

## GEWERKSCHAFTSSPIEGEL

Crowdworking

# Ruf nach Regulierung

**Im Rahmen des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales initiierten Dialogs „Arbeit 4.0“ werden gegen Ende dieses Jahres Vorschläge präsentiert, wie die sozialen Bedingungen und Spielregeln der zukünftigen Arbeitsgesellschaft gestaltet werden sollen. Dabei wird auch über eine Regulierung des Crowdworkings diskutiert.**

Crowdworking bezeichnet die Auslagerung von Aufgaben an eine Crowd. In Deutschland sind nach Schätzungen des Deutschen Crowdsourcing Verbands e.V. 750.000 Personen als Crowdworker tätig. Weltweit schätzt die Internationale Arbeitsorganisation 20 Millionen Crowdworker, die bei elf großen Crowdworking-Plattformen tätig sind. Unternehmen gewinnen durch die Nutzung der Auslagerung schnell und einfach Zugang zu einem großen Arbeitsangebot und können ihre Arbeitsnachfrage flexibel nach Bedarf anpassen. Crowdworker wiederum genießen mehr Entscheidungsfreiheit als klassische Angestellte. Sie können Arbeitszeit, Arbeitsort und Aufgaben frei wählen. Damit sind Crowdworker nach deutschem Recht Selbstständige, die für ihre soziale Sicherung selbst verantwortlich sind. Die rechtliche Beziehung zu den Auftraggebern wird über die Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Crowdworking-Plattform geregelt. Damit besteht im Grundsatz zwischen Crowdworker und Crowdsourcer Vertragsfreiheit.

Die Gewerkschaften bemängeln, Crowdworker könnten regulär beschäftigte Angestellte verdrängen. Zudem würden sie in eine Scheinselbstständigkeit gedrängt, die nach derzeitiger Gesetzeslage nicht geschützt würde, weil sie vom Gesetzgeber nicht als eine arbeitnehmerähnliche, sozialschutzbedürftige Person anerkannt werden. Sie fordern den Gesetzgeber daher auf, die gesetzlichen Rahmenbedingungen anzupassen. Die BDA spricht hingegen von neuen Formen freier Mitarbeit und Tätigkeit im Internet, die sich gesetzlich nicht regeln lassen.

Empirische Untersuchungen zur Lage der Crowdworker in Deutschland sind noch rar. In einer ersten umfangreicheren Studie der Hans-Böckler-Stiftung vom Juli 2016 wurden 883 deutsche Crowdworker zu ihren Arbeitsbedingungen befragt. Die Ergebnisse der Studie lassen allerdings nur bedingt kausale Schlüsse zu, weil die Autoren die Ergebnisse nur rein deskriptiv auswerten. Dabei wird deutlich, dass das Bild des Crowdworkers sehr heterogen ist. Befürchtungen hinsichtlich prekärer Arbeitsverhältnisse bestätigen sich eher nicht. Für das Gros der Teilnehmer ist Crowdworking derzeit nur eine temporäre Nebeneinkunft. Die Entlohnung der Crowdworker hängt stark von der Komplexität und den Qualifikationsanforderungen der Aufgaben ab. So zeigte sich, dass die Verdienste stark streuen. Während der einkommensstärkste Crowdworker 10.000 Euro im Monat erwirtschaftete, lag der monatliche Durchschnittsverdienst eines hauptberuflichen Crowdworkers bei etwa 1.504 Euro. Ein belastbarer Vergleich mit den Einkünften vergleichbarer Angestellter steht aber noch aus. Die Studie weist lediglich darauf hin, dass bei der sozialen Sicherung Handlungsbedarf besteht. Nur knapp 66 Prozent der hauptberuflichen Crowdworker waren gegen Krankheit und Arbeitslosigkeit versichert und nur 53 Prozent sorgten für das Alter in Form einer Altersrente vor.

