



**DON'T GIG UP**



# Deutschland

## **Fallstudienbericht**

Autor: Thomas Haipeter  
(Fondazione Giacomo Brodolini,  
Universität Duisburg-Essen)

*(Die ursprüngliche Fassung ist in englischer Sprache)*

**AUGUST 2019**



*Dieser Bericht wurde für das Projekt Don't GIG Up! erstellt. Das Projekt wurde mit Fördermitteln über die Ausschreibung VP/2017/004 der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Inklusion bei der Europäischen Kommission unterstützt.*

*Die in diesem Bericht dargestellten Meinungen spiegeln ausschließlich die Auffassung des Autors wider. Die Europäische Kommission ist nicht verantwortlich für die mögliche Verwendung der hier enthaltenen Informationen.*

# EINLEITUNG

Der hier vorliegende Bericht ist einer der Länderberichte zu Fallstudien, die im Rahmen des von der Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Inklusion bei der Europäischen Kommission geförderten Projektes ‚Don't GIG Up!‘ durchgeführt wurden. Das Ziel dieses Projektes bestand darin, mehr darüber herauszufinden, welche Rolle die Gewerkschaften und der soziale Dialog für den Schutz der Gig Worker spielen.

Während der Laufzeit von 24 Monaten (von Februar 2018 bis Januar 2020) verbindet das Projekt Studien und Aktionsforschung miteinander, um die mit der Gig Economy verbundenen Merkmale und Herausforderungen in einer Gruppe ausgewählter Länder zu analysieren, nämlich: Deutschland, Frankreich, Italien, Polen, Spanien und Schweden.

Die erste Phase der Aktion war dem Entwurf eines Zustandsberichtes gewidmet. Dieses Dokument bietet einen Überblick über die politische, soziale und akademische Debatte zur Gig Economy und ihren Merkmalen, sowie relevanten Reformen und Daten in den am Projekt beteiligten Ländern.

Während der Bericht eine einheitliche Wissensgrundlage zu dem Thema vermittelt, werden in der folgenden Fallstudie Aktivitäten, die der Organisation der Gig Worker und der Verbesserung ihrer Rechtslage hinsichtlich Beschäftigung und Sozialversicherung dienen sollen, untersucht und ausgewertet.

Ein Vergleich der Aktivitäten, der auch im Rahmen von drei dem Informations- und Erfahrungsaustausch dienenden Workshops stattfand, soll zu einer abschließenden Aussage dazu führen, wie sich die Gig Economy auf die Beziehungen zwischen Arbeitsgeber und Arbeitnehmer sowohl auf nationaler als auch auf EU-Ebene auswirkt und dazu, Empfehlungen für die Politik unterbreiten.

# METHODIK UND INHALT DES FALLSTUDIENBERICHTES

Der Bericht beruht auf einem Fragebogen zu jeder Fallstudie, der von Experten der Projektpartner ausgefüllt wurde. Der Fragebogen umfasste drei Teile, die sich mit den folgenden Teilfragen befassten: Merkmale der ausgewählten Aktivität, Hintergrundinformationen zu den jeweiligen Plattformen und abschließende Auswertung.

Eine verkürzte Fassung des Fragebogens wurde verwendet, um einen ersten Überblick zu erhalten und Aktivitäten auszuwählen, die als besonders interessant für das Projekt betrachtet wurden.

Der Fragebogen wurde ergänzt durch eine Einleitung mit einer Beschreibung des Zieles der Maßnahme und der Themen, die untersucht werden sollten.

Um die Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu garantieren, enthielt die Einleitung auch eine Anleitung dazu, welche Quellen für die Analyse verwendet werden sollten, nämlich Presseerklärungen und -artikel, vorhandene Literatur (Berichte, Studien, wissenschaftliche Artikel, Stellungnahmen und Strategiepapiere), auf der Webseite [,faircrowd.work'](https://www.faircrowd.work) für das jeweilige Land verfügbare Bewertungen und Informationen sowie Foren, in denen sich Gig Worker austauschen, in offiziellen oder unabhängigen Studien vorliegende Daten zu Arbeitsbedingungen und Interviews mit Beteiligten, einschließlich denen, die unmittelbar an der Umsetzung der Maßnahme beteiligt sind.

Die Partner erklärten sich einverstanden, mindestens zwei halb-strukturierte Interviews zu jedem Fall zu führen - möglichst telefonisch - und die als Grundlage für den Fragebogen verwendete Struktur zu nutzen, sich dabei aber auf die Aspekte zu konzentrieren, mit denen die Gesprächspartner am besten vertraut waren.

# FÄLLE 1 UND 2: Webseite 'faircrowd.work' der IG Metall und Verhaltenskodex

## Beschreibung der Maßnahme

Was sind die **Merkmale** der Maßnahme hinsichtlich des Schutzes der Gig Worker (bitte führen Sie alle zutreffenden Interessenbereiche an)?

Die Initiative ‚faircrowd.work‘ wurde 2015 von der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) ins Leben gerufen, Im selben Jahr gab Christiane Benner, die gegenwärtige Zweite Vorsitzende der Gewerkschaft, ein Buch mit dem Titel „Crowdwork - zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit “ (Benner, 2015) heraus. Mit diesem Buch wurde die Debatte zu Crowdwork in den Gewerkschaften angestoßen und ihre Gestalt bestimmt. In dem Buch legt die Herausgeberin drei Gründe dar, aus denen sich die Gewerkschaften mit Crowdwork befassen sollten: weil die Arbeit in der Online-Welt Auswirkungen auf die Arbeit aller Beschäftigten haben wird, weil Online-Arbeit auch Arbeit ist, die gerecht bezahlt und geregelt sein sollte, und weil es wichtig ist, keinen Rückschritt in den sozialen Verhältnissen zuzulassen, der die Gesellschaft zu den in der Anfangsphase des Industriezeitalters herrschenden Verhältnissen zurückbringen könnte. Sie forderte, dass solche wirtschaftlichen Rechte wie Urheberrecht und allgemeine Geschäftsbedingungen auch für Crowdworker gelten sollen, dass für angestellte Mitarbeiter geltende Schutzrechte auch für Crowdworker gelten sollen und dass für digitale Arbeit ein gesetzlicher Rahmen geschaffen wird, mit dem Mindestbedingungen durchgesetzt werden. Das Ziel besteht ausdrücklich nicht darin, digitale Arbeit gesetzwidrig zu machen, sondern sie in sozial akzeptabler Art und Weise zu regulieren.

