

# Soziale Sicherung von Plattformarbeitenden : Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Gruber-Risak, Martin

2020

<https://doi.org/10.25595/2383>

Veröffentlichungsversion / published version  
Working Paper

## Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Gruber-Risak, Martin: *Soziale Sicherung von Plattformarbeitenden : Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*. Berlin: Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung; Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V., 2020. DOI: <https://doi.org/10.25595/2383>.

## Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

## Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en>

**DRITTER  
GLEICHSTELLUNGSBERICHT**

Martin Gruber-Risak

# Soziale Sicherung von Plattformarbeitenden

Expertise für den Dritten  
Gleichstellungsbericht der Bundesregierung



# **Soziale Sicherung von Plattformarbeitenden**

Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission  
für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

*Martin Gruber-Risak*

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Kontext und Aufgabenstellung</b> .....	<b>3</b>
1.1 Plattformarbeit als Brennglas für die Digitalisierung von Arbeit .....	3
1.2 Untersuchungsgegenstand .....	7
1.3 Gleichstellungsrelevanz des Themas.....	8
1.4 Sozialschutzdefizite in der Plattformwirtschaft.....	9
1.5 Zum Aufbau der Untersuchung .....	11
<b>2. Das Statusproblem</b> .....	<b>14</b>
2.1 Grundsätzliches zur Relevanz des Arbeitnehmer*innenstatus im Sozialrecht .....	14
2.2 Lösungsvorschläge zur Statusklärung .....	18
2.2.1 Widerlegliche Vermutung eines Beschäftigungsverhältnisses zur Plattform.....	18
2.2.2 Verpflichtendes abstraktes Statusfeststellungsverfahren .....	19
2.2.3 Einbeziehung der Plattformarbeitenden kraft Gesetzes .....	20
<b>3. Das Ungleichmäßigkeitsproblem</b> .....	<b>22</b>
<b>4. Das Grenzüberschreitungsproblem</b> .....	<b>23</b>
4.1 Anwendbares Recht .....	23
4.2 Betreibung der Beiträge .....	25
<b>5. Das Selbständigenproblem</b> .....	<b>26</b>
5.1 Schutzdefizite bei Selbständigkeit und erste Lösungsansätze.....	26
5.1.1 Grundsätzliches .....	26
5.1.2 Heimarbeiter*innen gem. § 12 Abs. 2 SGB IV .....	28
5.1.3 Hausgewerbetreibende gem. § 12 Abs. 1 SGB IV.....	30
5.1.4 Solo-Selbständige gem. § 2 S. 1 Nr. 9 SGB VI .....	31
5.1.5 Sonderproblem: Absicherung der Eltern- und Mutterschaft .....	34
5.2 Lösungsmöglichkeiten.....	38
5.2.1 Grundsätzliches .....	38
5.2.2 Lösungen für einzelne Branchen und Berufsgruppen .....	38
5.2.3 Generelle Ausweitung des Sozialversicherungsschutzes für Selbständige .....	42
5.2.4 Finanzierung: Wer trägt die Beitragslast? .....	46
<b>6. Das Kombinationsproblem</b> .....	<b>50</b>
<b>7. Zusammenfassung der Ergebnisse</b> .....	<b>53</b>
<b>8. Literaturverzeichnis</b> .....	<b>61</b>

# Soziale Sicherung von Plattformarbeitenden

Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission für den  
Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

*Martin Gruber-Risak*<sup>1</sup>

## 1. Kontext und Aufgabenstellung

### 1.1 Plattformarbeit als Brennglas für die Digitalisierung von Arbeit

Digitalisierte Arbeitsmärkte haben vielfältige Effekte: die Verlagerung der Arbeit auf Maschinen, die Änderung der Qualifikationsprofile, der verstärkte Bedarf an lebenslanger Weiter- sowie Re-Qualifikation und die Segmentierung des Arbeitsmarktes, d. h. ein Auseinanderklaffen von gering- und hochqualifizierter Tätigkeit.<sup>2</sup> Für die hier zu behandelnde Problematik sind vor allem die durch moderne Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT) möglichen Änderungen in der Arbeitsorganisation von Bedeutung.<sup>3</sup> Letztere ermöglichen, auch durch unterschiedliche Formen des *Crowdsourcing*, eine just-in-time-Organisation von Arbeit, die das Risiko unproduktiver Zeiten möglichst auf die Arbeitenden selbst verlagert. Arbeit soll nur dann bezahlt werden, wenn sie tatsächlich geleistet wird. Das führt zu einer Zerschlagung, ja geradezu zu einer Atomisierung bislang durchgängiger Arbeitsverhältnisse. In einer extremen Ausformung würden von „digitalen TagelöhnerInnen“ und Kleinstselbständigen ohne nennenswerte unternehmerische Struktur nur noch punktuelle kurzfristige Leistungen erbracht und dann auch nur diese bezahlt werden.<sup>4</sup> Wenn dabei auch noch der arbeitsrechtliche und u. U. auch der sozial(versicherungs)rechtliche Schutz wegfällt, dann ist dies offenbar zum Teil gewollt und bisweilen sogar Bestandteil des Geschäftsmodells.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Zum Autor: ao. Universitätsprofessor am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien, im Sommersemester 2020 auch Gastprofessor im Fachbereich Arbeits- und Wirtschaftsrecht an der Universität Salzburg.

<sup>2</sup> Siehe für Österreich *Schweighofer*, *Wirtschaft und Gesellschaft* 2016, 219 ff. m. w. N.

<sup>3</sup> Dazu *Eurofund*, *New Forms of Employment* 2014, 107 ff.

<sup>4</sup> *Risak*, *Kurswechsel* 2/2016, 33.

<sup>5</sup> So z. B. *Ruland*, *NZS* 2019, 692.

Ausgangspunkt der Überlegungen ist dabei aus einer rechtlichen Perspektive, dass der Austausch von Arbeitsleistungen gegen Entgelt – vereinfacht ausgedrückt – einerseits als Beziehung zwischen zwei einander gleichrangig gegenüberstehenden selbstbestimmten Subjekten erfolgen kann und dann Selbständige untereinander bzw. Selbständige und Kund\*innen Verträge abschließen. Oder es liegt andererseits ein Verhältnis der Über- und Unterordnung vor, d. h. dass eine Person in die Hierarchie der anderen eingegliedert wird.<sup>6</sup> Zweiteres führt zu einem Arbeitsverhältnis, wobei die Arbeitenden, die Arbeitnehmer\*innen, als besonders schutzbedürftig angesehen werden. Dieser auf organisatorische Elemente (die sogenannte „persönliche Abhängigkeit“) abstellende Status ist der Anknüpfungspunkt für das Arbeitsrecht und – in weiten Bereichen – auch des Sozialversicherungsrechts.<sup>7</sup> In der herkömmlichen Betrachtungsweise, die zumindest historisch den Arbeits- und Sozialrechtsordnungen zu Grunde liegt, wird davon ausgegangen, dass Arbeitnehmer\*innen schutzbedürftig seien und Selbständige grundsätzlich nicht. Das ist freilich eine sehr holzschnittartige Darstellung, die insbesondere noch nicht berücksichtigt, dass auch Zwischenkategorien eingeführt wurden (in Deutschland und Österreich die sogenannten „arbeitnehmer\*innenähnlichen Personen“), auf die einzelne Regelungen des Arbeitsrechts zur Anwendung kommen. Teilweise werden diese auch in den sozialversicherungsrechtlichen Schutz miteinbezogen.

Seit spätestens den 1990iger-Jahren ist in Bezug auf das Arbeitsverhältnis ein grundsätzlicher Trend zu beobachten: Unter Fortbestehen des hierarchischen Verhältnisses soll dessen Flexibilität durch Formen atypischer Beschäftigung wie insb. der Leiharbeit, Teilzeit- und befristeter Beschäftigung erhöht werden.<sup>8</sup> Dabei wird aber auch erkennbar, dass diese Entwicklung an den Grenzen des Arbeitsrechts nicht Halt macht, sondern dass diese – insbesondere wenn atypische Beschäftigung einer Regulierung unterworfen wird – zu weiteren Seitwärtsbewegungen führt.<sup>9</sup> Dies ist insbesondere im Zusammenhang mit der gesetzlichen Regelung der Leiharbeit in Deutschland zu beobachten; hier kam es zu einer

---

<sup>6</sup> *Rebhahn*, in *ZellKomm*<sup>3</sup> 2018 § 1151 ABGB Rz 1.

<sup>7</sup> *Ruland*, NZS 2019, 684 in Bezug auf die „Neue Selbständigkeit“ m. z. N.

<sup>8</sup> *Risak*, *Kurswechsel* 2/2016, 33.

<sup>9</sup> *Hanau* (NJW 2016, 2613) verortet einen unternehmerischen Trend wieder weg von der Hierarchie hin zum Markt.

Zunahme von „Werkverträgen“ und es wurde somit versucht, den Geltungsbereich des Arbeitsrechts überhaupt zu verlassen. Teilweise handelt es sich dabei um Scheinselbständigkeit, d. h. um die Fehlqualifikation von Arbeitsverträgen als Verträge mit Selbständigen, teilweise liegt aber auch „echte“ Selbständigkeit vor.<sup>10</sup> Diese unterfällt somit – rechtlich korrekt – nicht dem Schutzbereich des Arbeitsrechts und auch teilweise nicht des Sozialversicherungsrechts.

Das Phänomen der Plattformarbeit fügt sich nun in diese Entwicklung ein, wenn bei dieser Form der Arbeitsorganisation versucht wird einerseits die Kosten für „unproduktive“ Stehzeiten in einem noch größeren Ausmaß zu vermeiden und andererseits aber weiterhin die volle Kontrolle über den Arbeitsprozess zu erhalten. Dies erfolgt so, dass einzelne Tätigkeiten einer größeren Anzahl von Personen (der *Crowd*) über eine Intermediärin, die Plattform, angeboten werden. Die Plattformarbeitenden können dann entscheiden, ob sie diese so angebotenen Aufgaben bearbeiten wollen, und werden dann bei positiver Abnahme pro Aufgabe bezahlt.<sup>11</sup>

Auf Details des Plattformarbeitsmodells und dessen Abgrenzung zu anderen Formen der über das Internet organisierten Arbeit soll hier ebenso wie auf dessen Volumen und Bedeutung in Deutschland<sup>12</sup> nicht näher eingegangen werden. Es ist aber klar, dass es erfolgreiche Plattformen durch ausgeklügelte Mechanismen schaffen, immer genügend Personen verfügbar zu halten, um zeitnah die Aufträge abzarbeiten, und dass diese auch eine ausreichende Qualität gewährleisten, wenngleich nur punktuelle Leistungen erbracht werden. Dass das dennoch funktioniert, ist auf die spezielle Funktionsweise der Plattformökonomie zurückzuführen, die insbesondere folgende zwei Faktoren sehr geschickt kombiniert: (1) Die Crowd muss groß genug sein, damit immer Plattformarbeitende zur Verfügung stehen, wenn diese gebraucht werden, und damit der Wettbewerb zwischen ihnen die Preise niedrig hält. Dies wird üblicherweise dadurch erzielt, dass Plattformen eine große Anzahl an registrierten Plattformarbeitenden aufweisen, die mit unterschiedlichen Strategien zu einer hohen Aktivität

---

<sup>10</sup> Vgl. *Waltermann*, RdA 2019, 95.

<sup>11</sup> *Leimeister/Zogaj/Blohm*, in *Benner*, Crowdwork - zurück in die Zukunft 2015, 15; *Strube*, in *Benner*, Crowdwork - zurück in die Zukunft 2015, 75.

<sup>12</sup> Dies bildet die Expertise von *Isabell Hensel*, Genderaspekte der Plattformarbeit: Stand in Forschung und Literatur 2020 sehr gut ab. Siehe dazu auch den kompakten Überblick bei *Freudenberg/Schulz-Weidner/Wölfle*, DRV 2019, 366.

angehalten werden. (2) Anstatt des klassischen *command & control*-Systems bedienen sich Plattformen der sogenannten „Digitalen Reputation“ zur Auswahl und Kontrolle der Plattformarbeitenden: Diese erhalten Punkte, Sterne oder ähnliche Symbole, nachdem sie einen Auftrag ausgeführt haben.<sup>13</sup> Damit wird die Qualitätskontrolle von den Plattformen an die Dienstleistungsempfänger\*innen ausgelagert, um die Leistung der Plattformarbeitenden zu kontrollieren und zu dokumentieren. Und außerdem hat damit die eigentlich punktuelle Arbeit einen langfristigen Effekt – die Erledigung der einzelnen Aufträge wirkt sich so auf zukünftige Erwerbsmöglichkeiten aus und Plattformarbeitende arbeiten trotz ihrer atomisierten Leistungserbringung so, als ob sie in einem durchgängigen Arbeitsverhältnis stehen würden.<sup>14</sup>

Gerade an letzterem Aspekt zeigt sich das Auseinanderdriften der rechtlichen Konstruktion und faktischen Verhältnisse sehr klar: Auch wenn formal häufig große Gestaltungsspielräume für die Plattformarbeitenden bestehen, können diese jedoch faktisch auf Grund der ökonomischen und sozialen Rahmenbedingungen nicht wahrgenommen werden. Dies betrifft insbesondere die Angewiesenheit auf das Einkommen aus der Arbeit auf einer konkreten Plattform und die daraus resultierende ökonomische Vulnerabilität und geringe faktische Autonomie bei der Auswahl der Leistungsempfänger\*innen.<sup>15</sup> Damit liegt trotz großer formalrechtlicher Spielräume eine Situation der mangelnden Verhandlungsmacht und Alternativlosigkeit vor, die einem traditionellen Arbeitsverhältnis häufig sehr ähnlich ist.

In der Literatur werden hinsichtlich der Plattformarbeit häufig weitere Untergliederungen vorgenommen, wobei insb. zwischen Online-Arbeit (in der deutschen Literatur zumeist als „Crowdwork“ bezeichnet)<sup>16</sup> und jener Arbeit unterschieden wird, die vor Ort persönlich erbracht wird, wobei die typischen Tätigkeiten nach Eurofound<sup>17</sup> insb. Folgende sind: Professionelle Online-Tätigkeiten (z. B. Software-Entwicklung oder Grafikdesign), Online

---

<sup>13</sup> *Warter*, Crowdwork 2016, 60.

<sup>14</sup> Dazu *Risak*, Kurswechsel 2/2016, 33; *Risak/Prassl*, CLLPJ 2016, 625.

<sup>15</sup> European Commission, Study to gather evidence on working conditions of platform workers 2020, 136: „Platforms often operate in highly competitive and rapidly changing markets, which in practice seem to result in dominant market positions of very few players, and hence limited work opportunities for platform workers. The unilateral determination of work allocation, working methods and payments by the platform, the absence or very limited alternatives for work opportunities, and the unequal economic and bargaining power seem to become more and more relevant when considering the labour market status of a platform worker.“

<sup>16</sup> So z. B. *Kocher/Hensel*, NZW 2016, 984; *Ruland*, NZS 2019, 680.

<sup>17</sup> Employment and working conditions of selected types of platform work 2018.

Mikro-Aufgaben (z. B. das Taggen von Bildern auf Webseiten); Transport (z. B. Personentransport oder Lebensmittellieferung) sowie Haushaltsarbeiten (z. B. Reinigung oder Gartenarbeiten). Für die vorliegende, das Sozialversicherungsrecht betreffende Untersuchung ist bisweilen die Unterscheidung zwischen virtueller Online-Arbeit, die in der Regel in der eigenen Wohnung des Plattformarbeitenden stattfindet, und ortsgebundener Plattformarbeit, die zumeist im öffentlichen Raum oder in der Wohnung der Leistungsempfänger\*innen stattfindet, von Bedeutung.

## 1.2 Untersuchungsgegenstand

Im Fokus dieser Untersuchung steht der **sozialrechtliche Schutz der Plattformarbeitenden**, wobei insb. die Fragen der Absicherung der Risiken der Krankheit, des Alters sowie der Mutter- bzw. Elternschaft behandelt werden sollen. Da dieser Schutz jedoch in weiten Bereichen wesentlich an den Status als „Arbeitnehmer\*innen“ anknüpft, kann diese Problematik nicht völlig ausgeklammert werden, sondern ist an gegebener Stelle mitzubehandeln. Es ist dabei zu betonen, dass der Arbeitnehmer\*innenstatus zum vollen sozialversicherungsrechtlichen Schutz führt und darüber hinaus wegen der Anwendbarkeit des gesetzlichen Mindestlohns eine nach dem Verständnis der Sozialgesetzgebung adäquate Grundlage für Sozialversicherungsbeiträge und damit auch die Bemessung von Geldleistungen wie insb. einer Rente bieten kann.<sup>18</sup> Eine Einbeziehung von auch derzeit als selbständig eingeordneten Plattformarbeitenden in das Arbeitsrecht würde daher viele der hier angesprochenen Probleme lösen, da das Sozialversicherungsrecht auf den Arbeitnehmer\*innenbegriff des Arbeitsrechts wesentlich Bezug nimmt. Darauf wird hier aber nicht weiter eingegangen.

Die Untersuchung konzentriert sich auf die Sozialversicherung *de lege lata* und *de lege ferenda* unter der Annahme, dass es arbeitsrechtlich zu keinen Änderungen kommt und dass insb. der arbeitsrechtliche Arbeitnehmer\*innenbegriff weiterhin zentral auf der „persönlichen

---

<sup>18</sup> Dabei stellt sich freilich die Frage, welche Höhe ein Mindestlohn bei einer Vollzeitbeschäftigung überhaupt tatsächlich haben muss und ob er derzeit überhaupt ausreicht um eine langfristige finanzielle Absicherung zu gewährleisten. Dazu z. B. *Spindler*, WSI Mitteilungen 6/2017, 328; *Pimminger*, WSI Gleichstellungstagung 2015, 9f. Dieser weit über die Plattformwirtschaft hinausgehende Frage kann hier jedoch nicht nachgegangen werden.

Abhängigkeit“ basiert.<sup>19</sup> Dass dieser gerade in der Plattformwirtschaft nicht mehr alle Schutzbedürftigen erfasst, wurde bereits mehrfach festgehalten.<sup>20</sup>

Diese Studie bietet eine Außensicht auf die bestehende deutsche Rechtslage, wobei in erster Linie nicht mit historischen und systematischen Argumenten im Sinne einer Erklärung des *status quo* aus der Genese des deutschen Sozialversicherungsrechts operiert wird. Es wird vielmehr ein möglichst unvoreingenommener Blickwinkel eingenommen, der vor allem die Bedürfnisse von Plattformarbeitenden im Hinblick auf die Absicherung gegen die Risiken der Krankheit, des Alters sowie der Mutter- bzw. Elternschaft im Fokus hat. Aus dieser Perspektive werden die Problemlagen definiert und mögliche Lösungen formuliert, die sich innerhalb des bestehenden deutschen Sozialversicherungssystems bewegen. Sie gehen aus Gründen der Praktikabilität nicht darüber hinaus; so wird bspw. nicht die Lösung eines bedingungslosen Grundeinkommens oder eines steuerfinanzierten staatlichen Gesundheitssystems erwogen.

### **1.3 Gleichstellungsrelevanz des Themas**

Auch wenn die Problemanalyse und die möglichen Lösungen die Plattformarbeitenden grundsätzlich betreffen, wird ein besonderer Fokus auf geschlechtsbezogene Probleme gerichtet. Diese ergeben sich insbesondere daraus, dass Frauen neben hohen Belästigungsrisiken insbesondere von den strukturellen Ungleichheiten des Geschäftsmodells betroffen sind. Bei Letzteren geht es um verdeckte, intersektionale Diskriminierungen in den zu Grunde liegenden traditionellen Arbeitsmarktstrukturen, die Frauen keine gleichberechtigten Teilnahmechancen am digitalen Arbeitsmarkt gewähren. Dies zeigt sich in erster Linie vor allem in der verhältnismäßig starken Abhängigkeit von digitalen Erwerbsmöglichkeiten, die zum Preis einer hohen Unsicherheit und dem Risiko der Prekarisierung eine Vereinbarkeit von unbezahlter Haushalts- und Sorgearbeit mit einer Erwerbstätigkeit ermöglichen.<sup>21</sup> Gute

---

<sup>19</sup> So ausdrücklich die erst 2017 eingeführte Legaldefinition in § 611a BGB, die an mehreren Stellen auf dieses Kriterium hinweist.

<sup>20</sup> So z. B. *Kocher/Hensel*, NZA 2016, 984 (989); *Risak*, Fair working conditions for platform workers 2018); *Hanau*, NJW 2016, 2616; *Brose*, NZS 2017, 7; *Bayreuther*, Sicherung einer fairen Vergütung und eines angemessenen sozialen Schutzes von (Solo-)Selbständigen, Crowdworkern und anderen Plattformbeschäftigten 2018, jeweils mwN.

