

denen technische Handgriffe direkt getestet werden können, und erprobt das Schutzkonzept an ausgewählten Modellstandorten.

Im Rahmen der Bestandaufnahme wird Wissen zu Formen, Ausmaß und Folgen digitaler Gewalt gegen gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder im Frauenhaus, zu dort vorhandenen Sicherheitskonzepten oder Schutzstrategien vor digitaler Gewalt, zu Erfahrungen und Best Practice aus anderen Bereichen der Sozialen Arbeit gesammelt. Interviews mit Leiter*innen und Mitarbeiter*innen von Frauenhäusern zur Ausstattung der Frauenhäuser, Formen und Fälle digitaler Gewalt, vorhandene Schutzansätze und das Unterstützungssystem bieten konkrete Einblicke in die Praxis. Mit den Mitarbeiter*innen der Modellstandorte erfolgen Fachaustausche und Expert*innengespräche, zu denen auch externe Referent*innen eingeladen werden. Die Erkenntnisse werden regelmäßig mit den Erfahrungen des Bundesverbands Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe (bff, siehe auch Beitrag in dieser Ausgabe, S. 153-156) abgeglichen.

Aus dem Austausch mit den Modellstandorten haben sich neben der Koordinierung und Aufarbeitung der Rückmeldungen zum Schutzkonzept zusätzliche Themen herauskristallisiert bzw. einige als besonders drängend dargestellt: Dazu gehört u.a., dass gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder ebenso wie die Frauenhäuser selbst durch Stalkerware und gemeinsame (Familien-)Konten lokalisiert werden können. Diese und andere Lokalisierungsmöglichkeiten müssen in das Bewusstsein der Mitarbeiter*innen, aber auch der betroffenen Bewohner*innen gerückt werden.

Schutzmaßnahmen bedürfen im ersten Schritt einer ausgiebigen Schulung der Mitarbeiter*innen, um digitale Gewaltformen zu erkennen und entsprechende Maßnahmen zu treffen. Im zweiten Schritt müssen die Betroffenen für Schutzmaßnahmen sensibilisiert und diese ggf. gemeinsam umgesetzt werden. Dazu können auch Analysen digitaler Geräte notwendig sein. Bei Fremdsprachen kommen weitere Schwierigkeiten hinzu. Dieser Sicherheits-Check ist für kleine Einrichtungen kaum zu leisten, hier müssen alternative Lösungen entwickelt werden.

Es bedarf geschulten Personals sowie interner und externer IT-Expert*innen, die entsprechend finanziert werden müssen. Das in Österreich ins Leben gerufene Kompetenzzentrum², das Frauenunterstützungseinrichtungen entsprechende Beratung zuteilwerden lässt, stellt ein innovatives und hilfreiches Konzept dar.

Neben der technischen und juristischen Bekämpfung der digitalen Gewalt braucht es auch eine besondere psychosoziale Unterstützung der gewaltbetroffenen Frauen und ihrer Kinder. Eine solche wird in den Frauenhäusern geboten, erfordert aber neue Instrumente gegen das fortwährende Weiterwirken der Gewalt. Häufig wird bei gemeinsamen Kindern über die digitalen Zugänge weiter Einfluss und Druck auf diese und indirekt auf die betreuende Mutter ausgeübt. Hier bestehen neue Herausforderungen im Bereich der Vermittlung der besonderen Gefahren bei der Nutzung von digitalen Endgeräten.

Nicht nur in diesem Zusammenhang zeichnet sich eine Diskussion zum Grundprinzip der Geheimhaltung von Adressen der Frauenhäuser ab. Sogenannte offene Konzepte gibt es bereits in Deutschland³, teilweise in Anlehnung an das Oranje Huis in Amsterdam. FHK erreichen zunehmend Anfragen von Frauenhäusern, die im Begriff sind, auf ein Konzept mit bekannter Adresse umzusteigen oder derzeit konkrete Überlegungen dazu anstellen. In diesem Kontext müssen digitale Herausforderungen und Sicherheitsaspekte für die gewaltbetroffenen Bewohner*innen diskutiert werden.

Die Laufzeit des Projekts ist noch nicht beendet. Die Erkenntnisse und Schutzempfehlungen dürfen nur äußerst sensibel veröffentlicht werden, um die Schutzaspekte nicht aus den Augen zu verlieren.

