

**Abhandlungen zum deutschen und
internationalen Arbeits- und Sozialrecht**

Band 23

Arbeitsrechtliche Fragen der Plattformarbeit

Von

Markus Knop



Duncker & Humblot · Berlin

MARKUS KNOP

Arbeitsrechtliche Fragen der Plattformarbeit

Abhandlungen zum deutschen und
internationalen Arbeits- und Sozialrecht

Band 23

Arbeitsrechtliche Fragen der Plattformarbeit

Von

Markus Knop



Duncker & Humblot · Berlin

Die Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn hat diese Arbeit
im Jahre 2023 als Dissertation angenommen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten
© 2024 Duncker & Humblot GmbH, Berlin
Satz: 3w+p GmbH, Rimpf
Druck: CPI books GmbH, Leck
Printed in Germany

ISSN 2747-9021
ISBN 978-3-428-19243-4 (Print)
ISBN 978-3-428-59243-2 (E-Book)

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☺

Internet: <http://www.duncker-humblot.de>

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Wintersemester 2023/2024 von der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn als Dissertation angenommen. Die Disputation fand am 04.03.2024 statt. Die im August 2023 eingereichte Fassung wurde für die Drucklegung überarbeitet und aktualisiert. Rechtsprechung und Literatur sind bis Mai 2024 berücksichtigt.

Herzlicher Dank gilt meinem Doktorvater, Herrn Prof. Dr. Stefan Greiner, der mein Promotionsvorhaben von der Themensuche bis zur Veröffentlichung unterstützt und wiederholt wichtige thematische Impulse gesetzt hat. Ebenso danke ich Herrn Prof. Dr. Raimund Waltermann für die zügige Erstellung des Zweitgutachtens.

Ganz besonderer Dank gilt meiner Ehefrau Julia, die mir in dieser arbeitsintensiven Phase nicht nur den Rücken freigehalten, sondern durch fleißiges Korrekturlesen auch in fachlicher Hinsicht zum Gelingen des Projekts beigetragen hat. Zuletzt möchte ich meinen Eltern danken, die mir das nötige Rüstzeug mit auf den Weg gegeben haben, um ein solches Vorhaben beginnen und auch erfolgreich abschließen zu können.

Brühl, im Juli 2024

Markus Knop

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Einleitung	17
A. Hintergrund und Thema der Arbeit	17
B. Methodik und Gang der Darstellung	22
§ 2 Phänomen Plattformarbeit: Begriffsbestimmung, Systematisierung und Hintergründe	24
A. Vorbemerkungen	24
B. Die Plattformökonomie	24
C. Digitale Arbeitsplattformen als Teilbereich der Plattformökonomie	26
D. Binnendifferenzierung innerhalb des Bereichs digitaler Arbeitsplattformen	28
I. Differenzierung nach der Person des Nachfragers	29
II. On-Demand-Economy	30
1. Phänomenologie	31
a) Differenzierung nach Anbahnungs- und Abwicklungsmethode	31
b) Differenzierung nach Art und Ortsbezug der nachgefragten Leistung	32
2. Hintergründe und Prognose zur On-Demand-Economy	34
III. Digitales Outsourcing	36
1. Differenzierung nach Anbahnungs- und Abwicklungsmethode	36
a) Digitale Marktplätze	37
aa) Phänomenologie	38
bb) Hintergründe und Prognose zu digitalen Marktplätzen	40
b) Crowdwork	41
aa) Phänomenologie	42
(1) Differenzierung danach, ob ein Einzelner oder ein Kollektiv tätig wird	43
(a) Microtasks	43
(b) Wettbewerbe	45
(2) Weitere Charakteristika von Crowdwork	47
bb) Hintergründe und Prognose zu Crowdwork	49
2. Differenzierung nach Ortsbezug der nachgefragten Leistung	54
3. Exkurs: Personenidentität von Nachfrager und Plattformbetreiber und interne Vergabe	54
E. Zwischenfazit und weiterer Gang der Darstellung	56

