

AUFSÄTZE

Anne Degner/Eva Kocher

Arbeitskämpfe in der „Gig-Economy“?

Die Protestbewegungen der Foodora- und Deliveroo-„Riders“ und Rechtsfragen ihrer kollektiven Selbstorganisation¹

A. Einleitung

Deliveroo und Foodora betreiben digitale Plattformen in der „Gig-Ökonomie“. Die Arbeit ihrer Kurier*innen wird ortsgebunden und analog ausgeführt und ist als „Gig-Work“ zu klassifizieren:² Während beim Crowdworking Arbeitsaufträge an eine anonyme Masse, „die Crowd“,³ erteilt werden, vermitteln die Plattformen Foodora und Deliveroo Restaurants, die keinen eigenen Lieferservice anbieten, an Kund*innen und setzen in Schichten bzw. einzelnen Aufträgen („gigs“) Fahrradkurier*innen („Riders“) ein. Diese liefern das Essen vom Restaurant an die Endkund*innen. Beide Plattformen stellen für ihre Riders eine App bereit, die sie auf ihrem eigenen Smartphone installieren müssen. Um eine gebuchte oder zugeteilte Schicht anzutreten, müssen sie sich in die App einloggen. In der App verteilt ein Algorithmus die einzelnen Aufträge an die Riders. Auch jegliche Kommunikation und Kontrolle (zum Beispiel die Bestätigung der Annahme des Auftrags, der Abholung des Essens am Restaurant oder der Übergabe von diesem an die Kund*innen) findet durch bzw. mit Apps statt. Während die Riders das Essen auf ihren eigenen Fahrrädern zum Ziel transportieren, ist ihr Standort live per GPS für die Plattformen und Kund*innen nachverfolgbar. Die einzelnen Funktionen der Apps, die Schichtbuchungssysteme und Arbeitskonditionen variieren zwischen den Unternehmen und verschiedenen Beschäftigungsformen: Selbstständige Deliveroo-Riders können im Gegensatz zu angestellten Foodora-Riders beispielsweise einzelne Aufträge ablehnen und sich vertreten lassen. Sie werden zumeist pro Lieferung (zurzeit in Berlin 5 Euro/

1 Der Text ist im Rahmen des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojektes „Der Algorithmus als Chefin? – Plattformisierung und gute Arbeit“ an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) entstanden und greift zum Teil auf erste Ergebnisse der dortigen Untersuchung in Berlin zurück (Stand April 2018).

2 Zur Differenzierung Kocher/Hensel, NZA 2016, 985 ff.

3 Hensel/Kocher/Schwarz, Crowdworking als Phänomen der Koordination digitaler Erwerbsarbeit. Eine interdisziplinäre Perspektive, Industr. Bez. 23(2), 2016, 163.

Lieferung; in der Stunde sind ca. 2-3 Lieferungen möglich) bezahlt, während die Angestellten bei Foodora in Berlin zurzeit 9 Euro brutto pro Stunde erhalten.⁴

Die „Riders“ sind zu einem Symbol für die Digitalisierung der Arbeitswelt geworden: Mit pinkfarbenen oder türkisen Jacken und Lieferboxen ausgestattet, sind sie auf ihren Fahrrädern täglich im Stadtverkehr der Großstädte präsent und somit viel sichtbarer als „Crowdworker“innen“ zu Hause am Computer. Die Apps stehen gleichzeitig für die Vereinzelungseffekte von Digitalisierung: Vereinzelung der Riders ohne gemeinsamen Arbeitsraum mit Kolleg*innen, und der Kund*innen, die ihren Schreibtisch oder ihr Sofa nicht verlassen müssen, um an Essen zu kommen.⁵

Bemerkenswert, und darum auch seit zwei Jahren von wachsender medialer Aufmerksamkeit begleitet, ist, dass bei den Riders dennoch Kollektivierungsprozesse zu beobachten sind. Solche Selbstorganisationsbewegungen und Kämpfe konnten und können auch bereits bei „Gigwork“-Plattformen wie Uber und ihren Fahrer*innen beobachtet werden.⁶ Und dies, obwohl auch für die kollektive Selbstorganisation der Riders im Vergleich mit herkömmlichen Arbeitsformen verschiedene praktische Barrieren bestehen: kein Zugehörigkeitsgefühl zu einer „Belegschaft“, Zersplitterung, Anonymität, hohe Fluktuation und Konkurrenz unter den Beschäftigten sowie Furcht vor „Vergeltungsmaßnahmen“ nach Protesten.⁷ Hinzu kommt, dass durch den hohen Anteil migrantischer Beschäftigter Sprachbarrieren bestehen oder der Job mit Aufenthaltserlaubnissen verknüpft ist, sodass auch Existenzängste die Organisationsbereitschaft beeinträchtigen. Im Fall von Deliveroo und Foodora in Berlin wird die hohe Fluktuation weiterhin durch einen hohen Anteil von studentischen Beschäftigten bedingt.

Der aufkeimende Protest zeigt, dass es durch die Digitalisierung der Arbeit „nicht nur zur Vereinzelung der Arbeitstätigkeiten, sondern auch zu Kollektivierungsprozessen kommt“.⁸ Dieser Artikel gibt zunächst einen faktischen Überblick über die Kollektivierungsprozesse der Riders in Europa (insbesondere der sie einenden Rahmenbedingungen und Mittel). Im zweiten Teil sollen die mit der Kollektivierung verbundenen Rechtsfragen aufgeworfen und die rechtlichen Potentiale und Grenzen der Prozesse in Deutschland reflektiert werden.

B. Arbeitskämpfe von Deliveroo und Foodora Riders in Europa

Die Proteste und Arbeitskämpfe der Riders der Unternehmen Deliveroo und Foodora haben sich in den vergangenen beiden Jahren über viele der Großstädte, in denen die Un-

4 Zu den sich ständig wandelnden, unterschiedlichen Vertrags- und Beschäftigungsmodellen siehe Teil C.

5 Palmer, Foodora & Co., Blätter für deutsche und intern. Politik 7/2017, 29.

6 Siehe Aloisi, Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms, Comparative Labor Law&Policy Journal, Vol. 37 No. 3, 2016, 681 f.

7 Leist/Hießl/Schlachter, Plattformökonomie – Eine Literaturauswertung, BMAS Forschungsbericht 499, 2017, 61 und 64 m.w.N.

8 Animento/Di Cesare/Sica, Total Eclipse of Work?, PROKLA Heft 187 (47. Jg.), 2017, 273.

ternehmen tätig sind, ausgebreitet. Deliveroo operiert weltweit inzwischen in 200 Städten,⁹ Foodora in mehr als 260.¹⁰

Als Schlüsselereignis am Anfang der Bewegungen stand ein sechstägiger Streik von Deliveroo-Riders in London im August 2016. Diesem folgte ein Streik von Foodora-Riders in Turin im Oktober 2016. Anfang des Jahres 2017 mobilisierten sich Riders in anderen Städten Englands wie Leeds und Brighton, gefolgt von den Städten Marseille und Paris in Frankreich (in der zweiten Hälfte des Jahres in Bordeaux und Lyon). In Berlin erlebte die Bewegung ihren ersten Aufschwung im April 2017. Danach begannen sich im Juni 2017 auch die Riders in Spanien in Barcelona, Valencia und Madrid zu organisieren. Eine dritte Welle der Kollektivierung ist seit Oktober 2017 aktuell auch in Belgien (Brüssel) und den Niederlanden (Amsterdam) zu beobachten.¹¹

Im Folgenden sollen am Beispiel der ersten Ereignisse in London Ende 2016 exemplarisch charakteristische Merkmale der Arbeitskämpfe der Riders aufgezeigt werden.

In London ist mit Deliveroo nur eines der beiden Unternehmen tätig. Die Bewegung der grundsätzlich selbstständigen Riders in London formte sich im Juli 2016, nachdem die UK Border Agency Razzien nach Schwarzarbeit in Byron Burger Restaurants und im Deliveroo Recruitment Office durchgeführt hatte. Die Riders begannen zunächst, Lieferungen von diesen Restaurants zu boykottieren, und vernetzten sich über WhatsApp und Social Media. Diese Vernetzung wurde genutzt und ausgebaut, als Deliveroo im August 2016 sein Vertragsmodell änderte und die stündliche Bezahlung (7 Pfund + 1 Pfund pro Lieferung) auf eine Bezahlung von 3,75 Pfund pro Lieferung umstellen wollte. Als Reaktion darauf wurde ein Streik organisiert. Die Nachricht verbreitete sich in erster Linie über Social Media sowie durch Konvoifahrten durch die Bezirke. Hunderte Riders loggten sich aus der App aus und legten das System Deliveroos für sechs Tage lahm.¹²

Der Streik wurde mithilfe einer „Crowdfunding-Kampagne“ finanziert, das heißt, die Allgemeinheit war dazu eingeladen, über eine Homepage zu spenden und so die ausbleibenden Löhne während des Streiks auszugleichen. Es wurden über 13.000 Pfund aufgebracht.¹³ Während des Streiks wurden viele Mitglieder von der Basisgewerkschaft „Independent Workers Union of Great Britain“ (IWGB) angeworben, die auch als Unterstützerin des Streiks mitwirkte. Als Reaktion auf den Streik gab Deliveroo am sechsten Tag bekannt, dass die Umstellung auf die Bezahlung per Lieferung nur auf freiwilliger Basis und nur in einer Pilotzone durchgeführt würde.¹⁴

Auch nach diesem ersten Streik ist die Bewegung in ganz England gewachsen und fortgeführt worden. Eine Form der Organisation und des Informationsflusses stellt ein monatlich erscheinender Informationsbrief mit dem Titel „RebelRoo“ dar, der über Aktio-

9 Sassard, UK's Deliveroo raises nearly \$500 mln ahead of 200th city launch, 17.11.2017 <https://www.reuters.com/article/deliveroo-fundraising/uks-deliveroo-raises-nearly-500-mln-ahead-of-200th-city-launch-idUSL8N1NN4JE> (letzter Abruf: 12.4.2018).