- 2 Mehr Infos dazu: <<https://www.regionews.at/newsdetail/Frauenstadtraetin_Kathrin_Gaal_Cybergewalt_Start_fuer_neue_Kompetenzstelle_der_Stadt_Wien-331586>> (Zugriff: 3.11.2021).
- 3 Beispielsweise das Frauenhaus Hartengrube in Lübeck und das Frauenhaus Hexenhaus in Espelkamp.

DOI: 10.5771/1866-377X-2021-4-157

Plattformarbeit

Dr. Andreja Schneider-Dörr

Rechtsanwältin, BERGER Rechtsanwälte, Reutlingen

I. Von Plattformen, Crowds, Gigs und Content Creators

Digitale Plattformen verändern seit einem guten Jahrzehnt, wie Menschen konsumieren, ihre Freizeit verbringen und arbeiten. So ermöglichen es Plattformen wie Airbnb, Uber, Amazon, Helpling, Upwork, YouTube, TikTok, Instagram, Spotify in Sekundenschnelle auf eine Vielzahl von Annehmlichkeiten wie Urlaub, Transport, Essen, Güter und Arbeitskräfte aller Art, Informationen und Musik zugreifen zu können. Plattformen

nutzen Aktiva wie Wohnungen, Fahrzeuge oder die Arbeitskraft eines Menschen und das Internet erweist sich dabei als der mächtigste Mechanismus, um Angebot und Nachfrage zusammenzubringen.¹ Die Plattformen lassen sich diese Vermittlung mit einer Gebühr bezahlen. Dieses Geschäftsmodell der Vermittlung ermöglicht es den Plattformen, das unternehmerische, rechtliche und soziale Risiko der vermittelten Dienstleistungen ebenso wie die Kosten für die Arbeitskraft und Produktionsmittel nicht

- 1 Brynjolfsson, Erik/McAfee, Andrew, Machine, Platform, Crowd, Kulmbach 2018.

selbst zu übernehmen, sondern weitgehend den arbeitenden Menschen und den Nutzer*innen der Plattformen zuzuweisen.²

In der digitalen Welt sind die Möglichkeiten grenzenlos: Programmieren, Webdesign, Innovationswettbewerbe, Testen von Webseiten und Apps und im Grunde alle Arten von Informationsarbeit. Es wurden auch neue Arten digitaler Dienstleistungen durch Plattformen geschaffen, z.B. in Form von Micro- oder Clickwork. Menschen sitzen in diesem Fall vor ihren Computern oder Smartphones und produzieren einfachste Informationen. Sie klicken z.B. Katzenbilder an, sie trainieren Algorithmen in Alltagssprache³ oder machen Fotos von Produkten im Supermarkt. Beispielhaft repräsentieren Clickworker, Amazon Mechanical Turk, Crowd Guru, Microworkers, Roamler und Streetspotr diese Art von Plattformen.

Daneben gibt es jene Arbeiten, bei denen Dienstleistungen online angefordert, aber offline erbracht werden. Das sind Dienste wie z.B. die genannten Transportdienstleistungen, Reinigungs- und Einkaufsdienste sowie Logistik- und Reparaturdienste. Gesprochen wird hier u.a. von Gig Work oder Online-to-offline Plattformen.⁴ Bekannte Plattformen sind Uber, Didi Chuxing (Chinas Uber), Foodora, Lieferheld, Meituan (Chinas Lieferheld), Helping, BookATiger, MyHammer.

Eine weitere Form digitaler Arbeit ist, dass Menschen auf Content-Plattformen wie YouTube als sog. Content Creators eine so hohe Bekanntheit erlangen, dass Unternehmen sie bezahlen, um Produkte zu bewerben oder zu platzieren (zu den Arbeitsbedingungen vgl. www.fairtube.info).

Ihre Tätigkeit hat digitale Reichweite und kann durch lukrative Werbe- und Sponsorenverträge beachtliche Einnahmen einbringen.⁵ In eine ähnliche Kategorie kann man auch professionelle Spieler*innen auf Gaming Plattformen fassen.⁶ Daneben gibt es auch Plattformen, die über ein Abo-Modell funktionieren. Dazu gehört die Plattform OnlyFans; dort bezahlen Nutzer*innen für die Inhalte von Content Creators.

Diese Formen von neuer digitaler Arbeit sind bei Weitem nicht abschließend. Im Grunde genommen sind solche Tätigkeiten überall dort möglich, wo es eine Plattform schafft, Bedürfnisse und Informationen vermittelt durch Menschen zu bündeln.

