



Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten **Kerstin Celina, Eva Lettenbauer, Benjamin Adjei, Barbara Fuchs BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**
vom 26.09.2019

Sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung von Crowdwork

Wir fragen die Staatsregierung:

- 1.1 Wie definiert die Staatsregierung „Crowdwork“?
- 1.2 Wie definiert die Staatsregierung Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworker?
- 1.3 In welchem arbeitsrechtlichen Rahmen bewegen sich Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworker jeweils in Bayern?

- 2.1 Über welche Absicherung in Bezug auf das Sozialversicherungssystem verfügen Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworker in Bayern?
- 2.2 Über welche Absicherung in Bezug auf Arbeitslosigkeit verfügen Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworker in Bayern?
- 2.3 Über welche Absicherung in Bezug auf Berufsunfähigkeit verfügen Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworker in Bayern?

- 3.1 Über welche rentenpolitische Absicherung verfügen Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworker in Bayern?
- 3.2 Wie gewährleistet die Staatsregierung den Arbeitsschutz von Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworkern in Bayern?
- 3.3 Welche Möglichkeiten sieht die Staatsregierung für eine tarifgebundene Entlohnung der Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworker in Bayern?

- 4.1 Wie beurteilt die Staatsregierung die Abhängigkeit der Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworker von den Geschäftsbedingungen (z. B. Allgemeine Geschäftsbedingungen – AGB) der jeweiligen Plattformen?
- 4.2 Wie bewertet die Staatsregierung die Möglichkeiten der Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworker für eine betriebliche Mitbestimmung in der jeweiligen Plattform?
- 4.3 Sieht die Staatsregierung Regelungsbedarf zugunsten einer höheren Transparenz von Plattformbetreibern gegenüber Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworkern sowie Auftraggebern?

- 5.1 Welche Probleme ergeben sich für die Staatsregierung im Hinblick auf die sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung von Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworkern insgesamt?
- 5.2 Welche Maßnahmen hält die Staatsregierung für geeignet, um den identifizierten Problemlagen zu begegnen?
- 5.3 Inwiefern sieht die Staatsregierung sich selbst sowie andere politische Ebenen oder Akteure in der Zuständigkeit, den sozial- und arbeitsrechtlichen Schutz dieser Personengruppen weiterzuentwickeln?

Hinweis des Landtagsamts: Zitate werden weder inhaltlich noch formal überprüft. Die korrekte Zitierweise liegt in der Verantwortung der Fragestellerin bzw. des Fragestellers sowie der Staatsregierung.

- 6.1 Hält es die Staatsregierung vor dem Hintergrund des Phänomens „Crowdwork“ für notwendig, die Begriffsdefinitionen von „Arbeitgeberin“ bzw. „Arbeitgeber“ und „Betrieb“ zeitgemäß weiterzuentwickeln?
- 6.2 Wie bewertet die Staatsregierung das Konzept der „Digitalen Sozialen Sicherung“ (Hans-Böckler-Stiftung, Working Paper Forschungsförderung, Nummer 137, Mai 2019¹) für die Branche?
- 7.1 Inwiefern beobachtet die Staatsregierung die Entwicklungen des Crowdworks in Bayern aktuell?
- 7.2 Welche Bedeutung hat Crowdwork nach Einschätzung der Staatsregierung als Beschäftigungsform in Bayern (bitte auf den aktuellen Stand und die mittel- bis langfristige Entwicklung dieses Sektors eingehen)?
- 7.3 Gibt es vonseiten der Staatsregierung Pläne, eine eigene Datengrundlage zu Crowdwork bzw. Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworkern in Bayern zu schaffen (bitte ggf. Zeitplanung und Konzeptualisierung angeben)?

Antwort

des Staatsministeriums für Digitales unter Einbindung des Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales sowie des Staatsministeriums für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie

vom 02.12.2019

1.1 Wie definiert die Staatsregierung „Crowdwork“?

Siehe Antwort zu Frage 1.2.