10 Foodora, About <https://www.foodora.com/about/> (letzter Abruf: 12.4.2018).

11 Cant, The wave of worker resistance in European food platforms 2016-17, 29.1.2018 <http://www.notesfrombelow.org/article/european-food-platform-strike-wave> (letzter Abruf: 12.4.2018).

12 Woodcock, Far From Seamless: a Workers' Inquiry at Deliveroo, 20.9.2017 <https://www.viewpointmag.com/2017/09/20/far-seamless-workers-inquiry-deliveroo/> (letzter Abruf: 12.4.2018).

13 Crowdpac, Support the Deliveroo Strike Fund <https://www.crowdpac.co.uk/campaigns/47/the-deliveroostrike> (letzter Abruf: 12.4.2018).

14 Woodcock (Fn. 12.).

nen und Inhalte der Ridersbewegungen in England, aber auch über Arbeitskämpfe in anderen Ländern informiert.¹⁵

Dieses Beispiel zeigt zentrale Elemente der Kollektivierungsprozesse der Riders:

1. Rahmenbedingungen und Anlässe

Die Vernetzung der Riders findet im Schwerpunkt über die sozialen Medien sowie Messenger wie WhatsApp statt – Messengerdienste, die auch von den Unternehmen genutzt werden, um mit den Riders zu kommunizieren.¹⁶ In diesen Gruppen wurde begonnen, sich auch über Arbeitsbedingungen auszutauschen. Im Fortgang wurden dann Gruppenchats eingerichtet, in denen nur die anderen Riders und nicht die Mitarbeiter*innen der Unternehmen eingeladen wurden.

Weiterer Austausch findet zum Teil an den von den Unternehmen als „Meeting Points“ ausgewiesenen Plätzen statt: Dies sind zentrale Plätze in unmittelbarer Nähe zu beliebten Restaurants, die für die Riders als ideale Aufenthaltsorte während der Wartezeit auf einen neuen Auftrag vorgeschlagen werden. Gerade im Winter halten sich dort aber nicht so viele Riders auf, da es oft keinerlei Wartevorrichtungen oder Schutz gegen Kälte gibt.¹⁷

Anlass für die Proteste ist zumeist die Opposition gegen plötzliche und einseitige Änderungen, insbesondere gegen Lohnsenkungen oder den Wechsel des Entgeltmodells (Bezahlung per Lieferung statt Stundenlohn). Solche Änderungen erfolgen in der Regel, indem der Code des Algorithmus oder die Nutzungsbedingungen geändert werden; diese werden bei Nichteinwilligung per „Kündigung“ (Sperrung des Zugangs zur App) bzw. Nichtverlängerung des Vertrages mit den alten Bedingungen umgesetzt.¹⁸

Die Anlässe sind nicht immer ökonomischer Art. In Berlin war ein entscheidender Moment der Mobilisierung, dass die Riders von Foodora plötzlich von den Kund*innen mit ihrem Vornamen angesprochen wurden: Diese Änderung der App war den Riders nicht zuvor mitgeteilt worden und stieß auf großen Protest.¹⁹ Die Foodora-Rider in Köln wiederum wurden unter anderem mobilisiert, als McDonalds in die Liste der Restaurants aufgenommen wurde; viele Rider sahen dies als unvereinbar mit dem Bild ihres umweltbewussten Jobs an.²⁰

Die wichtigsten Forderungen kehren aber immer wieder: Opposition gegen Änderungen des Bezahlungsmodells, generell die Forderung von Entgelterhöhungen, Unterstützung bei den Reparatur- und Instandhaltungskosten für Fahrräder und Handy (beides muss durch die Riders gestellt und gewartet werden); sowie zum Teil die Forderung nach Anerkennung des Arbeitnehmerstatus²¹ und die damit einhergehenden Schutzregelungen wie Mindestlohn, Urlaub, Entgeltfortzahlung bei Krankheit und soziale Sicherung. Im

15 Plan C, A New Initiative: Rebel Roo #1, 16.11.2016 <https://www.weareplanc.org/blog/a-new-initiative-rebel-roo-1/> (letzter Abruf: 12.4.2018).

16 So z.B. in Turin: Animento et al (Fn. 8), 277.

17 So zumindest in Berlin.

18 Animento et al (Fn. 8), 285.

19 Kramer, Der Arbeitskampf begann bei WhatsApp, 27.10.2017 <http://www.zeit.de/arbeit/2017-10/kurierfahrer-foodora-arbeitsbedingungen-gewerkschaft-protest> (letzter Abruf: 20.4.2018).

20 Kramer, Aufstand der Essenskuriere, 9.3.2018 <https://www.zeit.de/arbeit/2018-02/foodora-deliveroo-kuriere-betriebsrat> (letzter Abruf: 2.5.2018).

Anschluss an Proteste wird oft das Ende von Disziplinarmaßnahmen gegen Aktive gefordert, gegenüber denen zum Teil Verträge nicht verlängert oder Vertragsbeziehungen abgebrochen wurden.

2. Formen und Mittel

Die Aktionen reichen von Streiks über kreative öffentlichkeitswirksame Protestformen, wie das Ablegen von Fahrradschrott vor den Büros der Unternehmen in Berlin, bis hin zu Protestfahrten und gemeinsamen Demos mit anderen sozialen und politischen Bewegungen, wie zum Beispiel der „Critical Mass“.²¹ Als weitere Mittel haben sich Facebook-„Shitstorms“ auf den Seiten der Unternehmen sowie Aufrufe zu Boykott oder Support von Kund*innen und Restaurants etabliert.²² In Deutschland wurde Deliveroo in einer Online-Abstimmung der „Aktion Arbeitsunrecht“ als schlimmster Arbeitgeber gewählt, in Folge dessen gab es am 13.4.2018 einen bundesweiten Aktionstag mit Demonstrationen und Protesten.²³

3. Von alternativen Gewerkschaften/Basisgewerkschaften getragene

Weiterhin ist die Unterstützung durch alternative Gewerkschaften bzw. Basisgewerkschaften ein zentrales Element. Im Falle von London war dies die IWGB, eine kleine Basisgewerkschaft, in anderen Städten Englands wie zum Beispiel Leeds, Bristol oder Brighton auch die unionistische Gewerkschaft Wobblies (Industrial Workers of the World).²⁴ Die Kollektivbewegungen in Spanien werden von der Intersindical Alternativa de Cataluña,²⁵ und die in Berlin von der Freien Arbeiterinnen- und Arbeiterunion (FAU) unterstützt. In Frankreich sind unterschiedliche syndikalistische Gruppen, zum Beispiel die „Union syndicale Solidaires“, sowie andere Gewerkschaften beteiligt.²⁶ In Italien wurden die Proteste zunächst durch die Basisgewerkschaft SI Cobas unterstützt. Nachdem Foodora die SI Cobas jedoch nicht als Gewerkschaft anerkannte, zogen sie sich aus den Protesten zurück, und die Riders organisieren sich selbstständig im Rahmen des „Deliverance Project“.²⁷ Gemeinsames Element dieser Gewerkschaften ist, dass es sich um alternative, häufig basisdemokratisch organisierte Gewerkschaften handelt, in denen wichtige Entscheidungen unmittelbar von den betroffenen Mitgliedern selbst getroffen werden. Zum Teil verwenden die Gewerkschaften in ihrer Selbstbeschreibung die Begriffe des Syndikalismus oder des Anarchosyndikalismus: Als konstituierende Elemente des Anarchosyndikalismus benennt beispielsweise die FAU in ihrem Grundlagentext unter

21 Übersicht über die Proteste: Transnational Food Platform Strike Wave Timeline, https://docs.google.com/spreadsheets/d/1YdbtBBjPM646j_4aFyRHK49b8BnFewrCGq7lZYKTF78/edit#gid=0 (letzter Abruf: 12.4.2018); Animento et al (Fn. 8), 284.

22 Animento et al (Fn. 8), 278 ff.

23 Aktion Arbeitsunrecht, Deliveroo <https://aktion.arbeitsunrecht.de/de/schwarzer-freitag/deliveroo> (letzter Abruf: 12.4.2018).

24 Woodcock (Fn. 12).

25 Siehe Transnational Food Platform Strike Wave Timeline (Fn. 21).

26 Degoussé, La grève des livreurs Deliveroo: un miracle social, 23.8.2017 <https://gazettedebout.fr/2017/08/23/greve-livreurs-deliveroo-miracle-social/> (letzter Abruf: 12.4.2018).