II. (Arbeits-) Rechtliche Aspekte

1. Allgemeines

Über Plattformen wird juristisch heftig debattiert. Die Einzeldisziplinen sind umfassend damit beschäftigt. Das Wettbewerbs- und Kartellrecht versucht die schiere Marktmacht, die von Plattformen ausgeht, einzufangen. Die Funktionsweise von Plattformen und die Mechanismen des Internets befeuern Monopole – das ist der Grund, weshalb es beispielsweise keine zwei Google gibt. Ausweichmöglichkeiten gibt es kaum oder sie funktionieren nicht, weshalb der Rat auf andere Plattformen auszuweichen, bestenfalls als gutgemeint durchgehen kann. Ein weiterer gesamtgesellschaftlicher und juristischer Aspekt betrifft die Meinungsfreiheit im Internet. Sogenannte Shitstorms, Hatespeech, Fake-News und ähnliche andere Gegebenheiten zeigen auf, was Menschen und Grundrechte aushalten müssen. (Es sei die rhetorische Frage

erlaubt: Müssen sie alles aushalten?) Im Übrigen sind auch das Auswüchse der Funktionsweise von Plattformen: Schlechtes zieht viel Schlechtes an oder um es technischer auszudrücken: selbstverstärkende Feedbackschleifen potenzieren die Aktivitäten von Usern anhand ihrer Bedürfnisse und Interessen.⁷

2. Arbeitsrecht – eine Annäherung durch das Urteil BAG, 01.12.2020 – 9 AZR 102/20

Eine große Debatte wird auch im Arbeitsrecht geführt. Die hier interessierenden Fragen sind schlicht, aber in ihrer Komplexität nicht zu unterschätzen:

Sind Plattformarbeiter*innen Arbeitnehmer*innen oder Selbstständige?⁸ Das perpetuierende Credo „Es-kommt-darauf-an“ ist am 1. Dezember 2020 vom Bundesarbeitsgericht (BAG) in der Sache 9 AZR 102/20 zugunsten eines Arbeitnehmers gelöst worden. Der zugrundeliegende Fall war Folgender:

Ein Mann arbeitete bei einer Plattform, die sich darauf spezialisiert hatte, Warenpräsentationen in Supermärkten und Tankstellen zu überprüfen. Dahinter steckt, dass Unternehmen nicht immer wissen, wie ihre Waren am sogenannten Point of Sale (PoS) vermarktet werden. Manchmal mieten sie bei größeren Supermarktketten Shopflächen an, wo Produkte besonders beworben werden sollen. Wie ansprechend das im Einzelnen gestaltet wird, wissen sie nicht. Sie könnten nun ein Marktforschungsunternehmen damit beauftragen das herauszufinden, sie könnten sich aber auch an eine Plattform wenden, die genau darauf spezialisiert ist. Die Warenpräsentation – beispielsweise von Schokolade – soll in einer möglichst großen Anzahl von Supermärkten oder Tankstellen überprüft werden. Der Gesamtauftrag wird in viele kleine Aufträge aufgeteilt, die deutschlandweit in einer Vielzahl von Supermärkten erledigt werden können. Wer bei der Plattform angemeldet ist, entsprechende Schulungen über die App absolviert sowie genügend virtuelle Fleißpunkte (dazu sogleich) gesammelt hat, kann im Grunde beim Einkaufen nicht nur Geld ausgeben, sondern auch Geld verdienen, indem er/sie die beauftragten Produkte abfotogra-

2 Schmidt, Florian Alexander, Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie : zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork, Friedrich-Ebert-Stiftung 2016.

3 Schmidt, Florian Alexander, Crowdproduktion von Trainingsdaten, Hans-Böckler-Stiftung Study Nr. 417, 2019.

4 Zusammenfassung aller gebräuchlichen Bezeichnungen: Hensel, Isabell, Genderaspekte von Plattformarbeit: Stand in Forschung und Literatur. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin 2020, S. 6 ff., online: <<<https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/article/220.genderaspekte-von-plattformarbeit-stand-in-forschung-und-literatur.html>>> (Zugriff: 3.11.2021.)

5 Staab, Philipp, Digitaler Kapitalismus, Berlin 2019, S. 252 ff.

6 Francken, Johannes P./Nothelfer, Nepomuk/Schlotthauer, Philipp, Der Arbeitnehmer im professionellen eSport, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2019, S. 865–870.

