

Crowdwork und Mitbestimmung

ARBEITSBEDINGUNGEN *Wenn Online-Plattformen Arbeit zwischen Unternehmen und Arbeitskräften vermitteln, stehen die selbständigen Crowdworker den Arbeitgebern relativ macht- und rechtlos gegenüber. Doch es gibt positive Ansätze für die Mitbestimmung.*

VON NADINE MÜLLER

Mit der Computerisierung und ihren technischen Möglichkeiten, insbesondere dem Internet, hat sich der Grad der Globalisierung von Arbeit erhöht.¹ Auf die Möglichkeiten des weltweiten Netzes setzt etwa die »Open-Source-Bewegung«: Software wird frei zugänglich gemacht und weiterentwickelt.² Offene Kooperation und freier Wissensaustausch erhöhen die Qualität der Software und sichern die freie Verwendung. Auch Unternehmen greifen auf »freie Software« zurück, sie kooperieren mit der »Open Source-Bewegung« und schaffen neue Lizenzmodelle. Die wiederum erlauben eine Kommerzialisierung der Software, auch wenn darin nicht entlohnte Arbeitsanteile enthalten sind.

Crowdwork – Strategie zur Kostensenkung

Eine weitere Strategie der Unternehmen, die Vorteile der Kooperation im Datennetz zu nutzen, ist Crowdwork: Arbeit wird extern vergeben, Arbeitsleistung punktuell bei Solo-Selbständigen zugekauft. Die »Vermittlung« (Arbeitskräfte und Aufträge) übernehmen Online-Plattformen.

Das Vorgehen reduziert (zunächst) die Arbeitskosten, es bleiben aber Risiken durch bspw. den Abfluss von Know-how (s.u.). Gespart wird an Sozialbeiträgen, sonstigen betrieblichen oder tariflichen Kosten. Solo-Selbständige oder Freelancer erhalten in der Regel kein Urlaubsgeld, keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und keine

Weiterbildung. Sie sind für den Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz selbst verantwortlich. Das Arbeitsschutzgesetz oder die Arbeitsstättenverordnung – Normadressat ist der Arbeitgeber – greifen nicht. Crowdworker müssen selbst für ihre Sozialversicherungsbeiträge aufkommen. Die schlechte Absicherung ist nicht nur ein persönliches Risiko, sondern stellt – bei zunehmender Verbreitung von Crowdwork – auch die Finanzierung des Sozialversicherungssystems in Frage.

Arbeit ohne soziale Standards

Zurzeit arbeiten in Deutschland ca. 2,4 Millionen Solo-Selbständige.³ Es ist zu erwarten, dass die Zahl weiter steigt, erst recht in Krisenzeiten, wenn der Arbeitsmarkt weniger stabil ist. Die Vergütung auf vielen Plattformen ist so gering – insbesondere bei »Clickwork«, Microtasking (kleinteilige Aufgaben), aber auch bspw. auf Portalen für Haushaltshilfen wie Helpling⁴ – dass nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge kaum eine Vergütung übrig bleibt, die über dem Mindestlohn liegt. Zudem konkurrieren auf den Plattformen Crowdworker aus verschiedenen Ländern, in denen Einkommen und Sozialstandards stark voneinander abweichen. Löhne und Arbeitsbedingungen geraten dadurch noch stärker unter Druck.

Für manche über Plattformen vermittelte Aufträge werden Solo-Selbständige gar nicht bezahlt – etwa auf einigen Design-Plattformen: Nicht genommene Entwürfe werden nicht ver-

DARUM GEHT ES

1. Mit Crowdsourcing werden betriebliche Aufgaben und Tätigkeiten ausgelagert, einzelne Aufträge auf Online-Plattformen ausgeschrieben und vergeben.
2. Kollektive Mitbestimmung ist dabei eingeschränkt, denn Crowdwork wird von (Solo-)Selbständigen erbracht, die selbst für ihren Arbeitsschutz zuständig sind.
3. Aber die Mitbestimmungsrechte, die den betrieblichen Einsatz von Crowdwork berühren, sind nicht außer Kraft. Die Durchsetzung ist schwieriger. Politisch-rechtlich braucht der Betriebsbegriff ein »Update«.

¹ Dr. Nadine Müller (2010), darin Kapitel 2.2.

² Die Quellcodes der Software sind im Netz frei zugänglich.

³ BMAS (2016): Solo-Selbständige in Deutschland, Berlin (S. 18).

⁴ Vgl. ver.di-Streitgespräch mit Helpling: <http://innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/crowdwork>.

ZUM WEITERLESEN

▷ Ergebnisse des ver.di-Digitalisierungskongress mit der Hans-Böckler-Stiftung (Oktober 2016) mit Workshop zu Crowdwork und Mitbestimmung, mehr unter www.verdi.de/themen/digitalisierungskongresse/kongress-2016.