§ 3 Anbahnung und Inhalt der Rechtsbeziehungen auf digitalen Arbeitsplattformen	58
A. Vorbemerkungen	58
B. Rechtliche Gestaltungsformen in der Praxis	59
I. Gestaltung als Leistungskette	60
1. Das Rechtsverhältnis zwischen Nachfrager und Plattformbetreiber	61
a) Plattformbetreiber verspricht nachgefragte Leistung	61
b) Plattformbetreiber verspricht Bemühen um Erledigung durch Dritten	62
2. Das Rechtsverhältnis zwischen Plattformarbeiter und Plattformbetreiber	63
a) Weitergabe der Aufgabe im Wege eines gegenseitigen Vertrags	63
b) Weitergabe der Aufgabe im Wege eines einseitigen Schuldversprechens	64
c) Weitergabe der Aufgabe (zunächst) ohne Leistungsversprechen	67
3. Das Rechtsverhältnis zwischen Nachfrager und Plattformarbeiter	68
4. Zusammenfassung	68
II. Gestaltung als Dreieck	69
1. Das Rechtsverhältnis zwischen Nachfrager und Plattformbetreiber	69
a) Vermittler wählt Vertragspartner für den Nachfrager aus	69
b) Plattformbetreiber verspricht Veröffentlichung der Nachfrage	70
c) Plattformbetreiber verspricht Zurverfügungstellung der Plattform ...	71
2. Das Rechtsverhältnis zwischen Plattformbetreiber und Plattformarbeiter	72
3. Das Rechtsverhältnis zwischen Nachfrager und Plattformarbeiter	73
a) Vertrag über die nachgefragte Leistung vor Beginn der Tätigkeit ...	74
b) Auslobung	75
c) Preisausschreiben	76
d) Vertrag über die nachgefragte Leistung nach Ende der Tätigkeit	76
e) Weder Spiel noch Wette	77
4. Fragen der Stellvertretung des Nachfragers durch den Plattformbetreiber	78
5. Zusammenfassung	79
III. Massenhafte Verteilung von Kleinstaufgaben per Auslobung oder Werkvertrag als Scheingeschäft, Umgehungsgeschäft oder institutioneller Rechtsmissbrauch?	80
IV. Exkurs: Personenidentität von Nachfrager und Plattformbetreiber und Adressierung eigener Arbeitnehmer	82
C. Vergleichender Überblick und Zwischenfazit	82
§ 4 Risiko einer Scheinselbständigkeit bei Plattformarbeit	84
A. Vorbemerkungen	84
B. Arbeitsrechtliche Systematik	86

C. Arbeitnehmer und Arbeitsvertrag	88
I. Vertragliche Verpflichtung zur Arbeitsleistung	89
II. Leistung der Arbeit in persönlicher Abhängigkeit	90
1. Methodik zur Bestimmung der persönlichen Abhängigkeit	90
2. Kriterien zur Bestimmung der persönlichen Abhängigkeit	94
a) Weisungshoheit des Arbeitgebers	94
aa) Örtliche Weisungen	96
bb) Zeitliche Weisungen	96
cc) Fachliche Weisungen	97
b) Fremdbestimmung	98
c) Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers	99
d) Unternehmertypische Freiheiten, Chancen und Risiken	100
e) Pflicht zur höchstpersönlichen Leistungserbringung	104
f) Nicht geeignete Merkmale	106
g) Eigenart der jeweiligen Tätigkeit	107
III. Einfluss des Parteiwillens	108
IV. Zwischenfazit Arbeitnehmerbegriff	109
D. Der Plattformarbeiter als Arbeitnehmer	109
I. Scheinselbständigkeit im Verhältnis zum Plattformbetreiber	111
1. Gestaltung als Leistungskette	111
a) Verpflichtung zur Dienst-/Arbeitsleistung	111
aa) Arbeitspflicht aus dem Nutzungsvertrag	112
bb) Arbeitspflicht aus dem Einzelauftrag	113
cc) Arbeitspflicht aufgrund kontinuierlicher Beschäftigung: Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 1.12.2020 – 9 AZR 102/20	117
(1) Der zugrundeliegende Sachverhalt und die Entscheidungen der Vorinstanzen	117
(2) Die Argumentation des Bundesarbeitsgerichts	119
(3) Rezeption der Entscheidung im Schrifttum	121
(4) Stellungnahme	124
(5) Auswirkungen und Ausblick	131
dd) Zwischenergebnis	132
b) Persönliche Abhängigkeit des Plattformarbeiters	133
aa) Vorliegen einer Weisungsbindung	133
(1) Örtliche Weisungsbindung	134
(2) Zeitliche Weisungsbindung	135
(3) Fachliche Weisungsbindung	137
(4) Zwischenergebnis	139