<sup>21</sup> Siehe dazu die ausführliche Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission für den dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung von *Isabell Hensel*, Genderaspekte der Plattformarbeit: Stand in Forschung und Literatur 2020, sowie grundsätzlich zur Digitalisierung *Pimminger/Bergmann*, Gleichstellungsrelevante

Arbeitsbedingungen in der Plattformwirtschaft und insbesondere eine adäquate soziale Absicherung würden somit die Lebensbedingungen insbesondere jener Plattformarbeitenden im unteren Einkommenssegment verbessern, zu dem offensichtlich nicht unwesentlich auch Frauen zählen.<sup>22</sup>

## 1.4 Sozialschutzdefizite in der Plattformwirtschaft

Im Kern wirft die Plattformarbeit die klassische Frage des Schutzbereiches des Arbeits- und Sozialrechts erneut auf, nämlich wann sich eine Rechtsordnung auf Aushandlungsprozesse verlassen kann und wo hingegen ein staatliches Eingreifen notwendig ist, da diese zu keinen fairen Ergebnissen führen. Das Sozialversicherungsrecht flankiert diese Überlegung gewissermaßen und es stellt sich die Frage, wem Eigenvorsorge zugemutet werden kann und bei wem der Staat einzugreifen hat, um für die großen Lebensrisiken der Krankheit, des Alters und des Absinkens der Arbeitsfähigkeit, des Arbeitsunfalls und der Berufskrankheit, der Arbeitslosigkeit sowie der Mutter- bzw. Elternschaft vorzusorgen.

Der Forschungsstand zu den Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Plattformwirtschaft zeigt, dass die Plattformarbeit in weiten Bereichen jedenfalls atypische Arbeit ist, nämlich, dass es sich dabei um Teilzeittätigkeiten handelt.<sup>23</sup> Bei der **Teilzeittätigkeit** insgesamt ist der Frauenanteil besonders hoch und lag bei Frauen in Deutschland 2018 bei 47,9 % während diese bei Männern lediglich 11,2 % betragen hat.<sup>24</sup> Die europaweiten Studie von *Pesole et al.* zeigt insbesondere, dass der Anteil der Frauen an den Plattformarbeitenden mit zunehmender Stundenzahl abnimmt.<sup>25</sup>

---

Aspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland – Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2020.

<sup>22</sup> *Adams/Berg*, When home affects pay 2017.

<sup>23</sup> So insb. BMAS, Foresight Studie „Digitale Arbeitswelt“ 2016); *Leimeister/Durward/Zogaj*, Crowdworker in Deutschland 2016, 43; *Huws/Specer/Syrdal/Holts*, Work in the European Gig Economy 2017, 21; *Pesole et al.*, Platform Workers in Europe 2018, 18; *European Commission*, Study to gather evidence on working conditions of platform workers 2020, 75.

<sup>24</sup> *Institut für Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen*, Teilzeitquote insgesamt und nach Geschlecht 2000 – 2018, 2019), [http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl\\_files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV8d.pdf](http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV8d.pdf) (20.6.2020).

<sup>25</sup> *Pesole et al.*, Platform Workers in Europe 2018, 24.

Zudem wird Plattformarbeit im **Nebenerwerb** ausgeübt werden, d. h. sie wird mit anderen Erwerbstätigkeiten beziehungsweise mit unbezahlter Haushaltsarbeit kombiniert.<sup>26</sup> Es wird in den Daten nicht unbedingt zwischen unselbständiger und selbständiger Arbeit unterschieden und auch das Problem der Scheinselbständigkeit nicht angesprochen.<sup>27</sup> Allgemein betrachtet zeigt sich jedoch auch diesbezüglich eine interessante Genderdimension. Während der selbständige Zuerwerb, d. h. in einer Kombination mit Haushalts- und Familienaufgaben, zu knapp 50 % Frauendomäne ist, der selbständige Haupt- und Nebenerwerb hingegen jene der Männer.<sup>28</sup> Dazu kommt, dass die Privilegierung von Minijobs die Plattformarbeit besonders attraktiv macht.<sup>29</sup>

Damit werden die Problemlagen, die mit dieser Form der atypischen Tätigkeit verbunden sind, virulent. Es wird vertreten, dass sich bei Plattformarbeit lediglich um die **jüngste Stufe der Entstandardisierung von Erwerbsarbeit** handle und dass sich für den Bereich der sozialen Sicherung mit Blick auf die Plattformarbeit die gleichen Fragen stellen, die sich auch bei anderen Formen atypischer, unstandardisierter, mehr oder weniger unregulierter Arbeit stellen, bei denen mehrere Einkommen miteinander kombiniert werden (und oft zum Zwecke der Existenzsicherung miteinander kombiniert werden müssen) und bei denen gerade deshalb ein erwerbseinkommenszentriertes System sozialer Sicherung an die Grenzen seiner inneren Logik, aber auch an die Grenzen seiner sozialnormativen Rechtfertigung gerät.<sup>30</sup>

In Deutschland stellen sich diese Fragen in besonderer Schärfe, da für **Selbständige grundsätzlich keine verpflichtende Sozialversicherung in vollem Umfang** besteht.<sup>31</sup> Lediglich in Teilbereichen und hier auch „nur“ im Bereich der Rentenversicherung besteht eine Pflichtversicherung (siehe Pkt. 5), bei der Krankenversicherung ist das weiterhin noch nicht der Fall.<sup>32</sup>

---

<sup>26</sup> So insb. BMAS, Foresight Studie „Digitale Arbeitswelt“ 2016; *Leimeister/Durward/Zogaj*, Crowdworker in Deutschland 2016, 43; *Huws/Specer/Syrdal/Holts*, Work in the European Gig Economy 2017, 21; *Pesole et al.*, Platform Workers in Europe 2018, 18; *European Commission*, Working Conditions of Platform Workers 2020, 75.

<sup>27</sup> Siehe insb. *Pesole et al.*, Platform Workers in Europe 2018, 33, wo der Unterschied betreffend die Selbsteinschätzung der Plattformarbeitenden und der Plattformen betreffend ihres rechtlichen Status explizit angesprochen ist.

<sup>28</sup> *Dangel/Fleißig/Piorkowsy/Stamm*, Genderaspekte in der Existenzgründung und Selbständigkeit 2006, 12.

<sup>29</sup> Dazu ausführlich *Bosch/Weinkopf*, Gleichstellung marginaler Beschäftigung 2017.

<sup>30</sup> So z. B. *Fehmel*, SozSi 2017, 35.

<sup>31</sup> *Deutscher Bundestag*, Arbeits- und sozialrechtliche Aspekte der Plattformökonomie, WD 6 – 3000 – 058/17 2017, 6.

<sup>32</sup> So z. B. *Waltermann*, RdA 2019, 96; *Ruland*, NZS 2019, 681.

Ein weiterer Aspekt darf bei der Plattformarbeit nicht außer Acht gelassen werden: Die Arbeitsorganisation erfolgt wesentlich in einem **virtuellen Raum** und zwar auch dann, wenn die Arbeit physisch ortgebunden erfolgt. So wird z. B. die Essenzustellung mit Fahrrädern über eine App am Smartphone gesteuert<sup>33</sup>, wodurch es nicht erforderlich ist, dass die Personen, die die Arbeit über die Plattform organisieren, physisch am selben Ort anwesend sind.<sup>34</sup> Damit treten gerade in Plattformwirtschaft häufig **grenzüberschreitende Sachverhalte** auf<sup>35</sup>, was einerseits die Frage des anwendbaren Rechts aufwirft und andererseits die Frage der Durchsetzbarkeit. Dies ist vor allem hinsichtlich der Frage der Einhebung von Sozialbeiträgen von großer praktischer Bedeutung.

## 1.5 Zum Aufbau der Untersuchung

Die vorliegende Untersuchung ist in Problembereiche untergliedert, die einem einheitlichen Aufbau folgen: Zuerst wird der Kontext und das grundsätzliche Problem angesprochen, um dann auf die spezifischen Problemlagen vor dem Hintergrund des deutschen Sozialversicherungsrechts einzugehen. Wo sich dies anbietet, wird dabei auch auf die besondere Relevanz im Hinblick auf Geschlecht und Migrationshintergrund<sup>36</sup> eingegangen. Danach werden unterschiedliche Lösungswege entwickelt, wobei in der Regel zumindest zwei Optionen zur Verfügung stehen: Die eine sind Adaptierungen des bestehenden deutschen Sozialversicherungssystems (sozusagen eine systemkonforme Lösung) und die andere eine „größere“ Lösung, die zumindest teilweise die Pfadabhängigkeiten verlässt was die Sozialversicherungspflicht Selbständiger betrifft.

Die erste Problematik betrifft die sogenannte „Statusfrage“, d. h. ob Plattformarbeitende als Arbeitnehmer\*innen oder Selbständige anzusehen sind (das **Statusproblem**. Diese ist auch im Bereich des Sozialversicherungsrechts von großer Bedeutung: Ist jemand Arbeitnehmer\*in im Sinne des Arbeitsvertragsrechts, so schlägt dies auch auf das Sozialversicherungsrecht durch

---

<sup>33</sup> Siehe z. B. Herr, Ausgeliefert 2018.

<sup>34</sup> Schulz-Weidner/Wölfle, DRV 2019, 399 (402).

<sup>35</sup> In der Literatur wird daher von der *“transnational nature of platform work”* ausgegangen; Eurofound, Employment and working conditions of selected types of platform work 2018, 11; EU-OSHA, Protecting Workers in the Online Platform Economy 2017, 5, 15; European Commission, Working Conditions of Platform Workers 2020, 28.

<sup>36</sup> In der Studie der Fairwork-Foundation (Fairwork Deutschland Ratings 2020, 7) waren die meisten der befragten plattformarbeitenden Migrant\*innen, die betonten, dass ihnen Plattformarbeit leichter zugänglich sei.

und es gelten dann die, in der Regel günstigeren Bestimmungen für diese Personengruppe: Vollversicherung in allen Zweigen der Sozialversicherung, Beitragsteilung zwischen Arbeitgeber\*innen und Arbeitnehmer\*innen sowie die Verpflichtung zur Beitragsberechnung und Beitragsabfuhr für die Arbeitgeber\*innen. Gerade im Bereich der Scheinselbständigkeit und des unsicheren Status der Plattformarbeitenden zeigt sich jedoch, dass eine Feststellung des **Arbeitnehmer\*innenstatus** sich nicht unbedingt als einfach darstellt und daher Instrumente zu dessen erleichterter Durchsetzung bedeutsam sein können.

Aber auch dann, wenn der Status geklärt ist, können sich Schutzdefizite ergeben, die darauf zurückzuführen sind, dass einerseits Schwellenwerte bestehen, unter denen es zu keinem Sozialversicherungsschutz kommt, und dass andererseits eine Versicherungskarriere mit stark schwankenden Einkommen zu geringer Alterssicherung führt (das **Unregelmäßigkeitsproblem**). Dies ist vor allem aus Genderperspektive von Bedeutung, da auf Grund der weiterhin ungleichen Verteilung der unbezahlten Haushalts- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern gerade Frauen von schwankenden Versicherungsverläufen besonders betroffen sind. Es ist daher auch auf mögliche Strategien zur Glättung von derartigen wechselhaften Versicherungsverläufen einzugehen.

Zuletzt ist im Zusammenhang mit den als Arbeitnehmer\*innen tätigen Plattformarbeitenden auf die Problematik grenzüberschreitender Sachverhalte einzugehen und zwar insbesondere darauf, dass die Plattform in einem anderen Staat ihren Sitz hat und damit für die nationalen Sozialversicherungsträger nur schwer greifbar ist. Das **Grenzüberschreitungsproblem** hat somit unterschiedliche Dimensionen, nämlich die Frage welches Sozialversicherungsrecht Anwendung findet und wie gegenüber einem/einer im Ausland befindlichen Vertragspartner\*in Ansprüche durchgesetzt und insbesondere Beiträge eingetrieben werden können.

Liegt hingegen tatsächlich eine selbständige Beschäftigung vor, so bestehen im Deutschen System der Sozialversicherung offensichtliche Lücken, was den sozialen Schutz der Plattformbeschäftigten betrifft (das **Selbständigenproblem**). Einerseits sind ohnehin nur arbeitnehmer\*innenlose Selbständige (Solo-Selbständige) in der Rentenversicherung einbezogen und sind dabei aber zusätzlichen einschränkenden Voraussetzungen unterworfen. Hier spielt im deutschen Kontext die Anzahl der Vertragspartner\*innen eine bedeutsame Rolle, womit die Frage, was denn eigentlich die Rolle der Plattform ist, eine neue Bedeutung erhält: Ist sie

bloße Vermittlerin oder die eigentliche Vertragspartner\*in betreffend die Leistungserbringung und der/die Plattformarbeitende tritt nur als Subauftragnehmer\*in auf?

Hinsichtlich der sozialen Absicherung von selbständigen Plattformarbeitenden sind im Wesentlichen zwei Lösungswege denkbar: Einerseits eine spezielle Lösung für Plattformarbeitende durch die Schaffung eines **Sondertatbestandes**, an den eine Sozialversicherungspflicht angeknüpft werden könnte. Dieser Zugang ist nicht unüblich, wobei sich beispielhaft die soziale Absicherung der Heimarbeit und der Künstler\*innen anführen lassen, auf die in der Diskussion immer wieder referenziert wird.<sup>37</sup> Dabei ist auf Basis dieser unterschiedlichen Zugänge auch zu klären, ob eine Absicherung der Plattformarbeitenden in Form einer Branchenlösung für die Plattformwirtschaft, die auch bestimmte Formen selbständiger Tätigkeit miteinbezieht, Sinn macht oder ob mit einer allgemeinen Lösung das Auslangen gefunden werden kann bzw. soll. Damit ist auch die andere Alternative angesprochen, eine **grundsätzliche gesetzliche Neuordnung des sozialen Schutzes von Selbständigen** vorzunehmen unabhängig davon, in welcher Branche sie beschäftigt sind. Damit würde man dem allgemeinen Phänomen prekärer Kleinselbständigkeit begegnen und damit auch jene Formen der Plattformarbeit absichern, die nicht in einem Arbeitsverhältnis erbracht werden. Hier ist dann ein besonderes Augenmerk auf das sogleich angesprochene „Kombinationsproblem“ zu legen, d. h. auf die Frage wie mit einer Kombination von selbständigem und unselbständigem Einkommen umzugehen ist.

Eine besondere Dimension stellt hinsichtlich der Selbständigen die Absicherung der aus der **Mutter- bzw der Elternschaft** resultierenden Einkommensausfälle dar. Während Zweitere durch das generelle Elterngeld zumindest teilweise kompensiert werden, ist der Fall der Mutterschaft betreffend die Selbständigen nicht unproblematisch. Für diese gibt es nämlich nicht verpflichtend – anders als bei Arbeitnehmer\*innen, denen Mutterschaftsgeld als Leistung der Krankenversicherung zusteht<sup>38</sup> – entsprechende Geldleistungen für die Dauer der

---

<sup>37</sup> So z. B. *Deutscher Bundestag, Arbeits- und sozialrechtliche Aspekte der Plattformökonomie 2017, 8; Preis, RdA 2019, 87; Waltermann, RdA 2019, 97.*

<sup>38</sup> Dieses wird dann mit einem Zuschuss des/der Arbeitgeber\*in kombiniert um den fehlenden Betrag zum bisherigen Nettogehalt auszugleichen.

Schwangerschaft, es sei denn, die Selbständigen sind in einer gesetzlichen Krankenkasse freiwillig versichert und haben einen Tarif, der ihnen Krankengeld gewährt.

Zuletzt ist auf das **Kombinationsproblem** einzugehen: Da Plattformarbeit häufig als Nebenbeschäftigung ausgeübt wird, bestehen daneben noch weitere Einkommensquellen.<sup>39</sup> Damit ist die Frage der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung mehrerer Arbeitseinkommen angesprochen.<sup>40</sup>

In einer **Zusammenfassung der Ergebnisse** sind am Ende nochmals die beiden grundsätzlichen Alternativen einander gegenüberzustellen und zu bewerten: Es geht dabei einerseits um die Etablierung eines sozialversicherungsrechtlichen Sondertatbestandes für Plattformarbeitende oder um eine grundsätzlichere Lösung des „Selbständigenproblems“, das auch Plattformarbeitende miteinschließt. Jedenfalls berücksichtigt werden muss dabei immer der grenzüberschreitende Charakter der Plattformarbeit, der besondere Herausforderungen bei der Beitragsbetreibung mit sich bringt.

## 2. Das Statusproblem

### 2.1 Grundsätzliches zur Relevanz des Arbeitnehmer\*innenstatus im Sozialrecht

Das deutsche Sozialversicherungsrecht soll, wie übrigens auch das österreichische, in erster Linie der Existenzsicherung<sup>41</sup> in Form der Absicherung gegen die großen Lebensrisiken wie insbesondere Arbeitsunfall, Krankheit, Arbeitslosigkeit, Pflegebedürftigkeit, Alter und Tod dienen. Es soll jene Personen kraft Gesetzes einbeziehen, die wegen ihrer Einkommensverhältnisse nicht selbst vorsorgen können und die daher durch gesetzliche Regelungen zur Vorsorge angehalten werden müssen. Dabei wurde auch im Sinne des Bismarck'schen Systems neben den Versicherten selbst auch eine Beteiligung der Arbeitgeber\*innen sowie des Staates vorgesehen, um die Finanzierung dieses Systems durch alle Stakeholder sicherzustellen. Auch wenn dabei die Schutzbedürftigkeit des/der Einzelnen im Vordergrund steht<sup>42</sup>, darf nicht

---

<sup>39</sup> Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer, DB 2016, 2543; BMAS, Foresight-Studie „Digitale Arbeitswelt“ 2016, 24.

<sup>40</sup> Femel, SozSi 2017, 32.

<sup>41</sup> Brose, NZS 2017, 7.

<sup>42</sup> Brose, NZS 2017, 8.

verhoben werden, dass mit den drei Bismarck'schen Arbeitsversicherungsgesetzen (1883, 1884 und 1889) ursprünglich nur Arbeiter\*innen und nicht die Angestellten einbezogen waren, da diese (auch) als besonders gefährlich für die bestehenden Herrschaftsstrukturen angesehen wurden, da besonders sie dem Sozialismus zuneigten.<sup>43</sup> Erst 1911 kam es dann zu einer eigenständigen Alterssicherung für Angestellte, die als ähnlich schutzbedürftig angesehen wurden.

Für Selbständige hingegen wurde und wird in Deutschland weiterhin von einer geringeren Schutzbedürftigkeit ausgegangen,<sup>44</sup> wobei schon sehr früh erkannt wurde, dass bei einzelnen Gruppen ein Abstellen auf die Eigenverantwortlichkeit zu keinen sozial adäquaten Lösungen führt. So wurden diese schon verhältnismäßig früh punktuell und unsystematisch in den Sozialversicherungsschutz einbezogen: 1922 die Lehrer\*innen und Erzieher\*innen sowie die Krankenpfleger\*innen und dann 1929 Hebammen und Musiker\*innen.<sup>45</sup> Ebenfalls schon sehr früh waren auch die Heimarbeiter\*innen in die Sozialversicherung einbezogen.

Nichtsdestotrotz ist das deutsche Sozialversicherungsrecht von der grundlegenden Dichotomie von unselbständiger und damit sozial schutzbedürftiger Beschäftigung, die ein Eingreifen des Staates erforderlich macht, und der selbständigen Tätigkeit, bei der das nicht notwendig ist, da diesen Personen aus Sicht der Gesetzgebung Eigenvorsorge zugemutet werden kann, geprägt. Weiterhin ist daher eine Versicherung in allen Zweigen der Sozialversicherung gem. § 2 Abs. 2 Nr. 1 SGB IV nur für Personen vorgesehen, die gegen Arbeitsentgelt oder zur Berufsausbildung beschäftigt sind.<sup>46</sup> Wann jemand als „beschäftigt“ gilt und damit in einem Beschäftigungsverhältnis tätig ist, definiert § 7 Abs. 1 SGB IV näher

---

<sup>43</sup> Preis, RdA 2019, 79. Parallel dazu wurden mit dem 1878 erlassenen und bis 1889 immer wieder verlängerten Sozialistengesetz sozialdemokratische Organisationen verboten.

<sup>44</sup> Brose, NZS 2017, 8. In Österreich ist der sozialpolitische Zugang zu diesem Thema offensichtlich anders, da die Selbständigen mit einer Gewerbeberechtigung zuerst 1957 in der Pensionsversicherung (BGBl 292/1957) und dann 1966 in der Krankenversicherung (BGBl 167/1966) pflichtversichert waren (Steiner, SozSi 2019, 255). Es wurde dabei auf die Pflichtmitgliedschaft zur Kammerorganisation abgestellt. 1997 kam es dann zu einer Ausweitung der Sozialversicherungspflicht auf alle Erwerbseinkommen (BGBl I 139/1997). Damit wurden alle Selbständigen in die Sozialversicherung einbezogen und zwar auch dann, wenn sie mangels Gewerbeberechtigung nicht Mitglieder der Wirtschaftskammern waren.

<sup>45</sup> Preis, RdA 2019, 79.