▷ Themenseite des ver.di-Bereichs Innovation und Gute Arbeit: <http://innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/crowdwork>

▷ Peter Wedde (2015): Individual- und kollektivrechtliche Fragen. In: AIB – ver.di-Sonderausgabe: Gute Arbeit für die Crowd.

▷ Dr. Nadine Müller (2010): Reglementierte Kreativität. Arbeitsteilung und Eigentum im computerisierten Kapitalismus. Berlin.

güet. Teilweise bewirkt das noch schlechtere Arbeitsbedingungen als für Freiberufler mit Honorar- und Werkverträgen. Die »Allgemeinen Geschäftsbedingungen« der Plattformen bieten kaum Rechtssicherheit. Hat der Plattform-Betreiber seinen Geschäftssitz in Deutschland, greift zumindest das Bürgerliche Gesetzbuch.

Geschäftsmodell zum Belegschaftsabbau

Ein Beispiel für eine Crowdwork-Strategie – zum Erhöhen der Rendite – hatte das US-amerikanische IT-Unternehmen IBM verfolgt: Anfang 2012 wurde bekannt, dass in Deutschland tausende Stellen abgebaut und die Arbeit zunehmend von Freiberuflern oder Crowdworkern erledigt werden soll.⁵ Allerdings hat IBM dies in Deutschland bisher nicht umgesetzt bzw. das Vorhaben »abgebrochen«. Stellen wurden trotzdem abgebaut, u. a. an dem Standort, der mit Crowdwork experimentiert hat.

Crowdsourcing, also das Outsourcen von Arbeit an Crowdworker, bringt auch Probleme für die Unternehmen mit sich: Sprachliche und kulturelle Barrieren sind nicht immer zu überwinden. Zudem bestehen Bedenken, dass internes Betriebswissen abfließt, wenn Aufträge anonym vergeben werden. Die Zerlegung der Aufgaben und die Integration der Arbeitsergebnisse sowie die Qualitätskontrolle sind ebenfalls schwierig, die Gesamtkosten schwer kalkulierbar.⁶

Motive für Crowdwork

Um zu erfahren, warum Crowdworker ihre Arbeitskraft online anbieten, hat ver.di Studien in Auftrag gegeben. So wurden auf der

Plattform jovoto sowie auf einer IT-Plattform 165 Crowdworker zu ihrer Lebenssituation, ihrer Motivation und ihren Erwartungen an Gewerkschaften befragt (Herbst 2015). Diese sind meist hochqualifiziert, die Mehrheit hat einen Hochschulabschluss.⁷

- Der Zeitaufwand für Crowdwork variiert stark. Während die Kreativ-Crowd (jovoto) in der Mehrheit bis zu 10 Stunden im Monat für Arbeitsaufträge von Plattformen verwendet, sind es bei der »IT-Crowd« 11 bis 40 Stunden.
- Während eine knappe Mehrheit der Crowdworker laut Befragung eher keine Erwartungen an Gewerkschaften hat, so erachten nach einer Untersuchung der Universität Kassel über 50% der Befragten eine gewerkschaftliche Interessenvertretung als sinnvoll (Leimeister, 2016).
- Über 50% der Kreativ-Crowd wünschen sich zumindest Beratung und fast 50% eine Zertifizierung von Plattformen.
- Und weiterhin interessant: Eine knappe Mehrheit (ca. 51%) würde in eine Festanstellung mit tariflicher Bezahlung und ähnlichen Aufgaben wechseln, wenn sie die Möglichkeit dazu hätte.
- Von den Kreativen (jovoto) sind die meisten Befragten freiberuflich tätig, während über 40% der IT-Crowd zusätzlich angestellt sind.⁸
- Weitere Studien bestätigen, dass auf Design-Plattformen die Mehrheit freiberuflich tätig ist. Aber: Insgesamt nimmt die Mehrheit aller Crowdworker nur »nebenberuflich« Plattform-Aufträge an.
- Laut der nicht repräsentativen Studie von Leimeister et al. (2016) sind Plattformaufträge nur für 22% der 248 befragten Crowd-

Psychische Belastungen angehen – Zwischenbilanz und neue Impulse

Fachtagung für
Betriebs- und Personalräte und andere Beschäftigtenvertretungen
vom 26. bis 28. April 2017 in Berlin

Veranstaltet vom TBS-Netz:
tbs berlin GmbH · Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V.
BEST Saarland · BTQ Kassel · TBS gGmbH Rheinland-Pfalz

Mit freundlicher
Unterstützung von



Infos und Anmeldung
www.tbs-gesundheit.de

⁵ Vgl. Handelsblatt vom 1.2.2012.

⁶ Vgl. Hans-Böckler-Stiftung: Leimeister/Zogaj (2013): Neue Arbeitsorganisation durch Crowdsourcing.