bb) Vorliegen einer sonstigen Fremdbestimmung	139
(1) Substitution „echter“ Weisungen durch engmaschige vertragliche Vorgaben	140
(2) Subtile Verhaltenssteuerung durch plattformspezifische Mechanismen	146
(a) Motivation durch plattforminterne Reputationssysteme	147
(b) Disziplinierung durch Sanktionierung bestimmter Verhaltensweisen	149
(c) Kontrolle der Verrichtung und Ergebnisse	150
(d) Qualifizierungsmaßnahmen	152
(e) Zusammenfassung	153
(3) Das Merkmal der „informationellen Abhängigkeit“	153
(4) Sonstige Eingliederungsaspekte	156
(5) Unternehmertypische Freiheiten, Chancen und Risiken	156
cc) Höchstpersönlichkeit der Leistung	158
dd) Der Wille der Parteien	159
ee) Zwischenergebnis	160
c) Zwischenfazit	162
2. Gestaltung als Dreieck	162
II. Scheinselbständigkeit im Verhältnis zum Nachfrager	164
1. Gestaltung als Leistungskette	165
2. Gestaltung als Dreieck	165
3. Zwischenergebnis	167
E. Folgen der gefundenen Ergebnisse für die Praxis der Plattformarbeit	168
F. Zwischenfazit	171
§ 5 Plattformarbeit als unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung?	174
A. Voraussetzungen und Folgen einer unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung	174
B. Risikobewertung der Sachverhalte auf digitalen Arbeitsplattformen	175
§ 6 Plattformarbeiter als arbeitnehmerähnliche Personen	178
A. Vorbemerkungen	178
B. Voraussetzungen der Arbeitnehmerähnlichkeit	179
I. Rechtsgeschäftliche Grundlage der Leistungserbringung	179
II. Wirtschaftliche Abhängigkeit als gemeinsame Basis	181
III. Einem Arbeitnehmer vergleichbare soziale Schutzbedürftigkeit	182
IV. Die Person des Auftraggebers	184
C. Rechtsfolgen der Arbeitnehmerähnlichkeit	185

D. Arbeitnehmerähnlichkeit von Plattformarbeitern	187
I. Arbeitnehmerähnlichkeit im Verhältnis zum Plattformbetreiber	187
1. Gestaltung als Leistungskette	187
a) Rechtsnatur des zugrunde liegenden Rechtsgeschäfts	187
b) Wirtschaftliche Abhängigkeit des Plattformarbeiters	188
c) Einem Arbeitnehmer vergleichbares Schutzbedürfnis des Plattformarbeiters	190
2. Gestaltung als Dreieck	192
II. Arbeitnehmerähnlichkeit im Verhältnis zum Nachfrager	194
III. Zwischenfazit	196
§ 7 Plattformarbeit als Heimarbeit	197
A. Vorbemerkungen	197
B. Voraussetzungen der Heimarbeit und Abgrenzung zu anderen arbeitnehmerähnlichen Personen, Arbeitnehmern und sonstigen Selbständigen	197
I. Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende und Gleichgestellte	198
II. Abgrenzung zu Arbeitnehmern, arbeitnehmerähnlichen Personen und sonstigen Selbständigen	201
C. Rechtsfolgen der Heimarbeit	203
D. Anwendung auf die Plattformarbeit	204
I. Der Plattformarbeiter als Heimarbeiter	205
1. Heimarbeitsverhältnis zum Plattformbetreiber	205
a) Selbstgewählte Arbeitsstätte	205
b) Allein oder mit Hilfe von Familienangehörigen im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern	206
c) Erwerbsmäßige Arbeit	208
d) Überlassung der Verwertung der Arbeitsergebnisse	209
e) Wirtschaftliche Abhängigkeit	210
f) Vergabe der Aufträge	211
2. Heimarbeitsverhältnis zum Nachfrager	212
II. Der Plattformarbeiter als Hausgewerbetreibender	213
III. Der Plattformarbeiter als Gleichgestellter	214
IV. Folgen für die Praxis der Plattformarbeit	214
§ 8 Kollektivarbeitsrechtliche Fragen der Plattformarbeit	217
A. Betriebsverfassungsrechtliche Fragen	217
I. Persönlicher Anwendungsbereich des BetrVG im Rahmen der Plattformarbeit	217