<sup>46</sup> Auf die beiden anderen Tatbestände des § 2 Abs. 2 SGB IV (Z 2 – Beschäftigung behinderter Menschen in geschützten Einrichtungen, Z 3 – Landwirte) wird mangels Relevanz für die Plattformarbeit hier nicht näher eingegangen.

und führt aus, dass Beschäftigung die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis ist, wobei Anhaltspunkte für eine Beschäftigung eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers sind. Nach ständiger Rechtsprechung des BSG setzt die Beschäftigung voraus, dass eine Person Arbeit in persönlicher Abhängigkeit leistet<sup>47</sup> und damit schließt sich im Wesentlichen der Kreis zur Diskussion zum arbeitsrechtlichen Status der Plattformarbeitenden: Arbeitnehmer\*innen oder nicht? Insoweit besteht, auch wenn andere Höchstgerichte zuständig sind und u. U. in Nuancen Abweichungen im Begriffsverständnis der persönlichen Abhängigkeit im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht bestehen mögen, ein Gleichklang dieser beiden Rechtsbereiche, da bei beiden im Kern auf das Vorliegen der persönlichen Abhängigkeit abgestellt wird. Und der Nachweis derselben ist in der Plattformwirtschaft häufig gar nicht so einfach feststellbar.<sup>48</sup>

Der Befund, dass keine generellen Aussagen getroffen werden können und die konkreten Geschäftsmodelle zu untersuchen sind, wobei auf die Umstände des Einzelfalls abzustellen ist, helfen da nicht unbedingt weiter, sondern zeigen vielmehr das Statusproblem mit seinem vollen Gewicht: Gerade die Praxis zeigt, dass es sehr schwierig ist, in die von der Plattform organisierte Arbeitsorganisation einen Einblick zu bekommen, der aber wesentlich ist, damit ein Arbeitsverhältnis nachgewiesen werden kann. Erst durch Gerichtsentscheidungen wird dann offensichtlich, wie insbesondere die Arbeitszuteilung erfolgt, wie die Leistungserbringung kontrolliert wird und welche Sanktionen bei der Verletzung von Verhaltensvorgaben oder der von angebotenen Aufträgen gesetzt werden. So wurde erst durch die Entscheidung des *UK Employment Tribunal* die konkrete Abwicklung der über die Transportplattform Uber abgewickelten Fahrdienstleistungen bekannt.<sup>49</sup> Auch die erste deutsche Gerichtsentscheidung zu einer Person, die über eine Plattform für Markenhersteller\*innen Kontrollen der Warenpräsentation im Einzelhandel oder in Tankstellen durchführt, förderte erstmals klare Fakten über die konkrete Arbeitsgestaltung auf einer konkreten Plattform zu

---

<sup>47</sup> So z. B. BSG 18.6.1997, 5 RJ 66/95, BSGE 80, 250 ; 21.4.1999, B 5 RJ 46/98, AuA 2000, 42 (*Udke*); siehe auch *Ruland*, NZS 2019, 684.

<sup>48</sup> So z. B. *Kocher/Hensel*, NZA 2016, 987.

<sup>49</sup> *Aslam und Farrar v. Uber NV*, UK Employment Tribunal, 28.10.2016, Case Nos. 2202550/2015 u. a., bestätigt durch England and Wales Court of Appeal (Civil Division) 19.12.2018, [2018] WECA Civ 2748.

Tage, wenngleich nicht alle Rechtsfragen gelöst wurden.<sup>50</sup> Solche Verfahren sind aber für Plattformarbeitende mit einem hohen Risiko verbunden, da sie sich häufig in einem Beweisnotstand befinden, der darauf zurückzuführen ist, dass sie in der Regel keine Einblicke in die tatsächliche Auftragsabwicklung durch die Plattform haben.

Diese Intransparenz der Geschäftsmodelle führt auch dazu dass es derzeit nur sehr wenige rechtliche Untersuchungen zu konkreten Plattformmodellen gibt, die letztlich immer auf deren allgemeine Geschäftsbedingungen und Richtlinien sowie auf Erfahrungsberichte von dort Beschäftigten zurückgreifen müssen.<sup>51</sup> Und sie sind zudem immer nur Momentaufnahmen dieses Geschäftsmodells, da dieses durch eine Umprogrammierung der für die Arbeitszuteilung und die Kontrolle verwendeten Algorithmen sehr schnell grundlegend geändert werden kann und da allfällige Änderungen nicht immer transparent kommuniziert werden. Kommt es beispielsweise bei der Nichtannahme bzw. einer Ablehnung von Aufträgen, die von einer Transportplattform bei dieser registrierten Fahrer\*innen angeboten werden, zu Sanktionen wie einer zeitweisen Deaktivierung des Benutzer\*innenaccounts, dann spricht das für ein durchgängiges Arbeitsverhältnis.<sup>52</sup> Wird dieser Sanktionsmechanismus hingegen in der Folge abgeschwächt oder entfällt er ganz, dann ist das nicht mehr der Fall. In Österreich zeigte sich im Zusammenhang mit dem Gewerberecht wie schnell die Transportplattform Uber ihre Auftragsabwicklung umstellen kann, um so andere Rechtsfolgen auszulösen und nicht in Konflikt mit dem Gewerberecht zu kommen.<sup>53</sup>

---

<sup>50</sup> LAG München 4.12.2019, 8 Sa 146/19, BeckRS 2019, 30311 (*Haidn*). Der Abschluss der streitgegenständlichen Basisvereinbarung berechtigte dazu, über eine App die auf einer Internetplattform angebotenen Aufträge, die in einem selbst gewählten Radius von bis zu 50 Kilometer angezeigt werden, zu übernehmen. Bei erfolgter Übernahme ist ein Auftrag regelmäßig innerhalb von zwei Stunden nach bestehenden Vorgaben abzuarbeiten. Im vorliegenden Fall bestand weder eine Verpflichtung zur Annahme eines Auftrags, noch umgekehrt eine Verpflichtung für den Auftraggeber, Aufträge anzubieten. Mangels Relevanz nicht entschieden hat das LAG freilich, ob jeweils durch das Anklicken eines Auftrags ein befristetes Arbeitsverhältnis begründet wurde.

<sup>51</sup> Sehr plastisch für die Arbeitsorganisation von Foodora und Deliveroo in Berlin: *Ivanova/Bronowicka/Kocher/Degner*, *The App as a Boss?* 2018; siehe für Österreich die Beispiele in *Lutz/Risak*, *Arbeit in der Gig-Economy 2017* betreffend die Plattformen Clickworker, Uber, Foodora und Book a Tiger.

<sup>52</sup> *Prassl/Risak*, *CLLPJ* 2016, 619 (636).

<sup>53</sup> *N.N.*, *Uber: Fahrer müssen "Rückkehrpflicht" einhalten*, *Profil* vom 26.4.2018,

<https://www.profil.at/oesterreich/uber-eingestellt-rueckkehrpflicht-10042968> (20.6.2020);

*Faulend/Freudenthaler/Janik/Knebel*, *Addendum* vom 10.2.2020, <https://www.addendum.org/uber/lex-uber/> (20.6.2020).

Hense<sup>54</sup> weist auf **die horizontale Arbeitsmarktsegregation** in der Plattformwirtschaft hin und weist auf den hohen Frauenanteil bei haushaltsnahen und sozialen Dienstleistungen hin. Gerade hier wachsen die Plattformen in Deutschland stark an, sodass schon von einem „Auswandern“ ganzer Branchen gesprochen wird.<sup>55</sup> Auch wenn dazu noch keine Daten vorliegen, wie viele Personen auf derartigen Plattformen in einem Arbeitsverhältnis tätig sind und wie viele als Selbständige behandelt werden und die sich dies auf die Geschlechter verteilt, geht die Literatur<sup>56</sup> doch davon aus, dass es sich hier auch wesentlich um Solo-Selbständige handelt. Und damit hat die Frage der Scheinselbständigkeit und der Durchsetzung des Arbeitnehmer\*innenstatus gerade auch in diesen frauendominierten Branchen große Bedeutung.

## **2.2 Lösungsvorschläge zur Statusklärung**

### **2.2.1 Widerlegliche Vermutung eines Beschäftigungsverhältnisses zur Plattform**

Letztlich hat nur die Plattform als jene Vertragspartnerin, die die Leistungsabwicklung organisiert und bei der alle Fäden zusammenlaufen, die faktischen Möglichkeiten, sowohl die konkreten Vertragsgefüge hinsichtlich der Vertragspartner\*innen und der Vertragsinhalte bzw. die gelebte Vertragspraxis nachzuweisen. Dies rechtfertigt eine Abweichung von der herkömmlichen Beweislastverteilung<sup>57</sup>, die es Plattformarbeitenden ebenso wie Sozialversicherungsträgern in vielen Fällen einfach unmöglich machen würde, den Status als Arbeitnehmer\*innen bzw. als „entgeltlich Beschäftigte“ i. S. d. § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV nachzuweisen. Es spricht daher vieles dafür, eine gesetzliche Vermutung für das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses zur Plattform zu normieren, die jedoch von der Plattform widerlegt werden kann.<sup>58</sup> Diese würde die schwierige Frage der Statusfeststellung weg von

---

<sup>54</sup> Genderaspekte von Plattformarbeit 63.

<sup>55</sup> Meier-Gräwe, Wenn Frauenbranchen auf Plattformen auswandern 2016), [https://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw\\_01.c.543562.de/meier-graewe\\_genderstudiestagung2016.pdf](https://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw_01.c.543562.de/meier-graewe_genderstudiestagung2016.pdf) (21.6.2020).

<sup>56</sup> Schildmann, böll.brief Teilhabegesellschaft #6, 2018, 7.

<sup>57</sup> Die (ungeschriebene) Grundregel im deutschen Zivilprozessrecht lautet, dass Anspruchsteller\*innen die Beweislast für die rechtsbegründenden, Anspruchsgegner\*innen diese für die rechtsvernichtenden und rechtshemmenden Tatbestandsmerkmale tragen; Musielak/Voit, ZPO<sup>17</sup> 2020 § 286 Rz 34 f.

<sup>58</sup> So für Deutschland das DGB-Diskussionspapier zur Plattformarbeit (Oktober 2019) 4. Für das österreichische Arbeitsrecht schon Lutz/Risak, Arbeit in der Gig-Economy 2017, 356; für das Europäische Arbeitsrecht Risak, Fair

den Plattformarbeitenden und den Versicherungsträgern hin zu den Plattformen verschieben, die allein die relevanten Informationen zur Verfügung haben und damit den Nachweis führen können, wie die Tätigkeit tatsächlich organisiert ist.

Eine leichtere Durchsetzbarkeit des korrekten Vertragsstatus, der auch auf das Sozialversicherungsrecht durchschlägt ist insbesondere im unteren Segment des Plattformarbeitsmarktes mit geringen Arbeitszeiten und damit auch geringeren Entgelten von großer Bedeutung. Frauen sind gerade hier verhältnismäßig stark vertreten, da der Frauenanteil mit stärkerer Intensität der Plattformarbeit abnimmt.<sup>59</sup> Da anzunehmen ist, dass die verhältnismäßig geringen Streitwerte eine Barriere darstellen, komplexe Gerichtsverfahren wie solche über den Arbeitnehmer\*innenstatus zu initiieren, würden die hier vorgeschlagenen Erleichterungen insbesondere im Niedrigverdienstbereich zu häufigeren Verfahren mit einem auch positiven Ausgang für die klagenden Plattformarbeitenden und langfristig damit zu einer Verringerung der Scheinselbständigkeit führen, da es für Plattformen ökonomisch keinen Sinn mehr macht mit Scheinselbständigen zu operieren. Derzeit ist das Prozessrisiko jedoch auch wegen der fehlenden Transparenz der Organisation der Plattformarbeit als hoch einzuschätzen. Das wirkt somit prohibitiv für Statusfeststellungsverfahren und schafft, insb. im Bereich der Plattformarbeit mit niedrigen Arbeitszeiten und einem hohen Frauenanteil, einen Anreiz für Plattformen die Plattformarbeitenden fälschlich als Selbständige zu qualifizieren.

### **2.2.2 Verpflichtendes abstraktes Statusfeststellungsverfahren**

In diesem Zusammenhang könnte auch auf einen, im deutschen Sozialversicherungsrecht bereits bestehenden Mechanismus zurückgegriffen werden. Nach § 7a SGB IV<sup>60</sup> können die Beteiligten eine Entscheidung darüber beantragen, ob eine Beschäftigung vorliegt, über den dann die Deutsche Rentenversicherung (DRV) auf Grund einer Gesamtwürdigung der Umstände entscheidet (sogenanntes Statusklärungs- oder Anfrageverfahren).<sup>61</sup> Für die Beschäftigung von Plattformarbeitenden könnte ein solches Verfahren obligatorisch

---

Working Conditions for Platform Workers 2018, 14; *Biegori/Kowalsky/Schuster*, *Schöne neue Arbeitswelt* 2016, 11; *European Parliament*, *The Social Protection of Workers in the Platform Economy* 2017, 103.

<sup>59</sup> *Pesole et al.*, *Platform Workers in Europe* 2018, 22.

<sup>60</sup> Dazu *Rittweger*, in *Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udschnig*, *BeckOK Sozialrecht*<sup>56</sup> 2020 § 7a SGB IV Rz 1 ff; *Ruland*, *NZS* 2019, 686.

<sup>61</sup> *Ruland*, *NZS* 2019, 686.

vorgeschrieben werden, womit Rechtssicherheit für alle Beteiligten geboten würde und insbesondere auch für die auf einer konkreten Plattform Arbeitenden Transparenz hinsichtlich ihres Sozialversicherungsstatus geboten würde. Eine in Deutschland operierende Plattform hätte demnach eine Prüfung durch die DRV einzuleiten, die dann festzustellen hat, ob bei einer Beschäftigung auf einer konkreten Plattform eine unselbständige Beschäftigung zu dieser vorliegt oder nicht.

Dabei sollte das Geschäftsmodell als solches abstrakt auf Grund der Angaben der Plattform geprüft werden und eine entsprechende Entscheidung solange Bindungswirkungen entfalten, solange das Geschäftsmodell nicht in relevanter Weise abgeändert wurde. Es sollte aber meines Erachtens weiterhin möglich sein, dass konkrete Plattformbeschäftigte sich des Verfahrens nach § 7a SGB IV bedienen und ihren Status feststellen lassen mit dem Argument, dass das abstrakte Statusfeststellungsverfahren nicht den aktuellen korrekten Lebenssachverhalt abbildet.

Gerade für die mit geringer Frequenz arbeitenden Plattformbeschäftigten unter denen der Frauenanteil verhältnismäßig hoch ist<sup>62</sup> wären solche Verfahren, die nicht auf die Prozessinitiative einzelner angewiesen sind, von Vorteil. Dasselbe gilt auch in besonderem Ausmaß für Personen mit nichtdeutscher Muttersprache und geringen finanziellen Ressourcen für die der Zugang zum Gerichtssystem erfahrungsgemäß besonders schwierig erscheint.<sup>63</sup>

### **2.2.3 Einbeziehung der Plattformarbeitenden kraft Gesetzes**

In der deutschen Diskussion wird immer wieder darauf hingewiesen, dass bereits eine Gruppe von schutzbedürftigen Selbständigen dem vollen Sozialversicherungsschutz unterliegen würde, nämlich die Heimarbeiter\*innen gem. § 12 Abs. 2 SGB IV.<sup>64</sup> Dabei wird aber auch betont, dass in der derzeitigen Ausformung der Legaldefinition in § 12 Abs. 2 SGB IV kein umfassender Schutz für Plattformarbeitende bestehe. Einerseits ist nur die virtuelle Onlinearbeit (Crowdwork) erfasst, die ortgebundene Plattformarbeit wie insb. Transport- und

---

<sup>62</sup> *Pesole et al.*, Platform Workers in Europe 2018, 22. 40,2 % der nicht wesentlich auf Plattformen Tätigen sind Frauen, während dies nur 26,3 % bei den wesentlich oder hauptsächlich auf Plattformen Tätigen sind.

<sup>63</sup> Dazu *McBride*, Access to Justice for Migrants und Asylum-Seekers in Europe 2009; *Rudolf*, Recht haben – Recht bekommen 2014.

<sup>64</sup> So z. B. *Giesen/Kersten*, Arbeit 4.0 2017, 114; *Ruland*, NZS 2019, 681.

Zustelldienste sowie haushaltsnahe Dienstleistungen wie insb. Putzen in der Wohnung der Leistungsempfänger\*innen kann darunter nämlich jedenfalls nicht subsumiert werden, da keine Arbeit in der Wohnung der Plattformarbeitenden erfolgt. Andererseits ist auch Crowdwork wegen der einschränkenden Voraussetzungen (insb. wegen der eng verstandenen Erwerbsmäßigkeit<sup>65</sup>) nicht jedenfalls als Heimarbeit anzusehen. Damit besteht *de lege lata* nicht nur für Plattformarbeitende allgemein, sondern auch für Crowdworker\*innen ein Schutzdefizit.

Denkbar ist sohin eine explizite Einbeziehung aller Plattformarbeitenden in die Vollversicherung analog den Heimarbeiter\*innen durch die Aufnahme einer entsprechenden Legaldefinition in § 12 SGB IV und eine auf diese verweisende entsprechende Versicherungspflicht nach den entsprechenden Büchern des SGB. Darauf wird unten unter Pkt. 5.2.2 näher eingegangen.

Eine derartige ex lege-Einbeziehung von Plattformarbeitenden in die Vollversicherung würde die Problematik der Scheinselbständigkeit für das Sozialversicherungsrecht gerade für jene Gruppen lösen, bei denen die Wahrscheinlichkeit geringer ist, dass sie ihren Arbeitnehmer\*innenstatus bzw. fälschliche Nicht-Einbeziehung in die Sozialversicherung nicht geltend machen. Und dies sind, auch wenn es an konkreten Daten für die Plattformwirtschaft fehlt, mit hoher Wahrscheinlichkeit Personen mit niedrigem Einkommen und Migrant\*innen. Gerade diesen würde daher eine gesetzliche Einbeziehung aller Plattformarbeitenden in die Vollversicherungspflicht ähnlich den Heimarbeiter\*innen zu Gute kommen. Neben der Sprachbarriere sind es insbesondere die hohen erwarteten Kosten, die von einer Aktivierung des Rechts durch von Rechtsverletzungen Betroffene abhalten.<sup>66</sup> Und gerade im Bereich der wenig Qualifizierten sind ausländische Beschäftigte gegenüber Deutschen massiv überrepräsentiert.<sup>67</sup>

---

<sup>65</sup> Sie muss ganz oder zumindest teilweise den Lebensunterhalt dienen; BeckOK SozR/Rittweger SGB IV § 12 Rn 5.

<sup>66</sup> Vgl. zu Verbraucherrechtstreitigkeiten die Studie *Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft, Ängste und Erwartungen von Verbrauchern bei rechtlichen Auseinandersetzungen 2013*, <https://www.gdv.de/de/themen/news/aus-angst-vor-den-kosten-eines-rechtsstreits-wuerden-zwei-drittel-der-deutschen-auf-ihr-recht-verzichten-30986> (21.6.2020). Demnach sollen mehr als zwei Drittel der Deutschen Angst vor den Kosten eines Rechtsstreites haben und darauf verzichten einen Anwalt/eine Anwältin einzuschalten.

<sup>67</sup> Graf/Heß, Forschungsbericht/ BAMF/FZ 2020, 35-43.

### 3. Das Ungleichmäßigkeitsproblem

Die Flexibilität der Plattformbeschäftigung führt selbstgewählt oder auch durch äußere Umstände bewirkt dazu, dass es zu einem unterschiedlichen Volumen der Beschäftigung und damit zu schwankenden Einkommen und folglich auch schwankenden Beitragsgrundlagen kommt. Dies betrifft auf Grund der ungleichen Verteilung von unbezahlter Sorge- und Haushaltsarbeit insbesondere Frauen, da diese ihre (bezahlte) Arbeitszeit häufig zur Erbringung eben dieser nicht honorierten Tätigkeiten reduzieren. Aus einer, jedoch nicht die konkrete Situation in Deutschland erfassenden, Studie ergibt sich, dass offensichtlich im unteren Einkommensegment der Plattformarbeit verstärkt Frauen tätig sind.<sup>68</sup> Europaweit ist zudem gerade bei geringem Ausmaß der Plattformarbeit der Frauenanteil verhältnismäßig hoch.<sup>69</sup>

Während dies in der in erster Linie auf Sachleistungen ausgerichteten Krankenversicherung weniger Probleme aufwirft, sind die Auswirkungen in der **Rentenversicherung** offensichtlich. Jeder Monat mit niedrigerer Beitragsgrundlage führt zu einer Reduktion der Rente, da diese den Faktor „Rentenpunkte“ der deutschen Rentenformel unmittelbar beeinflusst. Zeiten mit niedrigem Verdienst wirken sich somit auf die Rentenhöhe aus, was insbesondere jene Personen betrifft, die Einkommensschwankungen über ihr Erwerbsleben hinweg erleben.<sup>70</sup> Dies betrifft, wie schon erwähnt, zu einem wesentlichen Teil Frauen, die wegen der Wahrnehmung von Sorgepflichten ihre Arbeitszeit reduzieren, wobei die Plattformarbeit noch zusätzlich zu Schwankungen der Verdiensthöhe beitragen kann. Dies einerseits, da es sich um eine höchst unsichere Form der Beschäftigung handelt, und andererseits, da auf Grund des Dogmas, es handle sich um selbständige Beschäftigung, keine Mindestlöhne zur Anwendung kommen. Darüber hinaus legen Studien nahe, dass gerade im Niedriglohnbereich der Plattformwirtschaft verstärkt Frauen beschäftigt werden, denen diese hyperflexible Form der Tätigkeit eine Vereinbarkeit von Sorgepflichten und Erwerbseinkommen ermöglicht. Aber

---

<sup>68</sup> *Adams/Berg*, When home affects pay 2017.

<sup>69</sup> *Pesole et al.*, Platform Workers in Europe 2018, 22. 40,2 % der nicht wesentlich auf Plattformen Tätigen sind Frauen während dies nur 26,3% bei den wesentlich oder hauptsächlich auf Plattformen Tätigen sind.