Gleichzeitig entwickelte die Gewerkschaft eine erste Version der Webseite „faircrowd.work“ und brachte sie online. Damit folgte sie dem Beispiel des Browser-Plug-Ins „Turkopticon“, der als Gegenstück zu der Plattform „Amazon Turk“ entwickelt wurde, und auf dem Crowdworker ihre Kunden bewerten können mit dem langfristigen Ziel, eine „Verfassung der Grundrechte der Beschäftigten“ zu schaffen, ähnlich der Freiheitsurkunde der USA. Michael Silberman, einer der Pioniere von „Turkopticon“, begann kurz darauf, für die IG Metall tätig zu werden, und übernahm das Management der Webseite. Das allgemeine Ziel der Schaffung der Webseite bestand darin, eine Plattform für Beschäftigte zu schaffen, auf der sie sich zu digitalen Arbeitsplattformen austauschen können und Bewertungen solcher Plattformen finden können. Zielgruppe waren Menschen, die gegenwärtig oder künftig über Plattformen arbeiten und bessere Informationen zu Plattformen haben wollen, für die man arbeiten kann. Die Plattform-Bewertungen auf der ursprünglichen Webseite hatten zwei Hauptbereiche: Bewertungen durch Beschäftigte und eine „Prüfung der Bedingungen“ (Harmon und Silberman, 2018).

Im selben Jahr wurde das Konzept der Webseite überarbeitet und ein Jahr später ging die zweite Version online. Die entscheidende Änderung war ein neuer Ansatz an die Bewertung. Bei der ersten Version wurde die Bewertung von den Beschäftigten unmittelbar abgegebenen. Man musste sich nur mit einer E-Mail-Adresse auf der Webseite einloggen. Es fanden keine Prüfungen

statt, um sicherzustellen, dass diejenigen, die eine Bewertung abgaben, auch tatsächlich über eine Plattform arbeiteten. Deshalb wurde dieser Ansatz als nicht mehr zulässig betrachtet. Diese Auffassung war durch einen Gerichtsprozess hervorgerufen worden, bei dem ein Zahnarzt gegen eine Person geklagt hatte, die eine negative Bewertung seiner Behandlung ins Netz gestellt hatte. Der Kläger gab an, dass er den Autor der negativen Bewertung nie behandelt oder auch nur untersucht hatte. In diesem Fall entschied das Gericht zugunsten der Klägers und forderte die Löschung der Bewertung. Aufgrund dieses Urteils wurde die IG Metall aktiv, um ähnlichen juristischen Problemen vorzubeugen.

Demzufolge wurde eine neue Version entwickelt, bei der über einen beschränkten Zugang Plattform-Beschäftigte einen Fragebogen ausfüllen. Es wurde das Einverständnis der Plattformen gefordert, wobei es nicht möglich sein sollte, die Fragebögen von außerhalb auf die Webseite zu stellen. Die meisten der Plattformen mit Ausnahme z.B. von Amazon und Uber, die als ablehnend gegenüber Gewerkschaften bekannt sind, waren einverstanden. Die IG Metall entschied, den Teilnehmern eine Vergütung zukommen zu lassen, und zwar aus zwei Gründen: es musste eine gute Beteiligung erzielt werden und das Hauptmerkmal von Crowdwork, d.h. dass man für Klicks Geld bekommt, musste vorhanden sein. Die Höhe der Vergütung wurde ausgehend von dem Honorar (im Bereich zwischen 10 € und 14 €), das die betreffenden Plattformen in der Regel bezahlen, berechnet. Die Fragebögen wurden dann von der IG Metall ausgewertet und einer Konsistenzprüfung unterworfen, bevor die Rangfolge berechnet wurde. Die Anzahl der pro Plattform eingegangenen Fragebögen lag zwischen 25 und 150. Die Studie war nicht repräsentativ, lieferte jedoch Ergebnisse, die sonst nirgends zu finden waren.



*„Wir hatten 2016 eine große Veranstaltung am Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI) in Brüssel, wo es Beschwerden darüber gab, dass man nichts weiß über Crowdworker, dass man nicht an sie heran kommt. Ausgehend von unserer Plattform konnte ich sagen: ‚Leute, das stimmt nicht, man kann an sie heran kommen. Es ist nicht einfach, man muss sich etwas einfallen lassen, aber es ist möglich. Und es sind auch einige Plattformen einbezogen.‘ Die Aussage war: wir sind nicht chancenlos. Und wir haben beschlossen, dass wir jetzt auch mehr mit den Plattformen sprechen wollen.“ (Expert\*in der IG Metall)*

Die unerwartete Bereitschaft der Plattformen, sich an einem Dialog zu beteiligen, lieferte den Anstoß dafür, noch weiter zu gehen. Die IG Metall entschied, neben der Bewertungsplattform und der Studie eine zweite Säule für ihre gewerkschaftliche Strategie zu schaffen, und damit nach direktem Einfluss auf die Plattformen zu streben.

Die IG Metall verfolgt gegenwärtig drei weitere Hauptansätze im Rahmen ihrer Initiative zu Crowdworking. Höchste Priorität hat die Gewinnung von mehr Unterzeichnern des Verhaltenskodex. Die Gewerkschaft verhandelt gegenwärtig mit anderen Plattformen der Gig Economy und versucht sie zu überzeugen, den Verhaltenskodex zu unterzeichnen. Das zweite Hauptziel betrifft die Entwicklung einer dritten Version der Plattform ‚faircrowd.work‘, mit der eine Liste von Kriterien entwickelt und bereitgestellt werden soll, mit deren Hilfe die bestmöglichen Geschäftsbedingungen festgelegt werden können. Aus der Sicht der Gewerkschaft bestimmen die allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht nur den Status der betroffenen Beschäftigten (angestellt oder selbständig), sondern auch die Arbeitsbedingungen, z.B. bezüglich Transparenz, fairer Behandlung und Kommunikation.

“ ,Ich persönlich bin der Auffassung, dass dies eine viel wichtigere Frage ist, als die, ob Crowdworker als Angestellte oder Selbständige zu betrachten sind. Die Antwort auf diese Frage hängt letztlich von einigen Punkten in den allgemeinen Geschäftsbedingungen ab und wenn die Plattformen diese ändern, werden die Mitarbeiter auf jeden Fall als Selbständige zu betrachten sein.“ (Expertin der IG Metall)

Das dritte Hauptziel ist die Mitgliedergewinnung. Die IG Metall hat sich schon an viele Crowdworker gewandt und hat mehrere hundert Mitglieder unter ihnen gewonnen. Absolut gesehen, sind das natürlich keine großen Zahlen, man sollte aber berücksichtigen, dass dieser Erfolg nicht unterschätzt werden sollte in Anbetracht der nicht vorhandenen Unternehmensstrukturen und örtlichen Interessenvertretungen durch Betriebsräte (die Gewinnung von Mitgliedern ist traditionell eine Kernaufgabe von Betriebsräten). Trotzdem sollte das Ansprechen und die Gewinnung von Mitgliedern systematischer erfolgen - dieser Vorschlag soll mit dem Erscheinen der neuen Plattform umgesetzt werden. Gleichzeitig sollte die Bekanntmachung über soziale Medien intensiviert werden.