27 Animento et al (Fn. 8), 278.

anderem die Überwindung des Kapitalismus „durch die Einführung einer grundsätzlich anderen, auf Solidarität und Selbstverwaltung basierenden Wirtschaftsordnung“, Arbeitskampf durch direkte Mittel der angewandten Aktion und die Ablehnung von „Reformismus als eine Haltung [...], die [...] die bestehenden Ausbeutungs- und Unterdrückungsverhältnisse stabilisiert“.²⁸

Während die Organisation mit Hilfe einer syndikalistischen Gewerkschaft wie der FAU zum einen als Katalysator für die Kollektivierung der überwiegend jungen Riders zu wirken scheint, so ist andererseits zum Teil Skepsis gegenüber der Gewerkschaft hinsichtlich ihrer Forderungen, Mittel und ihrer radikalen Ideologie zu beobachten.

In anderen Ländern sind auch „herkömmliche“ Gewerkschaften beteiligt, wie zum Beispiel außerhalb Berlins in Deutschland (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, NGG), in Österreich (Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida) oder in den Niederlanden, wo die „Riders Union“ Teil der größten Gewerkschaft FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging) ist.

4. Reaktionen der Unternehmen und Wirkungen

Die Unternehmen haben im Zusammenhang mit den Protesten reagiert, zum Teil Verhandlungen aufgenommen oder kleine, wenn auch nur vorübergehende, Zugeständnisse gemacht. So hat Deliveroo als Reaktion auf den Streik in London bekanntgegeben, dass die Umstellung auf die Bezahlung per Lieferung nur auf freiwilliger Basis und nur in einer Pilotzone durchgeführt wird.²⁹

In Italien setzte Foodora auf die Proteste der Riders und einem folgenden großen Öffentlichkeitsdruck hin ein Treffen des Unternehmensvorstandes mit den Riders im Oktober 2016 an. Eine Nacht vor dem Treffen wurde ein Angebot zu einer Gehaltserhöhung auf 3,60 Euro pro Lieferung, das weit hinter den Forderungen zurückblieb, an die Riders geschickt; die Unternehmensleitung erschien anschließend gar nicht mehr zu dem vereinbarten Treffen.³⁰

Die Proteste der Deliverunion in Berlin haben von Deliveroo bislang jedoch keine Beachtung erfahren. Die Foodora-Geschäftsführung nahm nach Aufforderung durch die FAU Verhandlungen mit dieser auf. Nachdem der zweite Verhandlungstermin mehrfach verschoben wurde, erklärte die FAU die Verhandlungen allerdings für gescheitert, da „die Geschäftsführung entgegen ihrer Ankündigung im August (2017) nun auch zu wesentlichen Forderungen keine konkreten Angebote... ausgearbeitet hatte“.³¹ Am Tag vor einem weiteren Protest vor dem Büro von Delivery Hero (zu dessen Unternehmensgruppe auch Foodora gehört) im Januar 2018 verkündete das Unternehmen per E-Mail, dass

28 Prinzipien und Grundlagen der Arbeit der Freien Arbeiterinnen- und Arbeiter-Union (FAU), 3.6.2015 https://www.fau.org/texte/anarcho-syndikalismus/art_150603-200337 (letzter Abruf: 12.4.2018). Die FAU wurde 2013 im Verfassungsschutzbericht des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres und Sport als anarcho-syndikalistische und linksextreme Gruppierung aufgeführt: Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport, Verfassungsschutzbericht 2013, 141 https://www.verfassungsschutz.niedersachsen.de/download/90313/Verfassungsschutzbericht_2013.pdf (letzter Abruf: 11.4.2018).

29 Woodcock (Fn. 12).

30 Animento et al (Fn. 8), 280.

31 Deliverunion, Verhandlungen mit Foodora vorerst gescheitert, 6.11.2017 <https://deliverunion.fau.org/verhandlungen-mit-foodora-vorerst-gescheitert/> (letzter Abruf: 12.4.2018).

ab Februar 2018 die Riders ein Guthaben in Höhe von 25 Cent/Stunde für Fahrradreparaturen bei einem ausgewählten Fahrradgeschäft erwerben.³²

5. Unternehmensübergreifend und international

Ein weiteres Merkmal der Selbstorganisationsbewegungen ist der Versuch, sich unternehmensübergreifend für alle Riders, die unter ähnlichen Bedingungen arbeiten, zu organisieren. Dies spiegelt sich häufig in den Namen der Organisationsbewegungen wieder (zum Beispiel „Deliverance Project“ in Italien,³³ „Riders Union“ in den Niederlanden (von Deliveroo-Riders gegründet, aber auch an Riders von anderen Unternehmen interessiert), CLAP in Paris („Collectif dédié à la défense des droits et des conditions de travail des livreurs ,autoentrepreneurs“). Die Berliner „Deliverunion“ ist ebenfalls sowohl für Foodora- als auch für Deliveroo-Riders offen.

Weiterhin ist eine Internationalisierung der Proteste zu erkennen. Die Gruppen aus unterschiedlichen Ländern vernetzen sich und tauschen sich aus. Dieser Erfahrungsaustausch findet größtenteils im Internet statt, zum Beispiel auf Plattformen wie Facebookgruppen (z.B. „International Deliveroo-Campaign #deliverunion“). Doch auch analoge Medien wie der Informationsbrief „Rebel Roo“ berichten über die Kämpfe in verschiedenen Ländern. Ein Austausch findet zusätzlich über die allgemeinen Zusammenschlüsse der syndikalistischen Gewerkschaften statt: Es werden transnationale Konferenzen und Workshops, wie zum Beispiel die Transnational Plan C Social Strike Platform, organisiert, bei der sich Basisgewerkschafter*innen aus ganz Europa austauschen.³⁴

6. Verschränkung mit Gerichtsverfahren

In einigen Ländern werden auch Gerichtsverfahren als Mobilisierungsmittel verwendet. Ein erstes europäisches Verfahren, das sich mit Deliveroo beschäftigt, fand in London statt. Die IWGB hat im November 2016 einen Fall vor das Central Arbitration Committee (CAC) gebracht, in dem es darum ging, für eine Gruppe von Riders in Camden (London) als Gewerkschaft anerkannt zu werden und die Arbeitnehmereigenschaft feststellen zu lassen.³⁵ In Turin ist zurzeit ein Gerichtsverfahren gegen Foodora anhängig, in dem einige selbstständige Riders dagegen vorgehen, dass die Zusammenarbeit mit protestierenden Riders nach Verhandlungen mit Foodora über die Verbesserung der Arbeitsbedingungen beendet wurde.³⁶

32 Deliverunion, Special Delivery from #deliverunion, 29.1.2018 <https://deliverunion.fau.org/2018/01/29/special-delivery-from-deliverunion/> (letzter Abruf: 12.4.2018). Das maximale Guthaben pro Monat soll bei 42 Euro liegen.

33 Animento et al (Fn. 8), 278.

34 Nowak, Zarte Ansätze, 17.11.2017 <https://www.neues-deutschland.de/artikel/1070374.zarte-ansaezte.html> (letzter Abruf: 12.4.2018).

35 CAC Case Number: TUR1/985(2016), 14.11.2017 <https://iwgbunion.files.wordpress.com/2017/11/17-11-14-final-version-deliveroo-acceptance-decision.pdf> (letzter Abruf: 14.4.2018).

36 Scancarello, Gig economy, l'urlo dei lavoratori sfruttati, 1.12.2017 <https://it.businessinsider.com/dopo-i-casi-amazon-deliveroo-ecc-e-ora-di-normare-la-gig-economy-senza-ottusita-ma-senza-escalazioni-digitali/> (letzter Abruf: 12.4.2018).

In Köln wird derzeit vor Gericht die Entfristung des Vertrages einer frischgewählten Betriebsrätin Deliveroo verfolgt, deren befristeter Arbeitsvertrag nach der Entscheidung, für den Betriebsrat zu kandidieren, nicht verlängert wurde. Das Verfahren wird von Protesten vor dem Gerichtsgebäude begleitet.³⁷

C. Arbeitsrechtliche Reflexion

Eine verallgemeinerte rechtliche Betrachtung der Prozesse ist nicht möglich. Die vertraglichen und tatsächlichen Bedingungen der Riders unterscheiden sich nicht nur im Vergleich zwischen den beiden Unternehmen, sondern divergieren je nach Land, Stadt, Zone, Einstellungsdatum oder gar von Vertrag zu Vertrag. Die Differenzen können sich zum Beispiel auf einzelne Konditionen wie die Bezahlung (pro Stunde, pro Lieferung, oder Festbetrag pro Stunde plus Betrag pro Lieferung), die Anzahl der Stunden (Mini-, Midi- oder Vollzeitjob), Länge der Schichten oder auf die Art der Arbeit (angestellt oder selbstständig) beziehen. Die Apps und Vertragsbedingungen werden ständig verändert.

1. „Arbeitnehmer*innen“ oder „Selbstständige“?

Grundsätzlich lassen sich folgende Trends beobachten: In den meisten Ländern ist der Großteil der Riders mit zivilrechtlichen Verträgen selbstständig tätig. Foodora schließt hingegen überwiegend Arbeitsverträge mit Riders ab, insbesondere in Österreich und in Deutschland. Alle Riders von Foodora in Berlin scheinen angestellt zu sein. Im Gegensatz dazu baut Deliveroo die Zahl der Arbeitnehmer*innen immer weiter ab und arbeitet in Berlin, soweit ersichtlich, nur noch mit selbstständigen Riders (in den Randbezirken Berlins sind Riders aber wohl noch als Arbeitnehmer*innen angestellt).

