbarkeit der zwischenstaatlichen Handelsbeeinträchtigungen ausgegangen wird, unkompliziert möglich.

Heimarbeitsgesetz: Die Bundesregierung wird aufgefordert zu prüfen, ob das Potential des Heimarbeitsgesetz (HAG) durch einen „digitalen Anstrich“ für das Crowd-Work besser genutzt werden kann (vgl. etwa BAG, Urteil v. 14.06.2016, 9 AZR 305/15). So sind Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, sie genießen u.a. einen gewissen Entgelt-, Arbeitszeit- und Arbeitsschutz sowie einen besonderen Kündigungsschutz. Zudem sollte geprüft werden, wie der Status „arbeitnehmerähnlich“ erweitert werden kann, damit er den Arbeitsbedingungen des Crowd-Work umfassender gerecht wird. Eine wirtschaftliche Abhängigkeit sollte einerseits bereits früher eintreten (z. B. anstatt bei 50 Prozent bereits bei 33 Prozent des Ertrags bei einer Plattform, wie es bereits heute bei Künstlerinnen und Künstlern, Schriftstellerinnen und Schriftstellern sowie Journalistinnen und Journalisten der Fall ist), andererseits müsste sie berücksichtigen, ob im Vertragsverhältnis v. a. viele Risiken den Beschäftigten aufgebürdet werden, ohne dass entsprechende unternehmerische Chancen vorhanden sind.

Schlichtungsstelle Crowd-Work: Die Plattformen des Crowd-Work sind oftmals international tätig und folgen nicht dem deutschen Modell der sozialen Marktwirtschaft (siehe z. B. Fairwork Deutschland Ratings 2020, dort zum Punkt „Faire Mitbestimmung“). Es besteht die Gefahr, dass „ortsungebundene“ Unternehmen erkämpfte und gemeinsam gelebte Standards der Arbeitsbeziehungen zwischen Beschäftigten und Arbeit-/Auftraggebern gezielt unterlaufen, um darauf ihre Geschäftsmodelle aufzubauen. Die Bundesregierung soll die Möglichkeit einer „kooperativen Wende“ der Arbeitsbeziehungen befördern, indem sie eine Schlichtungsstelle für Crowd-Worker etabliert sowie Rechte für Beschäftigtenorganisationen einrichtet. Hier gibt es z. B. mit der „Frankfurter Erklärung zu plattformbasierter Arbeit“ sowie der Fair Crowd Work-Initiative der IG Metall gute Ansätze – etwa die Errichtung einer Ombudsstelle und eines „Crowdsourcing Code of Conduct“ – auf deren Expertise aufgebaut werden kann.