<sup>70</sup> Siehe zu den Auswirkungen der Teilzeitbeschäftigung auf die Altersrente in Österreich *Mayrhuber*, Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und ihre Bedeutung für das Frauen-Lebenseinkommen 2018.

wegen ersteren ist die Flexibilität stark eingeschränkt und es besteht eine Präferenz zu kürzerer, punktueller Beschäftigung, die tendenziell schlecht bezahlt ist.<sup>71</sup>

Denkbar ist, der starken Koppelung von Erwerbseinkommen und Rentenhöhe im Sinne einer Lebensdurchrechnung<sup>72</sup> entgegen zu wirken, indem die Regelungen für die Kindererziehungszeiten ausgeweitet werden oder indem hinsichtlich der Rentenhöhe eine bestimmte Anzahl von niedrigen Beitragsgrundlagen ausgeblendet wird. Ebenso ist eine Ausweitung der Finanzierungsbasis ähnlich der Künstler\*innen-Sozialkasse in Form eines Plattformsozialfonds denkbar (dazu unten Pkt. 5.2.2). Wesentlich ist es dabei immer, dass dadurch schwankende Einkommen im Lebensverlauf in irgendeiner Form ausgeglichen bzw. neutralisiert werden, sodass eine angemessene Rentenhöhe erreicht werden kann.

Der *Gender Pension Gap* ist freilich kein spezielles Problem der Plattformwirtschaft und muss daher grundsätzlich gelöst werden. Es kann dabei an den unterschiedlichen Stellschrauben gedreht werden, da die Ursachen vielfältig sind und insbesondere im Arbeitszeitvolumen, in den Lohnunterschieden sowie in der horizontalen und vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes liegen.<sup>73</sup> Die Einwirkung auf jeden der genannten Faktoren würde somit den Gender Pension Gap verringern.

## 4. Das Grenzüberschreitungsproblem

### 4.1 Anwendbares Recht

Neue, auf moderner Informations- und Kommunikationstechnologie basierende Arbeitsformen werfen dann besondere Probleme auf, wenn die **Vertragspartner\*innen im Ausland ansässig** sind. Dies kann vor allem bei der Plattformarbeit der Fall sein; und zwar nicht nur beim virtuellen Crowdwork, sondern auch bei der ortgebundenen Plattformarbeit, wenn die die Arbeit organisierende Plattform ihren Sitz in einem anderen Land hat. Diese Problematik

---

<sup>71</sup> Adams/Berg, When home affects pay 2017.

<sup>72</sup> Unter Lebensdurchrechnung wird eine Rentenberechnung verstanden, die die konkreten Erwerbseinkommensverhältnisse über den gesamten Versicherungsverlauf möglichst genau abbildet. Dem steht ein Modell gegenüber, dass, wie z. B. in Österreich bis zur Pensionsreform 2003, nur die „besten 15 Jahre“ für die Bemessung der Altersrente herangezogen hat, was insbesondere auch Frauen mit einer teilweise wegen Sorgepflichten zeitlich reduzierten Erwerbstätigkeit zu Gute kam. Siehe dazu Mayrhofer/Url, WIFO-Monatsberichte 9/2000, 547.

<sup>73</sup> Dazu Schmitz-Kießler, in Blank/Hofmann/Buntenbach, Neustart in der Rentenpolitik 2020, 119.

hat formalrechtlich keine besonderen Gleichstellungsdimensionen, da grundsätzlich alle Plattformarbeitenden gleichermaßen vom Grenzüberschreitungsproblem betroffen sind, wenn die Plattform ihren Sitz in einem anderen Staat hat. Faktisch kann dies freilich anders sein, wenn bestimmte Beschäftigtengruppen verstärkt in dieser Form arbeiten.

Die erste sich hier stellende Frage ist jene nach dem anwendbaren Sozialversicherungsrecht, die jedoch nicht wirklich schwer zu lösen ist. In der Sozialversicherung gilt nämlich grundsätzlich das Territorialitätsprinzip<sup>74</sup>, das sich nach dem Beschäftigungsort richtet. Als solcher gilt gemäß § 9 SGB IV der Ort, an dem die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wird. Es geht dabei allein um die tatsächlichen Verhältnisse und nicht die vertraglichen Vereinbarungen. Der sozialrechtlich bestimmte Beschäftigungsort kann nicht arbeitsvertraglich abbedungen werden.<sup>75</sup> Entscheidend ist dabei die körperliche Anwesenheit der Arbeitenden<sup>76</sup>, weshalb bei Telearbeitsplätzen nicht der Sitz des Arbeitgebers, sondern der Wohnort der Tele-Arbeitnehmer\*innen entscheidend ist.<sup>77</sup> Das gilt auch bei grenzüberschreitenden Fällen.<sup>78</sup> Damit ist im Falle der Ausübung von Plattformarbeit auf deutschem Territorium auch deutsches Sozialversicherungsrecht anwendbar.<sup>79</sup>

Die Vorschriften über den Beschäftigungsort gelten für selbständige Tätigkeiten gem. § 11 SGB IV entsprechend, wobei dessen Abs. 2 klarstellt, dass bei einem Fehlen einer festen Arbeitsstätte (wie z. B. bei über eine Plattform arbeitenden Fahrradzusteller\*innen) oder wenn die selbständige Tätigkeit an verschiedenen Orten ausgeübt wird, der Ort des Wohnsitzes oder des gewöhnlichen Aufenthalts als Aufenthaltsort gilt. Das ist gerade im Zusammenhang mit der Plattformarbeit von Bedeutung<sup>80</sup>, wengleich der Sozialversicherungsschutz für Selbständige dort nicht in allen Fällen zur Anwendung gelangt (siehe Pkt. 5.1).

---

<sup>74</sup> Dazu *Ruland*, NZS 2019, 691.

<sup>75</sup> BeckOK SozR/*Rittweger* SGB IV § 9 Rn 2.

<sup>76</sup> LSG Baden-Württemberg 27.3.2012, L 13 AL 4973/10, BeckRS 2012, 73626.

<sup>77</sup> BeckOK SozR/*Rittweger* SGB IV § 9 Rn 3.

<sup>78</sup> BEBE-SpVSozVerstTr – Besprechungsergebnis/Beitragseinzug vom 23.11.2000.

<sup>79</sup> *Ruland*, NZS 2019, 691.

<sup>80</sup> BeckOK SozR/*Rittweger* SGB IV § 11 Rn. 2.

## 4.2 Betreuung der Beiträge

Aber auch wenn die Frage der Anwendbarkeit des Sozialversicherungsrechts gelöst ist, gestaltet sich die Abwicklung oft sehr schwierig. Darauf wurde in der Literatur mehrfach hingewiesen.<sup>81</sup> Es stellt sich nämlich die Frage, wie ausländische Arbeitgeber\*innen effektiv dazu verpflichtet werden können, die Beiträge abzuführen, und wie Beitragsschulden allenfalls grenzüberschreitend eingetrieben werden?

Grundsätzlich gilt nach dem unmittelbar anwendbaren Art. 21 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 zur Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit europaweit Folgendes: Haben Arbeitgeber\*innen ihren eingetragenen Sitz oder ihre Niederlassung außerhalb des zuständigen Mitgliedstaats, in dem ihre Arbeitnehmer\*innen versichert sind, so haben sie den Pflichten nachzukommen, die die auf seine Arbeitnehmer\*innen anzuwendenden Rechtsvorschriften vorsehen, als hätten sie ihren eingetragenen Sitz oder ihre Niederlassung in dem zuständigen Mitgliedstaat. Dies betrifft insbesondere die Pflicht zur Zahlung der nach diesen Rechtsvorschriften vorgeschriebenen Beiträge. Es ist jedoch möglich, dass Arbeitgeber\*innen ohne Niederlassung in dem Beschäftigungsstaat ihrer Arbeitnehmer\*innen mit diesen vereinbaren, dass die Arbeitnehmer\*innen die Pflichten des Arbeitgebers zur Zahlung der Beiträge wahrnehmen.<sup>82</sup> Es ist somit zulässig, dass Plattformen mit einer Niederlassung im Ausland eine entsprechende Vereinbarung mit ihren Arbeitnehmer\*innen abschließen und die Beitragsabfuhr auf diese überbinden und diese dann letztlich wie Selbständige behandeln, die selbst für die Beitragsberechnung und -abfuhr verantwortlich sind.

In Österreich wurde diese Regelung betreffend für Arbeitnehmer\*innen von Arbeitgeber\*innen aus einem Drittstaat ohne Betriebsstätte im Inland gleich zur Norm erklärt: Sie haben die Sozialversicherungsbeiträge zur Gänze abzuführen, d. h. auch die Arbeitgeber\*innenbeiträge (§ 53 Abs. 3 ASVG). Dies gilt nur dann nicht, wenn die Verordnung

---

<sup>81</sup> *Ruland*, NZS 2019, 691; *Waltermann*, RdA 2019, 101.

<sup>82</sup> Dies soll demnach nur eine administrative Erleichterung ermöglichen und nicht Arbeitgeber\*innen von der Zahlung der Beiträge befreien, da die daneben fortbestehenden Pflichten des Arbeitgebers durch eine solche Vereinbarung nicht berührt werden (Art. 21 Verordnung (EG) Nr. 987/2009).

1408/71 oder die Verordnung (EG) 883/2004 zur Anwendung kommt. Diesfalls bedarf es – wie auch in Deutschland – einer Vereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmer\*innen.

Diese Regelungen, die den Arbeitnehmer\*innen in der einen oder anderen Form eine Verpflichtung zur Abfuhr der Beiträge auferlegen, sind aus Sicht der Sozialversicherungsträger und letztlich auch der Versichertengemeinschaft nachvollziehbar. Man möchte die Personen zur Beitragsabfuhr verpflichten, die zumindest greifbar sind, was aber nicht unerhebliche Belastungen für diese mit sich bringt. Andererseits macht es für grenzüberschreitend tätige Plattformen, die Arbeitnehmer\*innen beschäftigen, durchaus Sinn, sich des Mechanismus der Überwälzung der Pflicht zur Beitragsabfuhr auf die Arbeitnehmer\*innen zu bedienen. Dies belastet diese jedoch unverhältnismäßig, weshalb es sozialpolitisch vielmehr nahe liegt, diese Möglichkeit gerade bei der Plattformarbeit einzuschränken. Da es sich dabei nämlich, insb. was die Zahlungsabwicklung betrifft, um stark automatisierte Vorgänge handelt, liegt es vielmehr nahe, direkt bei der Plattform anzuknüpfen und eine Abfuhr direkt an der Quelle vorzusehen.<sup>83</sup> Dies würde die Plattformen somit einerseits nicht unverhältnismäßig belasten und andererseits den Aufwand für die Plattformarbeitenden gering halten. Auf diesen Ansatz wird unter Pkt. 5.2.2 näher eingegangen.

## **5. Das Selbständigenproblem**

### **5.1 Schutzdefizite bei Selbständigkeit und erste Lösungsansätze**

#### **5.1.1 Grundsätzliches**

Das deutsche Sozialversicherungsrecht weist die schon mehrfach erwähnte Besonderheit auf, dass nur abhängig Beschäftigte gesetzlich sozialversichert sind.<sup>84</sup> Sie ist als Beschäftigtenversicherung konzipiert, weil nur diese Gruppe als dermaßen sozial schutzbedürftig angesehen wird, dass für sie eine gesetzliche Pflichtversicherung unter Beteiligung der Vertragspartner\*innen und der Arbeitgeber\*innen vorgesehen werden muss. Selbständige – mit Ausnahme der Künstler\*innensozialversicherung (§ 1 KSVG) und der Heimarbeiter\*innen (§ 12 Abs. 2 SGB IV) – sind mangels wahrgenommenem Schutzbedürfnis grundsätzlich

---

<sup>83</sup> So auch *Waltermann*, RdA 2019, 97.

<sup>84</sup> *Ruland*, NZS 2019, 681.

versicherungsfrei (§ 28 a SGB III; § 2 SGB VI). Das führt in der Praxis nicht selten zu Versuchen, die Vertragsbeziehungen so zu gestalten, dass (Plattform-)Arbeitende selbständig sind oder zumindest als selbständig erscheinen. Nicht nur in der Plattformwirtschaft, sondern auch in zahlreichen anderen Branchen hat sich daher eine „neue Selbständigkeit“ herausgebildet. Es geht dabei um Personen, die ohne eigene Arbeitnehmer\*innen und ohne betriebliche Struktur primär ihre Arbeitskraft auf dem Markt anbieten und die dabei – zumindest formal – eine gewisse Flexibilität im Sinne eines Spielraumes hinsichtlich des Arbeitsortes, der Arbeitszeit und auch des Arbeitsvolumens sowie der Arbeitsabläufe genießen.<sup>85</sup> Dabei kommt es nicht nur zu einer Flucht aus dem Arbeitsrecht, sondern auch aus dem Sozialversicherungsrecht und damit insbesondere auch zur Entlastung von deren Vertragspartner\*innen von den Arbeitgeber\*innen-Beiträgen zur Sozialversicherung.

Ein Bedürfnis zur Absicherung gegen die großen Lebensrisiken (Krankheit, Alter, Absinken der Arbeitsfähigkeit, Arbeitsunfall und Berufskrankheit, Arbeitslosigkeit, Pflegebedürftigkeit, Mutter- bzw. Elternschaft) besteht freilich auch bei dieser Gruppe von Personen, die ihre Arbeitskraft gegen Entgelt verwerten. Es wurde in der Vergangenheit jedoch angenommen, dass es sich dabei um Personen handelt, die selbst Vorsorge für den Eintritt der genannten Risiken treffen können, und daher keine gesetzliche Sozialversicherungspflicht vorgesehen.

Diese Annahme wurde freilich schon sehr früh durchbrochen, nämlich für die Hausgewerbetreibenden und die Heimarbeiter\*innen, die trotz Selbständigkeit schon sehr früh als schutzbedürftig angesehen wurden.<sup>86</sup> Später wurden dann die sogenannten Solo-Selbständigen teilweise in die Sozialversicherung einbezogen. Der Schutz ist freilich nicht umfassend, sondern einerseits auf bestimmte Beschäftigungsformen bezogen (Heimarbeit) oder unterliegt stark einschränkenden Voraussetzungen und bietet keinen Vollversicherungsschutz (Soloselbständige), sodass selbständige Plattformarbeitende nicht umfassend geschützt sind. 2017 wurde freilich bemerkt, dass sich in den verfügbaren Daten zur Solo-Selbständigkeit keine Hinweise auf eine starke Expansion im Zuge der weiteren Verbreitung

---

<sup>85</sup> *Ruland*, NZS 2019, 681.

<sup>86</sup> Schon 1911 wurde in Deutschland erstmals eine gesetzliche Regulierung für die Heimarbeit erlassen, wobei im damaligen Hausarbeitsgesetz insb. der Gesundheitsschutz der Heimarbeiter\*innen geregelt war.

von Plattformarbeit finden lassen.<sup>87</sup> Allerdings sei zu beachten, dass sich die Untersuchungen zur Beschäftigung in Deutschland auf die Haupttätigkeit der Erwerbstätigen beschränken. Abhängig Beschäftigte, die ihr Einkommen beispielsweise durch einen selbstständigen Nebenjob aufbessern, werden somit nicht als Selbstständige gezählt. Insofern ist es durchaus möglich und auch naheliegend, dass Plattformarbeit im Rahmen einer Nebentätigkeit in den letzten Jahren zugenommen habe.<sup>88</sup> Auf die hier angesprochene Problematik des Nebenerwerbs, die hier als Kombinationsproblem bezeichnet wird, wird unten unter Pkt. 6 eingegangen.

Aus Genderperspektive ist in diesem Zusammenhang festzuhalten, dass 2018 der Prozentsatz der Selbständigen ohne weitere Mitarbeiter\*innen (Solo-Selbständige) an den Erwerbstätigen bei Männern (5,3 %) gegenüber Frauen (4,2 %) höher ist.<sup>89</sup> Der Frauenanteil an den Solo-Selbständigen insgesamt belief sich 2014 auf 38 %.<sup>90</sup> Im Hinblick auf die Staatsbürger\*innenschaft bietet sich ein anderes Bild: Im Jahr 2014 hatten 10 % aller Selbständigen in Deutschland keine deutsche Staatsbürgerschaft; der Anteil der Ausländer\*innen ist unter den Selbständigen damit etwas höher als unter den Arbeitnehmer\*innen (9 %). Der Anteil der Solo-Selbständigen unter diesen ist mit 63 % sogar größer als bei den Deutschen, bei denen 55 % der Selbständigen keine Arbeitnehmer\*innen beschäftigen.<sup>91</sup> Für die in der Plattformwirtschaft als Solo-Selbständige Tätigen liegen hingegen keine entsprechenden Zahlen vor. Damit besteht hinsichtlich dieser Dimensionen der Plattformarbeit noch weiter Forschungsbedarf.

### **5.1.2 Heimarbeiter\*innen gem. § 12 Abs. 2 SGB IV**

Unselbständig Beschäftigte sind nach § 12 Abs. 2 SGB IV Heimarbeiter\*innen sozialversicherungsrechtlich gleichgestellt, sie gelten demnach als Beschäftigte. Nach der dort ebenfalls verorteten Legaldefinition sind Heimarbeiter\*innen Personen, die in eigener Arbeitsstätte im Auftrag und für Rechnung von Gewerbetreibenden, gemeinnützigen Unternehmen oder öffentlich-rechtlichen Körperschaften erwerbsmäßig arbeiten, auch wenn

---

<sup>87</sup> Eichhorst/Linckh, WISO direkt 28/2017, 3.

<sup>88</sup> Eichhorst/Linckh, WISO direkt 28/2017, 3.

<sup>89</sup> Statistisches Bundesamt, Ergebnis der Arbeitskräfteerhebung 2018, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-4/solo-selbstaendige.html> (21.6.2020).

<sup>90</sup> Brenke/Breznoska, BMAS-Forschungsbericht 465, 2016, 20.

<sup>91</sup> Brenke/Breznoska, BMAS-Forschungsbericht 465, 2016, 22.

sie Roh- oder Hilfsstoffe selbst beschaffen.<sup>92</sup> Ein Unterfallen unter diesen Versicherungstatbestand führt dazu, dass der Auftraggeber als Arbeitgeber gilt, wenn er die Aufträge unmittelbar an sie vergibt (§ 12 Abs. 3 SGB IV).<sup>93</sup> Das hat dann auch eine Beitragsteilung zur Folge.

Problematisch kann hier vor allem die als Voraussetzung normierte „Erwerbsmäßigkeit“ sein. Darunter wird eine dauerhafte und in gewisser Regelmäßigkeit durchgeführte Tätigkeit verstanden, mit der der/die Heimarbeiter\*in seinen/ihren Lebensunterhalt ganz oder teilweise bestreitet.<sup>94</sup> Damit fällt Plattformarbeit, die einen bloßen Nebenverdienst darstellt, nicht unter diesen Tatbestand in der derzeitigen Fassung.<sup>95</sup> Davon sind insbesondere Frauen betroffen, die diese gerade im Bereich der nur in einem geringeren Ausmaß beschäftigten Plattformarbeitenden stärker vertreten sind. Nach *Pesole et al.*<sup>96</sup> nimmt in Europa einschließlich Deutschland der Anteil der weiblichen Plattformarbeitenden mit der Intensität der Tätigkeit ab (von 40,2 % der in unwesentlichem Ausmaß Arbeitenden auf 26,3 % der wesentlich oder hauptsächlich auf Plattformen Arbeitenden).

Zudem sind nur solche Tätigkeiten erfasst, die „in eigener Arbeitsstätte“ erfolgen, womit ein wesentlicher Teil der Plattformarbeit, nämlich die ortsgebundene, im öffentlichen Raum (insb. Transportdienstleistungen und Essenzustellung) ebenso nicht darunter fallen wie jene in der Wohnung der Dienstleistungsempfänger\*innen (z. B. Reinigungs- und Betreuungsleistungen).<sup>97</sup>

Außerdem muss eine „Vergabe“ der Aufträge erfolgen, an der es bei der Plattformarbeit fehlen kann<sup>98</sup>, da insbesondere bei virtueller Onlinearbeit (Crowdwork) Plattformarbeitende bloß für die Nutzung der Plattform freigeschaltet werden und die einzelnen Aufträge dort selbstbestimmt auswählen. Hier ist nicht klar, ob eine Vergabe durch die Plattform erfolgt

---

<sup>92</sup> Ausführlich *Deinert*, RdA 2018, 359

<sup>93</sup> *Waltermann*, RdA 2019, 97.

<sup>94</sup> *Kreikebohm/Marschner*, SGB IV<sup>3</sup> 2018 § 12 Rn 8; *Ruland*, NZS 2019, 692; *Brose*, NZS 2017, 13.

<sup>95</sup> *Ruland*, NZS 2019, 692.

<sup>96</sup> *Pesole et al.*, Platform Workers in Europe 2018, 24.

<sup>97</sup> Vgl. *Deinert*, DRdA 2018, 363, der im Zusammenhang mit § 2 Abs. 1 HAG auf die selbst gewählte Arbeitsstätte abstellt.