“ „Dieses Jahr wollen wir unser systematisches Ansprechen über die Plattform verbessern. Die Leute sollen sagen: ‚Cool, das ist eine gute Sache. Ich stimme zu, das ist wichtig für mich, oder ich kann dazu beitragen, dass es der Gemeinschaft besser geht.‘ Deshalb wollen wir in den sozialen Medien aktiver werden und diese Interessen bedienen.“ (Expert\*in der IG Metall)

## Beschreibung der Plattformen

Wie wird die Arbeit zu den betreffenden Themen (z.B. in den Arbeitsverträgen enthaltene Vertragsbedingungen, Leistungskontrolle und Flexibilität) auf den von der Maßnahme angesprochenen Plattformen organisiert?

Ein wichtiger Ausgangspunkt für die Entwicklung der Initiative der IG Metall war der bei den Plattformen angestrebte Verhaltenskodex, der 2015 mit acht Plattformen in Deutschland vereinbart wurde (z.B. Testbirds, Clickworker, content.de, Crowd Guru, Streetspotr, appJobber, ShopScout und BugFinders), um den schlechten Ruf, den sie in der Öffentlichkeit haben, zu verbessern. Laut Präambel zielt der Verhaltenskodex darauf, allgemeine Richtlinien dafür vorzugeben, wie mit Crowdwork umgegangen werden soll und damit eine Basis für eine vertrauensvolle und faire Zusammenarbeit zwischen den Anbietern der Dienstleistungen, den Kunden und den Crowdworkern zu schaffen - eine Grundlage, die die geltenden Gesetze ergänzt. Es werden die folgenden Punkte betont:

- Prüfung der Rechtmäßigkeit der Aufgaben;
- Information der Crowdworker über rechtliche und steuerrechtliche Bestimmungen;
- Zahlung einer fairen und angemessenen Vergütung - transparent und ohne Verzögerungen;
- Anbieten einer nutzerfreundlichen und intuitiv zu bedienenden Plattform sowie Ermöglichung von Bitten und Unterstützung, Aussetzen von Auszeichnungen, Organisation von Preisverleihungen und Anbieten von Informationen über häufig gestellte Fragen (FAQs) oder Schulungsmöglichkeiten;
- Bewusstheit, dass die Plattform Verantwortung für den respektvollen Umgang von Kunden und Crowdworkern miteinander trägt;

- klare Festlegung der Aufgaben und Festlegen realistischer Liefertermine;
- Achtung der Wahlfreiheit der Crowdworker und keine Ausübung von Druck, damit sie Aufgaben annehmen;
- bestmögliche Hilfe und technische Unterstützung für die Crowdworker, um ihnen unverzügliche Rückmeldungen darüber zu geben, wie die Aufgabe erfüllt wurde und Unterbreiten von Vorschlägen für Verbesserung der Leistung;
- Anbieten eines besonderen Verfahrens für beendete Aufgaben, das schriftlich festzulegen ist und für den Crowdworker transparent sein muss; die Ablehnung der Leistung muss gerechtfertigt und unter Bezugnahme auf die Projektbeschreibung erfolgen; die Möglichkeit von Nacharbeiten bei beendeten Projekten muss sichergestellt werden, außer wenn dies in der Leistungsbeschreibung des Projektes nicht vorgesehen ist; darüber hinaus muss sich jede Plattform dazu verpflichten, ein faires und neutrales Beschwerdeverfahren für Crowdworker einzurichten und
- Achtung der Privatsphäre der Crowdworker und Zusicherung, ihre personenbezogenen Angaben nicht ohne ihr schriftliches Einverständnis Dritten gegenüber offenzulegen.

In Vorbereitung auf die Gespräche mit den Plattformen veranstaltete die IG Metall gemeinsam mit internationalen Gewerkschaften aus Österreich, Kanada, Dänemark, Schweden und den USA einen Workshop in Frankfurt und veröffentlichte danach die sogenannte Frankfurter Erklärung (IG Metall et al., 2016), in der die Gewerkschaften für die Einhaltung des Mindestlohnes, Zugang zu Sozialversicherungen, Transparenz und Schiedsverfahren eintraten. Die IG Metall machte diese Themen zu Schwerpunkten in ihren Gesprächen mit Vertretern der Plattformen, die den Verhaltenskodex unterzeichnet haben. Insbesondere hob sie die Bedeutung des Mindestlohnes hervor und forderte, dass die Beschäftigten ein Einkommen haben müssen, von dem sie leben können, insbesondere, wenn das Einkommen aus der Arbeit für die Plattformen ihr einziges Einkommen ist. Auf dieses Argument reagierten die Plattformen mit der Nennung zweier Probleme: die Schwierigkeit der Messung der Arbeitszeit (als notwendige Grundlage für die Berechnung des Mindestlohnes) und den weltweiten Wettbewerb um die Aufträge. Sie wiesen auch darauf hin, dass die Bezahlung für die Plattform-Beschäftigten zweitrangig wäre; sie sagten, den Beschäftigten ginge es mehr um Spaß und Abwechslung. Die IG Metall vereinbarte, dazu eine Umfrage durchzuführen.



*„Also sagten wir: in Ordnung, fragen wir also die Beschäftigten, was für sie wichtig ist, und das taten wir dann. Da kam heraus, dass für die Beschäftigten eine faire Bezahlung bei Weitem das wichtigste ist. Die Plattformen sagten darauf: Okay, das überrascht uns, dann müssen wir etwas tun.“  
(Expert\*in der IG Metall)*

Die Beschreibungen der Plattformen auf der Webseite sind ziemlich detailliert und liefern wichtige Hinweise zu den Arbeitsbedingungen. Im Folgenden werden zwei Beispiele angeführt (IG Metall, 2019):

Testbirds, eine deutsche Plattform zum Testen von Software, war Hauptunterstützer des Verhaltenskodexes. Diese Plattform fungiert nicht als Vermittler, über den Kunden und Beschäftigte miteinander in Kontakt kommen, sondern stellt den Kunden die Leistungen direkt in Rechnung und organisieren die Beschäftigten selbst. Die Beschäftigten sind selbstständig tätig und die den Crowdworkern von Testbirds angebotenen Tätigkeiten bestehen vor allem in der Fehlersuche und Anwendungstests. Die Beschäftigten registrieren sich bei Testbirds mit ihren persönlichen Angaben und technischen Informationen zu ihrer Ausrüstung und werden benachrichtigt, wenn eine Aufgabe für sie bereit gestellt wurde (die Aufgaben werden über einen Algorithmus den Personen

zugeordnet, deren Profil den jeweiligen Anforderungen entspricht). Nachdem sie benachrichtigt wurden, steht es den Beschäftigten frei, die Aufgabe anzunehmen oder zu ignorieren.