1.2 Wie definiert die Staatsregierung Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworker?

Im Bericht zum Beschluss des Landtags vom 10.04.2019 (Drs. 18/1610) hat die Staatsregierung die Definition der Bundesregierung von „Crowdwork“ verwendet. Diese versteht unter Crowdsourcing allgemein die Auslagerung von Tätigkeiten an eine Menge unbekannter Akteure (die „Crowd“) in Form eines öffentlichen Aufrufs in einer digitalen Umgebung. Sofern dies bezahlte Leistungen sind, die von Auftragnehmern für Unternehmen bzw. Online-Plattformen digital erbracht werden, ist dies nach dem Verständnis der Bundesregierung als „Crowdworking“ zu bezeichnen (BT-Drs. 18/3032).

Bei Tätigkeiten, die als „Crowd-, Cloud- oder Gigworking“ bezeichnet werden, also bei Arbeitsformen der Plattformökonomie, handelt es sich aber um ein heterogenes Feld, das aufgrund der technischen Entwicklung zudem einem stetigen Wandel unterliegt. Eine abschließende Definition erscheint deswegen schwierig. So dürften beispielsweise die in den folgenden Fragen genannten Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworker nicht zwingend Teil einer „Menge unbekannter Akteure“ sein, sondern dem Plattformanbieter bzw. dem Auftraggeber in einigen Fällen auch bekannt sein. Dem allgemeinen Sprachgebrauch nach dürften sie gleichwohl „Crowdwork“ erledigen.

Definitionen sind für die Beantwortung sozial- und arbeitsrechtlicher Fragen ohnehin nicht zielführend. Wie Personen, welche sich als Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworker bezeichnen oder als solche bezeichnet werden, sozial- und arbeitsrechtlich abgesichert sind, kann nicht pauschal mit der Zuordnung zu Begrifflichkeiten beantwortet werden. Die Voraussetzungen für die Anwendbarkeit der Vorschriften des Sozial- und Arbeitsrechts sind im jeweiligen Rechtsgebiet für jeden Einzelfall zu prüfen (siehe dazu im Einzelnen unten).

¹ https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_137_2019.pdf

1.3 In welchem arbeitsrechtlichen Rahmen bewegen sich Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworker jeweils in Bayern?

Ob Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworker in den Anwendungsbereich des (Bundes-)Arbeitsrechts fallen, hängt davon ab, ob sie als Arbeitnehmer, arbeitnehmerähnliche Personen oder Selbständige einzustufen sind. Dies ist anhand der allgemeinen (bundes)arbeitsrechtlichen Kriterien zu entscheiden. Es gibt keine landesrechtlichen Regelungen oder Besonderheiten für Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworker in Bayern.

- Nach § 611a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) ist Arbeitnehmer, wer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Maßgebend ist eine Gesamtbetrachtung und Gesamtabwägung aller Umstände. Liegt ein Arbeitsverhältnis vor, sind auf Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworker die Schutzvorschriften des gesamten Arbeitsrechts (z. B. Urlaubsrecht, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz, betriebliche Mitbestimmung) anwendbar.
- Sind Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworker zwar selbständig tätig, aufgrund ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit vom Auftraggeber aber als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen, greifen einige arbeitsrechtliche Schutzvorschriften (z. B. Urlaubsrecht).
- Handelt es sich bei Cloud- und Gigwork um eine selbständige Tätigkeit im Rahmen eines Dienst- oder Werkvertrages, findet Arbeitsrecht keine Anwendung.

Eine Einordnung des Rechtsstatus des Cloud- oder Gigworkers erfordert jeweils eine Prüfung des konkreten Einzelfalls. Pauschalierende und allgemeingültige Aussagen sind nicht möglich. Nach geltendem Recht dürften Plattformbeschäftigte in der Mehrzahl der Fälle aber keine Arbeitnehmer im Sinne des § 611a BGB sein, da in der Regel davon auszugehen ist, dass sie ihre Tätigkeit im Wesentlichen frei gestalten können und nicht in die betriebliche Organisation ihres Auftraggebers eingebunden sind.

2.1 Über welche Absicherung in Bezug auf das Sozialversicherungssystem verfügen Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworker in Bayern?

Eine pauschale Aussage über die Absicherung von Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworkern ist auch in den Zweigen der sozialen Sicherung nicht möglich. Versicherungsschutz in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) besteht, wenn konkrete Tatbestände für eine Versicherungspflicht (§ 5 Sozialgesetzbuch – SGB – Fünftes Buch – V –, § 10 SGB V) oder Versicherungsberechtigung (§ 9 SGB V) erfüllt sind.