Ob und wie schnell Crowdworking in der zukünftigen Arbeitswelt an Bedeutung gewinnt und Beschäftigung im klassischen Sinne verdrängt, ist derzeit offen. Wenn über eine stärkere Regulierung dieses neuen Beschäftigungsmodells diskutiert wird, sollte diese Diskussion mit dem Ziel geführt werden, Missbräuche in Form von Scheinselbstständigkeit zu verhindern und dafür Sorge zu tragen, dass Crowdworker ausreichend sozial versichert sind. In den USA schlagen Arbeitsrechtler einen eigenen Status für Crowdworker vor, der zwischen Selbstständigen und Angestellten angesiedelt ist.

**Hannah Busshoff**

Gewerkschaften

# Hundert Jahre Anerkennung

**Im Dezember 1916 wurden die Gewerkschaften in Deutschland als Interessenvertreter der Arbeitnehmer anerkannt. Hundert Jahre später kämpfen nicht nur die deutschen Gewerkschaften gegen ihren Bedeutungsverlust.**

Hintergrund der Anerkennung der Gewerkschaften durch die Oberste Heeresleitung war die Verabschiedung des Hilfsdienstgesetzes. Das Gesetz sah neben einer Mobilisierung aller Arbeitskräfte auch die Bildung von Arbeiterausschüssen in kriegswichtigen Betrieben mit mehr als 50 Mitarbeitern und paritätisch besetzte Schlichtungsausschüsse zur Regelung von Streitigkeiten vor. Damit waren die Gewerkschaften formal anerkannt und auch die extremsten Gegner der Gewerkschaften waren fortan dazu gezwungen, mit ihnen zusammenzuarbeiten. Das ist insofern ein historischer Einschnitt, als es bis zu diesem Zeitpunkt in der Schwerindustrie keine Tarifverträge gab. Erst nach Kriegsende willigten die Arbeitgeber im Stinnes-Legien-Abkommen ein, die Arbeitsbedingungen im Rahmen von Kollektivverträgen mit den Gewerkschaften zu regeln.

Heute steht die Anerkennung von Gewerkschaften als Kollektivvertretungen der Arbeitnehmer zwar nicht in Frage. Dennoch haben die Gewerkschaften nicht nur hierzulande mit einem wachsenden Bedeutungsverlust zu kämpfen. Sichtbar ist dies an der geringen Verankerung in der Arbeitnehmerschaft, die sich anhand des Netto-Organisationsgrads – also dem Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer an allen Arbeitnehmern – messen lässt. So zeigt ein internationaler Vergleich auf der Basis des European Social Survey (ESS) für das Jahr 2014, dass nur 4 bis 8 Prozent aller Arbeitnehmer in Frankreich, Polen, Portugal, Tschechien und Ungarn Mitglied einer Gewerkschaft sind (Grafik). In der Schweiz sind es gerade einmal 11, in Spanien 13, im Vereinigten Königreich 21 und in Österreich 24 Prozent. Deutschland liegt mit 15 Prozent unter den insgesamt 18 ausgewerteten Ländern gerade einmal im unteren Mittelfeld, während Österreich nur von Ländern übertroffen wird, bei denen die Arbeitslosenversicherung durch die Gewerkschaften verwaltet wird. Zu diesen sogenannten Gent-Ländern, die auf Organisationsgrade von 46 bis 69 Prozent kommen, gehören Belgien, Dänemark, Finnland und Schweden (Gewerkschaftsspiegel 2-2016). Einen hohen Organisationsgrad weist darüber hinaus noch Norwegen auf.

Im ESS wird alle zwei Jahre danach gefragt, ob die befragte Person „gegenwärtig“ oder „früher Mitglied einer Gewerkschaft oder einer ähnlichen Organisation“ war. An der letzten Welle 2014 beteiligten sich 22 Länder. Den Angaben zur Gewerkschaftsmitgliedschaft liegen über 20.000 Antworten zugrunde.