Ob die Klassifizierung der Riders als Arbeitnehmer*innen oder Selbstständige der tatsächlichen Durchführung (§ 611a I 6 BGB) entspricht, soll an dieser Stelle nicht abschließend bewertet werden. Die Behauptung der Selbstständigkeit ist jedenfalls mit Fragezeichen zu versehen. Denn das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses kann unabhängig von der im Vertrag gewählten Bezeichnung anzunehmen sein, wenn die fremdbestimmte und weisungsgebundene Arbeit in persönlicher Abhängigkeit für einen Arbeitgeber verrichtet wird (§ 611a I BGB). Für die Riders dürfte die Verwendung der App bei der Beurteilung eine entscheidende Rolle spielen: Durch die App werden anhand von Algorithmen Aufträge verteilt, gesteuert, kontrolliert und die Riders per GPS-Tracking überwacht.³⁸ Die Arbeitszeit kann nur insofern frei gewählt werden, als das Schichtbuchungssystem der Deliveroo-Riders von den durch die App erhobenen Statistiken abhängt (Einzelheiten unter 4.b)). Weniger relevant ist es hingegen, ob Riders die Möglichkeit haben, sich durch einen anderen vertreten zu lassen. Angesichts des § 613 BGB spricht das zwar eher für

37 NGG, Deliveroo vor Gericht, 22.3.2018 <https://www.ngg.net/artikel/2018/3/deliveroo-vor-gericht/?L=0> (letzter Abruf: 12.4.2018).

38 Zu einer Annahme von Scheinselbstständigkeit von selbstständigen Foodora-Riders in Österreich kommt beispielsweise Dullinger, Arbeit in der Gig-Economy <http://www.gig-economy.at/kapitel-7-essenzustellung-foodora/> (letzter Abruf: 16.4.2018).

eine selbstständige Tätigkeit, erlaubt aber insoweit keinen zwingenden Schluss³⁹ – zumal dann, wenn die Ausgestaltung der App vor der Wahrnehmung dieser Möglichkeit hohe Barrieren aufstellt.⁴⁰

In Spanien hat jedenfalls die Arbeitsaufsicht (Inspección de Trabajo) am 11.12.2017 auf mehrere Beschwerden von Riders in Valencia hin in einem Beschluss festgestellt, dass die 100 Mitarbeiter*innen in Valencia scheinselfständig sind und rückwirkend Sozialabgaben i.H.v. 160.814,90 € geleistet werden müssen.⁴¹ Dagegen urteilte das Central Arbitration Committee in London am 14.11.2017, dass die IWGB nicht als Gewerkschaft der Riders in der Zone Camden anerkannt werden könne, da diese nicht als Arbeitnehmer*innen („workers“) anzusehen seien. Begründet wurde dies insbesondere mit einer Vertragsklausel, die kurz vor dem ersten Verhandlungstermin in die Verträge eingeführt worden war und die es gestattete, sich bei der Lieferung zu jeder Zeit vertreten zu lassen.⁴² Die IWGB möchte nun gegen das Urteil in der nächsten Instanz vorgehen.

2. Kollektives Handeln und rechtlicher Status

Unabhängig von der rechtlichen Frage, ob die vertragliche Einordnung zutreffend ist und die von den Plattformen gewünschten Rechtsfolgen zeitigt, hat die Vertragsgestaltung konkrete Auswirkungen: Sie prägt die Selbst- und Fremdwahrnehmung der Riders und die Narrative aller Beteiligten. Die Plattformen benutzen die Kriterien des Selbstständigenstatus' nicht nur, um die Anwendung arbeits- und sozialrechtlicher Regelungen zu vermeiden. Sie verwenden die Narrative der Freiheit für die Riders und werben damit, dass diese ihre eigenen Vorgesetzten sein können, unabhängig und selbstbestimmt auf dem Fahrrad. Dabei wird das Bild eines hippen Fahrradkuriers, der den Wetter- und Verkehrsbedingungen zum Trotz Aufträge ausführt und nebenbei sportlich und umweltbewusst ist, gezeichnet.⁴³ Selbstständig zu sein, kann auch die Eigenwahrnehmung der Riders prägen, die zum Teil die Flexibilität und Unabhängigkeit als positive Seiten ihres Jobs beschreiben. Tatsächlich scheint dem Gefühl, allein draußen auf dem Fahrrad zu sein, nicht mit Vorgesetzten (sondern nur mit einer App) kommunizieren zu müssen und Aufträge ablehnen sowie Schichten spontan absagen zu können, ein „Freiheits- und

39 Zum Arbeitnehmerstatus eines Zeitungszustellers und Lkw-Fahrers trotz Substitutionsrecht: Däubler, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 33 mit Verweis auf: LAG Düsseldorf 5.3.1996, LAGE § 611 BGB Arbeitnehmerbegriff Nr. 30; LAG Niedersachsen 26.1.1991, LAGE § 611 BGB Arbeitnehmerbegriff Nr. 38.

40 So auch Dullinger (Fn. 38): Oft wäre es notwendig, entweder das eigene Smartphone oder sämtliche Zugangsdaten an die Vertretung weiterzugeben; zudem ist es alternativ meist auch möglich, Schichten kurzfristig abzusagen oder zu tauschen.

41 Gómez, La Inspección de Trabajo rechaza el modelo laboral de Deliveroo, 17.12.2017 https://elpais.com/economia/2017/12/16/actualidad/1513450698_104616.html (letzter Abruf: 14.4.2018). Nach dieser Pressemeldung möchte Deliveroo gegen den Beschluss gerichtlich vorgehen.

42 CAC Case Number: TUR1/985(2016) (Fn. 35).

43 Vgl. Zitate auf der Deliveroo-Homepage, z.B. „Fit bleiben und damit Geld verdienen – besser geht's für mich nicht. Deliveroo macht's möglich und bietet mir dabei die große Flexibilität meinen Tag so zu gestalten, wie ich es will.“ <https://deliveroo.de/de/apply> (letzter Abruf 22.4.2018).

Selbstgestaltungselement“⁴⁴ innezuwohnen, das durch die Kontrolle per App und GPS nur teilweise geschmälert wird.⁴⁵

Solche Narrative haben dann konkrete Konsequenzen, wenn sie das rechtliche Handeln prägen – und das tun sie insoweit, als der Beschäftigungsstatus in aller Regel keiner externen rechtlichen Prüfung unterzogen wird und die Managementstruktur der Plattformen sowie die Ausgestaltung der App bzw. des Algorithmus sich an dem jeweiligen Status orientiert: So können die selbstständigen Riders’ Deliveroos beispielsweise einzelne Aufträge ablehnen und sich vertreten lassen, während die angestellten Riders’ Foodoras grundsätzlich alle durch den Algorithmus zugeteilten Bestellungen abholen und ausliefern müssen.

Auch die Forderungen unterscheiden sich teilweise, je nachdem von welchem Beschäftigungsstatus die Riders ausgehen: Für die angestellten Arbeitnehmer*innen Foodoras in Berlin konzentrieren sich die Forderungen darauf, dass die Fahrradreparaturkosten übernommen werden sollen, der Lohn pro Stunde erhöht, eine ausreichende Anzahl von Arbeitsstunden garantiert sowie die Planung der Schichten entlohnt werden soll.⁴⁶

Riders mit Arbeitsverträgen haben auch bereits Betriebsräte gegründet, erstmals Ende März 2017 in Wien bei Foodora und mit Unterstützung durch die Gewerkschaft Vida.⁴⁷ In Köln haben Foodora-Riders im Sommer 2017 mit Unterstützung der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) einen Betriebsrat gewählt.⁴⁸ Für Deliveroo hat die Wahl eines Betriebsrats erst- und einmalig in Köln im Februar 2018 stattgefunden. Ein tatsächliches Hindernis für die Betriebsratsgründung stellt die Befristungspraxis dar: Die Riders werden zumeist befristet angestellt und haben gute Gründe zu befürchten, dass ihre Beschäftigung bei einer Betriebsratstätigkeit nicht verlängert werden könnte.⁴⁹

Hingegen zielen die Forderungen einiger selbstständiger Riders auf die Anerkennung des Arbeitnehmerstatus⁵⁰ und die damit einhergehenden Schutzregelungen wie Mindestlohn, Urlaub, Entgeltfortzahlung bei Krankheit und soziale Sicherung ab. Zum Teil kämpfen die selbstständigen Riders aber auch lediglich für bessere Bedingungen in der Selbstständigkeit (so zum Beispiel in Berlin): Die Übernahme von Kosten für Fahrradreparaturen wird hier ebenfalls eingefordert, darüber hinaus aber auch die Bezahlung von Wartezeiten (die Zulassung von zu vielen Riders führt zu langen und unbezahlten Wartezeiten) und die schrittweise Erhöhung der Bezahlung für die Fahrer*innen. Zusätzlich

44 So für das Crowdworking: Hensel, *Hire me! Arbeiten in der Crowd*, Fall 14, in: Lomfeld (Hrsg.), *Die Fälle der Gesellschaft*, 2017, 186.

45 Es handelt sich hier um erste und noch zu überprüfende Hypothesen im Rahmen des Forschungsprojektes in Berlin. Die beiden erstgenannten Aspekte treffen in weiten Teilen auch auf die angestellten Riders zu.