7 Parker, Geoffrey/Van Alstyne, Marshall W./Choudary, Sangeet Paul, Die Plattform-Revolution, 2017, S. 55.

8 Es wird auch diskutiert, ob sie arbeitnehmerähnliche Personen oder Heimarbeitende sind. Das muss an dieser Stelle außen vor bleiben, bei Interesse: Pacha, Julia, Crowdwork. Arbeitsrechtlicher Schutz einer neuen Beschäftigungsform, München 2018, S. 206 ff.; Schneider-Dörr, Andreja Crowd Work und Plattformökonomie, Baden-Baden 2021, S. 337 ff. jeweils mwN.

fiert und bestimmte Fragen dazu beantwortet. Die Bezahlung ist höchst unterschiedlich von wenigen Euro bis 16 Euro pro Auftrag; sie hängt auch mit den Erfahrungswerten der Arbeitenden zusammen. Je mehr bereits auf der Plattform gearbeitet wurde, desto besser sind die Verdienstmöglichkeiten. Im Fall, der vor dem BAG verhandelt wurde, arbeitete der Kläger seit etwa 15 Monaten auf der Plattform mit einem durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsaufwand von ca. 20 Stunden und erzielte damit eine durchschnittliche monatliche Vergütung in Höhe von rund 1.750,00 Euro. Anlass des klägerischen Begehrens war, dass der Kläger nach Ankündigung in einer Email von einem Tag auf den anderen von der Plattform deaktiviert wurde und er nicht mehr auf der Plattform arbeiten konnte.⁹

Der Kläger verfolgte im Klagewege die Klärung, ob er nicht Arbeitnehmer der Plattform gewesen sei. Die ersten zwei Instanzen wiesen die Klage ab.¹⁰

Das BAG sah den Kläger jedoch als Arbeitnehmer.

Was die BAG-Entscheidung stärker berücksichtigte, war, die tatsächliche Vertragsdurchführung:

„Leistet der Beschäftigte abweichend von den getroffenen Vereinbarungen tatsächlich weisungsgebundene, fremdbestimmte Arbeit, erklärt § 611 a I 6 BGB die Bezeichnung im Vertrag für unbeachtlich. Der Widerspruch zwischen Vertragsbezeichnung und Vertragsdurchführung wird durch gesetzliche Anordnung zugunsten letzterer aufgelöst. Aus ihr ergibt sich der wirkliche Geschäftsinhalt. Für die Bestimmung des Vertragstyps ist dann allein die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses maßgeblich.“¹¹

Das tatsächlich gelebte Rechtsverhältnis ist dem ursprünglich vertraglich fixierten Rechtsverhältnis, das keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung beinhaltete, im Rahmen der tatsächlich gelebten Umstände entwachsen.¹²

Diese tatsächlich gelebten Umstände ließen indes den Schluss zu, dass der Kläger nicht nur verpflichtet, sondern vor allem *als Arbeitnehmer verpflichtet* war. Er war persönlich abhängig, weil er sowohl weisungsgebunden als auch fremdbestimmt arbeitete.

Nicht unwesentlich für die Lenkung war, dass die Plattform durch das Sammeln von Fleißpunkten eine Anreizfunktion setzte, *„um den Nutzer dazu zu veranlassen, in dem Bezirk seines gewöhnlichen Aufenthaltsorts kontinuierlich Kontrolltätigkeiten zu erledigen. Der Geschäftsführer der Bekl. hat das „Level-System“ in der mündlichen Verhandlung vor dem LAG als „Gamification-Part der App“ bezeichnet. Die Bekl. regte somit durch die Inanspruchnahme von Erfahrungspunkten und den damit verbundenen Vorteilen den „Spieltrieb“ der Nutzer an mit dem Ziel, diese dadurch zu einer regelmäßigen Beschäftigung zu bewegen[...]“*

Was das BAG für den Einzelfall feststellt, ist durchaus auf mehrere Arten von Plattformarbeit übertragbar. Viele Plattformarbeiter*innen haben kaum Gestaltungsspielraum bei der Durchführung der angenommenen Aufgaben. Darüber hinaus sind sie zeitlich weisungsgebunden, da sie nach Vertragsschluss engen zeitlichen Vorgaben unterliegen: Die Zeit, die sie zur Fertigstellung einer Aufgabe benötigen sollen, wird konkret festgelegt. Diese Zeit ist so knapp bemessen, dass kein Spielraum verbleibt, die Arbeitszeit frei zu gestalten.