In Deutschland besteht eine generelle Krankenversicherungspflicht für Personen, die über keinen anderweitigen Krankenversicherungsschutz verfügen und ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben nach § 193 Abs. 3 Versicherungsvertragsgesetz (VVG). Soweit diese Personen der GKV zuzuordnen sind, besteht für diese dort eine entsprechende Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V. Damit ist in Deutschland ein allgemeiner Zugang zu dem notwendigen Krankenversicherungsschutz kraft Gesetzes grundsätzlich sichergestellt.

Eine sozialversicherungsrechtliche Absicherung in der Renten- und Unfallversicherung besteht für Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworker, die

- ihrer Tätigkeit als abhängig Beschäftigte (Arbeitnehmer bzw. Heimarbeiter) nachgehen,
- als arbeitnehmerähnliche Selbständige (Selbständige, die u. a. auf Dauer und im Wesentlichen für nur einen Auftraggeber tätig sind) oder als künstlerisch Tätige im Rahmen der Künstlersozialversicherung der Versicherungspflicht unterliegen.

Die Abgrenzung von Arbeitnehmern und Selbständigen unterliegt dabei den allgemeinen (bundes)sozialrechtlichen Grundsätzen. Eine pauschale Einordnung von Arbeiten über Internetplattformen ist aufgrund der vielfältigen Geschäftsmodelle nicht möglich.

In der Unfallversicherung haben inzwischen drei der neun Berufsgenossenschaften in ihrer Satzung eine Versicherungspflicht für Selbständige eingeführt. Je nach Branche besteht hier demnach bereits eine Pflicht zur Absicherung von Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworkern.

2.2 Über welche Absicherung in Bezug auf Arbeitslosigkeit verfügen Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworker in Bayern?

Der Kreis der Pflichtversicherten in der Arbeitslosenversicherung bestimmt sich nach den §§ 25 und 26 SGB III und umfasst insbesondere Personen, die gegen Arbeitsentgelt mehr als geringfügig beschäftigt oder in Berufsausbildung sind. Damit stellt sich auch in Bezug auf die Absicherung im Falle der Arbeitslosigkeit für Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworker vor allem die Frage der Abgrenzung zu Selbständigen nach allgemeinen (bundes)sozialrechtlichen Grundsätzen (siehe auch Antwort zu Frage 2.1). Selbständige sind in der Arbeitslosenversicherung nicht versicherungspflichtig. Sie können sich seit Februar 2006 unter bestimmten Voraussetzungen im Rahmen der freiwilligen Weiterversicherung auf Antrag aber gegen Arbeitslosigkeit (§ 28a SGB III) versichern.

2.3 Über welche Absicherung in Bezug auf Berufsunfähigkeit verfügen Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworker in Bayern?

Das Risiko der Berufsunfähigkeit ist regelmäßig privat abzusichern. Ein rentenversicherungsrechtlicher Anspruch bei Berufsunfähigkeit besteht nur noch für vor dem 02.01.1961 geborene Versicherte.

Im Falle einer teilweisen oder vollständigen Erwerbsminderung besteht beim Vorliegen einer Versicherungspflicht in der Renten- bzw. Unfallversicherung (Antwort zu Frage 2.1) die gleiche Absicherung wie bei allen anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (insbesondere Rente wegen Erwerbsminderung).

3.1 Über welche rentenpolitische Absicherung verfügen Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworker in Bayern?

Die gesetzliche Rentenversicherung ist bundesrechtlich geregelt. Eine gesonderte rentenpolitische Absicherung in Bayern besteht deshalb nicht.

3.2 Wie gewährleistet die Staatsregierung den Arbeitsschutz von Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworkern in Bayern?

Sofern es sich bei den Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworkern um Beschäftigte im Sinne der arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften handelt, ist primär der jeweilige Arbeitgeber für die Einhaltung der Vorgaben zum Arbeitsschutz verantwortlich. Die Gewerbeaufsichtsämter bei den Regierungen überprüfen im Rahmen ihrer allgemeinen Aufsichtstätigkeit die Einhaltung der Vorgaben und ahnden etwaige Verstöße. Falls die Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworker selbständig tätig sind, finden die arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften hingegen keine Anwendung.