II.	Räumlich-sachlicher Anwendungsbereich des BetrVG im Rahmen der Plattformarbeit	218
1.	Der Betriebsbegriff im BetrVG und die Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmer	219
2.	Vorliegen eines Betriebs bei der Plattformarbeit	221
a)	Betrieb des Plattformarbeiters	221
b)	Betrieb des Nachfragers	222
c)	Betrieb des Plattformbetreibers	222
aa)	Die Plattform als Betrieb	223
bb)	Andere betriebsratsfähige Einheiten	225
d)	Gemeinschaftsbetrieb des Nachfragers und des Plattformbetreibers	228
3.	Zuordnung des Plattformarbeiters zum jeweiligen Betrieb	229
a)	Eingliederung bei der Gestaltung als Leistungskette	230
b)	Eingliederung bei der Gestaltung als Dreieck	231
4.	Abweichende Festlegung betriebsverfassungsrechtlicher Vertretungsstrukturen über § 3 BetrVG	233
III.	Betriebsratsarbeit im Zusammenhang mit digitalen Arbeitsplattformen	233
1.	Herausforderungen der praktischen Durchführung	234
2.	Auswahl relevanter Beteiligungsrechte	235
a)	Beteiligung im Betrieb des Nachfragers	235
b)	Beteiligung im Betrieb des Plattformbetreibers	237
B.	Tarifrechtliche Fragen	239
I.	Zuständigkeit der Gewerkschaften für Plattformarbeiter	239
II.	Möglichkeiten der Regulierung der Plattformarbeit auf Tarifebene	240
III.	Arbeitskampf in Zusammenhang mit Plattformarbeit	245
C.	Alternative Formen kollektiver Interessenvertretung	248
§ 9	Die soziale Sicherung des Plattformarbeiters	252
A.	Vorbemerkungen	252
B.	Der Beschäftigtenbegriff und das Beschäftigungsverhältnis	254
I.	Methodik zur Bestimmung einer Beschäftigung im Sinne des § 7 Abs. 1 SGB IV	256
II.	Merkmale zur Bestimmung der persönlichen Abhängigkeit	257
1.	Weisungsbindung	258
2.	Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers	258
3.	Unternehmerische Chancen und Risiken	260
4.	Pflicht zur persönlichen Leistung der Tätigkeit	262
5.	Bereichs- und branchenspezifische Abgrenzungsmerkmale	264
6.	Ergänzende und nicht geeignete Merkmale	264
III.	Einfluss des Parteiwillens	266

C. Der Plattformarbeiter als Beschäftigter im Sinne des § 7 Abs. 1 SGB IV	268
I. Beschäftigungsverhältnis im Verhältnis zum Plattformbetreiber	268
1. Gestaltungen als Leistungskette	268
a) (Rahmen-)Nutzungsvertrag oder Einzelauftrag als Grundlage der Beschäftigung?	269
b) Persönliche Abhängigkeit des Plattformarbeiters vom Plattformbetreiber	272
aa) Microtasks und Wettbewerbe	276
bb) Digitale Marktplätze	278
cc) On-Demand-Leistungen	280
c) Ergebnis	281
2. Gestaltungen als Dreieck	282
II. Beschäftigungsverhältnis im Verhältnis zum Nachfrager	283
III. Folgen	285
D. Sozialversicherungspflicht für selbständige Plattformarbeiter	286
I. Der Plattformarbeiter als arbeitnehmerähnlicher Selbständiger	286
1. Die Voraussetzungen des § 2 S. 1 Nr. 9 SGB VI	287
2. Die Anwendung der Voraussetzungen auf die Plattformarbeit	288
II. Der Plattformarbeiter als in Heimarbeit Beschäftigter	292
1. Der Plattformarbeiter als Heimarbeiter	292
2. Der Plattformarbeiter als Hausgewerbetreibender oder Gleichgestellter	296
3. Folgen der Einordnung	297
III. Der Plattformarbeiter in der Künstlersozialversicherung	297
E. Freiwillige Versicherung für Plattformarbeiter	299
F. Beitragstragung	299
G. Zusammenfassung	301
§ 10 Internationale Dimension der Plattformarbeit	303
A. Vorbemerkungen	303
B. Arbeitsrechtliche Situation in Deutschland tätiger Plattformarbeiter	303
I. Anwendbares Recht bei Arbeitsverträgen	304
II. Anwendbares Recht bei anderen rechtsgeschäftlichen Gestaltungen	306
III. Kollektives Arbeitsrecht	308
1. Anwendbares Betriebsverfassungsrecht	308
2. Anwendbares Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht	311
IV. International zuständiges Gericht	313
V. Zwischenergebnis	314
C. Sozialversicherungsrechtliche Situation in Deutschland tätiger Plattformarbeiter	315
D. Fazit	316