Im Gegensatz dazu ist Clickworker eine in Deutschland ansässige Crowdwork-Plattform, die sich auf Mikrotasking konzentriert. Ihren Angaben zufolge hat sie über 800.000 registrierte Beschäftigte. Diese Plattform nimmt von Kunden komplexe Aufgaben entgegen. Ihre Mitarbeiter teilen diese in Mikrotasks auf oder Kunden senden ihre eigenen Aufgaben direkt an die Plattform. Clickworker ordnet die Aufgaben dann nach Ort und Art und Niveau der erforderlichen Qualifikation und die Beschäftigten wählen die Aufgaben, für die sie die nötigen Qualifikationen besitzen. Beschäftigte, die komplexere Aufgaben ausführen sollen, werden durch die Plattform auf der Grundlage von Tests im Universal Human Relevance System beurteilt. Die Beschäftigten können solche Tests - insbesondere für Sprachkenntnisse und Schreibfähigkeiten - freiwillig absolvieren. Nach Abschluss und Übergabe wird das Projekt entweder angenommen und bei höher bezahlten Projekten geprüft. Im Fall einer Ablehnung durch den Prüfer bekommen die Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Leistung einmal selbst zu prüfen und zu korrigieren. Falls das Ergebnis wieder abgelehnt wird, wird das Projekt neu ausgeschrieben und einem anderen Beschäftigten zugewiesen. Obwohl reichlich 41 % der befragten Beschäftigten mindestens einmal seit sie über die Plattform tätig sind keine Bezahlung erhalten haben, gaben sie alle an, dass so etwas recht selten vorkäme.

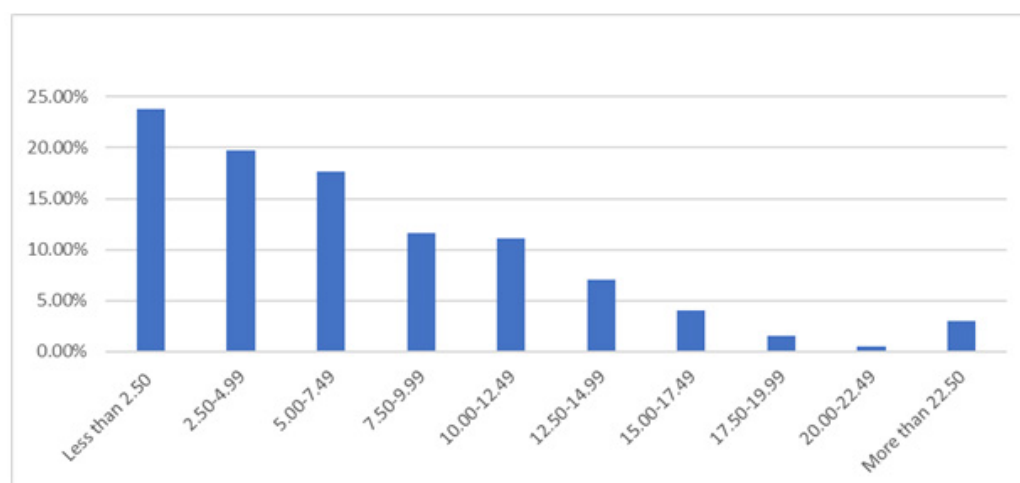
*Entsprechen die Arbeitsvereinbarungen den geltenden gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen?*

Die von den Beschäftigten in der über die Plattform „faircrowd.work“ laufenden Umfrage angegebenen Arbeitsbedingungen und Vergütungen zeigten eine große Streuungsbreite (Fair Crowd Work , 2019). Bei der Plattform MylittleJob liegt die Bezahlung z.B. zwischen 0,40 € und 56,24 € pro Stunde; der durchschnittliche Lohn liegt leicht über dem Mindestlohn, während der Medianwert etwas darunter liegt. Die wichtigsten Ergebnisse sind im Folgenden dargestellt:

- Mindestwert der Vergütung: € 0,40;
- Höchstwert der Vergütung: € 56,25
- Durchschnittliche Vergütung: € 9,97 und
- Medianwert der Vergütung: € 7,73.

Das folgende Diagramm zeigt die Verteilung der durchschnittlichen Vergütung sämtlicher von der Umfrage erfasster Plattformen.

**Abb. 1: Stundenlohn nach Anteil der Umfrageteilnehmer**



Quelle: Fair Crowd Work (2019)



Die Webseite liefert aber auch viele andere wichtige Informationen über Arbeitsbedingungen, z.B. zur Kommunikation zwischen Führungskräften und Kunden oder mit anderen Beschäftigten, Fälle von verweigerter Zahlung der Vergütung, Bewertungssystem von Plattformen, Ablehnung gelieferter Arbeitsergebnisse und die Möglichkeit, gegen solche Ablehnungen vorzugehen, oder Beurteilung von Aufgaben und Ausrüstung.

**Welche Auswirkungen werden erwartet hinsichtlich Beschäftigung und sozialer Sicherheit von Gig Workern?**

Bei den meisten Plattformen sind die Beschäftigten selbständig tätig. Nach deutschem Arbeitsrecht bedeutet das, dass sie nicht als Mitarbeiter mit dem Recht auf den im Arbeitsgesetzbuch oder dem Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Schutz betrachtet werden und nicht der gesetzlichen Sozialversicherung unterliegen. Sie werden als Arbeitgeber oder Selbständige betrachtet.

## Auswertung der Maßnahme

*Welche qualitativen und quantitativen Informationen und Angaben liegen zu der Maßnahme vor?*

In dem Bericht zu Deutschland werden Informationen zur Verbreitung von Crowdwork vorgelegt. Die Initiative „faircrowd.work“ erfasste ca. 12 Plattformen und pro Plattform wurden 25 bis 100 Crowdworker befragt.

*Welche Ergebnisse wurden durch die Maßnahme in Hinsicht auf Arbeits- und soziale Rechte von Gig-Workern erzielt?*

Die IG Metall versuchte, die Einkommensstandards durch Betonung der Bedeutung des nationalen Mindestlohnes und durch Einflussnahme auf andere Arbeitsbedingungen zu verbessern. Es gelang, mit den Unterzeichnern des Verhaltenskodexes in zwei wichtigen Punkten zu Vereinbarungen zu gelangen. Der erste Punkt war eine Änderung des Verhaltenskodexes: das Prinzip der Vergütung durch die Plattformen in „ortsüblicher Höhe“ wurde eingeführt. Damit wurde nicht die Forderung nach Einhaltung des Mindestlohnes erfüllt, aber die IG Metall betrachtet es als wichtigen ersten Schritt auf dem Weg zur Akzeptanz des nationalen Mindestlohnes als Vergütungsstandard.