Mit der Pflicht die Arbeit über eine App hochzuladen, bzw. über eine Schnittstelle auf der Benutzeroberfläche wird ihnen ein virtueller Arbeitsort zugewiesen. Darin kann auch eine örtliche Weisung zu sehen sein.¹³

Schließlich sind Plattformarbeiter*innen stark fremdbestimmt, da sie in eine plattformseitig vorgegebene Arbeitsorganisation eingegliedert sind.

3. War es das jetzt?

In provokativer Manier ist zu fragen: „War es das jetzt?“ Sind Plattformarbeitende im Allgemeinen und Crowd Worker im Besonderen nun Arbeitnehmer*innen? Nein, das Credo des „Es kommt darauf an“ bleibt. Das muss jedoch nicht unerträglich sein: Was das Urteil gebracht hat, ist, eine zeitgemäße Interpretation des viel gescholtenen Arbeitnehmer*innenbegriffes und damit dessen Anschlussfähigkeit an digitale Arbeitsverhältnisse.

Die Fragen, die sich neben dem Arbeitsrecht stellen, sind: Wie kann Plattformarbeit gute Arbeit sein, ungeachtet dessen, ob die Arbeitenden nun Arbeitnehmer*innen, arbeitnehmerähnliche Personen oder Heimarbeiter*innen sind?¹⁴

Ein Problem des Arbeitsrechts ist nämlich, dass es verschiedene Vollzugsdefizite birgt oder einfacher ausgedrückt: Was bringt ein Klageverfahren für die täglichen Arbeitsbedingungen? Wer sich vor Gericht trifft, bleibt regelmäßig nicht beieinander. Daher ist die Frage zu stellen, was brauchen Plattformarbeiter*innen?

III. Bestehende und künftige Regelungen

1. Bestehende Regelungen

Neben den bestehenden arbeitsrechtlichen Regelungen ist zu überlegen, inwieweit bestehende andere Regelungen für bessere Bedingungen in der Plattformarbeit nutzbar gemacht werden können. Die Überlegungen fokussieren zum einen die Datenschutzgrundverordnung und die P2B-VO der EU.

a. Art. 20 DSGVO

Eine für Arbeit auf Plattformen interessante Regelung ist Art. 20 DSGVO. Sie umfasst das Recht auf Datenübertragbarkeit. Die Erwägungen hinter dieser Regelung waren, dass Betroffenen ein höheres Maß an Flexibilität zukommen soll, wenn sie andere Anbieter nutzen und ihre persönlichen Daten diesem neuen Anbieter übermitteln wollen.¹⁵ Auf diese Weise sollen die – auch in

9 Dettmer, Markus, Was bin ich?, Der Spiegel, 31/2019, S. 18–19.

10 LAG München, Urteil vom 4.12.2019 – 8 Sa 146/19, NZA 2020, S. 316.

11 BAG, Urte. v. 01.12.2021 – 9 AZR 102/20 AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 132, Rn. 39 (4) mwN.

12 BAG, Urte. v. 01.12.2021 – 9 AZR 102/20 AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 132, Rn. 50 (b) mwN.; Schneider-Dörr (Fn. 8), S. 317.

13 Francken, Johannes P./Nothelfer, Nepomuk/Schlotthauer, Philipp, Der Arbeitnehmer im professionellen eSport, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2019, S. 865–870; Schneider-Dörr (Fn. 8), S. 285 ff.

14 Hensel (Fn. 4), S. 76 ff.

15 Däubler, Wolfgang/Wedde, Peter/Weichert, Thilo/Sommer (Hrsg.), EU-Datenschutzgrundverordnung, 2. Auflage, Frankfurt am Main 2020, Art. 20 DSGVO, Rn. 1; Taeger, Jürgen/Gabel, Detlev (Hrsg.), DSGVO – BDSG, 3. Auflage, Frankfurt am Main 2019, Art. 20 DSGVO, Rn.1.