3.3 Welche Möglichkeiten sieht die Staatsregierung für eine tarifgebundene Entlohnung der Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworker in Bayern?

Eine tarifgebundene Entlohnung von Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworkern ist möglich, sofern diese – ausnahmsweise – als Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis stehen (vgl. Ausführungen zu Frage 1.3). Erforderlich sind der Abschluss eines Tarifvertrages sowie die beiderseitige Tarifgebundenheit von Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Vonseiten des Staates kann weder auf entsprechende Tarifabschlüsse Einfluss genommen noch auf eine kollektive Vertretung der Interessen von Plattformbeschäftigten durch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände hingewirkt werden (Tarifautonomie, Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz – GG). Es ist originäre Aufgabe der Sozialpartner selbst, für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in der Plattformwirtschaft tätig sind, angemessene Löhne und Beschäftigungsbedingungen auszuhandeln.

In der Regel ist davon auszugehen, dass Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworker auf selbständiger Basis arbeiten. Für selbständige Cloud- und Gigworker

kerinnen bzw. Cloud- und Gigworker können Tarifverträge unter der Voraussetzung abgeschlossen werden, dass diese als arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 12a Tarifvertragsgesetz (TVG) einzustufen sind, d.h. als Personen, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind. Wirtschaftliche Abhängigkeit liegt vor, wenn der Selbständige im Wesentlichen nur einen Auftraggeber hat oder mindestens die Hälfte des Erwerbseinkommens von einem Auftraggeber bezieht. Selbständige, die für eine Vielzahl wechselnder Auftraggeber tätig sind, unterfallen nicht dem Begriff der arbeitnehmerähnlichen Person im Sinne von § 12a TVG. Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass Soloselbständige nach den jeweiligen Gewerkschaftssatzungen die Möglichkeit haben, ver.di und der IG Metall beizutreten.

4.1 Wie beurteilt die Staatsregierung die Abhängigkeit der Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworker von den Geschäftsbedingungen (z. B. Allgemeine Geschäftsbedingungen – AGB) der jeweiligen Plattformen?

Die Rechtsbeziehungen zwischen Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworker mit der jeweiligen Plattform sollen häufig durch Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) geregelt werden, auf die in den Dienst- oder Werkverträgen Bezug genommen wird. Ist der Bezug wirksam, müssen die verwendeten AGB der Klauselkontrolle nach den §§ 307 bis 309 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) standhalten. Unwirksame Klauseln fallen weg. Es gelten stattdessen die gesetzlichen Bestimmungen. Sozialrechtliche und arbeitsrechtliche Schutznormen können nicht einfach außer Kraft gesetzt werden.

4.2 Wie bewertet die Staatsregierung die Möglichkeiten der Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworker für eine betriebliche Mitbestimmung in der jeweiligen Plattform?

Die Möglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung hängen grundsätzlich von der rechtlichen Einordnung des jeweiligen Geschäftsmodells ab (vgl. Ausführungen zu Frage 1.3). Maßgebend ist eine Beurteilung im Einzelfall. Pauschalierende Aussagen sind nicht möglich. Soweit Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworker als Arbeitnehmer unter den Schutz des Arbeitsrechts fallen, sind grundsätzlich auch die Regelungen der betrieblichen Mitbestimmung anwendbar.

Unternehmen, die Geschäftsmodelle der Plattformökonomie firmenintern nutzen, also Arbeitsaufträge den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf einer Plattform des Unternehmens anbieten, haben grundsätzlich die Regelungen der betrieblichen Mitbestimmung zu beachten. Maßgebend ist auch hier die konkrete Ausgestaltung des Modells im Einzelfall.

4.3 Sieht die Staatsregierung Regelungsbedarf zugunsten einer höheren Transparenz von Plattformbetreibern gegenüber Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworkern sowie Auftraggebern?

Aus arbeitsrechtlicher Sicht besteht derzeit kein Handlungsbedarf (vgl. nachfolgende Ausführungen zu den Fragen 5.1 und 5.2).