*„Sie haben unsere Forderung nach dem Mindestlohn nicht gleich erfüllt und wir kämpfen weiter darum, aber es war schon ein erster Schritt.“ (Expertin der IG Metall)*

Ein zweiter wichtiger Schritt wurde 2017 gemacht, als die IG Metall zusammen mit den acht Unterzeichnern des Verhaltenskodexes und dem Deutschen Crowdsourcing Verband (DCV) eine Ombudsstelle einrichtete um sicherzustellen, dass die in dem Verhaltenskodex niedergelegten Standards angewandt werden, und um Konflikte zwischen Crowdworkern und Plattformen beilegen zu können. Die Ombudsstelle hat fünf Mitarbeiter, darunter einen Vertreter einer Plattform, einen Vertreter des DCV und zwei Vertreter der Arbeitskräfte (ein Crowdworker und ein\*e Gewerkschaftsvertreter\*in). Bisher wurden ungefähr 30 Fälle behandelt, von denen alle mit Unterstützung der Ombudsstelle im gegenseitigen Einvernehmen beigelegt wurden.

## Literatur

Benner, C. (Hrg.) (2019), *Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit*, Frankfurt.

Fair Crowd Work (2019), *Plattform-Bewertungen*, zu finden unter: <http://faircrowd.work/platform-reviews/>.

IG Metall et al. (2016), *Frankfurt Paper on Platform-Based Work*, zu finden unter: [https://www.igmetall.de/dl/igm/20161214\\_Frankfurt\\_Paper\\_on\\_Platform\\_Based\\_Work\\_EN\\_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf](https://www.igmetall.de/dl/igm/20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf).

Harmon, E. und Silberman, M.S. (2018), 'Rating Working Conditions on Digital Labor Platforms', in: *Computer Supported Cooperative Work*, Bd. 27, Nr. 3-6, S. 1275-1324.

# FALL 3: Speisen-Lieferdienste und die Einrichtung von Betriebsräten

## Beschreibung der Maßnahme

Was sind die **Merkmale** der Maßnahme hinsichtlich des Schutzes der Gig Worker (bitte führen Sie alle zutreffenden Interessenbereiche an)?

Bei dieser Fallstudie geht es um die Schaffung von Betriebsräten bei Speisen-Lieferdiensten, die zu einem wichtigen Faktor in der Gig Economy geworden sind. Hauptakteure in Deutschland sind Lieferando, Foodora und Deliveroo. Versuche, Betriebsräte bei Speisen-Lieferdiensten einzurichten, fanden in mehreren Unternehmen statt. Der Schwerpunkt lag auf der Einrichtung eines Betriebsrates bei Deliveroo in Köln. In diesem Unternehmen starteten die Initiatoren eine äußerst erfolgreiche Medienkampagne mit dem Titel „Lieferrn am Limit“. Diese Kampagne konzentrierte sich auf die Arbeitsbedingungen bei den Lieferdiensten und machte sie einer breiteren Öffentlichkeit bekannt. Eine Sache wurde von den Mitarbeitern als besonders unfair betrachtet und führte am Ende zur Gründung eines Betriebsrates: falsche oder unvollständige Lohnbescheinigungen für viele Mitarbeiter, meist zum Nachteil der Mitarbeiter.

“ „Als ich anfang, gingen die Probleme los. Für den ersten Monat erhielt ich keine Lohnbescheinigung; es war keine korrekte Meldung an die Lohnabrechnung gegangen. Ich ging in das Büro und fragte, ob ich wenigstens einen Abschlag bekommen könne, aber das wurde abgelehnt und mir wurde gesagt, die gesamte Bezahlung würde mit der nächsten Abrechnung erfolgen. Es gab keine Verhandlungsmöglichkeit. Dann hatten sie aber erst die falsche Steuerklasse eingegeben, so dass die nochmal geändert werden musste.“ (Expert\*in bei Deliveroo)

Köln wurde zum Hauptsitz von Lieferdiensten. Im Sommer 2017 war schon ein Betriebsrat bei Foodora, einem unmittelbaren Wettbewerber mit Sitz in der Stadt, gegründet worden. Einige der Mitarbeiter wechselten zu Deliveroo und waren überrascht, als sie ähnliche Probleme vorfanden, wie sie sie von ihrem früheren Arbeitgeber kannten.

“ „Da waren drei Leute, die Druck machten und einen Betriebsrat gründen wollten. Sie sind dann zur NGG (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten) gegangen und haben sich beraten lassen, wie man das macht.“ (Expert\*in bei Deliveroo)

Es stellte sich heraus, dass die Umsetzung dieses Vorhabens schwierig würde. Das zeigte sich durch zwei Entscheidungen des Unternehmens nachdem die Initiatoren ihre Absicht, einen Betriebsrat zu gründen, bekanntgegeben hatten. Bei dem ersten Beschluss ging es um die Schaffung einer Firmenplattform in den sozialen Medien. Diese Plattform ermöglichte die Kommunikation mit den anderen Mitarbeitern in Köln und über einen zweiten Kanal mit

allen Mitarbeitern in Deutschland. Über diesen zweiten Kanal verbreiteten die Initiatoren im September 2017 die Information, dass sie beabsichtigten, eine Wahlkommission für einen Betriebsrat in Köln einzurichten. Weniger als eine Stunde später schaltete das Unternehmen die Plattform ab. Seit dieser Zeit ist eine Kommunikation zwischen den Mitarbeitern unter Nutzung des Firmennetzwerkes nur über den Firmensitz in Berlin möglich.

Der zweite Beschluss betraf die Initiatoren selbst. Als sie die Gründung einer Wahlkommission dem Unternehmen offiziell mitteilten, wurde der Hauptinitiator, der Vorsitzende des Betriebsrates werden sollte, zurückgestuft: obwohl er als Fahrer tätig war, war er bis dahin auch beauftragt gewesen, Fahrer zu beraten und zu schulen, d.h. er hatte zusätzlich zu seinen üblichen Aufgaben in der Lieferung auch Leitungsaufgaben. Nach der Mitteilung wurde ihm verboten, das Büro zu betreten und er durfte nur noch Bestellungen ausliefern. Das Unternehmen machte sich damit eine gesetzgeberische Schwäche des Betriebsverfassungsgesetzes zu Nutze: obwohl die Mitglieder von Wahlkommissionen vor Entlassung oder anderen Formen von Diskriminierung geschützt sind, gibt es in der Vorbereitungsphase noch keinen gesetzlichen Schutz.