<sup>98</sup> *Brose*, NZS 2017, 13.

oder ob direkt, auf Initiative der Plattformarbeitenden, Verträge mit den Leistungsempfänger\*innen abgeschlossen werden.<sup>99</sup>

Zusätzlich sind auch die Vertragspartner\*innen der Heimarbeiter\*innen einschränkend formuliert: Es muss sich dabei um „Gewerbetreibende“ handeln, sodass Freiberufler und Unternehmen der Urproduktion nicht erfasst sind. Es wurde deshalb der Vorschlag gemacht, dies durch den weiteren Begriff der Unternehmer\*innen zu ersetzen.<sup>100</sup> Weiterhin nicht erfasst wäre dann die Heimarbeit für Private, was bei einer möglichen Ausweitung dieses Tatbestandes zu berücksichtigen wäre.<sup>101</sup>

Andererseits zeigt gerade die gesetzliche Regulierung der Heimarbeit auch im sozialversicherungsrechtlichen Bereich, dass die Einbeziehung in den Vollversicherungsschutz gepaart mit einer Kostenbeteiligung der Vertragspartner\*innen<sup>102</sup> kein Fremdkörper ist, sondern dass dies vielmehr schon seit langem im deutschen Sozialversicherungsrecht angelegt war. Sie bietet so einen tragfähigen Ansatzpunkt für die Einbeziehung von als schutzbedürftig angesehenen Selbständigen<sup>103</sup> und kann entsprechend ausgebaut werden. Für die Plattformökonomie kann die Regelung betreffend die Heimarbeit freilich nur dann eine umfassende Lösung bieten, wenn das Element der „eigenen Arbeitsstätte“ entfällt bzw. um die Vermittlung der Aufträge über Plattformen ergänzt wird.<sup>104</sup> Es empfiehlt sich daher meines Erachtens vielmehr die Schaffung eines eigenen Versicherungstatbestandes für die Plattformarbeit (siehe Pkt. 5.2.2), will man nicht eine umfassende Lösung der sozialen Absicherung von Selbständigen wählen.

### **5.1.3 Hausgewerbetreibende gem. § 12 Abs. 1 SGB IV**

Heimarbeiter\*innen sind freilich nicht die einzigen Selbständigen, die eine sozialversicherungsrechtliche Sonderregelung erfahren haben: Nach § 2 Satz 1 Nr. 6 SGB VI gilt eine Versicherungspflicht (nur) in der Rentenversicherung auch für Hausgewerbetreibende. Das

---

<sup>99</sup> Ausführlich dazu schon *Warter*, *Crowdwork* 2016, 103 ff.

<sup>100</sup> *Deinert*, RdA 2018, 366.

<sup>101</sup> Eine Öffnung des Heimarbeitsgesetzes wird in arbeitsrechtlicher Hinsicht von manchen (z. B. *Krause*, Verhandlungen des 71. Deutschen Juristentages 2016 B 2016) als Lösung erwoget.

<sup>102</sup> So *Preis*, RdA 2019, 88.

<sup>103</sup> So insbesondere *Preis*, RdA 2019, 87; *Waltermann*, RdA 2019, 97.

<sup>104</sup> *Brose* (NZZ 2017, 14) sieht dies auch nur als „kleine Lösung“ an, da die „nächste neue Beschäftigungsform kommt bestimmt“.

sind nach § 12 Abs. 1 SGB IV selbständig Tätige, die in eigener Arbeitsstätte im Auftrag und für Rechnung von Gewerbetreibenden, gemeinnützigen Unternehmen oder öffentlich-rechtlichen Körperschaften gewerblich arbeiten, auch wenn sie vorübergehend für eigene Rechnung tätig sind. Tatbestandlich ist die von ihnen verrichtete Tätigkeit – anders als bei Heimarbeiter\*innen – freilich auf die Herstellung, Bearbeitung oder Verpackung von Waren beschränkt, womit letztlich alle Büroarbeiten als Tätigkeiten von Hausgewerbetreibenden ausscheiden. Dieser Tatbestand hat daher schon deshalb wenig Potenzial im Zuge der Digitalisierung an Bedeutung zu gewinnen.<sup>105</sup> Kennzeichnend für Hausgewerbetreibende ist zudem, dass das wirtschaftliche Risiko die Auftraggeber\*innen tragen, denen auch der Unternehmensgewinn zufließt.<sup>106</sup> Sofern die Auftraggeber\*innen die Arbeit unmittelbar an Hausgewerbetreibende vergeben, gelten sie mit den beitragsrechtlichen Konsequenzen als Arbeitgeber\*innen (§ 12 Abs. 3 SGB IV). Es können auch mehrere Auftraggeber\*innen sein.<sup>107</sup> Für die Plattformarbeit stellen sich hier, wie bei der Heimarbeit, die Problematik der einschränkenden Kriterien für die Anwendung des Versicherungstatbestandes. Es geht einerseits um das Erfordernis der „eigenen Arbeitsstätte“ (siehe oben Pkt. 5.1.2) und die „Gewerblichkeit“, die noch enger als die Erwerbsmäßigkeit im Sinne des Gewerberechts zu verstehen ist.<sup>108</sup> Demnach soll dieses bei einer Nebentätigkeit – und um eine solche handelt es sich offensichtlich aber häufig bei der Plattformarbeit – nicht erfüllt sein.<sup>109</sup> Fraglich ist auch, ob bei den gängigen Plattformmodellen, die einen Prozentsatz des Honorars als Entgelt für die Leistungen der Plattform zurückbehalten, diese überhaupt das wirtschaftliche Risiko tragen und schon aus diesem Grund ein Unterfallen unter diesen Versicherungstatbestand ausgeschlossen ist.

#### **5.1.4 Solo-Selbständige gem. § 2 S. 1 Nr. 9 SGB VI**

Einen, allerdings auf die Rentenversicherung beschränkten<sup>110</sup>, Versicherungsschutz genießt zuletzt auch die Gruppe der sogenannten „Solo-Selbständigen“. Nach § 2 S. 1 Nr. 9 SGB VI sind

---

<sup>105</sup> *Deinert*, RdA 2018, 362.

<sup>106</sup> So BSG 26.10.1962, 3 RK 62/58, BSGE 18, 70.

<sup>107</sup> *Ruland*, NZS 2019, 692.

<sup>108</sup> *KassKomm/Zieglmeier* SGB IV § 12 Rn 10.

<sup>109</sup> *Ruland*, NZS 2019, 692.

<sup>110</sup> Selbständige Erwerbstätige werden gem. § 5 Abs. 5 SGB V nicht von der gesetzlichen Krankenversicherungspflicht erfasst; vgl. *Deutscher Bundestag*, Selbständige in der Sozialversicherung, WD 6 – 30000 -059/19, 6.

selbständige Personen in der Rentenversicherung versicherungspflichtig, wenn sie im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit regelmäßig keine versicherungspflichtigen Arbeitnehmer\*innen beschäftigen (lit a) und auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig sind (lit b).

Während Plattformarbeitende in der Regel keine Arbeitnehmer\*innen beschäftigen, ist die Voraussetzung der lit b in zweierlei Hinsicht problematisch: Einerseits stellt sich hier in vollem Umfang die Frage, welche Rolle eigentlich die Plattform im komplexen Vertragsgefüge, das der Leistungsabwicklung in der Plattformwirtschaft zu Grunde liegt, einnimmt. Kann sie als „Auftraggeber\*in“ angesehen werden oder ist sie bloße Vermittlerin von Aufträgen, die für die Leistungsempfänger\*innen unmittelbar erbracht werden?<sup>111</sup> Werden die Leistungen demnach unmittelbar für die Leistungsempfänger\*innen erbracht (z. B. Wohnungsreinigung, Textverfassung oder Transportdienstleistungen), dann liegt eine Vielzahl von Auftraggeber\*innen vor, sodass die Voraussetzung von § 2 S. 1 Nr. 9 lit b SGB VI jedenfalls nicht erfüllt ist. Sieht man hingegen die Plattform auf Grund ihrer herausragenden Stellung bei der Leistungsorganisation und -abwicklung als Auftraggeber\*in an (und damit die Plattformarbeitenden sozusagen als Gehilfen bei der Erfüllung der von der Plattform direkt den Leistungsempfänger\*innen zugesagten Leistungen), dann müssen die Plattformarbeitenden „im Wesentlichen“ nur für diese Plattform tätig sein, um den Versicherungstatbestand zu erfüllen. Auch bei einer solchen Bewertung des Plattformarbeitsverhältnisses wird Plattformarbeitenden eine Versicherung als Solo-Selbständige nicht zugänglich sein, wenn sie andere Einkommensquellen aus Erwerbsarbeit aufweisen.

Jedenfalls ist die sehr eingeschränkte Rentenversicherungspflicht problematisch, wenn durch neue Beschäftigungsformen immer mehr Erwerbstätige in der Grauzone zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbstständigkeit in einem niedrigen Verdienstsegment tätig werden und sie keine ausreichende eigene Risikovorsorge betreiben (können) und dann zunehmend auf die steuerfinanzierten Leistungen des SGB XII zurückgegriffen werden muss.<sup>112</sup> Womit sich die Frage stellt, wie diese Personengruppe durch Eigenleistungen angemessen zu ihrer

---

<sup>111</sup> Dazu schon *Risak*, ZAS 2015, 11; *Prassl/Risak*, CLLPJ 2016, 618

<sup>112</sup> *Brose*, NZW 2017, 8.

Alterssicherung beitragen kann und zwar dann, wenn auf Grund ihrer Einkommensverhältnisse eine selbstverantwortete Altersvorsorge ähnlich unwahrscheinlich ist wie bei abhängig Beschäftigten, für die ja gerade deshalb eine Versicherungspflicht gilt. Es geht dabei sowohl um die Vermeidung von Altersarmut durch den Aufbau entsprechender Anwartschaften aus dem gesetzlichen System der Altersvorsorge als auch – pointiert ausgedrückt – um den Schutz der Allgemeinheit vor mangelnder Risikoversorge des Einzelnen, die dann aus Steuermitteln ausgeglichen werden muss.<sup>113</sup> Zudem ist es auch für Rentenanspruchsberechtigte immer schwieriger eine Rente oberhalb der Grundsicherungs- oder Armutsgefährdungsgrenze zu erreichen.<sup>114</sup>

Problematisch ist beim Versicherungstatbestand für Solo-Selbständige vor allem das Merkmal „auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig“, weshalb schon vorgeschlagen wurde, dieses zu streichen.<sup>115</sup> Die deutsche Bundesregierung hat im Koalitionsvertrag<sup>116</sup> nunmehr die „Einbeziehung von Selbständigen in die gesetzliche Rentenversicherung mit Opt-out-Lösung und Altersvorsorgepflicht“ vorgesehen. Es geht somit nicht mehr nur um den Schutz von Solo-Selbstständigen, sondern von diesen allgemein, sollten diese nicht bereits anderweitig obligatorisch (z. B. in berufsständischen Versorgungswerken) abgesichert sein. Dabei sollen nach dem Koalitionsvertrag Selbstständige zwischen der gesetzlichen Rentenversicherung und – als Opt-out-Lösung – anderen geeigneten insolvenzsicheren Vorsorgearten wählen können, wobei diese insolvenz- und pfändungssicher sein und in der Regel zu einer Rente oberhalb des Grundsicherungsniveaus führen müssen.<sup>117</sup> Dies würde auch selbständigen Plattformarbeitenden zu Gute kommen, wenngleich das Wahlrecht zwischen gesetzlicher oder privater Vorsorge einzuräumen, als sozialpolitisch nicht sinnvoll kritisiert wird. Die nach der Selbsteinschätzung guten Risiken würden sich für die

---

<sup>113</sup> Brose, NZW 2017, 8; Waltermann, RdA 2019, 96.

<sup>114</sup> Blank, WSI Policy Brief 8/2018; Brüssig/Postels/Zink, WSI-Mitteilungen 4/2017, 248.

<sup>115</sup> Leonhardt, NZS 2019, 529; Ruland, NZS 2019, 682.

<sup>116</sup>

<https://www.bundesregierung.de/resource/blob/656734/847984/5b8bc23590d4cb2892b31c987ad672b7/2018-03-14-koalitionsvertrag-data.pdf?download=1> (30.5.2020).

<sup>117</sup> Zur Kritik am Opt-out Modell Leonhardt, NZS 2019, 530; Waltermann, AuR 2018, 346.

private Vorsorge entscheiden und nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung verbleiben, die diese aber als Beitragszahler braucht, um die schlechten finanzieren zu können.<sup>118</sup>

Selbst bei einer Ausweitung der (Renten-)Versicherungspflicht für Solo-Selbständige oder Selbständige überhaupt zeigt sich jedoch, dass sich bei der sozialen Absicherung dieser Personengruppe weitere strukturelle Probleme ergeben: Die Versicherung für Solo-Selbständige gilt nur in der Rentenversicherung, auch im Koalitionsvertrag für die 19. Regierungsperiode ist keine Krankenversicherungspflicht vorgesehen. Zudem ist die gesamte Beitragslast durch die pflichtversicherten Selbständigen zu schultern und zu administrieren. Anders als bei Beschäftigten und Heimarbeiter\*innen erfolgt hier keine Beteiligung der Auftraggeber\*innen bei der Finanzierung und Abwicklung der Versicherung. Der Koalitionsvertrag erwähnt zwar die Gründer\*innenfreudlichkeit der Renten- und Krankenversicherungsbeiträge, in der gesetzlichen Krankenversicherung sollen die Mindestkrankenversicherungsbeiträge für kleine Selbständige reduziert werden. Auf die Finanzierungsproblematik wird unten unter Pkt. 5.2.4 näher eingegangen.

### **5.1.5 Sonderproblem: Absicherung der Eltern- und Mutterschaft**

Eine besondere Dimension stellt hinsichtlich der Selbständigen die Absicherung der aus der Mutter- bzw. der Elternschaft resultierenden Einkommensausfälle dar, die sich aus der besonderen Konstruktion der für diese Zeit vorgesehenen Einkommensersatzleistungen ergibt. Dass diese in besonderem Maße Frauen betreffen, ergibt sich einerseits aus Geschlechterfaktoren (Schwangerschaft und der Zeitraum unmittelbar nach der Geburt) und andererseits auch aus der ungleichen Verteilung der unbezahlten Sorge- und Haushaltsarbeit. Gerade bei der Plattformarbeit zeigt sich, dass diese insbesondere im unteren Einkommenssegment gerade wegen des Fehlens von Alternativen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie stark von Frauen nachgefragt wird.<sup>119</sup>

Für den Fall der **Elternschaft** wurde in Deutschland durch das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) in der Form Vorsorge getroffen, dass damit eine finanzielle Absicherung für Familien in den ersten Lebensmonaten des Kindes und die Förderung der

---

<sup>118</sup> *Ruland*, NZS 2019, 693; *Ruland*, DRV 2018, 1 (10)

<sup>119</sup> *Adams/Berg*, When home affects pay 2017.

Vereinbarkeit von Kindererziehung und Erwerbstätigkeit gewährleistet sein soll. Durch diese Geldleistung soll eine aufgrund der Kindererziehung eingetretene Einschränkung der Erwerbstätigkeit erfolgte Einkommenseinbuße teilweise kompensiert werden.<sup>120</sup> Insoweit stellt das Elterngeld eine Lohnersatzleistung dar, da es in Höhe von 67 % des Einkommens aus der Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes gewährt wird (§ 2 Abs. 1 BEEG). Durch die Gewährung eines Mindestelterngeldes (§ 2 Abs. 4 BEEG) i. H. v 300 EUR sind Eltern unabhängig von früherer Erwerbstätigkeit bzw. sehr niedrigem Einkommen abgesichert. Die besondere Förderung von Personen mit einem Einkommen von unter 1.000,- EUR in § 2 Abs. 2 BEEG<sup>121</sup> kann gerade bei geringverdienenden Plattformarbeitenden von Bedeutung sein. Sie soll der gezielten Unterstützung gering verdienender Eltern und zur Förderung der Ausübung gering bezahlter Teilzeit- oder Kurzzeitbeschäftigungen dienen.<sup>122</sup> Durch das Elterngeld Plus wird die Teilzeitarbeit gefördert und damit auch potenziell die Plattformbeschäftigung insb. von Frauen. Der Partnerschaftsbonus fördert die Teilzeitarbeit beider Eltern. Ziel der Bestimmungen ist es, die Partnerschaftlichkeit zwischen den Eltern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf flexibler als bisher zu ermöglichen, eine Teilzeittätigkeit von Eltern nach der Geburt eines Kindes wirtschaftlich abzusichern und die gegenseitige Entlastung von Müttern und Vätern zu unterstützen.<sup>123</sup> Der Bericht über die Auswirkungen der Regelungen zum Elterngeld Plus und zum Partnerschaftsbonus sowie zur Elternzeit der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag<sup>124</sup> vom 10.1.2018 legt dar, dass diese neuen Familienleistungen wirken und die mit dem Elterngeld Plus und Partnerschaftsbonus verfolgten Ziele weitgehend erreicht werden. Die Leistungen nach BEEG differenzieren nicht nach dem Beschäftigungsstatus und sichern daher Selbständige und unselbständig Beschäftigte in gleicher Weise ab, sodass es hier zu keinen entsprechenden Differenzierungen und Schutzdefiziten für Selbständige kommt.<sup>125</sup>

---

<sup>120</sup> Von Koppenfels-Spies, in Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann, Kommentar zum Sozialrecht<sup>6</sup> 2019 BEEG Einleitung Rn 1.

<sup>121</sup> Dazu von Koppenfels-Spies, in Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann/von Koppenfels-Spies, Kommentar zum Sozialrecht<sup>6</sup> 2019 BEEG § 2 Rn 9.

<sup>122</sup> Vgl. BT-Drs. 18/1889, 20.

<sup>123</sup> So der Gesetzentwurf BT-Drs. 18/2583, S. 16.

<sup>124</sup> BT-Drs. 19/400.

<sup>125</sup> Auf die grundsätzliche Kritik betreffend die Ausgestaltung dieser Familienleistung kann hier nicht eingegangen werden.

Unterschiede ergeben sich jedoch bei der Entgeltsicherung im Falle der **Mutterschaft**, d. h. während der **Schwangerschaft** und der Zeit des **Wochenbettes**, d. h. des Zeitraumes unmittelbar nach der Schwangerschaft. Und dies in doppelter Hinsicht: Während unselbständig Beschäftigten Mutterschaftsgeld als Leistung der Krankenversicherung zusteht (§ 24i SGB V), ist dies bei Selbständigen nur dann der Fall, wenn sie in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind und einen Tarif haben, der ihnen Krankengeld gewährt. Erwerbstätige, die dem MuSchG unterliegen, aber nicht versicherungspflichtig sind, haben einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 19 Abs. 2 MuSchG zu Lasten des Bundes in entsprechender Anwendung der Bestimmungen des SGB V. Dies betrifft jedoch nicht jene Frauen, die gem. § 2 Abs. 2 S. 7 Nr. 7 MuSchG in dessen Schutzbereich einbezogen wurden, d. h. die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmer\*innenähnlich anzusehen sind.<sup>126</sup> Hier schließt das MuSchG nämlich explizit die leistungsrechtlichen Bestimmungen aus, d. h. auch die Anwendung von § 19 MuSchG zum Mutterschaftsgeld. Das wurde bei der Neuregelung des Mutterschutzes 2016 damit erklärt, dass solche Personen selbstständig erwerbstätig sind und nur wirtschaftlich vom Arbeitgeber\*innen abhängig seien. Wie auch für echte Selbstständige gelte, dass sie über Art und Umfang der sozialen Absicherung selbst entscheiden.<sup>127</sup> Ob diese grundsätzliche Überlegung weiterhin gerade im Niedriglohnbereich noch trägt, ist aus meiner Sicht fraglich. Dies insbesondere im Hinblick auf das Sozialstaatsprinzip in Art. 20 GG, demnach der Sozialstaat verpflichtet ist, ein Mindestmaß an sozialer Sicherheit zu gewährleisten, indem er eine Absicherung gegen die „Wechselfälle des Lebens“ (Alter, Krankheit, Arbeitslosigkeit, Unfall, Pflegebedürftigkeit) zur Verfügung stellt.<sup>128</sup>

Aus der Richtlinie 2010/41/EU zur Gleichbehandlung von Selbständigen hingegen kann eine Verpflichtung zur obligatorischen Absicherung von Einkommensausfällen wegen Mutterschaft nicht abgeleitet werden. Zwar sieht Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie vor, dass Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen haben, um sicherzustellen, dass selbstständig erwerbstätige Frauen im Einklang mit dem innerstaatlichen Recht ausreichende Mutterschaftsleistungen erhalten können, die eine Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit wegen

---

<sup>126</sup> Zur Arbeitnehmer\*innenähnlichkeit *Bourazeri*, NZW 2019, 744.

<sup>127</sup> BT-Drs. 18/8963, 51; siehe auch *Latterner/Weth*, in *Brose/Weth/Volk*, MuSchG<sup>9</sup> 2020 § 1 Rn. 62.

<sup>128</sup> BVerfGE 28, 324 (348 ff.) = NJW 1970, 1675.

Schwangerschaft oder Mutterschaft während mindestens 14 Wochen ermöglichen. Abs. 2. lässt diesen aber einen gewissen Spielraum indem sie darüber entscheiden können, ob diese Mutterschaftsleistungen auf obligatorischer oder freiwilliger Basis gewährt werden. Da eine solche Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung in einer gesetzlichen Krankenkasse samt Mutterschaftsleistungen besteht, ist der aktuelle Rechtsbestand, wenn auch sozialpolitisch kritikwürdig, doch europarechtskonform.<sup>129</sup>

Aber selbst dann, wenn ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld besteht, deckt dieses nicht den vollen Einkommensausfall ab, sondern nur einen Teil. Nach § 24i Abs. 2 SGB V beträgt dieses nämlich maximal 13 Euro pro Tag. Den Unterschiedsbetrag zwischen dieser Höchstsumme und dem Nettoarbeitsentgelt trägt grundsätzlich der/die Arbeitgeber\*in.<sup>130</sup> Für nicht versicherungspflichtige, dem MuSchG unterliegende Arbeitnehmer\*innen ist es sogar mit 210,- EUR der Höhe nach für die gesamte Schutzfrist (!) beschränkt.<sup>131</sup> Die Verfassungsmäßigkeit der Herabsetzung des Mutterschaftsgeldes für diesen Personenkreis während der gesamten Schutzfrist wurde mehrfach bestritten, sie wurde aber vom BVerfG bestätigt.<sup>132</sup> Damit wird die Rechtsstellung nicht versicherter Frauen den Versicherten gegenüber erheblich geschwächt, obwohl meines Erachtens nichts für ihre geringere Schutzbedürftigkeit spricht.<sup>133</sup>

Eine gewisse Absicherung während des Wochenbettes bietet das Elterngeld, das vom Tag der Geburt des Kindes an bezogen werden kann (§ 4 Abs. 1 BEEG)<sup>134</sup>, für die Zeit während der Schwangerschaft besteht hingegen kein Anspruch auf Ersatz des Entgeltausfalls.