der Plattformökonomie – monierten Lock-in-Effekte, verringert werden. Betroffene sollen von einem Wechsel nicht abgehalten werden, weil ihre Wechselkosten zu einer anderen Plattform zu hoch wären. Die hier interessierenden Daten sind die Reputations- und Feedbackdaten, die Plattformarbeiter*innen erhalten. Die Reputationsdaten von Plattformarbeiter*innen setzen sich aus einer Vielzahl von Daten zusammen. Die bei der Anmeldung auf einer Plattform einzugebenden Profildaten sind jedenfalls portable Daten iSd Art. 20 DSGVO. Reputationsdaten beinhalten aber auch die Arbeitshistorie. Da die Daten eindeutig im Profil der registrierten Person hinterlegt sind, sind sie ihr zuzuordnen, so dass es sich um personenbezogene Daten handelt. Ob auch Bewertungen oder Rezensionen Dritter darunter fallen, ist umstritten. In der Literatur werden dabei die „Multidata-Subject“-Situationen thematisiert.¹⁶ Das sind solche Daten, die mehrere Menschen betreffen, weil sie aus dem Bereich zwischenmenschlicher Kommunikation stammen wie Emails oder Chats. Soweit damit Daten Dritter tangiert werden, etwa Diskussionen, sollen sie nicht übertragbar sein, weil da die Rechte des Dritten überwiegen. Allerdings verlangt die Verordnung nicht, dass es sich „ausschließlich“ um Daten handelt, die sich auf die betroffene Person beziehen. Es spricht also nicht per se gegen eine Mitnahme der Daten, dass auch Daten der Bewertenden betroffen sein können. Dies wäre auch vor dem Hintergrund angemessen, dass es sich bei Bewertungsdaten hauptsächlich um Daten handelt, die Plattformarbeiter*innen betreffen, weil darin ihre Arbeitsperformance gewürdigt wird.¹⁷ Ob sich eine solche Auslegung des Art. 20 DSGVO durchsetzen würde, ist keineswegs sicher. Vor diesem Hintergrund fordert der Dritte Gleichstellungsbericht Klarheit für die Mitnahme von Reputationsdaten durch Art. 20 DSGVO.¹⁸

b) P2B-Verordnung

Die P2B-VO¹⁹ schafft einen umfassenden Regelungsrahmen für die Plattformwirtschaft in der EU: Anforderungen an die Transparenz der AGB und an Ranking Kriterien der Plattformen steigen, ebenso wird die Rechtsdurchsetzung durch Beschwerdemanagement, Mediation und Verbandsklagerecht erleichtert.²⁰ Die Europäische Kommission hat plattformspezifische Probleme (Machtungleichgewicht, Informationsasymmetrie, Intransparenz) zur Kenntnis genommen und so kam es zur P2B-VO. Sie hat jedoch einen beschränkten persönlichen Anwendungsbereich:

Sie bezieht sich auf gewerbliche Nutzer*innen, die ihre Waren oder Dienste gegenüber Verbraucher*innen anbieten. Das lässt die relevanten Bereiche sehr schrumpfen.²¹

Denkbar sind im Bereich Gig Work Reinigungsdienste und haushaltsnahe Dienstleistungen im Allgemeinen. Wenn auf einer solchen Plattform eine Reinigungskraft ihre Dienste anbietet und gegenüber Verbraucher*innen erbringt, dann gilt im Verhältnis Reinigungskraft – Plattform, die P2B-VO. Im Bereich der öffentlich prominenten Essenslieferdienste ist das schon nicht klar, da die gewerblichen Nutzer*innen hier die Restaurants sind, die liefern aber das Essen nicht aus; das machen die Gig Worker, die wiederum bieten gegenüber bestellenden Verbraucher*innen ja nicht das Essen an, also wird für sie die P2B-VO nicht anwendbar sein.

Die Regelungen der P2B-VO wären insgesamt für Plattformarbeit relevant. Beispielsweise entspricht das in Art. 5 P2B-VO geregelte Ranking der Reputation von Plattformarbeiter*innen und diese könnte durchaus transparenter sein. Ein bemerkenswerter Schutz wäre zudem, wenn es Verbandsklagerechte für die Einhaltung dieser Rechte für Plattformarbeiter*innen gäbe. Es ist nicht ersichtlich, warum gewerbliche Nutzer*innen diese Rechte, wenn sie ihre Dienste Verbraucher*innen anbieten, bekommen sollen, während alle anderen, die auch *Plattformarbeit* leisten, sie nicht bekommen sollen.