Nachdem trotz dieser Probleme die Wahlkommission gegründet worden war, versuchte das Unternehmen die Zügel in die Hand zu nehmen und wollte Zeit und Ort der Wahl festlegen. Das Unternehmen schlug vor, die Wahl an einem Freitag um 09:00 Uhr in einem Hotel in Köln stattfinden zu lassen, d.h. außerhalb der Arbeitszeit, die erst mit den Mittagslieferungen beginnt, und außerhalb des Firmensitzes.

“ „Die Initiatoren sagten dann, dass das nicht möglich wäre; die Wahlkommission trat für 15:00 Uhr ein. Der CEO rief dann den Initiator an und warf ihm Geschäftsschädigung vor.“ (Expert\*in bei Deliveroo)

Die Wahl fand dann doch auf dem Firmengelände statt. Von den 200 Mitarbeitern vor Ort nahmen ca. 30 an der Wahl teil. Alle Teilnehmer waren Fahrer.

“ „Die Leute aus dem Büro kamen mal vorbei und zeigten ihre Abneigung; der Leiter der Buchhaltung machte seine Verachtung durch Gesten deutlich.“ (Expert\*in bei Deliveroo)

Um vor und nach der Wahl Informationen verfügbar machen zu können, mussten alternative Kommunikationswege gefunden werden, da ja das Firmennetzwerk nicht genutzt werden konnte. Als Alternative wurden zwei WhatsApp-Gruppen eingerichtet: eine davon ausschließlich für die Vereinbarung von Treffen am Abend nach der Arbeit, während die andere als Forum für Kritiken diente. Dank dieser zweiten Gruppe verbreitete sich die Information über die vielen fehlerhaften Lohnabrechnungen.

Der Betriebsrat versuchte zuerst, Informationen und Angaben zu Arbeitsverhältnissen und Zahlungspraktiken vom Unternehmen zu erlangen, um hinsichtlich dieses Problems eine aktive Rolle spielen zu können. Angesichts der vielen Hindernisse für die Wahl des Betriebsrates hatten die Initiatoren auch die Idee, die Probleme öffentlich bekannt zu machen.

“ „Wir entwickelten Ideen, wie man unsere Probleme öffentlich bekannt machen könnte, und wie man eine öffentliche Kampagne starten könnte. Wir baten auch die Gewerkschaft NGG um Informationen dazu. Wir wollten einen öffentlichen Raum schaffen. Zuerst gestalteten wir ein Plakat mit dem Spruch „Lieferrn am Limit“. (Expert\*in bei Deliveroo)

Dann organisierten wir einen Flashmob - also etwas mehr als eine einfache Demonstration - an einem Ort im Zentrum von Köln. Dieses Ereignis erwies sich hinsichtlich der Öffentlichkeitswirksamkeit als sehr erfolgreich und Zeitungen, Rundfunk und Fernsehen waren dabei. Außerdem schlossen sich Fahrer von Foodora (einem Wettbewerber von Deliveroo), mit denen ein freundschaftlicher Wettbewerb besteht, dem Flashmob an. Dann wurde eine Spirale zunehmenden Interesses in Gang gesetzt und die brachte die Initiatoren bis zum Bundesarbeitsminister.



*„Wir gaben Presseinterviews und damit wuchs das Interesse. Der Vorsitzende des Betriebsrates trat später im Rahmen einer politischen Talkshow im Fernsehen auf, an der auch der Bundesarbeitsminister teilnahm, und danach hatten die beiden ein intensives Gespräch miteinander bei einem Bier. So kamen wir in Kontakt mit dem Arbeitsminister. Er besuchte uns dann mal in Köln und wir hatten ein sehr intensives, ca. eineinhalb Stunden dauerndes Gespräch.“ (Expert\*in bei Deliveroo)*

Die Initiatoren richteten auch eine Facebook-Seite für die Kampagne „Liefere am Limit“ ein, die immer noch aktualisiert wird. Das Ziel besteht darin, die Vorgänge bei den Lieferdiensten bekannter zu machen. In dieser Hinsicht legen Bitten um Interviews und Einladungen zu Konferenzen und Talkshows Zeugnis für ein wachsendes Interesse an dem Thema ab.

## Beschreibung der Plattformen

*Wie wird die Arbeit zu den betreffenden Themen (z.B. in den Arbeitsverträgen enthaltene Vertragsbedingungen, Leistungskontrolle und Flexibilität) auf den von der Maßnahme angesprochenen Plattformen organisiert?*

Essen-Lieferdienste sind multinationale Unternehmen und die meisten von ihnen sind in vielen wirtschaftlich hochentwickelten Ländern angesiedelt. Deliveroo ist zum Beispiel ein britisches Unternehmen, das in sieben EU-Mitgliedsstaaten und im östlichen Asien tätig ist. Foodora, sein Hauptwettbewerber in Deutschland, ist ein deutsches Unternehmen, das in sechs Ländern aktiv ist. Letztere Firma war 2018 in 36 deutschen Städten tätig und ca. 2.600 Fahrer waren für sie im Einsatz, während erstere in 15 Städten tätig war und 1.500 Fahrer einsetzte.

Von Kunden eingehende Bestellungen werden durch einen Algorithmus bearbeitet, der sie in Aufträge für die Fahrer umwandelt. Diese bekommen Rucksäcke, Regenjacken, Regenhosen und T-Shirts vom Unternehmen gestellt, die restliche Ausrüstung (darunter Smartphones und Fahrräder) müssen die Fahrer selbst bereitstellen.

Die Fahrer der Essen-Lieferdienste haben entweder befristete Verträge oder sind selbständig tätig. Laut den bei den Interviews gemachten Aussagen gibt es bei Foodora nur befristete Verträge (vor allem mit einem Jahr Laufzeit), während Deliveroo sowohl befristete Verträge (mit einer Laufzeit von ca. sechs Monaten) und selbständige Beschäftigung nutzt.

Die Lohnzahlung beruht auf dem in Deutschland geltenden nationalen Mindestlohn (2019 waren es 9,19 € pro Stunde). Deliveroo zahlt darüber hinaus eine Prämie, die auf der Grundlage der Anzahl der ausgeführten Lieferungen beruht, aber im Laufe der Zeit abgesenkt wurde. Diese Senkung führte zu Protesten der Deliveroo-Fahrer in mehreren EU-Ländern (The Guardian, 2016).