⁷ Al-Ani/Stumpp (2015): Motivationen und Durchsetzung von Interessen auf kommerziellen Plattformen.

⁸ Al-Ani/Stumpp.



worker die Haupteinnahmequelle für den Lebensunterhalt.

Herausforderungen für die Mitbestimmung

Crowdwork stellt die Mitbestimmung vor Herausforderungen, denn das Betriebsverfassungsgesetz und das Personalvertretungsgesetz zielen auf das klassische Arbeitsverhältnis ab. Dennoch können teilweise Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte genutzt werden, wenn der Arbeitgeber Arbeit auslagern und Crowdwork einführen möchte:

- Der Betriebsrat hat Informationsrechte nach den §§ 80 Abs. 2, 90 oder 106 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
- Gestaltungs- und Beratungsrechte ergeben sich aus § 92a BetrVG – zur systematischen, vorausschauenden Personalpolitik
- Beteiligungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG oder
- Mitbestimmungsrechte nach den § 95 BetrVG – bei der Auswahl von Personal (Kriterien)
- § 111 BetrVG – regelt Informations- und Beratungsrechte bei umfangreichen betrieblichen Änderungen
- § 112 BetrVG – bezieht sich auf Interessenausgleich und Sozialplan
- § 87 Abs. 1 Nrn. 1, 2, 3, 6 und 7 BetrVG – mit Regelungen zu den Arbeitsplätzen und der Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

Grundsätzlich gilt: Um diese Mitbestimmungsrechte nutzen zu können, müssen die Betriebsräte insbesondere auf ihre Informationsrechte pochen. Dann können sie sich auch von Sachverständigen beraten und begleiten lassen und

z.B. gewerkschaftliche Unterstützung organisieren. Schon vor Einführung von Crowdwork müssen Betriebsräte Informationen gewinnen, auch um alternative Handlungsstrategien zu entwickeln.

Auf der Grundlage von § 80 Abs. 2 BetrVG kann der Betriebsrat »vom Arbeitgeber die Unterrichtung über alle einschlägigen Sachverhalte verlangen, soweit diese zur Durchführung ihrer Aufgaben notwendig sind. Dies schließt Planungen von Aktivitäten wie Crowdwork ein, wenn diese Auswirkungen auf den Rechtsrahmen haben können, der zugunsten der Arbeitnehmer im Betrieb gilt.«⁹

Alternativen im Betrieb entwickeln

Um die Sicherung und Förderung von Beschäftigung geht es im § 92a BetrVG: Danach können Betriebsräte vom Arbeitgeber Informationen zu wirtschaftlichen Aspekten der geplanten Vergabe von Crowdwork verlangen. Mit diesen Informationen können sie sich einen Überblick über die organisatorischen, praktischen und wirtschaftlichen Aspekte von (geplanter) Crowdwork machen.

Vor allem können sie Alternativen vorschlagen, wie auf Crowdwork verzichtet oder diese im Umfang reduziert werden kann. Diese Vorschläge muss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat beraten. Bei Ablehnung muss er dies in größeren Unternehmen ab 100 Beschäftigten (nach § 92a BetrVG) schriftlich begründen. »Diese Begründung können Betriebsräte für betriebspolitisches Handeln instrumentalisieren.«¹⁰

Vor der Einführung von Crowdwork bestehen, bezogen auf die Auswahlrichtlinien

Moderne Tagelöhner: Arbeitskräfte hangeln sich auf Plattformen von Auftrag zu Auftrag.

HINTERGRUND

Seit geraumer Zeit informiert und berät ver.di Crowd- oder Cloudworker – Kontakt unter www.cloudworker-beratung.de. Forderungen für faire Arbeitsbedingungen in der Crowd und für Solo-Selbständige hat ver.di u.a. in den Dialog »Arbeit 4.0« des Bundesarbeitsministeriums eingebracht. Auch an der Debatte um den »Code of Conduct« einiger Plattformbetreiber, initiiert von testbird, hat sich ver.di beteiligt und im Juli 2015 Vorschläge eingebracht. Zurzeit ist ver.di mit der IG Metall an einem Forschungsprojekt beteiligt, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wird: »Cloud und Crowd«. Mehr unter <http://innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/crowdwork>.

⁹ Vgl. Wedde S. 30. Quellenangabe Seitenrand S. 18.

¹⁰ Vgl. Wedde, S. 30.

für das Personal gemäß § 95 BetrVG, wirksame Mitbestimmungsrechte. Darauf basierend können Betriebsräte mit Personalplanungskonzepten versuchen, einer Verlagerung von Aufträgen entgegenzuwirken.