46 Deliverunion, *Our Demands*, <https://deliverunion.fau.org/our-demands/> (letzter Abruf: 12.4.2018).

47 Vida, Betriebsrat für Fahrradzustelldienst foodora, www.vida.at/cms/S03/S03_4.8.a/134257749703_7/kollektivvertrag/strasse/betriebsrat-fuer-fahrradzustelldienst-foodora (letzter Abruf: 8.5.2018).

48 Jauch, Kollaps der Pizzaboten, Freitag 27/2017 <https://www.freitag.de/autoren/matthias-jauch/kollaps-der-pizzaboten> (letzter Abruf: 12.4.2018).

49 Jauch (Fn. 48); Aktion Arbeitsrecht (Fn. 23); siehe auch das in Fn. 37 erwähnte Gerichtsverfahren.

stellt die Übernahme des Beitrags in der Pflichtversicherung der BG Verkehr eine Forderung dar.⁵⁰

3. Kollektivverträge bei angestellten Riders: Zur Tariffähigkeit der FAU

Vor diesem Hintergrund soll im Folgenden für die beiden Gruppen – angestellte und selbstständige Riders – geprüft werden, inwieweit sie sich vor dem Hintergrund des deutschen Rechts auf Rechte im Arbeitskampf und in Kollektivverhandlungen berufen können. Dabei konzentrieren wir uns zunächst auf die Frage der Tariffähigkeit, also der Befugnis, Kollektivverträge abzuschließen, die für die tarifgebundenen Personen unmittelbar und unabdingbar wie Rechtsnormen wirken.

In Bezug auf die mit Arbeitsverträgen beschäftigten Riders ist dies grundsätzlich unproblematisch: Für Arbeitnehmer*innen können fraglos Tarifverträge i.S.d. TVG abgeschlossen werden. Da sich Teile der Riders allerdings mithilfe von Basisgewerkschaften organisieren, stellt sich die Frage, ob diese als tariffähige Gewerkschaften im Sinne von § 2 TVG anzusehen sind. Dies wurde für die FAU Berlin in einem Urteil des LAG Berlin-Brandenburg vom 16.2.2010 verneint. Damals ging es um die Rechtmäßigkeit eines Aufrufes der FAU Berlin, das Berliner Kino Babylon zu boykottieren, nachdem die Kinobetreiberin Tarifverhandlungen abgelehnt hatte.

Die Anforderung der Tariffähigkeit soll gewährleisten, dass nur solche Organisationen Tarifverträge abschließen, die den von der staatlichen Rechtsordnung freigelassenen Raum des Arbeitslebens durch Tarifverträge sinnvoll zu gestalten vermögen, also tatsächlich und effektiv Interessen der repräsentierten Arbeitnehmer*innen vertreten. Das System beruht auf der Annahme, dass für Tarifverträge (anders als für Individualarbeitsverträge) eine „Angemessenheitsvermutung“⁵¹ bzw. „Richtigkeitsvermutung“⁵² gilt, da sie strukturelle Ungleichgewichte im Arbeitsverhältnis kompensieren können.⁵³

Tariffähigkeit setzt zunächst voraus, dass es sich um eine Koalition im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG handelt. Eine solche Koalition ist eine Vereinigung, die die Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ihrer Mitglieder zum Ziel hat, die frei gebildet und demokratisch strukturiert, sowohl gegnerfrei und gegnerunabhängig als auch unabhängig von Staat, Parteien und Kirchen ist.⁵⁴ Dies ist hier unproblematisch. Darüber hinaus verlangt die Tariffähigkeit i.S.d. § 2 TVG aber „soziale Mächtigkeit“, d.h. Durchsetzungsfähigkeit und organisatorische Leistungsfähigkeit.⁵⁵ Das LAG Berlin-Brandenburg hatte dies 2010 mit der Begründung verneint, die FAU sei erstens nicht ausreichend überbetrieblich organisiert und zweitens nicht durchsetzungsfähig genug, um ihre satzungsmäßige Aufgabe zur Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder in deren Eigenschaft als Arbeitnehmer*innen durchzusetzen.⁵⁶

50 Deliverunion, Over 150 Deliveroo-Riders Sign For Better Working Conditions!, 12.4.2018 <https://deliverunion.fau.org/2018/04/12/over-150-deliveroo-riders-sign-for-better-working-conditions/> (letzter Abruf: 12.4.2018).

51 BAG 21.5.2014, BAGE 148, 139.

52 BVerfG 11.7.2017 – 1 BvR 1571/15, AP GG Art. 9 Nr. 151.

53 Däubler TVG-Peter, § 2 Rn. 2 ff.; vgl. BAG 10.6.1980, BAGE 33, 185; BAG 28.3.2006, NZA 2006, 1112.

54 BVerfG 18.11.1954 – 1 BvR 629/52, BVerfGE 4, 96.

55 Berg/Kocher/Schumann-Kocher/Berg, TVG § 2 Rn. 12 ff.; NK-ArbR-Krois, TVG § 2 Rn. 19.

56 LAG Berlin-Brandenburg, 16.2.2010 – 19 SaGa 2480/09, BeckRS 2010, 68201.

Die Besonderheit der „basisdemokratischen“ Organisation gemäß den Statuten der FAU Berlin zeichnet sich dadurch aus, dass diese aus Zusammenschlüssen von unabhängigen Syndikaten besteht, unter anderem dem Allgemeinen Syndikat Berlin (ASy Berlin). Dessen Aufbau, Organisationsstruktur und Tarifpolitik ergeben sich aus der Satzung⁵⁷ und den Tarifpolitischen Richtlinien⁵⁸: Betriebsgruppen sind Untergliederungen des ASy Berlins auf betrieblicher Ebene und können sich bilden, sobald zwei Mitglieder des ASy Berlins in einem Betrieb arbeiten. Es sind diese Betriebsgruppen, die für das Aufstellen von Tarifforderungen sowie einen möglichen Arbeitskampf zuständig sind. Bei Tarifinitiativen wird eine Tarifkommission gebildet, die sich aus Mitgliedern der Betriebsgruppe sowie Mitgliedern des ASy zusammensetzt, wobei jedoch alle Kommissionsmitglieder der Zustimmung der Betriebsgruppe bedürfen.⁵⁹

a) Das Kriterium der Überbetrieblichkeit und Unabhängigkeit

„Überbetrieblichkeit“ kann zunächst nicht allein deshalb zwingende Voraussetzung für Tariffähigkeit sein, weil Flächentarife und die Bündelung von Aktivitäten einzelner Betriebe erstrebenswert sind: Das TVG erlaubt auch Haus-/Firmentarifverträge (§ 2 Abs. 1 TVG); es gibt sogar auch Branchen ohne Arbeitgeberverband und somit ohne überbetrieblichen Gesprächspartner.⁶⁰

Überbetrieblichkeit wurde jedoch lange Zeit traditionell auch als „Ausfluss der Gegnerunabhängigkeit“ verlangt: Da der Arbeitgeber mittels Kündigung direkt auf ihren Mitgliederbestand Einfluss nehmen könnte, seien auf Unternehmensebene organisierte Koalitionen vom Arbeitgeber abhängig.⁶¹ Mit dem heutigen Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses wird diese Argumentation allgemein nicht mehr als hinreichend tragfähig angesehen;⁶² in Europa verlangt die EU im Rahmen der länderspezifischen Empfehlungen des „Europäischen Semesters“ mittlerweile sogar eine Dezentralisierung von Kollektivverhandlungen.⁶³

Gegnerfreiheit und Unabhängigkeit der FAU Berlin sind aber formal gesichert: Grundsätzlich steht die Mitgliedschaft in der FAU nur direkt oder indirekt Lohnabhängigen oder Selbstständigen offen. Arbeitgeber und leitende Angestellte sowie Personen, deren berufliche Tätigkeiten im Widerspruch zu den gewerkschaftlichen Zwecken und Zielen der FAU stehen, sind ausgeschlossen.⁶⁴

Materiell verlangt das Erfordernis der Unabhängigkeit darüber hinaus, dass die Koalition über ihre eigene Organisation und Willensbildung selbst und unbeeinflusst vom Willen des Gegenspielers entscheiden kann.⁶⁵ Die jeweiligen Betriebsgruppen können in den Belangen ihres Betriebes autonom handeln, sofern sie keine übergeordneten Be-

57 FAU Berlin, Satzung, 30. Januar 2018 <https://berlin.fau.org/ueber-uns/statuten-satzung> (letzter Abruf: 11.4.2018).

58 FAU Berlin, Anhang zur Satzung: Tarifpolitik https://berlin.fau.org/text/tarifpolitische-richtlinien/at_download/file (letzter Abruf: 11.4.2018).