Diese Zusammenschau zeigt, dass gerade in der Zeit, in der eine Plattformarbeitende besonders verletzlich ist, nämlich während der Schwangerschaft, nur ein sehr ungenügender Schutz vor Entgeltausfällen besteht. Dies kann dazu führen, dass, um das finanzielle Überleben zu sichern, weiterhin gearbeitet wird, obwohl dies gesundheitlich nicht indiziert ist und in

---

<sup>129</sup> Siehe auch BAG 23.5.2018 – 5 AZR 263/17 Rn. 33, NJW 2018, 3532; zustimmend EuArbRK/Mohr 2018 RL 2010/41/EU Art. 8 Rn. 3.

<sup>130</sup> Dazu Krauskopf/Wagner SGB V 2009 § 24i Rn 15 ff.

<sup>131</sup> Brose/Weth/Volk, MuSchG<sup>9</sup> 2020 § 19 Rn. 84.

<sup>132</sup> BVerfG 23.4.1974 NJW 1974, 1461; 16.11.1984 BeckRS 1984, 30984239.

<sup>133</sup> ErfK/Schlachter MuSchG 2020 § 19 Rn. 3.

<sup>134</sup> KassKomm/Körner SGB I 2020 § 25 Rn. 23.

einem Arbeitsverhältnis bzw. sogar bei Heimarbeit oder bei einer Qualifikation als arbeitnehmer\*innenähnliche Person unzulässig wäre.

## **5.2 Lösungsmöglichkeiten**

### **5.2.1 Grundsätzliches**

Im Zuge des Problemaufrisses, der Schutzlücken für nicht als Beschäftigte anzusehende Plattformarbeitende verortet, wurden zum Teil schon punktuelle Lösungsansätze für konkrete Problemzonen angesprochen. Diese sollen hier nun in zwei Gruppen zusammengefasst werden, wobei sich die grundsätzliche Frage stellt, ob einer Lösung für selbständige Plattformarbeitende im Sinne einer Art Branchenlösung der Vorzug gegeben werden soll oder ob gleich ein großer Wurf unternommen wird, um die Problematik des unzureichenden sozialen Schutzes von Solo-Selbständigen zu lösen. Selbständige Plattformarbeitende wären dann davon mitumfasst, wobei hervorzuheben ist, dass diesbezüglich – abseits der Absicherung im Falle der Mutterschaft – keine besonderen Gleichstellungsthematiken erkennbar sind.

### **5.2.2 Lösungen für einzelne Branchen und Berufsgruppen**

Präferiert man eine Lösung nur für die Plattformwirtschaft, dann bestehen zahlreiche Ansatzpunkte im bestehenden deutschen Sozialversicherungsrecht, die fruchtbar gemacht werden können. Schon in der Vergangenheit kam die Gesetzgebung zur Erkenntnis, dass Selbständigkeit nicht immer die Möglichkeit bietet, eigenverantwortlich für die großen Lebensrisiken vorzusorgen. Diese punktuelle Einbeziehung von als schutzbedürftig anzusehenden Selbständigen kann als Blaupause für eine Branchenlösung dienen.

a. Die bereits unter Pkt. 5.1.2 angesprochenen **Heimarbeiter\*innen** sind gem. § 12 Abs. 2 SGB IV unter bestimmten Voraussetzungen den Beschäftigten gleichgestellt. Dieser ist jedoch stark einschränkend formuliert (Erwerbsmäßigkeit, Arbeit in eigener Arbeitsstätte) und deckt nicht alle Formen der Plattformarbeit ab. So können insbesondere die ortsgebundenen Tätigkeiten außerhalb der eigenen Wohnung/Arbeitsstätte der Plattformarbeitenden jedenfalls nicht als Heimarbeit qualifiziert werden. Will man eine Sonderlösung für Plattformarbeitende insgesamt, so müsste wohl ein eigener Versicherungstatbestand geschaffen werden.

Um einen Prozess anzustoßen, soll hier auch ein konkreter Formulierungsvorschlag versucht werden, wobei sich der Verfasser dessen bewusst ist, dass dieser noch weiterer Diskussionen

bedarf. In § 12 SGB IV könnte als eigener Absatz 2a ein neuer Tatbestand eingepasst werden: *„Plattformarbeitende sind Personen, die im Auftrag oder über Vermittlung einer Online-Plattform Dienstleistungen erbringen. Sie gelten als Beschäftigte.“*

In der Folge ist dann zu fragen, wem bei einer derartigen Schaffung einer neuen Versicherungspflicht die Arbeitgeber\*innenpflichten zukommen sollen. Aus meiner Sicht sind diese zweckmäßig bei den Plattformen zu verorten, die ohnehin in der Regel die Zahlungen zwischen den Plattformarbeitenden und den Leistungsempfänger\*innen abwickeln und es für diese keinen nennenswerten Aufwand bedeutet, einen derartigen Abzug der Sozialversicherungsbeiträge in ihren *Workflow* zu integrieren und diese dann an die Sozialversicherung zu überweisen. Die Plattformen können zudem die Arbeitgeber\*innenanteile bei der Berechnung ihrer Preise berücksichtigen und an die Leistungsempfänger\*innen weiterverrechnen.<sup>135</sup> § 12 Abs. 2a SGB IV wäre daher – in Anlehnung an die Formulierung des § 12 Abs. 3 – um einen zweiten Satz zu ergänzen: *„Als Arbeitgeber von Plattformarbeitenden gilt die Plattform.“*

b. Eine andere Gruppe von Selbständigen, die eine sozialversicherungsrechtliche Sonderregelung erfahren haben, ist jene der **selbständigen Künstler\*innen und Publizist\*innen**. Sie sind ebenfalls besonderen Risiken der Prekarität auf Grund ihrer punktuellen und zersplitterten Beschäftigung<sup>136</sup> ausgesetzt, sodass für sie in Form der Künstlersozialkasse Vorsorge getroffen wurde. Sie sind grundsätzlich in der Renten- und Krankenversicherung pflichtversichert (§ 1 KSVG), wobei die Beiträge zur einen Hälfte durch die Versicherten selbst und zur anderen durch die Künstlersozialabgabe und einen Bundeszuschuss aufgebracht werden (§ 14 KSVG). Es ist wohl diese besondere Form der Beitragsaufbringung, die manche<sup>137</sup> ein ähnliches System für die Plattformwirtschaft erwägen lässt.

Die Lösung wäre ähnlich jener unter Pkt. a, die in Anlehnung an den Versicherungstatbestand für Heimarbeiter\*innen einen weiteren für Plattformarbeitende schafft. Sie hätte jedoch den

---

<sup>135</sup> Ähnlich *Krause*, Gutachten 2016 B 108.

<sup>136</sup> Die im Zusammenhang mit der Plattformwirtschaft bisweilen verwendete Bezeichnung der „Gig-Economy“ geht ja gerade auf die „Gigs“ der Musiker\*innen zurück, die mit punktuellen Engagements mit wechselnden Vertragspartner\*innen ihren Lebensunterhalt verdienen.

<sup>137</sup> So z. B. *Krause*, Gutachten 2016 B 108.

Unterschied, dass hier eine besondere Form der Beitragsaufbringung durch einen **Plattformsozialfonds** denkbar wäre, die die Plattformen jedenfalls in die Finanzierungsverantwortung mit einbezieht und damit den gordischen Knoten der Komplexität des Vertragsgeflechts in der Plattformwirtschaft durchschlägt.<sup>138</sup> Die Finanzierung des Plattformsozialfonds könnte nämlich unabhängig davon erfolgen, ob die Plattform nun Arbeitgeberin ist, ob sie als bloße Vermittlerin der Leistungen der Plattformarbeitenden auftritt oder ob sie gegenüber den Leistungsempfänger\*innen leistungsverpflichtete ist und sich zur Erfüllung der Plattformarbeitenden bedient. Derzeit macht dies sozialversicherungsrechtlich einen großen Unterschied; im Hinblick auf die soziale Schutzbedürftigkeit der Plattformarbeitenden ist dieser jedoch kaum noch begründbar. Denkbar ist daher, eine Abgabe in Höhe des Arbeitgeber\*innenbeitrages auf die den Plattformarbeitenden zu zahlenden Beiträge von den Plattformen als Quellenbeitrag einzuheben.<sup>139</sup> Dadurch wären sie von der Beitragspflicht als Arbeitgeber\*innen befreit und es würden die finanziellen Anreize zur (Schein-)Selbständigkeit ebenso beseitigt wie die Verschleierung der dominanten Stellung der Plattformen, um sich (auch) der sozialversicherungsrechtlichen Beitragslast zu entziehen. Überdies könnte auch erwogen werden, im Falle einer Besteuerung digitaler Transaktionen zum Teil auch auf derartige Finanzierungsquellen zurückzugreifen.<sup>140</sup>

Unabhängig davon, wer zur Beitragstragung verpflichtet ist, kommt der Beitragsabführung eine große Bedeutung zu, da gerade für Kleinstselbständige die Erfüllung von Melde- und Abgabepflichten in eigener Person einen großen Aufwand bedeutet und es fraglich ist, ob die digitale Vertragsabwicklung in der Plattformwirtschaft nicht weitaus effizientere Möglichkeiten eines Abzugs „an der Quelle“ eröffnet.<sup>141</sup> Beispiele dafür gibt es durchaus, wenngleich diese nicht verpflichtend sind. So können in Frankreich Plattformarbeitende unter bestimmten Voraussetzungen (als Micro-Entrepreneure) die Plattform beauftragen, für sie die Beiträge einzubehalten und abzuführen.<sup>142</sup>

---

<sup>138</sup> *Hanau* (NJW 2016, 2616) erwägt ein berufsständisches Versorgungswerk und meint wohl Ähnliches. Vgl. *Freudenberg/Schulz-Weidner/Wölfle*, DRV 2019, 378; *Mayrhuber/Bock-Schappelwein*, Dimensionen plattformbasierter Arbeit 2018, 45.

<sup>139</sup> So *Waltermann*, RdA 2019, 97.

<sup>140</sup> So *Mayrhuber/Bock-Schappelwein*, Dimensionen plattformbasierter Arbeit 2018, 46.

<sup>141</sup> *Freudenberg/Schulz-Weidner/Wölfle*, DRV 2019, 378.

<sup>142</sup> *Freudenberg/Schulz-Weidner/Wölfle*, DRV 2019, 378.

Weiterhin bleibt aber vor allem die Beitragsüberwachung eine kritische Engstelle und zwar insbesondere dann, wenn die Plattform ihren Sitz im Ausland hat.<sup>143</sup> In diesem Zusammenhang wäre eine Ausfallhaftung für Leistungsempfänger\*innen zu erwägen, wenn sie wissen, dass die Dienste über eine ausländische Plattform erbracht werden. Diese Haftung könnte dann entfallen, wenn die ausländische Plattform in Deutschland zertifiziert ist (z. B. durch die Bundesagentur für Arbeit) wodurch für Leistungsempfänger\*innen klargestellt wird, dass unter anderem deren sozialversicherungsrechtliche Verpflichtungen gegenüber den Plattformarbeitenden eingehalten werden.

c. Auch in der **Bauwirtschaft**, die von kurzfristigen Beschäftigungen geprägt ist, hat man auf den Wechsel der Vertragspartner\*innen reagiert und Sozialkassen errichtet, die, insbesondere im Zusammenhang mit dem Urlaubsanspruch<sup>144</sup>, eine gewisse Abhilfe treffen und durch Beiträge der Arbeitgeber\*innen gespeist werden. Auch dieses Beispiel zeigt, dass eine Branchenlösung in Form eines Fonds zur Glättung von punktuellen Beschäftigungen und zum Aufbau einheitlicher Ansprüche genutzt werden kann. Es ist jedoch zu beachten, dass dieser Lösungsansatz zu einer Segregation des Arbeitsmarktes führen kann, der Plattformarbeitende gegenüber anderen von Prekarität bedrohten selbständigen Erwerbstätigen privilegiert.

d. Der Vorschlag von *Enzo Weber* zur „**Digitalen Sozialen Sicherung**“ (DSS)<sup>145</sup> ist der soeben skizzierten Idee eines nationalen Plattformsozialfonds nicht unähnlich, geht aber darüber hinaus, indem er international ausgerichtet ist und daher einer aufwändigeren Form der Rechtssetzung bedarf.<sup>146</sup> Im Kern geht es um ein internationales Kontensystem, auf das ein fixer, international einheitlicher Prozentsatz der vereinbarten Vergütung der Plattformarbeitenden eingezahlt wird (z. B. zur Hälfte zusätzlich zur vereinbarten Vergütung, also als Arbeitgeber\*innen- bzw. Kund\*innenbeitrag, und zur Hälfte als Teil der vereinbarten

---

<sup>143</sup> *Freudenberg/Schulz-Weidner/Wölfle*, DRV 2019, 379 mit Länderbeispielen und insb. dem Hinweis darauf, dass sich ausländische Plattformen dort, wo entsprechende Berichtspflichten bestehen (Frankreich und Belgien), diesen entziehen.

<sup>144</sup> In Deutschland die Sozialkasse des Baugewerbes (SOKA-BAU), in Österreich die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK), die auch den Anspruch auf Abfertigung „alt“ abdeckt, der ansonsten nicht anfallen würde.

<sup>145</sup> *Weber*, Digitale Soziale Sicherung 2019; Kurzfassung *Weber*, ZBV Wirtschaftsdienst 2020, 37; *Mayrhuber/Bock-Schappelwein*, Dimensionen plattformbasierter Arbeit 2018, 49 bringen eine EU-Sozialkasse für Plattformarbeit in die Diskussion ein.

<sup>146</sup> *Weber* (Digitale Soziale Sicherung 2019, 11) denkt eine Verankerung des DSS-Kontensystems bei einer bereits bestehenden Institution wie der ILO oder der Weltbank.

Vergütung, also als Arbeitnehmer\*innen- bzw. Plattformarbeiter\*innenbeitrag). Es handelt sich dabei um ein Quellenabzugsverfahren, das automatisiert abgewickelt werden könnte und wofür die bestehende Plattforminfrastruktur genutzt werden könnte. Die bestehenden Plattformen könnten das relativ unkompliziert in ihre Abläufe integrieren, da sie ohnehin die Zahlungen an die Plattformarbeitenden über sich abwickeln und ihr Plattformentgelt davon abziehen. Das System müsste nur um die Berechnung und die Abfuhr der DSS-Beiträge auf das individuelle DSS-Konto erweitert werden. Die auf den internationalen DSS-Konten anfallenden Beiträge würden dann zu den jeweiligen nationalen Sicherungssystemen transferiert. Dabei handelt es sich um das System des Wohnortes des Plattformarbeitenden, über das dann alle weiteren Schritte innerhalb der bereits bestehenden Strukturen abgewickelt werden. Dies beträfe auch die Entscheidung darüber, wie die Beiträge auf die unterschiedlichen Sozialversicherungszweige aufgeteilt werden und welche Leistungsansprüche daraus erwachsen.<sup>147</sup>

Ein klarer Vorteil dieses Systems wäre, dass die Beiträge international einheitlich sind und kein Wettbewerb über die unterschiedliche nationale Beitragslast erfolgt. Sind die internationalen Beiträge niedriger als die nationalen, so wären die nationalen (Geld-)Leistungsansprüche entsprechend anzupassen.<sup>148</sup> Dies birgt jedoch die Gefahr in sich, dass es bei entsprechend niedrigen Beiträgen zu damit korrespondierend niedrigen Ansprüchen im nationalen Versicherungssystem kommt. Es läge aber an der nationalen Ausgestaltung, wie mit den Beiträgen am DSS-Konto umzugehen ist.

### **5.2.3 Generelle Ausweitung des Sozialversicherungsschutzes für Selbständige**

a. Die Alternative zu einer sozialversicherungsrechtlichen Absicherung nur der selbständigen Plattformarbeitenden ist eine generelle Ausweitung des Sozialversicherungsschutzes für Selbständige, wobei hier wiederum mehrere Optionen bestehen:

- Einerseits geht es um die Frage der Einbeziehung der Solo-Selbständigen auch in die **Krankenversicherungspflicht** bzw. eine Verpflichtung zur Krankenvorsorge, d. h. eine Pflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung mit einer Möglichkeit des Opt-out in eine

---

<sup>147</sup> Weber, Digitale Soziale Sicherung 2019, 11.

<sup>148</sup> Weber, Digitale Soziale Sicherung 2019, 13.

private Krankenversicherung. Dies wird derzeit offensichtlich nicht als vordringlich angesehen, problematisch erscheinen aber für die Koalitionspartner die für geringverdienenden Selbständigen, insb. Gründer\*innen, als zu hoch angesehenen Mindestversicherungsbeiträge.<sup>149</sup>

- Die zweite Möglichkeit ist eine **Aufgabe der Unterscheidung zwischen Solo-Selbständigen und den sonstigen Selbständigen** und eine grundsätzliche Einbeziehung dieser Gruppe in die Versicherungspflicht.<sup>150</sup> Im Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode<sup>151</sup> ist eine Altersvorsorgepflicht für alle Selbständigen vorgesehen, wobei diese zwischen der gesetzlichen Rentenversicherung und – als Opt-out-Lösung – anderen geeigneten Vorsorgearten wählen können sollen. Auch hier stellt sich die Frage nach einer adäquaten und leistbaren Absicherung des Krankheitsrisikos.

Anregung für eine „große“ Lösung der Problematik der fehlenden sozialen Absicherung von Selbständigen generell könnten aus dem österreichischen Beispiel gewonnen werden. Vor über 20 Jahren hat man dort alle Erwerbseinkommen in die Sozialversicherung durch das Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 1997 (ASRÄG 1997)<sup>152</sup> in die Sozialversicherungspflicht einbezogen. Diese sehr grundlegende Änderung, die die Sozialversicherung für Selbständige damals grundlegend auf neue Beine gestellt hat, soll nun kurz skizziert werden.

b. In **Österreich** war bis in die Mitte der 1990iger Jahre nur jene Gruppe von Selbständigen von der Pflichtversicherung erfasst, die auf Basis einer Gewerbeberechtigung nach der Gewerbeordnung arbeiteten und die somit Mitglieder der Wirtschaftskammer waren (§ 2 Abs. 1 Z 1 Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz - GSVG). Die anderen Personen waren nur punktuell einbezogen (z. B. die freien Berufe), sodass zahlreiche Lücken bestanden wie z. B. für Wissenschaftler\*innen und alle sonstigen Personen, die keine Tätigkeiten verrichteten, die der Gewerbeordnung unterlagen. In diesen Lücken zu arbeiten erschien bisweilen sogar erstrebenswert: Insbesondere war es wegen der mangelnden Beitragslast auf kurze Sicht attraktiv, langfristig bestanden jedoch insbesondere im Hinblick auf die Altersversorgung

---

<sup>149</sup> Vgl. den Koalitionsvertrag Rn. 4290.

<sup>150</sup> So schon *Waltermann*, RdA 2010, 162 (167); zu europarechtlichen Aspekten *Bourazeri*, NZA 2019, 740.

<sup>151</sup> Koalitionsvertrag Rn. 4290.

<sup>152</sup> BGBl I 139/1997. Österreichische Gesetze sind tagesaktuell und kostenlos im Rechtsinformationssystem des Bundes unter <https://www.ris.bka.gv.at/Bund/> verfügbar.

Schutzdefizite – dies vor allem dann, wenn auf Grund eines eher geringen Einkommens keine ausreichende Eigenvorsorge getroffen werden konnte. In der bereits erwähnten grundlegenden Reform des Sozialversicherungsrechts 1997<sup>153</sup>, die 1998 in Kraft trat, wurden dann alle Erwerbseinkommen in die Sozialversicherung einbezogen. Dabei verfolgte die Gesetzgebung zwei Lösungswege: Arbeitnehmer\*innenähnliche freie Dienstnehmer\*innen wurden in die Unselbständigenversicherung des Allgemeinen Sozialversicherungsrechts (ASVG) einbezogen (§ 4 Abs. 4 ASVG)<sup>154</sup>, die Restgröße als sog „Neue Selbständige“ in die Versicherung für Selbständige nach dem GSVG.<sup>155</sup> Bei ersteren sind Beiträge geteilt und die Vertragspartner\*innen der freien Dienstnehmer\*innen haben die Sozialversicherung zu administrieren (insbesondere Anmeldung und Beitragsabfuhr). Die nach dem GSVG versicherten Selbständigen haben die Beiträge zur Gänze selbst zu tragen und abzuführen.

Damit wurde es erreicht, dass alle Personen, die ein Erwerbseinkommen beziehen, verpflichtend in die Sozialversicherung einbezogen werden – und so einerseits Lücken im Sozialversicherungsschutz vermieden werden und andererseits Einkommen nicht sozialversicherungsfrei bleiben, die eigentlich in solidarischer Weise zur Finanzierung benötigt werden.