§ 11 Regelungsbedarf und Lösungsvorschläge de lege lata et ferenda	317
A. Vorbemerkungen	317
B. Differenzierter Schutzbedarf für einen differenzierten Wirtschaftszweig	317
C. Rechtspolitische Erwägungen	321
D. Arbeitsrechtliche Gestaltungsansätze	323
I. Modifikation des Arbeitnehmerbegriffs	324
1. Alles auf neu: Die Modularisierung des Arbeitsrechts	324
2. Auffassung Wanks de lege ferenda	326
3. Extensive Auslegung unter Verwendung neuer oder anderer Gewichtung bekannter Merkmale	328
4. Fehlende Leistungspflicht des Plattformarbeiters als (fort-)bestehendes Hindernis	329
5. Ergebnis	330
II. Erweiterung des arbeitsrechtlichen Schutzes für (Solo-)Selbständige	332
1. Heimarbeitsgesetz (weiter) für Plattformarbeit öffnen	332
a) Argumente für eine Erweiterung des HAG	333
b) Argumente gegen eine Erweiterung des HAG	334
c) Stellungnahme	335
2. Ansätze betreffend das Recht der arbeitnehmerähnlichen Personen	338
a) Tatbestandsseite	339
b) Rechtsfolgenseite	341
aa) Gesetzlicher Mindestlohn	342
bb) Bestandsschutz	343
cc) Kollektive Interessenvertretung	345
c) Ergebnis	345
3. Mehr Arbeitsrecht für alle (Solo-)Selbständigen?	346
4. Spezifische Schutznormen für (bestimmte) Plattformarbeiter	347
5. Ergebnis	348
III. Kollektivarbeitsrechtliche Ansatzpunkte	348
1. Gewerkschaftliche Betätigung und Tarifabschlüsse	349
a) Personelle Reichweite der Tarifmacht	349
b) Tarifabschlüsse mit Intermediären	350
c) Ansatzpunkte zur Erhöhung des Organisationsgrades	350
2. Betriebsbegriff und betriebliche Mitbestimmung	351
3. Alternative Formen kollektiver Interessenwahrnehmung	353
IV. Fazit zu arbeitsrechtlichen Gestaltungsansätzen	354
E. Sozialversicherungsrechtliche Gestaltungsansätze	355
I. Erweiterung oder Modifikation des Beschäftigtenbegriffs	356
II. Sonderregeln speziell für Plattformarbeiter	357