59 FAU Berlin, Anhang zur Satzung (Fn.), A III.

60 Däubler, AIB 2012, 692.

61 Däubler TVG-Peter, § 2 Rn. 66 f; ErfK-Franzen, TVG § 2 Rn. 6.

62 ErfK-Franzen, TVG § 2 Rn. 6.

63 Für einen Überblick siehe z.B. Schubert/Jerchel, EuZW 2012, 926; Seifert, SR 2014, 14.

64 FAU Berlin, Satzung (Fn. 57), § 3 Nr. 1.

65 Vgl. BVerfG 20.10.1981 – 1 BvR 404/78, BVerfGE 58, 233 (247); BAG 19.1.1962, BAGE 12, 184.

schlüsse verletzen.⁶⁶ Da allein die arbeitsrechtliche Abhängigkeit vom Arbeitgeber nicht ausreicht, um die Unabhängigkeit zu verneinen, ist die betriebsbezogene Organisation der FAU Berlin für die Tariffähigkeit also nicht schädlich, solange Unabhängigkeit, Leistungsfähigkeit und Durchsetzungsfähigkeit der Organisation auf andere Weise gesichert sind.⁶⁷ Die Vergangenheit hat gezeigt, dass auch Gewerkschaften, die sich auf ein Unternehmen beschränken, mächtig sein können (es sei nur auf die Deutsche Postgewerkschaft vor der Postreform hingewiesen).⁶⁸

b) Stabile Organisation und organisatorische Leistungsfähigkeit

Das LAG verortete das Problem mangelnder überbetrieblicher Organisation allerdings nicht allein im Zusammenhang mit der Gegnerfreiheit, sondern bezweifelte Stabilität und Verlässlichkeit der Willensbildung bei der FAU Berlin. „Die organisationspolitische Konzentration der Beklagten auf den jeweiligen Betrieb und die jeweilige Betriebsgruppe mag als syndikalistisches Prinzip gewollt sein, verhindert jedoch die stabile Organisation eines überbetrieblich erforderlichen tarifpolitischen Willens.“⁶⁹

Das Kriterium der stabilen Organisation ist mit Blick auf seine Funktion zu bewerten: Es muss die Funktionsvoraussetzungen der Tarifautonomie gewährleisten können. Insoweit steht es in einem engen Zusammenhang mit der organisatorischen Leistungsfähigkeit, d.h. den organisatorischen Kapazitäten, die nötig sind, um einen Tarifvertrag vorzubereiten, in Verhandlungen Forderungen durchzusetzen sowie den Tarifvertrag nach seinem Abschluss der Mitgliedschaft zu vermitteln und tatsächlich durchzuführen.⁷⁰ Dazu gehört auch eine Entscheidungsstruktur, die gewährleistet, dass getroffene Beschlüsse und tarifpolitische Entscheidungen durchgehalten werden können.⁷¹

Im Fall der FAU Berlin werden die Forderungen von Betriebsgruppe und Tarifkommission vom Sekretariat der ASy nur auf Vereinbarkeit mit der Satzung geprüft; bei Bedenken wird die Vollversammlung einberufen. Diese kann laut Tarifpolitischen Richtlinien⁷² nur auf Vorschlag des Sekretariats ein Veto gegen einzelne Forderungen der Betriebsgruppe und/oder Tarifkommission einlegen. Grundsätzlich hat die jeweilige Betriebsgruppe somit also den entscheidenden Einfluss auf die Tarifangelegenheiten und kann „in den Belangen ihres Betriebes autonom handeln, sofern sie keine übergeordneten Beschlüsse verletzen“.⁷³ Das LAG merkt dazu lediglich an, dass diese Organisationsform den „allgemeinen Erfahrungen des Arbeitskampftags für eine ausreichende, durchsetzungskräftige Organisation des tarifpolitischen Willens“ widerspreche. Es sei nicht gesichert, dass sie auch „gegen den Willen einiger weniger Mitglieder in einer tarifpolitisch schwierigen Situation ihre Forderungen aufrechterhalten bzw. durchhalten kann“.⁷⁴

66 FAU Berlin, Satzung (Fn. 57), § 4 Nr. 4.

67 Berg/Kocher/Schumann-Kocher/Berg, TVG § 2 Rn. 36.

68 Löwisch/Rieble, TVG § 2 Rn. 198 f.

69 LAG Berlin-Brandenburg (Fn. 56) 24.

70 BAG 6.6.2000, NZA 2001, 160; genauer Kempen, "Form follows function" – Zum Begriff der "Gewerkschaft" in der tarif- und arbeitskampfrechtlichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, in: FS 50 Jahre BAG, 2004, 749.

71 Berg/Kocher/Schumann-Kocher/Berg, TVG § 2 Rn. 19a.

72 FAU Berlin, Anhang zur Satzung (Fn. 58).

73 FAU Berlin, Satzung (Fn. 57), § 4 Nr. 4 b).

74 LAG Berlin-Brandenburg (Fn. 56), 24.

Es mag sein, dass die Richterinnen und Richter bislang keine Erfahrungen mit basisdemokratischen Strukturen haben. Konkrete und substantiierte Anhaltspunkte dafür, dass eine betriebsgruppdominierte Struktur nicht in ähnlicher Weise zu einer Selbstbindung an eigene Entscheidungen führen sollte wie andere Formen der Organisation von Tarifkommissionen, werden jedoch nicht genannt – und sind auch nicht ersichtlich. Syndikalistischen Organisationen kann deshalb nicht ohne Betrachtung des Einzelfalls generell die Fähigkeit zum tarifpolitischen Handeln abgesprochen werden.

c) Ausreichende Durchsetzungsmächtigkeit?

Das LAG Berlin-Brandenburg stellte darüber hinaus die Durchsetzungsmächtigkeit der FAU „zumindest in einem nicht unerheblichen Teil“ des beanspruchten Zuständigkeitsbereiches in Frage: In „diesem verhältnismäßig großem Tarifgebiet mit abertausenden Arbeitnehmern“ hatte die FAU nur 100 Mitglieder. So sei nicht gewährleistet, dass sich die FAU nicht den Forderungen der Arbeitgeberseite unterwerfe.⁷⁵

Dabei wird entsprechend der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf den selbst gesetzten Zuständigkeitsbereich der Arbeitnehmervereinigung abgestellt. Insofern nimmt das LAG die Unterscheidung der FAU Berlin zwischen Organisationsgebiet (Stadtgebiet Berlin und angrenzende Kommunen) und Zuständigkeitsbereich nicht ernst. Denn eine Zuständigkeit wird im Rahmen einer Art „Selbstbeschränkung“ nur für diejenigen Unternehmen, Betriebe, Einrichtungen und Verwaltungen im Stadtgebiet Berlins (und eventuell in angrenzenden Kommunen) beansprucht, in denen das ASy Berlin Mitglieder hat.⁷⁶ Dies spiegelt sich in der beschriebenen basisdemokratischen Entscheidungsstruktur. Auch der Verweis des LAG auf die Rechtsprechung zur partiellen Tariffähigkeit berücksichtigt diesen Umstand nicht ausreichend, denn hier stellt das LAG erneut auf den gesamten Organisationsbereich der FAU Berlin (Stadtgebiet Berlin und angrenzende Kommunen) ab, statt auf den jeweils aktivierten Zuständigkeitsbereich. Nimmt man die Selbstbeschränkung der FAU Berlin ernst, stellt sich die Frage der partiellen Tariffähigkeit nicht.

Die Frage, ob eine solche flexible Zuständigkeit zu einer ausreichenden Durchsetzungsmacht führen kann, muss zumindest in dem Fall bejaht werden, dass ausschließlich Haustarifverträge angestrebt werden.⁷⁷ In der Gesamtschau dürften Zuständigkeit und Ressourcen weitgehend zur Deckung gebracht sein.⁷⁸

Die Tariffähigkeit der FAU Berlin ist somit nicht generell abzulehnen und wäre für die Organisation der Riders im Einzelfall zu überprüfen.⁷⁹ Dabei ist auch zu beachten, dass die Organisation mit anderen syndikalistischen Gewerkschaften vernetzt und somit Teil eines größeren transnationalen Netzwerkes ist, was die Leistungsfähigkeit stärken kann. Angesichts des Selbstverständnisses der FAU erscheint die Gefahr, dass sie sich den Forderungen der Arbeitgeberseite unterwerfen könnte, ohnehin gering.⁸⁰

75 Ebd., 26.

76 FAU Berlin, Satzung (Fn. 57), § 1 Nr. 4 c).

77 FAU Berlin, Anhang zur Satzung (Fn.).

78 So bereits Däubler (Fn. 60), 692.

79 Die Ausführungen beziehen sich lediglich auf eine mögliche Tariffähigkeit. Damit ist keine Aussage darüber verbunden, ob die FAU oder Teile dieser zu Recht von Verfassungsschutzorganisationen beobachtet wurden (Verfassungsschutzbericht 2013 des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres und Sport: als anarchosyndikalistische und linksextreme Gruppierung [siehe Fn. 28]).