2. Künftige Regelungen

Die Ideen und Vorschläge sind zahlreich. An dieser Stelle werden verschiedene Überlegungen kurz aufgezeigt – wie immer gilt: Alles wäre noch tiefergehender darstellbar.²²

a. Eckpunktepapier des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)

Das BMAS, insbesondere sein „Spin-Off“, die *Denkfabrik*, hat das Thema Plattformarbeit seit jeher auf ihrer Agenda. Es hat schon im Herbst 2020 einen Aufschlag in Form eines Eckpunktepapiers geliefert.²³ Insgesamt heißt es darin, dass die Plattformen, die nicht nur vermitteln, sondern viel Gestaltungsmacht gegenüber Plattformarbeiter*innen haben, stärker in die Verantwortung zu nehmen sind. Konkretisiert wird es durch eine stärkere Einbeziehung in die sozialen Versicherungssysteme und zwar ungeachtet ihres arbeitsrechtlichen Status. Das ist richtig, denn nicht die Arbeitnehmer*inneneigenschaft macht einen Menschen schutzbedürftig, sondern Unwägbarkeiten in Form von Krankheit, Arbeitslosigkeit, Unfall und Alter treffen alle *als Menschen* und deshalb sind sie *als Menschen* schutzbedürftig. Das wird auch durch den Dritten Gleichstellungsbericht gestützt und erweitert um die Überlegung, dass durch sozialen Schutz auch einem Unterbietungswettbewerb bei den Plattformarbeitenden entgegengewirkt werden kann.²⁴ Darüber

- 16 Taeger Jürgen/Gabel, Detlev (Fn. 15), Art. 20 DSGVO, Rn. 23; Däubler/Wedde/Weichert/Sommer (Fn. 15), Art. 20 DSGVO Rn. 6;
- 17 Schneider-Dörr (Fn. 8), S. 424 ff.
- 18 Dritter Gleichstellungsbericht: Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2021, BT-Drs. 19/30750, online: <<<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/184544/665a7070dbc68f9984fe968dc05fd139/dritter-gleichstellungsbericht-bundestagsdrucksache-data.pdf>>> (Zugriff: 3.11.2021) S. 23.
- 19 Verordnung (EU) 2019/1150 zur Förderung von Fairness und Transparenz für gewerbliche Nutzer von Online-Vermittlungsdiensten.
- 20 Busch, Christoph, Mehr Fairness und Transparenz in der Plattformökonomie? Die neue P2B-Verordnung im Überblick, Gewerblicher Rechtsschutz und Urheberrecht 2019, S. 788-796 (788).
- 21 Schneider-Dörr, Andreja, Die neue RL 2019/1152 und die P2B-VO 2019/1150 – ein Dilemma für Crowd Work, Arbeit und Recht 9/2020, S. 358-362.
- 22 Überblick: Leist, Dominik/Hießl, Christina/Schlachter, Monika, Plattformökonomie – eine Literatursauswertung, Forschungsbericht 499 BMAS, 2017; Hensel (Fn. 4); Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Fn. 18), S. 21 ff.
- 23 Informationen abrufbar unter: <<https://www.denkfabrik-bmas.de/fileadmin/Downloads/eckpunkte-faire-plattformarbeit_1_.pdf>> (Zugriff: 3.11.2021).
- 24 Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Fn.18), S. 22.

hinaus ist geplant, auch innerhalb des Arbeitnehmer*innenstatus die gerichtliche Durchsetzbarkeit zu stärken, nämlich durch Beweislastregelung zu Gunsten der Plattformarbeiter*innen. Tragen Plattformarbeiter*innen Indizien für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses mit der Plattform vor, liegt die Beweislast für das Nicht-Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses bei der Plattform. Unabhängig des arbeitsrechtlichen Status sollen Mindestkündigungsfristen abhängig von der Dauer der Tätigkeit auf einer Plattform festgelegt werden.

Eine verbesserte Vertragskontrolle soll unwirksamen AGB der Plattformen entgegenwirken und so einen Teil der Machtasymmetrie ausgleichen. Schließlich soll es zu einer Meldepflicht bei Plattformarbeit kommen, um die empirischen Gegebenheiten besser abbilden zu können.