III.	Rechtfertigung der Privilegierung von Heimarbeit?	357
IV.	Ausbau der Sozialversicherungspflicht für Selbständige	358
1.	Einzubeziehender Personenkreis	359
2.	Ausnahmen und Wahlrecht	360
3.	Finanzierung	361
4.	Kartellrechtliche Aspekte	362
5.	Stellungnahme	363
F.	Sonstige Lösungsansätze für einen erweiterten Schutz der Plattformarbeiter ...	363
I.	Haftung des „Dritten“ bei der Plattformarbeit	363
II.	Regulierung der Reputations- und Bewertungssysteme	365
III.	Einführung von Gütesiegeln und Zertifizierungen	367
IV.	Schutz des Plattformarbeiters über das Zivil- und Wirtschaftsrecht	368
G.	Vorstoß der Europäischen Union zur Regulierung der Plattformarbeit	369
I.	Der Anwendungsbereich der Richtlinie	371
II.	Der Beschäftigungsstatus in der Richtlinie	373
1.	Methodik und Voraussetzungen der Bestimmung des Beschäftigungs-	
status	373	
a)	Bewertung der einzelnen Kriterien	376
b)	Bewertung der Vermutungsregelung	378
2.	Rechtsfolgen der Einordnung als Plattformbeschäftigter	381
III.	Algorithmisches Management und Transparenz in Bezug auf Plattformar-	
beit	382	
IV.	Rechtsbehelfe und Rechtsdurchsetzung	385
V.	Der Schutz des Selbständigen durch die Richtlinie	387
VI.	Auswirkungen auf das Sozialversicherungsrecht	388
VII.	Wesentliche Abweichungen im Vorschlag des Parlaments	389
VIII.	Wesentliche Abweichungen im Vorschlag des Rates	392
IX.	Vorläufiges Einigungsergebnis vom 11.3.2024	393
X.	Zusammenfassung und abschließende Bewertung der Richtlinienentwürfe	398
H.	Gesamtfazit zu Lösungsansätzen	401
 § 12 Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse und Ausblick		405
 Literaturverzeichnis		413
 Stichwortverzeichnis		436

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Gestaltung als Leistungskette	60
Abbildung 2: Gestaltung als Dreieck	69
Tabelle 1: Indizien persönlicher Abhängigkeit im Rahmen der Plattformarbeit	172

§ 1 Einleitung

A. Hintergrund und Thema der Arbeit

Die Welt ist in einem steten Wandel, der auch vor dem Arbeitsleben keinen Halt macht.¹ Globalisierung, Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmärkte führen zu einer zunehmenden „Entgrenzung“² der Arbeit. War in den Anfängen des Bürgerlichen Gesetzbuchs noch der Fabrikarbeiter, der an einem festen Arbeitsplatz in der Fabrik zu festen Zeiten eine meist gleichbleibende Tätigkeit verrichtete und am Abend nach Hause zu seiner Familie heimkehrte, prägend für ein Arbeitsverhältnis, ist dies schon lange nicht mehr der Regelfall, sondern vielmehr die Ausnahme. Er hat seinen „Modellcharakter für die abhängige Arbeit“ verloren.³ Heutzutage ist beispielsweise für große Teile der Arbeitswelt der Bildschirmarbeitsplatz zum Standard geworden. Das ermöglicht in vielen Berufen ein flexibles Arbeiten abseits eines ortsbezogenen Betriebs im Homeoffice oder unterwegs im Mobile Office. Verstärkt wird diese Tendenz nicht zuletzt auch durch eine andere Mentalität der „Generation Y“⁴, die eher als vorangegangene Generationen eine ausgeglichene Work-Life-Balance anstrebt.

Die Entwicklung bringt aber nicht bloß für den Einzelnen eine Veränderung der Arbeitsmittel und Arbeitsumgebung mit sich, sondern eröffnet Unternehmern auch die Möglichkeit gänzlich neuer Wertschöpfungsmodelle.⁵ In der jüngeren Vergangenheit ist ein vorsichtiger Trend vom (Leih-)Arbeitsverhältnis hin zu Werk- und Dienstverträgen in Unternehmen zu erkennen⁶, welcher schon durch die zunehmende Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung⁷ anhalten dürfte („Flucht in den Werk-

¹ Zu sozialrechtlichen Aspekten moderner Arbeitsformen vgl. Greiner, SGB 2016, 301 ff.; zu arbeitsrechtlichen Aspekten vgl. Krause, 71. DJT, 2016.

² Hanau, NJW 2016, 2613, 2613 f.

³ Waltermann/Schmidt/Chandna-Hoppe, Sozialrecht, S. 58.

⁴ „Mit Generation Y – im Englischen ausgesprochen wie ‚why‘ (= warum) – ist die zwischen 1985 und 2000 geborene Bevölkerungskohorte gemeint. Den Mitgliedern der Generation Y wird zugeschrieben, dass ihnen die Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit sowie die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben deutlich wichtiger sind als älteren Generationen.“, vgl. BMAS, Grönbuch Arbeiten 4.0, S. 18 ff.