Eine Erklärung für die geringe Verankerung ist, dass Tarifverträge häufig auf unorganisierte Arbeitnehmer erstreckt werden. Dadurch lohnt sich das Trittbrettfahren: Der Einzelne lässt einfach andere dafür zahlen, dass Gewerkschaften Tarifverträge aushandeln. Besonders schwer haben es die Gewerkschaften in den osteuropäischen Ländern, da diese dort Teil des kommunistischen Systems waren. Selbst in Polen, wo die Gewerkschaft „Solidarnosc“ die wichtigste Opposition des Landes war, sind Gewerkschaften heute nur noch eine Randerscheinung. Ein Rezept zur Revitalisierung der Gewerkschaften ist nicht in Sicht. Notwendig sind mehr selektive Anreize, wie sie auch vom Gent-System ausgehen. Zudem sollte intensiver versucht werden, ausgetretene Mitglieder wieder zurückzugewinnen. In Deutschland gaben 16 Prozent der Befragten an, nicht heute, aber früher Mitglied einer Gewerkschaft gewesen zu sein. In Frankreich waren gut 10 Prozent der Arbeitnehmer "Ehemalige", in Österreich 11 Prozent und im Vereinigten Königreich sogar 19 Prozent.

Saskia Dieke und Hagen Lesch



## Arbeitskampfrechtsprechung

# Rührei-Prinzip wird GdF zum Verhängnis

**Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in zwei Entscheidungen vom 25.8.2015 das Arbeitskampfrecht weiterentwickelt – jeweils am Streik der Fluglotsen (1 AZR 875/13 und 1 AZR 754/13). Am 26.7.2016 ist die dritte Lotsenstreik-Entscheidung ergangen (1 AZR 160/14), mit der seit längerer Zeit einmal wieder ein Streik für rechtswidrig erkannt und hieraus eine Schadensersatzpflicht der streikenden Gewerkschaft abgeleitet worden ist.**

Die Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF) bestreikte im Februar 2012 die Fraport AG als Betreiber des Frankfurter Flughafens mit dem Ziel, einen Tarifvertrag für die von der GdF vertretenen Vorfeldlotsen (Vorfeldkontrolle, Verkehrszentrale, Vorfeldaufsicht) durchzusetzen. Zuvor hatte der Schlichter Ole von Beust einen Vorschlag gemacht, der auch die Änderung noch laufender Tarifverträge vorsah. Nachdem Fraport diesen Vorschlag ablehnte, griff die GdF zum Streik, um eben diesen Schlichterspruch durchzusetzen. Das war der zentrale Fehler: Ein laufender Tarifvertrag kann zwar freiwillig geändert werden, auch auf der Basis eines Schlichtungsspruchs. Aber diese Änderung darf niemals erkämpft werden, weil das die Friedenspflicht des noch laufenden Tarifvertrags verletzt. Während Lufthansa und Air Berlin mit ihren Ersatzklagen nicht nur vom Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen, sondern auch vom BAG abgewiesen wurden, sah das oberste Arbeitsgericht gegenüber Fraport – anders als das LAG – eine Ersatzpflicht der GdF.

In seiner Begründung hält das BAG an der sogenannten Rührei-Theorie fest: Wenn der Streik auch nur auf ein unzulässiges Tarifziel (hier: Verstoß gegen die Friedenspflicht) gerichtet ist, so ist er als Ganzes rechtswidrig. Das BAG betont, dass die bestreikte Arbeitgeber-Tarifpartei auf eine solche teilrechtswidrige Forderung nicht sachgerecht reagieren könne. Zudem gab das Gericht die bisherige Idee auf, „untergeordnete“ rechtswidrige Forderungen könne man beiseite legen. Eine solche Bewertung der „Wichtigkeit“ von Tarifforderungen sei den Gerichten zum Schutz der Tarifautonomie verwehrt. Damit wird der Gewerkschaft abverlangt, ihre Tarifforderung sorgfältig zu prüfen. Eben dazu – so das BAG – muss sie hinreichend leistungsfähig sein, sonst fehle ihr die Tariffähigkeit. Das ist auch der zentrale Punkt des Urteils: Wer als Arbeitnehmervereinigung am Tarifsysteem teilnehmen will, der muss professionell

und sorgfältig handeln. Daran hat es aus Sicht des BAG gefehlt, weswegen die Gewerkschaft schuldhaft gehandelt habe.