80 So auch Däubler (Fn. 60), 692.

4. Tariffähigkeit von selbstständigen Riders

Für selbstständige Riders stellt sich die Frage der Tarif- und Kollektivverhandlungsfähigkeit sogar noch viel grundsätzlicher: Sind entsprechende Kollektivverträge rechtlich zulässig – oder geraten sie in Konflikt mit dem Kartellrecht?

a) Tariffähigkeit nach § 12a TVG

Kollektivarbeitsrechtlicher Schutz könnte sich aus § 12a TVG ergeben, der die Möglichkeit zum Abschluss von Tarifverträgen eröffnet. Dazu müssten die soloselbstständigen Riders als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sein. Dies ist der Fall, wenn sie zumindest wirtschaftlich abhängig sind, das heißt überwiegend für eine Person tätig sind oder ihnen von einer Person mehr als die Hälfte ihres gesamten Entgelts für die Erwerbstätigkeit zusteht. Alle Riders, die ausschließlich oder überwiegend für Deliveroo oder Foodora arbeiten, könnten damit bereits nach § 12a TVG Tarifverträge schließen. Häufig stellt die Tätigkeit jedoch einen Neben- oder Zuverdienst dar.

b) Personelle Reichweite der Koalitionsfreiheit

Auch für diejenigen selbstständigen Riders, die nicht unter § 12a TVG fallen, kann der Schutzbereich der Koalitionsfreiheit in Art. 9 Abs. 3 GG eröffnet sein. Ein entsprechender Kollektivvertrag hätte dann zwar nicht wie ein Tarifvertrag unmittelbare und zwingende Wirkung (§ 4 TVG); es wäre aber durch Art. 9 Abs. 3 GG zumindest gewährleistet, dass schuldrechtlich wirkende Mindestbedingungen getroffen werden können.⁸¹ Auch der Abschluss solcher Kollektivvereinbarungen wäre dann notfalls mithilfe von Arbeitskampfmaßnahmen erzwingbar, wenn dies zum Erreichen des Ziels einer potentiell gleichberechtigten Einwirkung auf die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen geboten ist,⁸² so dass Sanktionen gegen Protestierende gegen Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG verstößen würden.⁸³

Bereits nach dem Wortlaut des Art. 9 Abs. 3 GG ist die Koalitionsfreiheit für jede Person gewährleistet, die als Beschäftigte*r abhängige Arbeit leistet, unabhängig vom arbeits- bzw. dienstrechtlichen Status oder der Vertragsform. Die in § 12a TVG zur Feststellung der wirtschaftlichen Abhängigkeit gezogenen Grenzen gelten nur für die Anwendbarkeit des TVG, nicht dagegen für die Reichweite des Art. 9 Abs. 3 GG. Der einfache Gesetzgeber besitzt nicht die Kompetenz, den Schutzbereich eines Grundrechts zu beschränken.⁸⁴ Für die Eröffnung des Schutzbereiches der Koalitionsfreiheit ist auf eine analoge Schutzbedürftigkeit wie die aus einem Arbeitsverhältnis abzustellen. Diese kann sich aus einer vergleichbaren Abhängigkeit ergeben, denn der Zweck der Koalitionsfreiheit liegt gerade darin, die Verhandlungsschwäche der Beschäftigten in der individuellen Vertragsschluss situation auf kollektiver Ebene auszugleichen.⁸⁵ Dies entspricht auch der Spruchpraxis der ILO-Gremien im Arbeitsvölkerrecht.⁸⁶ Die Vergleichbarkeit ist also je-

81 So Schlachter, Streikrecht außerhalb des Arbeitsverhältnisses?, in: GS Zachert, 2010, 642.

82 Däubler AKR-Däubler, § 9 Rn. 16.

83 Siehe dazu auch C.5.

84 So auch HK-ArbR-Hensche, GG Art. 9 Rn. 34. AA Löwisch/Rieble, TVG § 12a Rn. 3 f.

85 Schlachter (Fn. 81), 640.

86 Däubler TVG-Heuschmid, § 1 Rn. 834.

denfalls dann anzunehmen, wenn die Arbeiter*innen typischerweise nicht in der Lage sind, die Vertragsbedingungen angemessen mitzugesten.⁸⁷

Vorliegend spricht für eine analoge Schutzbedürftigkeit zunächst, dass die nahezu gleiche Tätigkeit auch von Arbeitnehmer*innen ausgeübt wird – allerdings unterscheiden sich die Funktionen der Apps für die beiden Gruppen, so dass dies hier nur ein schwaches Indiz sein dürfte. Dennoch gibt es gute Gründe dafür, dass die Plattformen im Falle der Riders als dominanter Auftraggeber anzusehen sind, denen gegenüber eine Unterlegenheit und Abhängigkeit besteht.⁸⁸ Hierfür sprechen verschiedene Argumente: Das Schichtbuchungssystem beruht auf einem leistungsisierten Algorithmus. Deliveroo teilt die Riders in drei Gruppen ein, die, je nach Statistik, zu unterschiedlichen Zeiten die Schichten buchen können. Somit ist die Wahl der Arbeitszeit stark eingeschränkt. Formal freie Entscheidungen bezüglich der Zeit des Ein- und Ausloggens und der Annahme/Ablehnung einzelner Aufträge haben mittelbar gravierende Auswirkungen auf Arbeits- und Verdienstmöglichkeiten. Durch die App erfolgt eine umfassende Überwachung. Die zurückgelegten Wege werden per GPS-Standortdaten verfolgt und können während der Essensauslieferung auch von den Kund*innen live in der Bestell-App nachverfolgt werden. Es erfolgt weiterhin eine Steuerung durch kleinteilige Arbeitsschritte in der App (Annahme des Auftrags, Bestätigung der Ankunft am entsprechenden Restaurant, Bestätigung, dass das Restaurant die Lieferung bearbeitet, Bestätigung der Entgegennahme des Essens, Bestätigung der Ankunft am Zielort, Bestätigung der Übergabe des Essens).

Dabei herrscht eine starke Informationsasymmetrie: Zum einen werden den Riders immer nur vereinzelte Infos bezüglich des nächsten Arbeitsschrittes mitgeteilt; diese erfahren zunächst nur, zu welchem Restaurant sie für den Auftrag fahren müssen. Die Adresse der Bestellenden wird ihnen erst mitgeteilt, wenn sie das Essen bereits entgegengenommen haben. Eine tatsächliche Planung und unternehmerische Entscheidung, ob man den jeweiligen Auftrag annehmen möchte, ist somit nur begrenzt möglich. Zum anderen wird nicht mitgeteilt, wie der Verteilungsmechanismus des Algorithmus, der die einzelnen Aufträge verteilt, funktioniert, was wiederum das Fällen von unternehmerischen Entscheidungen bzw. die generelle Arbeitsplanung erschwert.

Diese weitreichende Abhängigkeit spricht im Ergebnis für die Annahme, dass die Riders Grundrechtsträger*innen der Koalitionsfreiheit sind.

c) Kartell- und unionsrechtliche Grenzen

Möglichen Tarif- oder Kollektivverträgen der selbstständigen Riders könnten aber durch Wettbewerbsrecht Grenzen gesetzt sein. Im deutschen Recht klärt der Anwendungsbe- reich des Art. 9 Abs. 3 GG den Vorrang der Kollektivverhandlungsfreiheit vor dem Kartellrecht. Weniger deutlich geklärt ist jedoch das Verhältnis der Kollektivverhandlungsfreiheit zum europarechtlichen Kartellverbot aus Art. 101 Abs. 1 AEUV.

Grundsätzlich stellen Dienstleistungserbringende „Unternehmen“ im Sinne von Art. 101 Abs. 1 AEUV dar, sodass eine Organisation, die sie vertritt, als Unternehmervereinigung agiert und das Kartellverbot auf von ihr geschlossene Verträge Anwendung findet. Bereits 1999 etablierte der EuGH in der Entscheidung „Albany“ aber eine Bereichsausnahme des Kartellverbots für Tarifverträge, da diese nach den Verträgen und der

87 Schlachter (Fn. 81), 640.

88 Vgl. bereits Heuschmid/Klebe, Erwerbsarbeit in der Plattformökonomie und Schutz des Arbeits- und Sozialrechts?, in: FS Kothe, 2016, 81.

Grundrechtecharta besonderen Schutz und besonderer Förderung bedürfen.⁸⁹ In der Entscheidung des EuGH vom 4.12.2014 (FNV) zu Tarifverträgen von selbstständigen Aushilfsmusiker*innen beschäftigte sich der EuGH mit der Reichweite dieser Bereichsausnahme. Er erklärte, dass Tarifverträge von Soloselbstständigen, die zur Verbesserung ihrer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen geschlossen werden, zumindest dann vom Kartellverbot ausgenommen sind, „wenn die Leistungserbringenden ‚Scheinselbstständige‘ sind, d.h. sich in einer vergleichbaren Situation wie die Arbeitnehmer befinden“.⁹⁰ Wie die Leistungserbringenden nach innerstaatlichem Recht eingeordnet werden, sei unerheblich.⁹¹

Ob der EuGH mit dem von ihm beschriebenen Begriff der „Scheinselbstständigkeit“ faktische Arbeitnehmer*innen (deren Status lediglich verschleiert wird) oder „echte“ Selbstständige, die sich in einer vergleichbaren Situation befinden, meint, ist unklar und wird bisher unterschiedlich bewertet. Es spricht aber einiges dafür, dass der hier vom EuGH verwendete Begriff der „Scheinselbstständigkeit“ nicht deckungsgleich mit dem Konzept der Scheinselbstständigkeit im deutschen Recht ist, also nicht auf den allgemeinen Arbeitnehmerbegriff verweist.⁹² Zwar knüpft der EuGH in der Entscheidung an seine Rechtsprechung zum Arbeitnehmerbegriff an und stellt auch auf die Weisungsgebundenheit des Dienstleistenden ab.⁹³ Er nennt darüber hinaus aber weitergehende Kriterien: Eine Rolle spielt, ob die Leistungserbringenden ihr Verhalten auf dem Markt nicht selbstständig bestimmen können, ob sie von einem Auftraggeber abhängig und inwieweit sie als Hilfsorgan in dessen Unternehmen eingegliedert sind.⁹⁴