⁵ Nießen, in: Benner, Crowdwork, S. 67, 71.

⁶ Hanau, NJW 2016, 2613, 2613; Pletke/Schrader/Siebert/Thoms/Klages, Flexible Arbeit, S. 72 Rn. 233; Schliemann, in: FS Wank, S. 531, 540; Selzer, in: Husemann/Wietfeld, S. 27, 32.

⁷ Weitere Restriktionen brachte beispielsweise die viel diskutierte AÜG-Reform zum 1.4. 2017 mit sich.

vertrag⁸). Manche sprechen bereits von einem neuen „Schlupfloch“ für Fremdpersonaleinsatz.⁹

Begünstigt durch diese allgemeinen Entwicklungen ist in den letzten Jahren ein bisher nicht da gewesenes Phänomen in Erscheinung getreten: Online-Plattformen, über die Arbeitsaufträge angeboten, vermittelt und/oder erledigt werden.¹⁰ Sie haben einen regen Zulauf sowohl von Seiten potentieller Auftraggeber als auch Auftragnehmer erfahren. Nachdem bereits vor rund zwei Jahrzehnten das Einkaufen durch Online-Shops wie Amazon¹¹ digitalisiert und globalisiert wurde, breitet sich die sogenannte „Plattformökonomie“¹² nunmehr in immer weitere Bereiche des täglichen Lebens aus.¹³ So war es nur eine Frage der Zeit, bis auch Erwerbsarbeit über hierauf spezialisierte Online-Plattformen angebahnt und abgewickelt werden würde. Das Auftreten derartiger Plattformen ist als ein weiterer Schritt auf dem Weg zu einer umfassenden Digitalisierung, Flexibilisierung und Entgrenzung der Arbeitswelt zu begreifen. Das Phänomen fügt sich ein die bereits vorhandene, bunte Landschaft neuartiger Erscheinungen in der jüngeren Vergangenheit. Begriffe wie „Telearbeit“, „Remote Work“ und „Freelancer-Pools“ haben es in den Wortschatz arbeitsrechtlicher Diskussionen geschafft und beschäftigen Theorie und Praxis regelmäßig mit neuen Fragestellungen.

Die praktischen Erscheinungsformen digitaler Arbeitsplattformen sind vielfältig und werfen mindestens genauso viele Rechtsfragen auf. Begriffe wie „Crowdwork“¹⁴, „On-Demand-Economy“¹⁵, „Share- oder Gig-Economy“¹⁶ stehen stellvertretend für die Herausforderungen für Praxis und Wissenschaft in diesem neuartigen Wirtschaftssektor. Prominente Betreiber solcher digitaler Plattformen sind etwa das Unternehmen Helpling¹⁷, das Reinigungskräfte vermittelt, Uber¹⁸, das Fahrdienste anbietet und Amazon Mechanical Turk¹⁹, das Kleinstaufgaben digital und rund um den Globus erledigen lässt. Das Spektrum der über digitale Arbeitsplattformen

⁸ Maschmann, NZA 2013, 1305 ff.

⁹ Schindele, ArbRAktuell 2013, 113.

¹⁰ Zu Hintergründen dieses Phänomens allgemein: BMAS (Hrsg.), fb463, S. 12 ff.; Europäische Kommission, Mitteilung an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen vom 9.12.2021, COM(2021) 761 final.

¹¹ <https://www.amazon.com/> (zuletzt aufgerufen: 28.4.2024); für Deutschland: <https://www.amazon.de/> (zuletzt aufgerufen: 28.4.2024).

¹² Krause, 71. DJT, S. B 99.

¹³ Verbreitet sind zum Beispiel Reisevergleichsplattformen, „Wikis“ oder alle Ausprägungen des Web 2.0. Allgemein zu Online-Plattformen: Söbbing/Jakob, InTeR 2016, 149.

¹⁴ Multidisziplinär hierzu Benner (Hrsg.), Crowdwork – zurück in die Zukunft?, 2015.

¹⁵ Erste arbeitsrechtliche Einschätzung bei Lingemann/Otte, NZA 2015, 1042 ff.