Die GdF hat sich zu sehr auf die richterliche Hilfe verlassen. Das für sie zuständige LAG Hessen hatte gerade bei Friedenspflichtverstößen in der Vergangenheit arg geholfen (9.8.2011 – 9 SaGa 1147/11). Zuletzt hatte das Gericht einen alten Literaturstreit aus der Schublade gekramt: Auch wenn der Streik rechtswidrig sei, könne kein Schadensersatz verlangt werden, wenn die Gewerkschaft denselben Schaden mit einer rechtmäßigen Forderung hätte anrichten können. Damit wären rechtswidrige Streiks nahezu folgenlos. Das BAG weist diese akademische Idee nun zurück: Der Schutzzweck der Friedenspflicht verbietet jede Alternativbetrachtung hypothetischer Forderungen, um die rechtmäßig hätte gestreikt werden können. In der Tat: Die obskure Idee des LAG Hessen hätte die Friedenspflicht massiv entwertet und die Erosion der Tarifbindung verstärkt. Umgekehrt sieht das BAG, dass der Tarifvertrag auch für die Arbeitgeberseite attraktiv sein muss.

Auf der anderen Seite hält das BAG daran fest: Das Arbeitskampfrecht regelt das Kampfverhältnis zwischen streikender Gewerkschaft und der bestreikten Arbeitgeberseite. Betriebliche Schäden eines rechtswidrigen Streiks kann grundsätzlich nur der unmittelbar bestreikte Arbeitgeber geltend machen – nicht aber seine Kunden und Lieferanten (hier die Fluggesellschaften, die darunter zu leiden haben, wenn der rechtswidrig bestreikte Airport sie nicht bedienen kann). Das liegt daran, dass die Friedenspflicht als Vertragspflicht nur den Vertragspartner auf Arbeitgeberseite und beim Verbandstarif die aktuellen Mitglieder des Arbeitgeberverbands schützt. Der Tarifvertrag schützt mit seinem Arbeitsfrieden nicht Kunden oder Lieferanten oder andere Drittbetroffene. Deshalb können die Fluggesellschaften aus eigenem Recht keinen Schadensersatz verlangen. Das kann nur in dem Sonderfall anders sein, wenn der rechtswidrige Streik gezielt („final“) den Hintermann treffen soll. Das war hier nicht der Fall. Ungeklärt ist aber die Schadensabwicklung entlang der Lieferkette: War der Streik rechtswidrig, dann war womöglich auch die Einstellung der Flughafendienste gegenüber den Fluggesellschaften pflichtwidrig. Dann könnten die Ausfälle der Fluggesellschaften „über Eck“ zuerst von Fraport zu tragen sein, diese könnte aber dann ihrerseits Belastungsregress bei der Gewerkschaft geltend machen. **Volker Rieble**

## 40 Jahre Unternehmensmitbestimmung

# Schleichende Erosion

**Im Juli 1976 wurde die Unternehmensmitbestimmung für große Kapitalgesellschaften gesetzlich verankert. Während immer mehr Unternehmen Schlupflöcher nutzen, um die paritätische Mitbestimmung zu umgehen, fordern die Gewerkschaften, dies gesetzlich zu unterbinden.**

Die Unternehmensmitbestimmung ermöglicht die Einflussnahme der Mitarbeiter auf unternehmerische Entscheidungen über eine Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat. In Kapitalgesellschaften mit mehr als 2.000 Angestellten gilt eine paritätische Mitbestimmung, das heißt, Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind gleich stark im Aufsichtsrat vertreten. Der Aufsichtsratsvorsitzende und sein Stellvertreter werden mit Zweidrittelmehrheit gewählt. Dabei werden der Vorsitzende von der Arbeitgeberseite und der Stellvertreter von der Arbeitnehmerseite gestellt. Da der Aufsichtsratsvorsitzende ein doppeltes Stimmrecht erhält, kann er bei Stimmgleichheit alle unternehmerischen Fragen zugunsten der Arbeitgeber entscheiden. Vor 40 Jahren führte dies zu Entrüstung auf beiden Seiten. Die Kapitaleigner fühlten sich in ihrer Macht beschnitten und zu stark eingegrenzt, die Arbeitnehmer und die Gewerkschaften hatten sich eine „echte“ paritätische Entscheidungsfindung erhofft. Mehrmals versuchten die Arbeitgeber den Mitbestimmungskompromiss zu kippen und die alleinige Verfügungsgewalt wieder herzustellen. Ohne Erfolg, denn die unternehmerische Mitbestimmung für große Aktien- und Kapitalgesellschaften ist in Deutschland seit 40 Jahren unverändert geblieben. Im Jahr 2004 wurde zusätzlich noch das Drittelbeteiligungsgesetz für kleinere Unternehmen mit 500 bis 2.000 Beschäftigten eingeführt. Demnach muss ein Drittel des Aufsichtsrates mit Arbeitnehmervertretern besetzt sein, wodurch die Kapitaleigner die Entscheidungsfreiheit behalten und die Arbeitnehmerseite eher eine beratende Funktion hat.