Die Betriebsorganisation in den Blick nehmen

Zudem bietet § 112 in Verbindung mit § 111 Nr. 4 und 5 BetrVG eine Grundlage, die absehbaren Folgen von Crowdwork durch einen Interessenausgleich oder einen Sozialplan zu begrenzen. Denn die Einführung von Crowdwork ist eine grundlegende Änderung der Betriebsorganisation im Sinne von § 111 Nr. 4 BetrVG sowie eine Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden gemäß § 111 Nr. 5 BetrVG.

Da Crowdwork eine elektronische An- und Einbindung der betrieblichen Beschäftigten voraussetzt, kann auf § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zurückgegriffen werden. »Auf dieser Grundlage können Betriebsräte verlangen, dass die Einbindung von Crowdwork in betriebliche Systeme so ausgestaltet ist, dass keine unzulässige Überwachung erfolgen kann. Darüber hinaus können sie Regeln und Vorkehrungen einfordern, durch die sichergestellt wird, dass auch externen Crowdworkern keine entsprechenden Überwachungen möglich werden (etwa dadurch, dass Daten auf deren Geräte heruntergeladen werden).«¹¹

Über Arbeitszeiten mitbestimmen

Wird externe Crowdwork in betriebliche Prozesse eingebunden, kann sich das auf die Beschäftigten und deren Arbeitsorganisation auswirken. Mitbestimmungsrechte bezüglich Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie Verkürzung und Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG können bei Kooperationen zwischen betrieblichen Arbeitnehmern und Crowdworkern relevant werden. Hierzu führt Peter Wedde aus: »Unter Rückgriff auf diese Mitbestimmungstatbestände können Betriebsräte vermeiden, dass das im Betrieb Arbeitszeitfenster ausgeweitet oder den Arbeitszeitbedürfnissen der Crowdworker angepasst werden. Einschlägig kann darüber hinaus die Regelung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG sein, soweit Systeme und Verfahren eingesetzt werden, die

sich mit gesundheitlichen Belastungen für die betrieblichen Arbeitnehmer verbinden.«¹²

Fazit und Ausblick

Die Ausführungen zeigen: Es bestehen eine Reihe von Mitbestimmungsrechten, auf die Betriebs- und Personalräte zurückgreifen können, wenn Crowdwork etabliert werden soll. Diese Gestaltungsmöglichkeiten betreffen aber nicht die Arbeitsbedingungen der Solo-Selbständigen unmittelbar.

Aufgrund der zu erwartenden weiteren Verbreitung von Crowdwork ist es aus gewerkschaftlicher Perspektive unumgänglich, das Betriebsverfassungs- und das Personalvertretungsgesetz zu erweitern. Der Arbeitnehmer- und der Betriebsbegriff sind neu zu definieren, damit der steigenden Anzahl von externen Erwerbstätigen Rechnung getragen werden kann, die durch digitale Vernetzung in betriebliche Prozesse eingebunden sind. Es geht darum, dass sie Schutz- und Beteiligungsrechte der Einsatzbetriebe erhalten. Mitbestimmungsrechte müssen gelten bei allen Formen der Leistungs- und Verhaltenskontrolle sowie in den Bereichen »Compliance« und Datenschutz. Es wäre viel gewonnen, wenn die Beweislast umgekehrt würde: d.h. Crowdworker gelten zunächst oder im Zweifel als Arbeitnehmer, bis die Plattformbetreiber das Gegenteil beweisen.

ver.di setzt sich für gute digitale Arbeit in der Crowd ein und bietet seit April 2015 eine Beratung für Crowdworker.¹³ Die Beratung knüpft an Erfahrungen von Mediafon an (mediafon.net) – ein Online-Portal zur Beratung von Solo-Selbständigen. ver.di organisiert zurzeit ca. 30 000 Freelancer und fordert in deren Interesse ein Minimum an ganzheitlichen Arbeitsinhalten, adäquate Mitbestimmungsmöglichkeiten und eine soziale Regulierung der Arbeitsverhältnisse mit Mindestbedingungen wie Schutz der Persönlichkeitsrechte. Solo-Selbständige sind in die gesetzliche Sozialversicherung einzubeziehen. Auftraggeber und Plattformbetreiber sollten verpflichtend einen Beitrag dazu zu leisten. ◀



Dr. Nadine Müller ist Referentin im Bereich Innovation und Gute Arbeit bei der ver.di-Bundesverwaltung in Berlin.

**Hans Böckler
Stiftung**

**Die Arbeitnehmerseite
der Wirtschaft.**

Mitbestimmung. Das Magazin
der Hans-Böckler-Stiftung.
Alle zwei Wochen digital,
alle zwei Monate gedruckt.

Ab 1. September kostenlos
als App und unter
www.magazin-mitbestimmung.de

¹¹ Vgl. Wedde, S. 31.

¹² Vgl. Wedde.

¹³ www.cloudworker-beratung.de.