¹⁶ Vgl. Kocher/Hensel, NZA 2016, 984, 985.

¹⁷ <https://www.helpling.de/> (zuletzt aufgerufen: 28.4.2024).

¹⁸ <https://www.uber.com/de/de/> (zuletzt aufgerufen: 28.4.2024).

¹⁹ <https://www.mturk.com/> (zuletzt aufgerufen: 28.4.2024).

vermittelten Tätigkeiten ist entsprechend groß. Das Potenzial der Plattformökonomie, die Arbeitswelt nachhaltig zu prägen, wird allgemein als enorm eingeschätzt.²⁰ Die Europäische Kommission schätzte im Dezember 2021 die Anzahl der im Gebiet der Europäischen Union auf solchen Plattformen tätigen Personen auf über 28 Mio. und geht von einem Anstieg auf 43 Mio. bis 2025 aus.²¹ Zwischen 2016 und 2020 haben sich die Umsätze im Bereich Plattformarbeit von rund 3 Mrd. auf rund 14 Mrd. Euro fast verfünffacht, wobei manche Studien die Umsätze auf rund 20,3 Mrd. Euro schätzen.²² Digitale Arbeitsplattformen scheinen auf erste Sicht gerade dadurch zu funktionieren, dass die hierüber vermittelten, beziehungsweise in diesem Segment tätigen, Auftragnehmer fast ausnahmslos als Selbständige behandelt werden²³, wodurch regelmäßig nicht einmal ein arbeits- und sozialrechtlicher Mindestschutz gewährleistet wird. Im Gegensatz zu anderen Formen des Drittpersonaleinsatzes, wie zum Beispiel dem „Interims-Management“²⁴ oder der Arbeitnehmerüberlassung, ist in diesen neuartigen Gestaltungen die Dauer des jeweiligen Arbeitseinsatzes kürzer und ein Abruf kurzfristiger Gestaltungen möglich.²⁵ Dies ist vor allem für die Auftragnehmer häufig mit Rahmen- und Arbeitsbedingungen verbunden, die sich auf den ersten Blick nicht eindeutig dem Spektrum der Selbständigkeit oder der abhängigen Arbeit zuordnen lassen. Hierzu lassen sich beispielsweise plattformspezifische Anreiz- und Reputationssysteme zählen, die die Auftragnehmer zur kontinuierlichen Bearbeitung von Einzelaufgaben veranlassen sollen, ohne dass klassische Arbeitsverträge vereinbart werden.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat bereits 2015 im Zuge seines Dialogprozesses „Arbeiten 4.0“²⁶ dieses Thema angestoßen und im Rahmen der „Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft“²⁷ weiterverfolgt. Im Anschluss thematisierten auch die folgenden Regierungskoalitionen das Phänomen. Obgleich die Regierungskoalition der 18. Legislaturperiode im Koalitionsvertrag die Bekämpfung missbräuchlicher Werkverträge explizit vereinbart hatte²⁸, ist das

²⁰ Statt vieler: Kalkhake, *Werkheft* 01, S. 52, 54; BMAS, *Weißbuch Arbeiten 4.0*, S. 60.

²¹ Europäische Kommission, Mitteilung an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen vom 9.12.2021, COM(2021) 761 final, S. 2.

²² Europäische Kommission, Mitteilung an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen vom 9.12.2021, COM(2021) 761 final, S. 2.

²³ Florian A. Schmidt, *Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie*, S. 12; Heuschmid/Klebe, in: FS Kohte, S. 73, 74; Wank, *EuZA* 2016, 143, 167.

²⁴ S. hierzu etwa Haag/Tiberius, *NZA* 2004, 190.

²⁵ So zum Aspekt der „economy on demand“: Kraus, *DB* 2017, 1387, 1387.

²⁶ <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Digitalisierung-der-Arbeitswelt/Arbeiten-vier-null/arbeiten-4-0.html> (zuletzt aufgerufen: 28.4.2024).

²⁷ <https://www.denkfabrik-bmas.de/schwerpunkte/plattformoekonomie#c612> (zuletzt aufgerufen: 28.4.2024).

²⁸ Deutschlands Zukunft gestalten – Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 18. Legislaturperiode, S. 69.