Zu Beginn des Prozesses zur Gründung eines Betriebsrates waren die meisten Beschäftigten bei Deliveroo mit befristeten Verträgen mit einer Laufzeit von sechs Monaten angestellt. Es gab auch eine begrenzte Zahl von Mitarbeitern, die als Solo-Selbständige auf Vertragsbasis für die Firma tätig waren. Als der Betriebsrat gewählt war, begann das Unternehmen, die Beschäftigten mit befristetem Vertrag durch Solo-Selbständige zu ersetzen, so dass die Zahl der angestellten Fahrer von ca. 140 im November 2017 auf ca. 20 im Februar 2018 sank. „Innerhalb von drei Monaten ließ die Firma am Standort Köln mehr als die Hälfte der 100 befristeten Verträge auslaufen.“ (Zander, 2018, S. 17)

*Entsprechen die Arbeitsvereinbarungen den geltenden gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen?*

Formell werden mit den Arbeitsvereinbarungen bei Deliveroo die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen eingehalten. Laut der deutschen Gesetzgebung zu Teilzeit- und befristeter Tätigkeit dürfen die Unternehmen befristete Verträge abschließen, wenn die Mitarbeiter nur zeitweilig benötigt werden, sich die Anstellung an eine Berufsausbildung oder ein Hochschulstudium anschließt, die betreffenden Mitarbeiter andere ersetzen oder wenn eine Probezeit, die zu einer unbefristeten Anstellung führt, absolviert werden muss. Abgesehen von diesem Gründen, können Zeitarbeitsverträge für zwei Jahre abgeschlossen und höchstens dreimal verlängert werden. Nach diesem Zeitraum müssen Sachgründe für eine Fortsetzung der befristeten Anstellung vorgebracht werden, z.B. dass von externer Finanzierung abhängige Projekte zu einem bestimmten Zeitpunkt enden. Falls Zeitarbeitsverträge diese Bedingungen erfüllen, gelten sie als rechtmäßig.

Es gibt keine gesetzlichen Regelungen zur Tätigkeit als Solo-Selbständige, aus Entscheidungen in Präzedenzfällen ist aber ersichtlich, dass für diese Art von Arbeitsvereinbarungen zwei Bedingungen erfüllt sein müssen: a) die betreffende Person beschäftigt keine weiteren Mitarbeiter\*innen und b) sie ist nicht nur von einem Kunden abhängig. Hinsichtlich der Fahrer wären Verträge als Solo-Selbständige rechtmäßig, wenn sie nicht ihr gesamtes oder den größten Teil ihres Einkommens nur über eine Plattform generieren. Da ihnen außerdem die Plattform konkrete Anweisungen erteilt, wann und an wen sie Lieferungen ausführen sollen, entscheidet sie über den Zeitpunkt und den Ort der Ausführung ihrer Tätigkeit. Damit sind die Fahrer von den Anweisungen des Arbeitgebers abhängig. Angesichts dieser Argumente könnten Beschäftigte, die ausschließlich oder hauptsächlich für eine Plattform tätig sind, diese Grauzone in der Gesetzgebung ausnutzen für die Forderung, ihren Mitarbeiterstatus von „selbständig“ in „angestellt“ umzuwandeln (Däubler, 2015).

Die Tarifgesetzgebung fordert von den Arbeitgebern keine Pflichtmitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband und damit die Umsetzung einschlägiger Tarifvereinbarungen (verhandelt zwischen dieser Organisation und einer Gewerkschaft), oder die Verhandlung eines neuen Tarifvertrages. Nur eine Gewerkschaft mit ihrer Verhandlungsmacht hätte die Möglichkeit, zu erreichen, dass ein Tarifvertrag umgesetzt wird. Genau das versucht die NGG jetzt. Diese Gewerkschaft hat schon bei der Gründung eines Betriebsrates eine wichtige Rolle gespielt. Sie beriet die Initiatoren, die die Gründung eines Betriebsrates anstrebten und half bei der Feinabstimmung des Konzeptes für die Öffentlichkeitsarbeit. Strategieberatungen, bei denen es darum geht, wie die Kampagne fortgesetzt werden soll, finden immer noch in den Räumen dieser Gewerkschaft statt. Ein Mitglied des ursprünglichen Betriebsrates von Deliveroo ist der Gewerkschaft beigetreten und ist jetzt als Sekretär für Lieferdienste tätig. Das endgültige Ziel der Gewerkschaft besteht darin, Tarifverträge mit den Lieferdiensten abzuschließen.

“ „Das ist sehr gut. Jetzt ist jemand da, der die Arbeit koordiniert und sie haben die entsprechenden Mittel. Man weiß, an wen man sich wenden kann und es gibt mehr Unterstützung. Das Ziel der Gewerkschaft ist klar: sie wollen Tarifverträge für Lieferdienste abschließen. Jetzt liegt der Schwerpunkt auf Foodora.“ (Expert\*in bei Deliveroo)

Letztendlich gestattet das deutsche Betriebsverfassungsgesetz Beschäftigten, in Unternehmen mit mehr als fünf Mitarbeitern auf freiwilliger Basis einen Betriebsrat zu gründen. Für die Schaffung einer Wahlkommission schreibt das Gesetz ein bestimmtes Verfahren vor. Eine solche Kommission kann eingerichtet werden, wenn mindestens drei Mitarbeiter oder eine Gewerkschaft dies beim Arbeitsgericht beantragen. Die Mitglieder der Wahlkommission sind gesetzlich vor Entlassung oder anderen Handlungen des Arbeitgebers geschützt. Im Fall der Speisen-Lieferdienste gibt es mehrere Probleme hinsichtlich der Einhaltung der geltenden Gesetze.

Zum ersten nutzen die Plattformen eine Lücke in der geltenden Gesetzgebung, da diese nicht für Zeitarbeiter gilt: Unternehmen können so einen Betriebsrat schwächen, indem sie die Verträge der Mitglieder des Betriebsrates, mit denen ein befristeter Arbeitsvertrag besteht, nicht verlängern. Tatsächlich besteht der Betriebsrat bei Deliveroo am Standort Köln zur Zeit aus einer Person. Die anderen vier Mitglieder sind nicht mehr da, da ihre Arbeitsverträge nicht verlängert wurden. Drei von ihnen widersprachen der Entscheidung des Unternehmens, ihre Verträge nicht zu verlängern, akzeptierten am Ende jedoch einen gerichtlichen Vergleich. Der Vorsitzende des Betriebsrates (der noch im Amt ist) nahm den Vergleich nicht an und beschloss, das Gerichtsverfahren fortzusetzen. Das Gericht stellte fest, dass die Befristung des Vertrages rechtswidrig war und forderte das Unternehmen auf, ihn weiter zu beschäftigen. Die Firma hat bei der nächsthöheren Instanz Berufung eingelegt.

“ „Jedenfalls ist er noch da und er ist ein Betriebsrat nur für die Mitarbeiter im Büro. Weil nur noch Selbständige auf der Straße unterwegs sind - und die haben kein Recht auf Vertretung durch einen Betriebsrat.“ (Expert\*in bei Deliveroo)

Dieselbe Strategie wurde bei Foodora verfolgt. Auch hier wurde eine Wahlkommission für eine Betriebsratswahl am Standort Köln eingerichtet. Die strukturellen Voraussetzungen für die Wahl waren besser, da dieses Unternehmen Festanstellungsverträge mit einem Jahr Laufzeit abschloss und keine Selbständigen einsetzte (sie ersetzten also keine Mitarbeiter mit befristeten Verträgen durch Selbständige). Allerdings kam es bei den befristeten Verträgen zu Problemen.