Hinzuweisen ist zudem darauf,

- dass die Internetplattform Fair Crowd Work der IG Metall (<http://faircrowd.work/de/>) eine Übersicht über Plattformprofile und Plattformbewertungen bietet, die aus Befragungen unter Plattformbeschäftigten zusammengestellt wurde und
- dass sich mehrere Crowdsourcing-Anbieter mit dem sog. Code of Conduct (<http://crowdsourcing-code.de/>) zur Beachtung bestimmter Grundsätze für bezahltes Crowdsourcing (faire Bezahlung, Aufklärung über Gesetzeslage) verpflichtet haben.

5.1 Welche Probleme ergeben sich für die Staatsregierung im Hinblick auf die sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung von Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworkern insgesamt?

Siehe Antwort zu Frage 5.2.

5.2 Welche Maßnahmen hält die Staatsregierung für geeignet, um den identifizierten Problemlagen zu begegnen?

Zum Arbeitsrecht:

Diskussion und Prüfung von Problemlagen sowie etwaigen Handlungsbedarfen im Hinblick auf eine (bessere) arbeitsrechtliche Absicherung sind noch nicht abgeschlossen. Viele Fragen sind offen und werden kontrovers diskutiert, so z. B., ob eine Novellierung des Arbeitnehmer- bzw. Arbeitgeberbegriffs sowie des Betriebsbegriffs notwendig ist.

Hinzu kommt, dass es derzeit kein wirklich belastbares Datenmaterial gibt, wie viele Personen tatsächlich in der Plattformökonomie tätig sind. Außerdem erschweren die Vielfalt der Geschäftsmodelle sowie die Heterogenität plattformbasierter Aufgaben pauschale und einheitliche Lösungen. Neben ortsgebundenen und ortsunabhängigen Tätigkeiten reicht das Spektrum von Kleinstaufgaben bis hin zu höchst anspruchsvollen Arbeiten sowie von punktuellen bis zu Daueraufgaben. Auch die Verdienstmöglichkeiten und Qualifikationsanforderungen variieren erheblich. Zudem sind die Auswirkungen der Digitalisierung vielfach noch nicht hinreichend konkret zu prognostizieren. Die technischen Entwicklungen befinden sich derzeit noch stark im Fluss. Plattformarbeit unterliegt daher einem schnellen Wandel.

Die Staatsregierung sieht deshalb aktuell (noch) keinen Handlungsbedarf im Arbeitsrecht.

Schon nach geltender Rechtslage (§ 611a BGB) können Plattformbeschäftigte in den Schutz des Arbeitsrechts einbezogen werden, wenn sie von ihrem Auftraggeber persönlich abhängig geworden und in dessen Arbeitsorganisation eingebunden sind. Maßgebend sind hier immer die Umstände des Einzelfalls (vgl. Ausführungen zu Frage 1.3).

Auch ist noch nicht absehbar, wie die Arbeitsgerichtsbarkeit auf die Herausforderungen der Arbeit 4.0 reagiert. Die Entwicklungen der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung sollten berücksichtigt und abgewartet werden, insbesondere dazu, ob und wie Geschäftsmodellen der Plattformökonomie im Wege der richterlichen Auslegung des Arbeitnehmerbegriffs (§ 611a BGB) Rechnung getragen werden kann.

Zum Sozialrecht:

Digitalisierung und moderne Technologien stellen die sozialen Sicherungssysteme vor neue Herausforderungen. Die bisherigen, typischen Merkmale von im Sozialversicherungssystem abgesicherter Beschäftigung wie Orts- und Zeitgebundenheit, Einbindung in eine Unternehmenshierarchie und Lohnbezogenheit weichen gerade bei Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworkern einer weitgehenden Flexibilisierung.

Es handelt sich bei Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworkern nicht um eine homogene Gruppe. Sie unterscheiden sich gravierend hinsichtlich des Umfangs ihrer Tätigkeit, ihres Einkommens, der Selbständigkeit, der Arbeit für eine oder mehrere Plattformen mit Sitz im nationalen, EU- und internationalen Bereich mit und ohne Sozialversicherungsabkommen.

Dieser Vielfalt muss bei der Gestaltung einer sozialversicherungsrechtlichen Absicherung durch flexible Anpassung an die Sozialsysteme Rechnung getragen werden.

In der Unfallversicherung stellt sich neben der sozialen Absicherung auch die Frage der Gewährleistung von sicherer und gesunder Arbeit sowie von branchenspezifischen Lösungen, die auch erfolgen (siehe Antwort zu Frage 2.1).