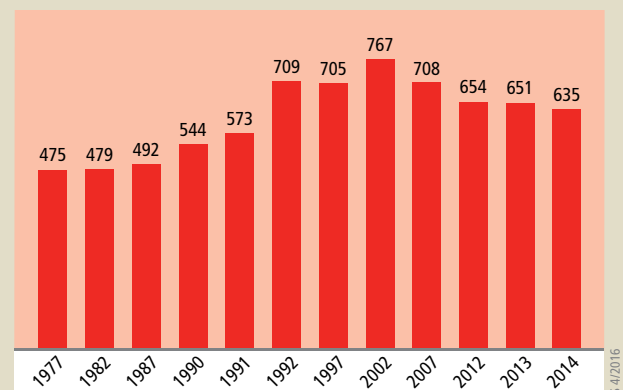
Das Mitbestimmungsgesetz sieht sich immer wieder der Kritik von Seiten der Arbeitgeber ausgesetzt. Entsprechend werden alle Möglichkeiten genutzt, um es zu umgehen. Die Anzahl der mitbestimmten Unternehmen stieg im Westen von 1977 bis 1991 und deutschlandweit auch noch in den 1990er Jahren fast kontinuierlich an (Grafik). Seit 2002 ging die Anzahl jedoch von 767 auf 635 Unternehmen zurück. Dies hängt mit den rechtlichen Rahmenbedingungen und mit der Euro-

päisierung von Kapitalgesellschaften in den letzten 15 Jahren zusammen. Dadurch sind verschiedene Türen geöffnet worden, um eine paritätische Mitbestimmung zu vermeiden. So kann sich eine deutsche Kapitalgesellschaft mit weniger als 2.000 Beschäftigten, die unter das Drittelbeteiligungsgesetz fällt, zum Beispiel in eine europäische Aktiengesellschaft umwandeln lassen, bevor sie die kritische Marke von 2.000 Angestellten erreicht. In diesem Fall bliebe der Status-quo erhalten. Deutsche Aktiengesellschaften können auch ihren Firmensitz ins europäische Ausland verlagern und eine dort übliche Rechtsform annehmen, die mitbestimmungsfrei ist. Dann sind sie dem deutschen Mitbestimmungsgesetz sogar vollständig entzogen. Außerdem gibt es die Möglichkeit, innerhalb Deutschlands eine große Kapitalgesellschaft in mehrere kleine Gesellschaften aufzuteilen oder die Rechtsform zu ändern, z. B. in eine Stiftung, die sogar gänzlich mitbestimmungsfrei ist.

Der DGB fordert, dass die „gesetzlichen Schlupflöcher“ für deutsche Unternehmen geschlossen werden und auch europäische Unternehmen mit Verwaltungssitz oder Zweigniederlassung in Deutschland unter die deutsche Mitbestimmung fallen. Die Arbeitgeber sehen die unternehmerische Mitbestimmung kritischer, da die Entscheidungsfindung in den großen Aufsichtsräten sehr langwierig ist und der Einfluss der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat ausländische Investoren abschrecken könnte. Sie setzen sich für einen Erhalt der jetzigen Situation oder sogar für eine Reduzierung der Mitbestimmung ein.

**Paula Hellmich**

**Anzahl der paritätisch mitbestimmten Unternehmen in Deutschland 1977-2014**



Bis 1991: Westdeutschland  
Quelle: Hans-Böckler-Stiftung

Institut der deutschen  
Wirtschaft Köln

© IW-GSS 4/2016