“ „Foodora hat einen Betriebsrat mit neun Mitgliedern in Köln (für ca. 250 Mitarbeiter). Der Betriebsrat möchte jetzt Neuwahlen veranstalten, weil es einige Veränderungen gab. Der Vertrag des stellvertretenden Vorsitzenden wurde nicht verlängert und er musste ausscheiden.“ (Expert\*in bei Deliveroo)

Darüber hinaus ist der Begriff „Niederlassung“ im deutschen Recht nicht eindeutig definiert. Unternehmen können damit versuchen, die Gründung eines Betriebsrates zu verhindern, indem sie angeben, es gäbe keine „Niederlassung“. Zum Beispiel gab es einen Versuch, auch in Münster einen Betriebsrat bei Deliveroo zu gründen. Die Unternehmensleitung erkannte ihn nicht an mit der Begründung, dass es in dieser Stadt keine Büros und damit keine geschäftliche Niederlassung gäbe. Für die in Münster tätigen Fahrer wäre angeblich die Niederlassung in Köln zuständig und demzufolge müssten sie dort ihren Betriebsrat wählen.

Drittens setzte Foodora so wie auch Deliveroo die Initiatoren während der Wahlvorbereitung unter Druck und erkannte den gewählten Betriebsrat nicht an. Insbesondere gaben sie dem Betriebsrat nicht rechtzeitig Informationen und die Möglichkeit zu Beratungen, und die Arbeitszeit, die die Mitarbeiter für die Erfüllung ihrer Aufgaben als Betriebsratsmitglieder aufwandten, wurde nicht ordnungsgemäß bezahlt (Die Zeit, 2018).

*Welche **Auswirkungen** werden erwartet **hinsichtlich Beschäftigung und sozialer Sicherheit** von Gig-Workern?*

Es sind zwei Auswirkungen hinsichtlich Beschäftigung und sozialer Sicherheit hervorzuheben.

Zum einen nutzen Plattformen der Gig Economy untypische Formen der Beschäftigung mit geringer Beschäftigungssicherheit. Für befristete Verträge gilt, dass sie zweimal und höchstens bis zu drei Jahre verlängert werden können. Während dieses Zeitraums unterliegen die Mitarbeiter allerdings dem Schutz durch die Sozialversicherung und die Arbeitgeber sind zur Zahlung ihres Anteils an den Sozialversicherungsbeiträgen verpflichtet. Verträge mit Solo-Selbständigen können dagegen eine viel längere Laufzeit haben. Dafür ist bei ihnen nicht vorgesehen, dass der Kunde Sozialversicherungsbeiträge bezahlt, d.h. der Beschäftigte muss sie in voller Höhe selbst bezahlen. Durch die Nutzung dieser beiden Formen untypischer Beschäftigung ziehen die Plattformen Nutzen aus der Einschränkung der Beschäftigung und des Sozialversicherungsschutzes.

Zum zweiten versuchen die Plattformen, die Schaffung von Betriebsräten (und natürlich das Wirken von Gewerkschaften) zu verhindern. Sie tun dies, indem sie Gesetzeslücken ausnutzen, Druck auf die Mitarbeiter ausüben und nötige Informationen nicht zur Verfügung stellen. Diese Strategie stellt ein Problem dar, das in mancher Hinsicht über Präzedenzfälle (z.B. bezüglich der Bereitstellung von Informationen) angegangen werden muss, und in anderer Hinsicht weitergehender gesetzlicher Regelungen bedarf (z.B. eines Paragraphen im Betriebsverfassungsgesetz, der sich ausdrücklich mit dem Schutz von Betriebsratsmitgliedern mit befristeten Verträgen befasst).

## Auswertung der Maßnahme

*Welche qualitativen und quantitativen Informationen und Angaben liegen zu der Maßnahme vor?*

Zur Messung der Wirkung der Maßnahme für Gig Worker liegen keine quantitativen Daten vor. Qualitative Informationen sind unter anderem Zeitungsartikel, einige Artikel in Zeitschriften und eigene Forschungsergebnisse.

*Welche Ergebnisse wurden durch die Maßnahme in Hinsicht auf Arbeits- und soziale Rechte von Gig-Workern erzielt?*

Die Maßnahme zielte auf die Durchsetzung gesetzlicher Rechte von Gig Workern, um die kollektive Vertretung ihrer Interessen sicherzustellen und zu gewährleisten, dass ihre kollektiven Rechte auf Information, Konsultation und Mitbestimmung respektiert werden. Die Maßnahme stellt einen wichtigen ersten Schritt in diese Richtung dar und hilft dabei festzustellen, welche Lücken in der Arbeitsgesetzgebung hinsichtlich Plattform-Arbeit bestehen. Diese Probleme müssen berücksichtigt werden, wenn Tarif- und Mitbestimmungsorganisationen in der Gig Economy wirksam tätig werden wollen.



## Literatur

Benner, C. (Hrsg.) (2019), Crowdwork – Zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit. Frankfurt.

Däubler, W. (2015), Internet und Arbeitsrecht. Web 2.0, Social Media und Crowdwork, Bund-Verlag, Frankfurt.

Faircrowdwork (2019), Plattform-Bewertungen Reviews, zu finden unter: <http://faircrowd.work/platform-reviews/>

IG Metall et al. (2016), Frankfurter Erklärung, zu finden unter: [https://www.ig-metall.de/dl/igm/20161214\\_Frankfurt\\_Paper\\_on\\_Platform\\_Based\\_Work\\_EN\\_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf?](https://www.ig-metall.de/dl/igm/20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf?)

Harmon, E. and Silberman, M. S. (2018), Rating Working Conditions on Digital Labor Platforms, Computer Supported Cooperative Work (CSCW), Bd. 27(3-6), S. 1275-1324.

Die Zeit (2018), So umfährt Deliveroo die Mitbestimmung, zu finden unter: <https://www.zeit.de/arbeit/2018-06/lieferdienste-deliveroo-foodora-arbeitsminister-betriebsrat-gruendung-vertraege>.

The Guardian (2016), Deliveroo riders protest in London against changes to pay structure, zu finden unter: <https://www.theguardian.com/business/2016/aug/11/deliveroo-drivers-protest-london-changes-pay-structure>.

Zander, I. (2018), 'Naturtalent der Mitbestimmung', in: Mitbestimmung, Nr. 3, S. 16-18.



**DON'T GIG UP**

[dontgigup.eu](http://dontgigup.eu)