Die soziale Sicherheit muss auch für neue Erwerbsformen und veränderte Erwerbsbiografien gewährleistet bleiben. Nötig ist ein ausgewogenes Verhältnis zwischen eigenverantwortlicher Absicherung, Leistungsgerechtigkeit und Solidarprinzip.

Insbesondere die Alterssicherung einschließlich betrieblicher und privater Altersvorsorge muss den Anforderungen einer sich verändernden und digitalisierten Arbeitswelt angepasst werden. Es gilt hier Formen der Absicherung zu schaffen und zu fördern, die ausreichend Sicherheit bieten. Auch bei neuen Erwerbsformen muss eine angemessene soziale Absicherung, d. h. auch eine leistungsgerechte Alterssicherung, gewährleistet sein.

Im Koalitionsvertrag der Bundesregierung vom 12.03.2018 zwischen CDU, CSU und SPD wurde gerade für den Kreis der Soloselbständigen die Einführung einer gründerfreundlich ausgestalteten Altersvorsorgepflicht mit Op-out-Möglichkeit bei adäquater privater Absicherung vereinbart. Diese wird insbesondere auch den Belangen neuer Beschäftigungsformen wie Crowdworkern Rechnung tragen müssen.

Probleme bezüglich des Krankenversicherungsschutzes von Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigworkern sind der Staatsregierung nicht bekannt. Auf die Ausführungen zu Frage 2.1 wird insoweit Bezug genommen.

5.3 Inwiefern sieht die Staatsregierung sich selbst sowie andere politische Ebenen oder Akteure in der Zuständigkeit, den sozial- und arbeitsrechtlichen Schutz dieser Personengruppen weiterzuentwickeln?

Der Landesgesetzgeber hat keine Gesetzgebungszuständigkeit für das Arbeitsrecht. Arbeitsrecht fällt in die konkurrierende Gesetzgebungskompetenz des Bundes (Art. 74 Nr. 12 GG). Die Frage, ob und welche gesetzgeberischen Maßnahmen erforderlich und angemessen sind, um den arbeitsrechtlichen Schutz von Plattformbeschäftigten weiterzuentwickeln, muss auf Bundesebene im Dialog mit den Sozialpartnern diskutiert werden. Diskussion und Prüfung dauern derzeit noch an (vgl. Ausführungen zu Frage 5.2). Die Staatsregierung wird sich konstruktiv an den Überlegungen beteiligen.

Auch die Gesetzgebungskompetenz für die sozialen Sicherungssysteme liegt auf Bundesebene. Die Staatsregierung wird sich auf Bundesebene intensiv in den Diskussionsprozess um die soziale Sicherung neuer Erwerbsformen und veränderter Erwerbsbiografien sowie bei der Umsetzung der Vereinbarung aus dem Koalitionsvertrag (Antwort zu Frage 5.2) einbringen.

6.1 Hält es die Staatsregierung vor dem Hintergrund des Phänomens „Crowdwork“ für notwendig, die Begriffsdefinitionen von „Arbeitgeberin“ bzw. „Arbeitgeber“ und „Betrieb“ zeitgemäß weiterzuentwickeln?

Die Staatsregierung sieht aktuell keine Notwendigkeit zur Weiterentwicklung dieser Begriffe.

Wie zu den Fragen 5.1 bis 5.3 ausgeführt, sind derzeit noch viele Fragen offen und werden kontrovers diskutiert, etwa die Fragen, ob eine Novellierung des Betriebsbegriffs erforderlich ist oder ob bei Einbezug von Plattformbeschäftigten in das Arbeitsrecht die Plattform oder der dahinterstehende Auftraggeber Adressat der einschlägigen Arbeitgeberpflichten sein soll. Aus Sicht der Staatsregierung sind zunächst Erfahrungen zu sammeln und ist abzuwarten, wie Praxis und Rechtsprechung mit den neuen Geschäftsmodellen der Plattformökonomie umgehen. So ist z. B. der Betriebsbegriff durch flexible Kriterien bestimmt, die der Rechtsprechung grundsätzlich Spielraum lassen, um neue Entwicklungen angemessen zu berücksichtigen.