---

<sup>153</sup> Es soll hier nicht verschwiegen werden, dass es davor schon einen missglückten, weniger weitreichenden Versuch gab, der letztlich durch den österreichischen Verfassungsgerichtshof aufgehoben wurde; siehe dazu *Tomandl/Aigner*, ZAS 1997, 1; *Aigner*, ZAS 1997, 129.

<sup>154</sup> Der Tatbestand des § 4 Abs. 4 ASVG ist sehr kompliziert aufgebaut und lautet folgendermaßen: „Den Dienstnehmern stehen im Sinne dieses Bundesgesetzes Personen gleich, die sich auf Grund freier Dienstverträge auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Erbringung von Dienstleistungen verpflichten, und zwar für

1. einen Dienstgeber im Rahmen seines Geschäftsbetriebes, seiner Gewerbeberechtigung, seiner berufsrechtlichen Befugnis (Unternehmen, Betrieb usw.) oder seines statutenmäßigen Wirkungsbereiches (Vereinsziel usw.), mit Ausnahme der bäuerlichen Nachbarschaftshilfe,
2. eine Gebietskörperschaft oder eine sonstige juristische Person des öffentlichen Rechts bzw. die von ihnen verwalteten Betriebe, Anstalten, Stiftungen oder Fonds (im Rahmen einer Teilrechtsfähigkeit),

wenn sie aus dieser Tätigkeit ein Entgelt beziehen, die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbringen und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügen; es sei denn,

- a) dass sie auf Grund dieser Tätigkeit bereits nach § 2 Abs. 1 Z 1 bis 3 GSVG oder § 2 Abs. 1 BSVG oder nach § 2 Abs. 1 und 2 FSVG versichert sind oder
- b) dass es sich bei dieser Tätigkeit um eine (Neben-)Tätigkeit nach § 19 Abs. 1 Z 1 lit. f B-KUVG handelt oder
- c) dass eine selbständige Tätigkeit, die die Zugehörigkeit zu einer der Kammern der freien Berufe begründet, ausgeübt wird oder
- d) dass es sich um eine Tätigkeit als Kunstschaffender, insbesondere als Künstler im Sinne des § 2 Abs. 1 des Künstler-Sozialversicherungsfondsgesetzes, handelt.“

<sup>155</sup> Der Tatbestand des § 2 Abs. 1 Z 4 GSVG lautet folgendermaßen: „selbständig erwerbstätige Personen, die auf Grund einer betrieblichen Tätigkeit Einkünfte im Sinne der §§ 22 Z 1 bis 3 und 5 und (oder) 23 des Einkommenssteuergesetzes 1988 (EStG 1988), BGBl. Nr. 400, erzielen, wenn auf Grund dieser betrieblichen Tätigkeit nicht bereits Pflichtversicherung nach diesem Bundesgesetz oder einem anderen Bundesgesetz in dem (den) entsprechenden Versicherungszweig(en) eingetreten ist.“

Für die Einbeziehung der Selbständigen, die ja häufig schwankende Einkommen aufweisen, bestehen grundlegend zwei Möglichkeiten: Entweder wird an einem **Formalakt** wie die Erteilung einer Gewerbeberechtigung oder einer Berufsberechtigung z. B. als Rechtsanwalt oder Rechtsanwältin angeknüpft und dort ein Mindestbeitrag oder aber ein fixer Beitrag vorgeschrieben. Dies ist in der Abwicklung verhältnismäßig einfach, wenngleich die Beitragshöhe natürlich umstritten sein kann. Ist der Betrag zu niedrig, ist es für die Finanzierung und letztlich auch für die Höhe der Geldleistungen problematisch; ist er zu hoch, dann überfordert er weniger leistungsfähige Selbständige insbesondere in Zeiten, die einkommensschwächer sind. Es stellt sich auch hier die Frage, inwieweit durch das Sozialversicherungssystem umverteilt werden soll, d. h. inwieweit höheren Beiträgen auch höhere Leistungen gegenüberstehen müssen.

Die zweite Fallgruppe ist jene, bei der es **keinen offensichtlichen Formalakt** gibt, an den angeknüpft werden kann. Hier geht es dann ähnlich der Versicherung für die Unselbständigen um die Erzielung eines Einkommens oberhalb einer Relevanzschwelle, d. h. einer Versicherungsgrenze. Anders als bei Arbeitnehmer\*innen steht dieses jedoch nicht im Vorhinein fest und fließt auch nicht regelmäßig. Selbständigkeit ist ja von einem Auftreten am Markt und somit von schwankendem Einkommen gekennzeichnet, es steht somit erst im Nachhinein mit Sicherheit fest, ob eine Versicherungsgrenze überschritten ist. Eine nachträgliche Einbeziehung ist zwar möglich und zur Finanzierung des Systems sinnvoll – Schutz bietet dies aber nur beschränkt. Deshalb wird hierbei mit einem Meldesystem operiert, bei dem die versicherte Person auch eine Meldung abgibt, ob sie die Versicherungsgrenze (in Österreich 2020 € 5.527,92 jährlich) überschreitet oder nicht. Es besteht somit die Möglichkeit, aus dem Versicherungsschutz hinein- oder auch hinaus zu optieren. Bei einem nachträglichen Überschreiten, das spätestens mit dem Einkommensteuerbescheid des betreffenden Jahres festgestellt wird, kommt es dann zur Nachbemessung der Beiträge und u. U. auch zu einer nachträglichen Einbeziehung. Letzteres ist mit einem Strafzuschlag von 9,3 % sanktioniert (§ 35 Abs. 6 GSVG).<sup>156</sup>

---

<sup>156</sup> Dieser kann jedoch dadurch vermieden werden, wenn spätestens binnen acht Wochen ab Ausstellung des Einkommensteuerbescheides für das relevante Jahr eine Überschreitungserklärung erfolgt.

Bei einer Versicherung kommt es dann wieder darauf an, inwieweit diese mit fixen Beiträgen operiert oder sie an das Einkommen anknüpft. Ist Zweiteres der Fall – wie z. B. in Österreich – muss dann mit einer vorläufigen Beitragsgrundlage operiert werden. Dabei könnte entweder an die Versicherungsgrenze angeknüpft werden oder an ein früheres Einkommen, wenn ein solches bestanden hat.

Steht dann das Einkommen fest, was sich zumeist aus der Steuererklärung ergeben wird, dann ist in der Folge der Versicherungsbeitrag nachzubemessen. Dies kann insbesondere in frühen Phasen einer selbständigen Tätigkeit gar nicht so leicht verkraftbar sein, da häufig zu wenig Geld auf die Seite gelegt wird und dann nach zwei oder drei Jahren geringer Beitragszahlung eine spürbare Nachforderung des Sozialversicherungsträgers eintreten kann. Wenn hier keine Reserven angelegt wurden, kann das bald existenzbedrohend sein.

c. Eine ähnliche Ausweitung des Sozialversicherungsschutzes in Deutschland ist theoretisch natürlich denkbar, würde aber das Sozialversicherungssystem grundlegend umgestalten und insb. mit der bislang vorherrschenden Begründung, dass sich Selbständige grundsätzlich selbst gegen die großen Lebensrisiken absichern können, brechen. Weiters würde sie mit der schon in der Krankenversicherung für abhängig Beschäftigte praktizierten Möglichkeit des Opt-out, die auch für die Rentenversicherung der Selbständigen im Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode vereinbart wurde, nicht unbedingt im Einklang stehen. Aus einer Außenperspektive sind diese Möglichkeit des Opt-Out ohnehin in einem auch vom Gedanken der Solidarität und dem sozialen Ausgleich getragenen Sozialversicherungssystem zu hinterfragen.<sup>157</sup> Es erscheint jedoch aus meiner Sicht wenig realistisch, dass es hier zu derart grundlegenden Umbrüchen kommen wird, weshalb eine „kleinere“ Lösung, wie sie im Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode vorgesehen ist, wohl größere Umsetzungschancen hat.

#### **5.2.4 Finanzierung: Wer trägt die Beitragslast?**

a. Problematisch für die Finanzierung der Sozialversicherung der Selbständigen ist, dass deren Finanzierungsbasis nicht ganz so breit ist wie jene der Beschäftigten. Bei diesen werden nämlich, der Idee des Bismarck'schen Systems entsprechend, nicht nur die Versicherten, sondern auch ihre Vertragspartner\*innen, die Arbeitgeber\*innen, in die Pflicht genommen.

---

<sup>157</sup> Kritisch auch Leonhardt, NZS 2019, 530; Waltermann, AuR 2018, 346; Waltermann, RdA 2010, 167.

Bei den Selbständigen fehlen diese und es stellt sich die Frage, wie die erforderlichen Beiträge insbesondere für die Alterssicherung aufgebracht werden können.<sup>158</sup> Eine Möglichkeit ist hier, dass der Staat verstärkt durch Steuermittel zuschießt oder eben, dass auch die Vertragspartner\*innen mit zur Finanzierung beitragen. Das ist bei den Solo-Selbständigen ja derzeit nicht der Fall.<sup>159</sup>

Dies ist dem deutschen Sozialversicherungssystem nicht vollkommen fremd, wie das Beispiel der Heimarbeiter\*innen, zeigt bei denen die Auftraggeber\*innen in die Pflicht genommen werden. In Österreich wurde eine Beteiligung der Vertragspartner\*innen einiger als besonders schutzbedürftiger Selbständiger ebenso vorgesehen, nämlich für die sogenannten „arbeitnehmer\*innenähnlichen freien Dienstnehmer\*innen“, die gem. § 4 Abs. 4 ASVG den Dienstnehmer\*innen gleichgestellt sind. Sie sind den Solo-Selbständigen gem. § 2 S. 1 Nr. 9 SGB VI nicht unähnlich und aus österreichischer Perspektive fragt man sich, warum nicht zumindest deren Auftraggeber\*innen, für die sie wesentlich tätig sind, nicht stärker in die Verantwortung auch zur Finanzierung der Rentenversicherung für die für sie Arbeitenden genommen werden. Wenn gerade diese besondere Bindung zu einem/einer konkreten Auftraggeber\*in diese Personen schutzbedürftig macht, wäre es naheliegend, den nächsten Schritt zu gehen und zumindest diese zur Finanzierung heranzuziehen. Will man in einer umfassenden Rentenversicherung für Selbständige noch einen Sonderstatus für Solo-Selbständige aufrechterhalten, so würde dies meines Erachtens nur im Hinblick auf die Finanzierung Sinn machen.

b. An dieser Stelle soll kurz beispielhaft auf das österreichische System der Finanzierung der Altersvorsorge für Selbständige eingegangen werden. Hier ist das Rentenrecht, oder nach österreichischer rechtlicher Terminologie das Pensionsrecht, durch das Allgemeine Pensionsgesetz (APG) vereinheitlicht für alle gesetzlich Pensionsversicherten. Es werden von allen ihm unterliegenden Versicherten die gleichen Beiträge in Höhe von 22,8 % der Bemessungsgrundlage bezahlt und die Pensionen werden für alle mit dem sogenannten Pensionskonto gleich bemessen. Es ist ein System, das – anders als das frühere – stark der Idee der

---

<sup>158</sup> Auf die Problematik der Finanzierung der Sozialversicherungssysteme weist auch *OEDC*, Beschäftigungsausblick 2019 – Die Zukunft der Arbeit 2019 hin.

<sup>159</sup> Kritisch *Hanau*, NJW 2016, 2016.

Beitragsgerechtigkeit verpflichtet ist. Für jeden Monat der Beitragszahlung kommt es zu einer sogenannten Kontogutschrift in Höhe von 1,78 % des versicherten Einkommens und die Summe all dieser (jährlich aufgewerteten) Teilgutschriften durch 14 ergibt die monatliche Pension. Freilich ist das Konto nur ein Berechnungsmodus für die Pension, die Beiträge fließen dem Umlagesystem entsprechend gleich wieder hinaus zur Bezahlung der laufenden Pensionen.

Bei den Unselbständigen ist der Beitrag von 22,8 % zwischen den Dienstnehmer\*innen und den Dienstnehmer\*innen geteilt (§ 51 Abs. 3 Z 2 ASVG). Selbiges gilt für die „arbeitnehmer\*innenähnlichen freien Dienstnehmer\*innen“ gem. § 4 Abs. 4 ASVG, die den Dienstnehmer\*innen gleichgestellt sind. Bei Selbständigen, die alleine die Beitragslast zu tragen haben, wird der Pensionsversicherungsbeitrag hingegen teilweise aus Steuermitteln finanziert. Seit 2013 beträgt nämlich der von den Selbständigen zu tragende Teil 18,5 % (§ 27 Abs. 2 Z 1 GSVG), die Differenz durch die sogenannte „Partnerleistung“ in Höhe von 4,3 % der Beitragsgrundlage wird aus dem Steueraufkommen der Pflichtversicherten aufgebracht (§ 27 Abs. 2 Z 2 GSVG). Dem liegt die Erkenntnis zu Grunde, dass ansonsten gerade bei niedrigen Einkünften die Altersvorsorge aus den laufenden Gewinnen schwierig zu bewerkstelligen wäre und man deshalb die Finanzierungslast auf breitere Schultern zu verteilen hat. Freilich hat dann ein Anstieg der Selbständigkeit zu Lasten der unselbständig Beschäftigten auch einen Anstieg der staatlichen „Partnerleistung“ zur Folge und somit eine Verschiebung der Finanzierung.

c. Gerade für den Bereich der Plattformarbeit, wo es klar definierbare Gruppen gibt, die davon massiv profitieren, nämlich die Plattformen, spricht somit vieles dafür, diese mit in die Pflicht zu nehmen. Es ist nämlich wenig nachvollziehbar, warum die betriebswirtschaftlichen Kosten der sozialen Sicherung nur traditionellen Arbeitgeber\*innen auferlegt werden, digitalen Auftraggeber\*innen und Plattformen hingegen nicht.<sup>160</sup> Das oben (Pkt 5.2.2) skizzierte Konzept eines Plattformsozialfonds würde darauf reagieren und Plattformen in angemessener Weise an der Sicherstellung der Finanzierung der Vorsorgekosten beteiligen.

---

<sup>160</sup> Waltermann, RdA 2019, 97.

d. In der **Krankenversicherung** stellt sich die Finanzierungsproblematik in Deutschland derzeit anders dar. Mangels Versicherungspflicht steht Selbständigen derzeit nur eine freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung offen, die jedoch verhältnismäßig hohe Mindestbeiträge vorsieht. Auch wenn durch das GKV-Versicherungsentlastungsgesetz<sup>161</sup> seit 2019 die Mindestbemessungsgrundlage für Selbständige abgesenkt wurde, so erscheint sie noch immer hoch, da nach § 240 Abs. 4 S. 1 SGB V als beitragspflichtige Einnahme in der freiwilligen Krankenversicherung für den Kalendertag mindestens der 90. Teil der monatlichen Bezugsgröße gem. § 18 SGB IV gilt. Daraus errechnet sich im Jahr 2020 eine Mindestbemessungsgrundlage für freiwillige Versicherte in der Krankenversicherung von 1.061,67 EUR<sup>162</sup> und somit ein monatlicher Mindestbeitrag von 148,63 EUR für eine Krankenversicherung ohne Krankengeldanspruch (Beitragssatz von 14 %) bzw. von 155,00 EUR mit Krankengeldanspruch (Beitragssatz von 14,6 %).<sup>163</sup> Begründet wird dies damit, dass durch die Fiktion eines beitragspflichtigen Mindesteinkommens ein vertretbarer Ausgleich von Leistung und Gegenleistung bei freiwilligen Mitgliedern erreicht und verhindert werden soll, dass diese sich zu unangemessen niedrigen Beiträgen versichern können.<sup>164</sup> Dieser Beitrag erscheint für substantielle Anzahl der Solo-Selbständigen hinsichtlich ihrer Einkommenssituation als sehr hoch angesetzt und führt für *Haun/Jacobs* zu dem Schluss, dass es auch für diese einer solidarischen Absicherung ähnlich den unselbständig Beschäftigten bedarf.<sup>165</sup> Unselbständig Beschäftigte freilich, die einen geringeren Verdienst erzielen, zahlen hingegen nur vom tatsächlich erzielten Einkommen Krankenversicherungsbeiträge (und diese sind zudem noch zur Hälfte von den Arbeitgeber\*innen zu tragen), wenn sie über die Geringfügigkeitsgrenze von 450,- EUR monatlich verdienen (§ 8 SGB IV).<sup>166</sup>

---

<sup>161</sup> Gesetz zur Beitragsentlastung der Versicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung vom 11.12.2018, BGBl. I 2018 S. 2387.

<sup>162</sup> GKV, Rechengrößen und Grenzwerte im Versicherungs- und Beitragsrecht für das Jahr 2020, [https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/presse/zahlen\\_und\\_grafiken/Faktenblatt\\_Rechengroessen\\_und\\_Grenzwerte\\_im\\_Versicherungs-\\_und\\_Beitragrecht\\_2020.pdf](https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/presse/zahlen_und_grafiken/Faktenblatt_Rechengroessen_und_Grenzwerte_im_Versicherungs-_und_Beitragrecht_2020.pdf) (31.5.2020).

<sup>163</sup> Vgl die Übersicht bei <https://www.krankenkassen.de/gesetzliche-krankenkassen/krankenkasse-beitrag/selbststaendige/> (31.5.2020).

<sup>164</sup> BeckOK SozR/*Ulmer* SGB V<sup>57</sup> 2020 § 240 Rn. 7.

<sup>165</sup> *Haun/Jacobs*, GGW 2016, 29.

<sup>166</sup> In Österreich ist diese vergleichbar hoch und liegt 2020 bei 460,66 EUR.

In Österreich gilt übrigens eine einheitliche Geringfügigkeits- bzw. Versicherungsgrenze für alle Erwerbstätigen. Diese beträgt für unselbständig Beschäftigte 2020 460,66 EUR pro Monat und für Selbständige den entsprechenden 12-fachen Betrag im Jahr (2020 5.527,92 EUR), um unterjährige Verdienstschwankungen auszugleichen. Liegt der Verdienst bei beiden Personengruppen darunter, so kann in den Krankenversicherungsschutz (und auch in die Pensionsversicherung) optiert werden (§ 19a ASVG, § 3Abs. 1 Z 2 GSVG). Dann wird der Beitrag von der Geringfügigkeits-/Versicherungsgrenze berechnet (2020 460,66 EUR), sodass dieser für Selbständige 2020 31,32 EUR monatlich beträgt.<sup>167</sup>

Eine Ausweitung der Krankenversicherungspflicht auf Selbständige und eine Anwendung einer einheitlichen Geringfügigkeitsgrenze unter Wegfall der Mindestbeitragsgrundlage würde eine spürbare Entlastung von selbständigen Plattformarbeitenden bewirken und auch bei dieser Versichertengruppe das Solidaritätselement verstärken, wie es in der Krankenversicherung der Unselbständigen gilt. Dies käme geringverdienenden Plattformarbeitenden zu Gute, die dann nur mehr für das tatsächlich erzielte Einkommen Krankenversicherungsbeiträge bezahlen würden. Da der Anteil von Frauen bei den Plattformbeschäftigten mit einem geringen Stundenausmaß und somit mit einem geringen Einkommen verhältnismäßig hoch ist, würden diese somit von einer derartigen Maßnahme besonders profitieren.<sup>168</sup>

## 6. Das Kombinationsproblem

Es wird immer wieder darauf hingewiesen, dass Plattformarbeit einen Zuverdienst darstellen würde, womit die Thematik der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von unterschiedlichen Einkommensquellen angesprochen ist. Hier sind vor dem Hintergrund des deutschen Sozialversicherungsrechts folgende Problembereiche zu verorten<sup>169</sup>:

a. Besteht eine **vollversicherungspflichtige Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis und wird daneben auf einer Plattform dazu verdient**, so erscheint es – zumindest auf den ersten Blick – sehr attraktiv, dies als Selbständige\*r zu tun, da ja in Deutschland grundsätzlich keine

---

<sup>167</sup> Der Beitragssatz für die Krankenversicherung der Selbständigen beträgt 6,8 %.

<sup>168</sup> *Pesole et al.*, Platform Workers in Europe 2018, 22.

<sup>169</sup> Siehe auch *Schulz-Weidner/Wölfl*, DRV 2019, 405.

Sozialversicherungspflicht für diese Erwerbstätigengruppe besteht.<sup>170</sup> Das erscheint aus individueller Perspektive positiv, da ohnehin schon eine soziale Absicherung besteht und der Zusatzverdienst so zumindest beitragsfrei zufließt. Im Hinblick auf den Krankenversicherungsschutz erscheint dies jedoch problematisch, da so einerseits Mittel der Sozialversicherung entzogen werden, die in einem Arbeitsverhältnis in den Solidarfonds der Krankenversicherung fließen würden. Es besteht so ein großer Anreiz zur Scheinselbständigkeit, da diese für beide Vertragsparteien eine Beitragsentlastung bedeutete. Im Hinblick auf die Rentenversicherung muss zwischen einer kurzfristigen und einer längerfristigen Perspektive unterschieden werden – kurzfristig mag die Beitragsfreiheit attraktiv erscheinen, langfristig wirkt sich dies aber auf die Rentenhöhe aus, sodass im Alter der Lebensstandard u. U. nicht mehr gehalten werden kann, wenn nicht privat vorgesorgt wurde.