b. EU-Kommission Plattformarbeitsrichtlinie und Digital Services Act

Die EU-Kommission hat zu Beginn des Jahres 2021 eine Initiative gestartet, um den Bedarf nach einer Plattformarbeitsrichtlinie abzufragen. Dazu wurden die gängigen Konsultationsverfahren bei den Sozialpartner*innen gestartet.²⁵ Ende September 2021 sollte das zweite Konsultationsverfahren abgeschlossen sein. Es bildet sich heraus, dass eine Richtlinie durchaus gewollt ist. Regelungen betreffen hier insbesondere eine widerlegbare Vermutung zugunsten des Beschäftigungsstatus und damit eine Umkehr der Beweislast. Was die EU-Kommission hier vorlegen wird, dürfte in den kommenden Monaten zu erwarten sein. Ein weiteres Gesetzesvorhaben der EU ist der Digital Services Act, der sich momentan als Vorschlag der EU-Kommission zu einer Verordnung im ordentlichen Gesetzgebungsverfahren befindet.²⁶ Die Bundesregierung begrüßte innerhalb der entsprechenden Konsultationsverfahren, dass Solo-Selbstständigen echte Verhandlungsmacht durch kollektive Verhandlungen ermöglicht werden soll.²⁷ Ein Umstand, der bisher durch das Wettbewerbsrecht verhindert wird. Ob und in welchem rechtlichen Rahmen dies geschehen könnte, ist bislang noch nicht klar.

c. Gender und Plattformarbeit

Ein nicht zu unterschätzender Aspekt ist, wie sich Frauen in der Plattformarbeit wiederfinden und behandelt sehen. Der dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung erkennt das Problem der Durchsetzbarkeit und fordert niedrigschwellige Angebote zur Feststellung des rechtlichen Status von Plattformarbeitenden.²⁸ Hier liefert weiterhin die Expertise von Hensel neue Problemfelder, die in Deutschland bisher unzureichend beleuchtet wurden.²⁹ Hervorzuheben ist, dass die in der Plattformarbeit häufig anzutreffenden automatisierten algorithmischen Entscheidungen, Frauen mehr benachteiligen. Das liegt daran, dass lernende Algorithmen Muster vertiefen und verstärken; wenn die Muster aber diskriminierend sind, sind es die daraus folgenden Entscheidungen auch.³⁰ Daher greift Hensel hier u.a. ein Algorithmus-Audit durch eine öffentliche Stelle verbunden mit einem Zertifizierungssystem auf.³¹ Das Gender Problem wird breiter gefasst bei dem Vorschlag eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft.³² Das Gesetz

möchte neben Arbeitnehmer*innen auch Personen erfassen, die nicht persönlich, wohl aber wirtschaftlich und/oder organisatorisch von einem Unternehmen abhängig und daher vergleichbar schutzwürdig sind. Dabei wird die Gig-Economy besonders adressiert und es wird gefordert, den Arbeitnehmer*innenbegriff rechtssicher zu erweitern und neben der wirtschaftlichen auch organisatorische Abhängigkeiten, die durch eine besondere Betriebsbindung entstehen, zu erfassen.

Allein diese kurz umrissenen Vorschläge geben der neu zu bildenden Bundesregierung eine Vielfalt progressiver und umfassender Überlegungen auf den Weg – käme es (wenigstens) zu einer teilweisen Umsetzung, wäre schon viel für den Schutz von Plattformarbeiter*innen getan. Eine Sache ist nämlich nicht zu vergessen, wenn Arbeit im virtuellen Raum wie auf einem Wühltisch verteilt wird, dann gilt auch das Prinzip Wühltisch – keiner fühlt sich verantwortlich, wenn etwas runter fällt. Bedrückend, wenn es Menschen sind, die herunterfallen könnten. Grund genug, sich mit diesen Dingen zu befassen – ohne Rücksicht darauf, ob es 10.000 oder 10.000.000 betrifft.³³

25 Informationen abrufbar unter: <<https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/qanda_21_656>>, (Zugriff: 3.11.2021).

26 Informationen abrufbar unter: <<https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/digital-services-act-ensuring-safe-and-accountable-online-environment_de>> (Zugriff: 3.11.2021).

27 Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Fn. 18), S. 23.

28 Ebenda, S. 21.

29 Hensel (Fn. 4), S. 25 ff.

30 Vgl. Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Fn. 18), S. 23.

31 Hensel (Fn. 4), S. 79.

32 Kommission Arbeits- und Wirtschaftsrecht des djb, Informationen abrufbar unter: <<<https://www.djb.de/fokusthemen/gleichstellung-der-geschlechter-im-erwerbsleben/gleichstellungsgesetz>>>, (Zugriff: 3.11.2021).

33 Schneider-Dörr (Fn. 8), S. 449.