6.2 Wie bewertet die Staatsregierung das Konzept der „Digitalen Sozialen Sicherung“ (Hans-Böckler-Stiftung, Working Paper Forschungsförderung, Nr. 137, Mai 2019¹) für die Branche?

Das genannte Konzept der „Digitalen Sozialen Sicherung“ zielt darauf ab, Sozialversicherungsbeiträge aus Plattformaufträgen zu erheben und diese Beiträge über ein – neu zu errichtendes – System von personenbezogenen DSS-Konten (DSS = Digitale Soziale Sicherung), z. B. bei der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) oder Weltbank, den nationalen sozialen Sicherungssystemen zuzuführen. Die Beiträge sollen von den Plattformen an das DSS-Kontensystem abgeführt und sich aus Arbeitgeber- bzw. Kundenbeitrag und Arbeitnehmer- bzw. Plattformarbeiterbeitrag zusammensetzen.

Das Konzept berücksichtigt den internationalen, kurzfristigen und flexiblen Charakter der Plattformarbeit. Wichtige Voraussetzungen für eine Umsetzung wären insbesondere die Errichtung eines DSS-Kontensystems z. B. bei ILO oder Weltbank, eine (internationale) Verständigung über eine Verpflichtung von Plattformen zur Mitwirkung und zur Abführung von Beiträgen sowie die Schaffung der notwendigen Voraussetzungen für die Verarbeitungen von Zahlungen des DSS-Kontensystems in den nationalen Sozialversicherungssystemen.

¹ https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_137_2019.pdf

Wie zu Frage 5.3 erwähnt, liegt die Gesetzgebungskompetenz für die sozialen Sicherungssysteme auf Bundesebene.

**7.1 Inwiefern beobachtet die Staatsregierung die Entwicklungen des Crowdwor-
ks in Bayern aktuell?**

Bezüglich der gegebenenfalls erforderlichen Weiterentwicklung des sozial- und arbeitsrechtlichen Schutzes wird auf die Ausführungen zu Frage 5.3 Bezug genommen. Im Übrigen wird auf die Antworten zu den Fragen 5.2 und 7.3 verwiesen.

**7.2 Welche Bedeutung hat Crowdwork nach Einschätzung der Staatsregierung
als Beschäftigungsform in Bayern (bitte auf den aktuellen Stand und die
mittel- bis langfristige Entwicklung dieses Sektors eingehen)?**

Crowdworking ist eine neue populäre Form der Zusammenarbeit, die vor allem in digitalen Geschäftsfeldern eine Rolle spielt. Diese Art der Beschäftigung schafft Flexibilität für beide Seiten. Unternehmen können Arbeitsleistung passgenau und zu niedrigen Suchkosten einsetzen. Projekte werden möglich, die sonst am Rekrutierungsaufwand scheitern würden. Die Anbieter der Arbeitsleistung erhalten niederschweligen Zugang zu örtlich wie zeitlich flexiblen Erwerbsmöglichkeiten. Sie können sich ausprobieren und verschiedene Tätigkeiten kombinieren. So entstehen neue Quellen für Einkünfte. Mittel- und langfristig darf dieses Instrument nicht als Umgehungstatbestand genutzt werden, der den Wettbewerb verzerrt und Schutzstandards senkt.

**7.3 Gibt es vonseiten der Staatsregierung Pläne, eine eigene Datengrundlage
zu Crowdwork bzw. Cloud- und Gigworkerinnen bzw. Cloud- und Gigwor-
kern in Bayern zu schaffen (bitte ggf. Zeitplanung und Konzeptualisierung
angeben)?**

Nach § 280 SGB III hat die Bundesagentur für Arbeit Lage und Entwicklung der Beschäftigung und des Arbeitsmarktes im Allgemeinen und nach Berufen, Wirtschaftszweigen und Regionen sowie die Wirkungen der aktiven Arbeitsförderung zu beobachten, zu untersuchen und auszuwerten, indem sie Statistiken erstellt, Arbeitsmarkt- und Berufsforschung betreibt und Bericht erstattet. Die Frage betrifft mithin einen Aufgabenbereich, für welchen die Staatsregierung nicht zuständig ist, sondern welcher der Zuständigkeit des Bundes unterliegt.