

## Die Zukunft der Arbeit:

### Rechtsstreitigkeiten um Arbeitsverhältnisse in der Gig Economy

Rechtliche Unternehmensverantwortung Jährliches Briefing | März 2019

Die Arbeitswelt befindet sich im Wandel. Bei der Gestaltung ihrer Zukunft spielen Jurist\*innen eine Schlüsselrolle. Zusammen mit dem verbreiteten Bestreben von Unternehmen, Arbeitskosten gering zu halten, bewirkt die Entstehung neuer, auf Smartphone-Technologie beruhender Geschäftsmodelle, dass Arbeit prekärer, temporärer und unregelmäßiger wird. Allerdings wird diese Entwicklung zunehmend vor Gericht bekämpft, wenn Arbeitnehmer\*innen Arbeitgeber verklagen, die versuchen, sie als unabhängige Auftragnehmer\*innen falsch einzustufen und ihnen so grundlegende Arbeitsrechte und den Arbeitnehmerschutz vorzuenthalten.

Die schnell wachsende Gig Economy – mit anspruchsvollen digitalen Plattformen wie z.B. Uber, Lyft (Transport) und TaskRabbit (freiberufliche Arbeit) – untergräbt den traditionellen Begriff der Anstellung, indem sie auf unkonventionelle Arbeitsarrangements wie Gelegenheits- und Zeitarbeit, freiberufliche Tätigkeit sowie On-Demand- oder „Gig“-Arbeit setzt, um die Produktivität und den Profit zu steigern.

Während diese Flexibilität manchen Arbeitskräften entgegenkommt, ermöglicht die falsche Klassifizierung von Arbeitskräften als „unabhängige Auftragnehmer\*innen“ anstelle von Angestellten den Unternehmen, Profite zu vereinnahmen, ohne die Verantwortung zu übernehmen, die sich aus arbeitsrechtlichen Verpflichtungen ergibt. Nach [jüngsten Schätzungen](#) würde es Unternehmen durchschnittlich 20% bis 30% mehr kosten, Fahrer\*innen und andere Gig-Arbeiter\*innen als Angestellte statt als unabhängige Auftragnehmer\*innen zu klassifizieren.

Nur wenn Arbeitskräfte rechtlich als Arbeitnehmer\*innen bzw. Angestellte eingestuft werden, können sie von den international anerkannten Arbeitsrechten und Sicherheiten profitieren, wie z.B. dauerhafter oder sicherer Arbeit, Mindestlöhnen und bezahlter Überstunden sowie Beiträgen zur Sozialversicherung, darunter erweiterte Gesundheitsleistungen und Elterngeld, Arbeitslosenversicherung und Altersvorsorge. Wenn dieser Schutz fehlt, werden Arbeitskräfte häufig ausgenutzt und schlecht bezahlt und sie leben in wirtschaftlicher Unsicherheit.

Infolgedessen versuchen immer mehr nicht abgesicherte Arbeitskräfte, ihre Arbeitsrechte vor

Gericht einzufordern und verklagen Arbeitgeber, damit diese die Missstände beseitigen und die Arbeitsbedingungen verbessern. Die in vielen Ländern zu verzeichnenden Verfahren sind eine wichtige Möglichkeit, mit Hilfe der Rechtsprechung neue Beschäftigungsstandards zu schaffen. Gerichte spielen eine immer größere Rolle, um neue Arbeitsverhältnisse zu klären, zu interpretieren und zu definieren, indem sie Rechtsvorschriften kritisch den Arbeitsrealitäten gegenüberstellen und Regierungen dazu veranlassen, die bestehende Gesetzgebung zu verbessern und rechtliche Lücken zu schließen.

**2018 war für Arbeitskräfte ein Jahr wichtiger Erfolge, aber auch großer Niederlagen.** Wie im Bericht und in der beigefügten Übersicht über Gerichtsverfahren dargelegt, haben Gerichte auf der ganzen Welt verschiedenste Kriterien angewandt und kommen zu unterschiedlichen Schlussfolgerungen hinsichtlich der Frage, ob Arbeitskräfte durch das jeweils angeklagte Unternehmen falsch klassifiziert wurden.

Viele Verfahren gegen Gig-Unternehmen wurden außergerichtlich beigelegt, während andere Verfahren vor höheren Gerichten in Berufung gingen. Ziel der Unternehmen ist es zu verhindern, dass Gerichte bindende rechtliche Präzedenzfälle schaffen, die die Schleusentore für ähnliche Forderungen von Gig-Arbeitskräften öffnen könnten.