Die vom EuGH in „FNV“ verwendeten Kriterien verweisen mindestens auf „echte“ Selbstständige⁹⁵ bzw. jedenfalls arbeitnehmerähnliche Personen nach deutschem Recht.⁹⁶ Damit wären mindestens diejenigen Tarifverträge, die auf der Grundlage des § 12a TVG geschlossen wurden, mit dem Europarecht vereinbar.⁹⁷ Die Kriterien erfassen aber über die Kategorie der Arbeitnehmerähnlichen weitere abhängige Selbstständige; sie können Entwicklungsoffen ausgelegt werden.⁹⁸ Damit wäre mit Blick auf die bereits dargelegte vergleichbare Schutzbedürftigkeit von selbstständigen Riders eine Ausnahme vom Kartellverbot für den Abschluss von Tarifverträgen, die Mindeststandards festsetzen und Sozialdumping vorbeugen sollen, zu rechtfertigen.⁹⁹

89 EuGH 21.9.1999 – C-67/96 (Albany), ECLI:EU:C:1999:430.

90 EuGH 4.12.2014 – C-413/13 (FNV Kunsten), ECLI:EU:C:2014:2411, Rn. 31.

91 EuGH (Fn. 90), Rn. 35.

92 Vgl. Steinle/Haußmann, EuZW 2015, 313.

93 EuGH (Fn. 90), Rn. 36.

94 Ebd., Rn. 31 und 36.

95 So Schubert/Jerchel, EuZW 2015, 346; Heuschmid/Hlava, AuR 2015, 194.

96 Heuschmid/Hlava (Fn. 95); Temming, IPRax 2015, 509; Wank, EuZW 2018, 2128 f. Anders: Goldmann, EuZA 2015, 514; Esch, jurisPR-ArbR 13/2015, Anm. 2.

97 Eufinger, DB 2015, 192 f.; Heuschmid/Hlava (Fn. 95), 195.

98 Heuschmid/Klebe (Fn. 88), 80.

99 Vgl. bereits im Rahmen des Vorschlages einer „Ausweitung der personellen Reichweite der Tarifmacht auf ertragsschwache soloselbstständige Kleinunternehmen“: Deinert, Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, 2015, Rn. 152 f.; Leist/Hießl/Schlachter (Fn. 7), 63.

5. Arbeitskampfrechte

Die Rechte auf und im Arbeitskampf hängen nicht direkt mit der Tariffähigkeit zusammen; eine Koalition kann auch den Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG genießen, wenn sie nicht tariffähig sein sollte. Insbesondere die Kriterien der Dauerhaftigkeit der Organisation, der sozialen Mächtigkeit und Kampfbereitschaft sind Voraussetzungen der Tarifautonomie, jedoch nicht der allgemeinen Koalitionsfreiheit.¹⁰⁰ Dies soll vor allem die langsame Entwicklung von tariffähigen Organisationen auch mit Hilfe von Arbeitskämpfen und Tarifstreitigkeiten ermöglichen. Der Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG erfasst insofern jedenfalls und mindestens Arbeitskampfmaßnahmen, die Instrumente zur Durchsetzung der Tarifautonomie darstellen, also im Kontext von Tarifverhandlungen erfolgen.¹⁰¹ Ob auch Maßnahmen ohne Tarifbezug durch die Koalitionsfreiheit geschützt werden, solange sie der Wahrung und Förderung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen dienen, ist jedoch noch nicht abschließend geklärt.¹⁰²

Was die Kampfmittel angeht, so ist die Wahl der Arbeitskampfmittel im Rahmen von Art. 9 Abs. 3 GG grundsätzlich frei: Es gibt keinen abschließenden Kanon von zulässigen Kampfmitteln;¹⁰³ die Rechtsprechung hat bereits neue Formen (Flashmob) anerkannt.¹⁰⁴ Die Riders bedienen sich vermehrt öffentlichkeitswirksamer Proteste (die nicht unbedingt mit einer Arbeitsniederlegung verbunden sind); sie wollen eine (Medien-)Öffentlichkeit für ihre Arbeitsbedingungen herstellen. Die Legalität der verschiedenen Aktionen wäre dann im Einzelfall zu prüfen. Schutz kann sich auch aus den Grundrechten der Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG), der Versammlungsfreiheit (Art. 8 GG) und der Meinungsfreiheit (Art. 5 Abs. 1 S. 1 GG) ergeben.¹⁰⁵

Für selbstständige Riders scheint aus individueller Perspektive auf den ersten Blick ein „Streikrecht“ nicht erforderlich. Grundsätzlich haben sie schließlich die Freiheit, Verträge nicht mehr oder nicht mehr zu bestimmten Bedingungen abzuschließen. Wenn Riders Auslieferungsaufträge von Deliveroo oder Foodora ablehnen oder sich kollektiv ausloggen, liegt dies im Bereich des rechtlich Erlaubten und stellt lediglich eine Ausnutzung der bestehenden Freiheiten dar.¹⁰⁶ Allerdings befürchten auch selbstständige Riders, dass ihnen nach Teilnahme an einem Protest keine Schichten mehr zugewiesen werden. Selbst wenn grundsätzlich kein zivilrechtlicher Anspruch auf Fortsetzung der „Geschäftsbeziehung“ besteht,¹⁰⁷ würde bei einer Maßregelung, d.h. Benachteiligung von protestierenden Riders Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG helfen. Danach sind Maßnahmen, die darauf gerichtet sind, das Koalitionsrecht einzuschränken oder zu behindern, grundsätzlich rechtswidrig.

100 Berg/Kocher/Schumann-Kocher, TVG Teil 1, Rn. 70; ErfK-Linsenmaier, GG Art. 9 Rn. 21 ff.

101 BVerfG 26.6.1991 – 1 BvR 779/85, BVerfGE 84, 212.

102 Dahingehend: Berg/Kocher/Schumann-Winkel/Schoof, AKR Rn. 21 ff; Däubler AKR-Däubler, § 9 Rn. 16; § 13 Rn. 5 f.; Maunz/Dürig-Scholz, Art. 9 GG Rn. 316.

103 BVerfG 26.3.2014 – 1 BvR 3185/09, NZA 2014, 493; BVerfG 4.7.1995 – 1 BvF 2/86 u.a., NZA 1995, 754; BAG 22.9.2009, NZA 2009, 1347.

104 BAG 22.9.2009, NZA 2009, 1347 mit Billigung durch das BVerfG (BVerfG 26.3.2014 – 1 BvR 3185/09, NZA 2014, 493).

105 Vgl. Däubler AKR-Däubler, § 30.

106 Vgl. Däubler AKR-Däubler, § 12 Rn. 66.

107 Ebd.

D. Fazit

Trotz der im Vergleich mit dem Normalarbeitsverhältnis erschwerten Bedingungen für Kollektivierung (z.B. die überwiegende Anonymität und Fluktuation) und trotz der Vertragsgestaltung, die Beschäftigungsverhältnisse häufig (sei es formal oder tatsächlich) als selbstständige Dienst- oder Werkvertragsverhältnisse ausgestaltet, zeigen die Foodora- und Deliveroo-Riders, dass ein Potential kollektiver Organisation auch beim Gigwork besteht.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt schreitet schnell voran, Algorithmen werden einflussreicher, komplexer und undurchsichtiger, Betriebsstrukturen vielschichtiger und die Bedürfnisse an die Regulierung von Beschäftigungsbedingungen vielfältiger – die staatliche Regulierung ist mit diesen Entwicklungen überfordert. Dies erhöht die Bedeutung solcher Kollektivierungsprozesse für die soziale Entwicklung in der Digitalisierung. Die kollektive Organisation kann jenseits dogmatischer arbeitsrechtlicher Kategorien, insbesondere dort, wo zwingende arbeits- und sozialrechtliche Schutzregelungen (noch)¹⁰⁸ nicht greifen, einen wichtigen Beitrag bei der sozialen Gestaltung der Arbeit leisten.¹⁰⁹



Das Risiko der Freiheit

Im interdisziplinären Gespräch mit Otfried Höffe

Herausgegeben von Dr. Michael Kühnlein

2018, 200 S., brosch., 29,- €

ISBN 978-3-8487-3161-9

eISBN 978-3-8452-7531-4

(Texte & Kontexte der Philosophie, Bd. 2)

nomos-shop.de/27528

Der Tübinger Philosoph Otfried Höffe legt in seinem opus magnum ein engagiertes Plädoyer für die Freiheit vor. Im interdisziplinären Gespräch mit Philosophen, Theologen, Soziologen und Juristen werden Reichweite und Grenze von Höffes kritischem Liberalismus ausgelotet.



Unser Wissenschaftsprogramm ist auch online verfügbar unter:
www.nomos-eibrary.de

Portofreie Buch-Bestellungen unter
www.nomos-shop.de

Alle Preise inkl. Mehrwertsteuer



Nomos

¹⁰⁸ Zu Vorschlägen von Beschäftigungsbedingungen unabhängig von der Beschäftigungsform bereits Kocher, KJ 2013, 151 ff.; Überblick über verschiedene Vorschläge zur Einbeziehung von Solo-Selbstständigen in Schutzregelungen: Hensel/Kocher/Schwarz (Fn. 3), 178 ff.

¹⁰⁹ Vgl. bereits Hensel (Fn. 44), 191.