Häufig können sich Einzelkläger\*innen die Kosten für langwierige Gerichtsverfahren nicht leisten, was sie anfälliger für die Annahme eines außergerichtlichen Vergleichs macht. Gig-Arbeitskräfte schließen sich jedoch zunehmend zusammen, um Sammelklagen gegen ihre Arbeitgeber einzureichen, wodurch sie die Kosten des Rechtsstreits unter mehreren Kläger\*innen aufteilen können.

Ein weiterer Vorteil von Sammelklagen ist, dass das Urteil des Gerichts es allen gleichgestellten Kläger\*innen ermöglicht, von den bewilligten Ansprüchen zu profitieren. Allerdings zeigt die jüngste Rechtsprechung, dass Unternehmen alles daran setzen, solche Sammelklagen zu verhindern, indem sie in ihre Verträge Zwangsschlichtungsklauseln einbauen, die Arbeitskräfte üblicherweise davon abhalten, Sammelklagen einzureichen oder sich daran zu beteiligen.

Unternehmen sind gegen diese Gerichtsverfahren auch mit dem Versuch vorgegangen, die Einführung

von arbeiterfreundlichen Gesetzen zu verhindern. Gig-Unternehmen in den USA versuchen, die staatliche Gesetzgebung dahingehend zu beeinflussen, dass staatliche Arbeitsgesetze neu formuliert und lokale Verordnungen aufgehoben werden. Gesetzgeber weltweit gehen aber auch die Schutzlücken an – in unterschiedlichem Maße und mit verschiedenen Initiativen, wie z.B. Gesetzesvorlagen, Durchführungsverordnungen und der Gründung von Arbeitsgruppen. Arbeitskräfte und zivilgesellschaftliche Organisationen konzentrieren sich darauf, die Rechtsgrundlagen für Beschäftigung neu zu definieren und angesichts der veränderten Arbeitsverhältnisse über neue Gewerkschaftsstrategien nachzudenken.

Um eine Zukunft gemeinsamen Wohlstands statt immer größerer Ungleichheit zu schaffen, müssen wir die Menschenrechte in den Mittelpunkt von Arbeitsverhandlungen und -verhältnissen stellen. Gemeinsam haben Regierungen und Unternehmen die Möglichkeit, mithilfe von Technologie integrativere Wirtschaftssysteme zu schaffen. Indem das Risiko gemeinsam getragen und eine bessere Ergebnis- und Chancengleichheit angestrebt wird, kann ein Wirtschaftssystem entstehen, das Arbeitskräften Einkommenssicherheit und Arbeitsschutz bietet und ihnen das Recht gibt, die Zukunft ihrer Arbeit kollektiv zu gestalten und zu definieren.

Für eine bessere Zukunft der Arbeit müssen drei wichtige Chancen ergriffen werden:

### **1. Verantwortung der Unternehmen für die Achtung der Menschenrechte**

Unternehmen müssen ihrer Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte, insbesondere der Arbeitsrechte, gemäß den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte gerecht werden. Dies bedeutet, dass Unternehmen mindestens dazu verpflichtet sind:

(a) Ihre Mitarbeiter\*innen korrekt zu klassifizieren, sodass diese in den vollen Genuss der Arbeitsrechte und sozialen Sicherungen kommen, und es zu unterlassen, Politiken und Rechtsvorschriften infrage zu stellen, die einen solchen Schutz bieten;

(b) Menschenrechtsbestimmungen und -prozesse sowie Verfahren für Wiedergutmachung und menschenrechtliche Sorgfalt zu etablieren; und

(c) Legitime Wiedergutmachungsverfahren bereitzustellen oder an diesen mitzuarbeiten und Zwangsschlichtungsklauseln in Arbeitsverträgen abzuschaffen.

### **2. Gesetzesreform**

Gesetzgeber auf der ganzen Welt müssen sicherstellen, dass ihre Gesetzesvorlagen arbeitnehmerfreundlich sind und den Gig-Arbeiter\*innen dieselben Rechte und denselben Schutz gewähren wie Angestellten, einschließlich der Zahlung von Mindestlöhnen, bezahlter Überstunden, Arbeitslosenversicherung, Arbeitsunfallversicherung, Familien- und Krankenurlaub sowie des Rechts auf Tarifverhandlungen.

Unternehmen sollten kein Lobbying gegen diese notwendigen Gesetzesreformen betreiben.

### **3. Unternehmerische Anreize**

Regierungen müssen das aktuelle Paradigma, das den Unternehmen Anreize bietet, Arbeitskräfte als „unabhängige Auftragnehmer\*innen“ oder „Nicht-Arbeitnehmer\*innen“ einzustufen, ändern, indem sie Anreize für Unternehmen schaffen, Arbeitskräfte als „Arbeitnehmer\*innen“ bzw. „Angestellte“ einzustufen. Dies stärkt die Verhandlungsposition von Arbeitskräften am Arbeitsplatz