Eine einheitliche Einbeziehung aller Erwerbseinkommen in die Sozialversicherung könnte hier dazu beitragen, dass in der Krankenversicherung der Solidargedanke gestärkt wird und die finanzielle Leistungsfähigkeit der Versicherten hinsichtlich der Beitragslast korrekt abgebildet wird. In der Rentenversicherung kann dies ein weiterer Baustein zur Vermeidung von Altersarmut sein.

b. Wird die **Plattformarbeit hingegen als abhängige Beschäftigung** verrichtet, so stellt sich die Frage nach deren Versicherungspflicht, wenn diese mit anderen Beschäftigungen verrichtet wird und nicht schon selbst über der Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 SGB IV liegt und damit vollversicherungspflichtig ist.

Eine Kombination einer geringfügigen Beschäftigung mit anderen ist in § 8 Abs. 2 SGB IV verhältnismäßig kompliziert geregelt, wobei die dahinter stehende Regel nach *Rolfs*<sup>171</sup> folgendermaßen lautet: Gleichartige geringfügige Beschäftigungen werden zusammengerechnet (also dauerhaft geringfügige mit anderen dauerhaft geringfügigen, kurzfristige mit anderen kurzfristigen), ungleichartige dagegen nicht. Nicht geringfügige Beschäftigungen werden demnach nur mit dauerhaft geringfügigen Nebentätigkeiten addiert, und zwar auch

---

<sup>170</sup> Dies wird von auch *Freudenberg/Schulz-Weidner/Wölfle*, DRV 2019, 377 kritisiert.

<sup>171</sup> *ErfK/Rolfs* 2020 SGB IV § 8 Rn. 18.

nur dann, wenn der Beschäftigte mehr als eine dauerhaft geringfügige Nebentätigkeit ausübt.<sup>172</sup>

Tätigkeiten bei denselben Arbeitgeber\*innen werden stets als einheitliche Beschäftigungsverhältnisse behandelt, und zwar auch dann, wenn sie einen unterschiedlichen Inhalt haben.<sup>173</sup> Hier zeigt sich wiederum die Wichtigkeit der rechtlichen Qualifikation der Plattform betreffend deren Arbeitgeber\*innenstellung. Einer Verschleierung derselben zum Zwecke eines Herausfallens aus der Versicherungspflicht könnte dadurch Vorschub geboten werden, dass alle Plattfortmätigkeiten als gleichartige Tätigkeiten angesehen werden und für das Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze zusammengezählt werden.

Fehlanreize setzt meines Erachtens insbesondere die Ausnahme von der Anrechnung für die erste geringfügige Beschäftigung.<sup>174</sup> Nach § 8 Abs. 2 SGB IV bleibt die zeitlich zuerst aufgenommene Nebentätigkeit versicherungsfrei, während (nur) die zweite und jede weitere geringfügige Beschäftigung der Hauptbeschäftigung hinzuaddiert werden.<sup>175</sup> Damit besteht ein Anreiz zur Kombination von vollversicherter und geringfügiger Tätigkeit, der von Seiten der Gesetzgebung im Zuge der Novellierung 2002 auch so erwünscht war.<sup>176</sup> Bis dahin lagen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nur dann vor, wenn bei mehreren ausgeübten Tätigkeiten diese in der Summe noch die Geringfügigkeitsgrenzen eingehalten haben.<sup>177</sup> Damit sollte die bis dahin bestehende Bevorteilung der Ausübung mehrerer Beschäftigungsverhältnisse bei verschiedenen Arbeitgeber\*innen gegenüber einer Beschäftigung bei ein und denselben Arbeitgebenden abgeschafft werden. Die aktuelle gesetzliche Regelung geht hier wieder einen Schritt zurück, indem Arbeitnehmer\*innen neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung eine geringfügig entlohnte Nebentätigkeit ausüben können,

---

<sup>172</sup> Kritisch auch *Schulz-Weidner/Wölfle*, DRV 2019, 408.

<sup>173</sup> BSG 31.10.2012 NZS 2013, 349; *ErfK/Rolfs* 2020 SGB IV § 8 Rn. 18.

<sup>174</sup> Auch *Freudenberg/Schulz-Weidner/Wölfle*, DRV 2019, 377 kritisieren die Kumulationsmöglichkeiten mit dem Effekt.

<sup>175</sup> Vgl *Kazmierczak*, NZS 2003, 186.

<sup>176</sup> *Kazmierczak*, NZS 2003, 186.

<sup>177</sup> Dies entspricht übrigens auch der geltenden österreichischen Gesetzeslage in § 5 Abs. 1 Z 2 ASVG, wonach alle Beschäftigungsverhältnisse nach dem ASVG zusammenzählen sind. Lediglich eine Kombination aus dem GSVG unterliegender Selbständigkeit und einem dem ASVG unterliegenden Dienstverhältnis führt jeweils zu einer Ausnahme aus der Vollversicherungspflicht, wenn die jeweilige Geringfügigkeits- bzw. Versicherungsgrenze nicht überschritten wird.

ohne dass letztere der Versicherungspflicht unterliegt.<sup>178</sup> Damit wird ein Anreiz zur Ausübung sozialversicherungsfreier Beschäftigungen geboten<sup>179</sup>, der auch die Plattformarbeit betreffen kann. Es könnte nämlich argumentiert werden, dass alle über eine Plattform organisierte Arbeit als „eine geringfügig entlohnte Beschäftigung nach Abs. 1“ im Sinne von § 8 Abs. 2 SGB IV gelten und diese somit insgesamt der Ausnahme für die „eine“ Beschäftigung unterliegen.

c. Es lässt sich somit festhalten, dass aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht Anreize bestehen, Nebenbeschäftigungen auszuüben, die im Falle der Selbständigkeit keiner Pflichtversicherung unterliegen und im Falle einer abhängigen Beschäftigung hinsichtlich einer geringfügigen Tätigkeit von der Versicherungspflicht ausgenommen sind. Auch dann, wenn ein Krankenversicherungsschutz besteht und somit in dieser Hinsicht keine Schutzdefizite bestehen, so führt diese – abseits der Schwächung des Solidarprinzips bei der Beitragsaufbringung – dazu, dass die so erzielten Verdienste keinen Niederschlag in der Rentenversicherung finden.

## 7. Zusammenfassung der Ergebnisse

1. Die Plattformarbeit setzt die Entwicklung weg vom Normalarbeitsverhältnis hin zu unterschiedlichen Formen atypischer Beschäftigung fort. Es wird von Arbeitgeber\*innen versucht, die Kosten für „unproduktive“ Stehzeiten in einem noch größeren Ausmaß als bisher zu vermeiden während weiterhin die volle Kontrolle über den Arbeitsprozess erhalten werden soll. Dies erfolgt dergestalt, dass einzelne Tätigkeiten einer größeren Anzahl von Personen (der *Crowd*) über eine Intermediärin, die Plattform, angeboten werden. Die Plattformarbeitenden können dann entscheiden, ob sie diese so angebotenen Aufgaben bearbeiten wollen, und werden dann bei positiver Abnahme pro Aufgabe bezahlt.
2. Im Hinblick auf das Sozialversicherungsrecht ist zwischen zwei Arten von Plattformarbeit zu unterscheiden: Virtuelle Online-Arbeit (typischerweise Bürotätigkeiten), die

---

<sup>178</sup> So § 8 Abs. 2 SGB IV: „Bei der Anwendung des Absatzes 1 sind (...) geringfügige Beschäftigungen nach Nummer 1 mit Ausnahme einer geringfügigen Beschäftigung nach Nummer 1 und nicht geringfügige Beschäftigungen zusammenzurechnen.“

<sup>179</sup> So auch *Waltermann*, RdA 2019, 97.

auch als „Crowdwork“ bezeichnet und die in der Regel in der eigenen Wohnung des Plattformarbeitenden erbracht werden, und ortsgebundene Plattformarbeit, die zumeist im öffentlichen Raum oder in der Wohnung der Leistungsempfänger\*innen stattfindet (z. B. Transport- und Reinigungsdienstleistungen).

3. Bei der Plattformarbeit zeigt sich, dass selbst dann, wenn formalrechtlich große Gestaltungsspielräume für die Plattformarbeitenden bestehen, diese häufig faktisch auf Grund der ökonomischen und sozialen Rahmenbedingungen nicht wahrgenommen werden können. Dies betrifft insbesondere die Angewiesenheit auf das Einkommen aus der Arbeit auf einer konkreten Plattform und die daraus resultierende ökonomische Vulnerabilität und geringen faktischen Autonomie bei der Auswahl der Leistungsempfänger\*innen. Damit liegt trotz großer formal-rechtlicher Spielräume eine Situation der mangelnden Verhandlungsmacht und Alternativlosigkeit vor, die einem traditionellen Arbeitsverhältnis häufig sehr ähnlich ist. Diese Schutzbedürftigkeit rechtfertigt auch bei selbständig tätigen Plattformarbeitenden eine Einbeziehung in den vollen Schutz der Sozialversicherung wie er Arbeitnehmer\*innen zukommt.
4. Diese Situation ist in besonderem Maße bei vulnerablen Beschäftigungsgruppen gegeben, da bei diesen die Alternativen gegenüber der Plattformarbeit weiterhin eingeschränkt sind. Dies sind insbesondere Frauen wegen der ungleichen Verteilung der unbezahlten Familien- und Sorgearbeit und Personen mit Migrationserfahrung, für die anderen Formen der Beschäftigung mit höheren Eingangsbarrieren verbunden sind.
5. In rechtlicher Hinsicht stellt sich die Frage, ob bei den als Selbständige behandelten Plattformarbeitenden nicht in Wahrheit Arbeitnehmer\*inneneigenschaft besteht. Es handelt sich dann um Scheinselbständige, die eigentlich in allen Zweigen der Sozialversicherung vollversichert sind (das **Statusproblem**). Eine Erleichterung der Durchsetzung des korrekten rechtlichen Status würde den sozialversicherungsrechtlichen Schutz dieser Gruppe von Plattformbeschäftigten massiv verbessern. Dafür können drei Wege beschritten werden, die die Schwelle für die Durchsetzung des korrekten Status unterschiedlich absenken:

- a. **Widerlegliche gesetzliche Vermutung für das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses zur Plattform**, wodurch weiterhin die Initiative bei den Plattformarbeitenden bzw. den Versicherungsträger\*innen liegt.
  - b. **Obligatorisches verpflichtendes abstraktes Statusfeststellungsverfahren** nach § 7a SGB IV, wobei das Geschäftsmodell als solches abstrakt auf Grund der Angaben der Plattform geprüft werden und eine entsprechende Entscheidung solange Bindungswirkungen entfalten sollte, solange das Geschäftsmodell nicht in relevanter Weise abgeändert wurde. Es sollte aber möglich sein, dass Plattformbeschäftigte dennoch ein solches Verfahren einleiten können mit dem Argument, dass das abstrakte Statusfeststellungsverfahren nicht den aktuellen korrekten Lebenssachverhalt abbildet.
  - c. **Einbeziehung der Plattformarbeitenden kraft Gesetzes in die Vollversicherungspflicht** unabhängig ihres Vertragsstatus analog den Heimarbeiter\*innen durch die Aufnahme einer entsprechenden Legaldefinition in § 12 SGB IV und eine auf diese verweisende entsprechende Versicherungspflicht nach den entsprechenden Büchern des SGB.
6. Durch derartige Maßnahmen würden vor allem Plattformarbeitende mit einem geringen Entgelt bzw. einem geringen Stundenausmaß unter denen sich verhältnismäßig viele Frauen befinden ebenso wie Personen mit Migrationserfahrung gefördert werden, da bei diesen anzunehmen ist, dass die Schwelle zur Einleitung einen entsprechenden Statusfeststellungsprozesses besonders hoch ist.
  7. Auch bei als Arbeitnehmer\*innen qualifizierten Plattformarbeitenden können sich Schutzdefizite ergeben, die darauf zurückzuführen sind, dass eine Versicherungskarriere mit stark schwankenden Einkommen zu geringer Alterssicherung führt (das **Unregelmäßigkeitsproblem**). Davon sind besonders Frauen betroffen, die wegen der ungleichen Verteilung von unbezahlter Familien- und Sorgearbeit eine Präferenz zu kürzerer, punktueller Beschäftigung aufweisen, die tendenziell schlecht bezahlt ist. Dem kann durch ein Abgehen der starken Koppelung von Erwerbseinkommen und Rentenhöhe im Sinne einer Lebensdurchrechnung entgegengewirkt werden. So könnten Regelungen für die Kindererziehungszeiten ausgeweitet oder indem

hinsichtlich der Rentenhöhe eine bestimmte Anzahl von niedrigen Beitragsgrundlagen ausgeblendet werden.

8. Wenn die Plattform in einem anderen Staat ihren Sitz hat als dem Staat in dem Plattformarbeitende ihre Leistungen erbringen (**Grenzüberschreitungsproblem**), dann stellt sich zuerst die Frage nach dem anwendbaren Sozialversicherungsrecht. Hier gilt grundsätzlich das Territorialitätsprinzip, das sich nach dem Beschäftigungsort richtet. Damit ist im Falle der Ausübung von Plattformarbeit auf deutschem Territorium auch deutsches Sozialversicherungsrecht anwendbar. Dies gilt auch bei selbständiger Tätigkeit.
9. Schwierigkeiten ergeben sich bei grenzüberschreitenden Sachverhalten insb. bei der Abwicklung des Sozialversicherungsverhältnisses. Nach Art. 21 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 besteht die Möglichkeit, dass Arbeitgeber\*innen ohne Niederlassung in dem Beschäftigungsstaat ihrer Arbeitnehmer\*innen die Arbeitgeber\*innenverpflichtungen vertraglich überbinden. Dies belastet Plattformarbeitende jedoch unverhältnismäßig, weshalb es nahe liegt, diese Möglichkeit gerade bei der Plattformarbeit einzuschränken.
10. Ist Plattformarbeit tatsächlich als selbständige Beschäftigung einzuordnen, bestehen im Deutschen System der Sozialversicherung offensichtliche Lücken, was den sozialen Schutz der Plattformbeschäftigten betrifft (das **Selbständigenproblem**). Dies ist darauf zurückzuführen, dass davon ausgegangen wird, dass Selbständige selbst privat Vorsorge treffen können, was jedoch bei gering verdienenden Plattformarbeitenden faktisch nicht der Fall ist. Daher erscheint es wegen deren, Arbeitnehmer\*innen ähnlichen, Schutzbedürftigkeit wesentlich diese in den Schutzbereich der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung einzubeziehen. Der derzeitige Schutz für Heimarbeiter\*innen nach § 12 Abs. 2 SGB IV in allen Zweigen der Sozialversicherung, für Hausgewerbetreibende nach § 2 Satz 1 Nr. 6 SGB VI sowie „Solo-Selbständigen“ nach § 2 S. 1 Nr. 9 SGB VI in der Rentenversicherung kann wegen der teilweisen Enge der Versicherungstatbestände nämlich keinen alle Plattformarbeitenden umfassenden und somit ausreichenden Schutz bieten.
11. Während die im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) vorgesehenen Leistungen auch selbständigen Plattformarbeitenden zur Verfügung stehen, ist die

**Schwangerschaft** und der Zeit des **Wochenbettes** im Vergleich zu unselbständig Beschäftigten weniger gut abgesichert. Mutterschaftsgeld steht Selbständigen nur dann zu, wenn sie in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind und einen Tarif haben, der ihnen Krankengeld gewährt. Ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 19 Abs. 2 MuSchG zu Lasten des Bundes steht selbstständig Erwerbstätigen ebenfalls nicht zu. Aber selbst dann, wenn ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld besteht, deckt dieses nicht den vollen Einkommensausfall ab, sondern nur einen Teil. Damit wird die Rechtsstellung nicht versicherter Frauen den Versicherten gegenüber erheblich geschwächt, obwohl meines Erachtens nichts für ihre geringere Schutzbedürftigkeit spricht. Schon das spricht dafür auch selbständige Plattformarbeitende in die Krankenversicherungspflicht einzubeziehen, die einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld eröffnet.

12. Für die Lösung des **Selbständigenproblems**, d. h. der Problematik eines fehlenden verpflichtenden Kranken- und Rentenversicherungsschutzes für Selbständige bestehen grundsätzlich zwei Lösungswege: Einerseits eine „Branchenlösung“ für Plattformarbeitende oder eine grundsätzliche Neuordnung des sozialen Schutzes von Solo-Selbständigen überhaupt.
13. Präferiert man eine **Lösung nur für die Plattformwirtschaft**, dann bestehen zahlreiche Ansatzpunkte im bestehenden deutschen Sozialversicherungsrecht für Branchen- und Berufsgruppenlösungen, die fruchtbar gemacht werden können. Es geht dabei um die Heimarbeiter\*innen, selbständige Künstler\*innen und Publizist\*innen und die Bauwirtschaft. Daraus lassen sich folgende Lösungsvorschläge generieren:
  - a. Schaffung eines **Versicherungstatbestandes für Plattformarbeitende**, die Beschäftigten analog den Heimarbeiter\*innen gleichgestellt werden. In § 12 SGB IV könnte als eigener Absatz 2a ein neuer Tatbestand eingepasst werden: „Plattformarbeitende sind Personen, die im Auftrag oder über Vermittlung einer Online-Plattform Dienstleistungen erbringen. Sie gelten als Beschäftigte.“
  - b. **Übertragung der Arbeitgeber\*innenpflichten auf die Plattformen**, die ohnehin in der Regel die Zahlungen zwischen den Plattformarbeitenden und den Leistungsempfänger\*innen abwickeln. § 12 Abs. 2a SGB IV wäre daher – in

Anlehnung an die Formulierung des § 12 Abs. 3 – um einen zweiten Satz zu ergänzen: „Als Arbeitgeber von Plattformarbeitenden gilt die Plattform.“

- c. Ähnlich der Künstlersozialkasse könnte die Beitragsaufbringung für Plattformarbeitende durch einen **Plattformsozialfonds** unabhängig von deren arbeitsvertraglichem Status erfolgen. Dieser würde durch eine Abgabe in Höhe des Arbeitgeber\*innenbeitrages auf die den Plattformarbeitenden zu zahlenden Beiträge finanziert werden, die von den Plattformen als Quellenbeitrag einzuheben wäre. Dadurch wären sie von der Beitragspflicht als Arbeitgeber\*innen befreit und es würden die finanziellen Anreize zur (Schein-)Selbständigkeit ebenso beseitigt wie die Verschleierung der dominanten Stellung der Plattformen, um sich (auch) der sozialversicherungsrechtlichen Beitragslast zu entziehen.
  - d. Unabhängig davon, wer zur Beitragstragung verpflichtet ist, kommt der **Beitragsabführung** jedenfalls eine große Bedeutung zu.
14. Der Vorschlag von *Enzo Weber* zur „Digitalen Sozialen Sicherung“ (DSS) ist dem hier präferierten Konzept eines nationalen Plattformsozialfonds nicht unähnlich, geht aber darüber hinaus, indem er international ausgerichtet ist und daher einer aufwändigeren Form der Rechtssetzung bedarf.
15. Die Alternative zu einer sozialversicherungsrechtlichen Absicherung nur der selbständigen Plattformarbeitenden ist eine **generelle Ausweitung des Sozialversicherungsschutzes für Selbständige**, wobei hier wiederum mehrere Optionen bestehen:
- a. Einerseits geht es um die Frage der Einbeziehung der **Solo-Selbständigen** auch in die **Krankenversicherungspflicht** bzw. eine Verpflichtung zur Krankenvorsorge, d. h. eine Pflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung mit einer Möglichkeit des Opt-out in eine private Krankenversicherung.
  - b. Die zweite Möglichkeit ist eine **Aufgabe der Unterscheidung zwischen Solo-Selbständigen und den sonstigen Selbständigen** und eine grundsätzliche Einbeziehung dieser Gruppe in die Versicherungspflicht.
16. Anregung für eine „große“ Lösung der Problematik der fehlenden sozialen Absicherung von Selbständigen generell könnten aus dem österreichischen Beispiel gewonnen werden. Mit dem Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 1997 (ASRÄG 1997)

wurden alle Erwerbseinkommen, auch die selbständigen jeder Art, in die Sozialversicherung einbezogen. Eine ähnliche Ausweitung des Sozialversicherungsschutzes in Deutschland ist theoretisch natürlich denkbar, würde aber das Sozialversicherungssystem grundlegend umgestalten und insb. mit der bislang vorherrschenden Begründung, dass sich Selbständige grundsätzlich selbst gegen die großen Lebensrisiken absichern können, brechen.

17. Problematisch für die Finanzierung der Sozialversicherung der Selbständigen ist, dass deren **Finanzierungsbasis** nicht ganz so breit ist wie jene der Beschäftigten. Eine Möglichkeit ist hier, dass der Staat verstärkt durch Steuermittel zuschießt oder, dass auch die Vertragspartner\*innen mit zur Finanzierung beitragen. Dies ist dem deutschen Sozialversicherungssystem nicht vollkommen fremd, wie das Beispiel der Heimarbeiter\*innen, zeigt bei denen die Auftraggeber\*innen in die Pflicht genommen werden. Gerade für den Bereich der Plattformarbeit, wo es klar definierbare Gruppen gibt, die davon massiv profitieren, nämlich die Plattformen, spricht somit vieles dafür, diese für die Finanzierung der sozialen Sicherheit der selbständigen Plattformarbeitenden mit in die Pflicht zu nehmen, wie es in dem oben skizzierten Konzept eines Plattformsozialfonds der Fall wäre.
18. In der **gesetzlichen Krankenversicherung für Selbständige** in der derzeitigen Ausformung erscheinen die verhältnismäßig hohen Mindestbeiträge problematisch, während unselbständig Beschäftigte, die einen geringeren Verdienst erzielen, nur vom tatsächlich erzielten Einkommen Krankenversicherungsbeiträge bezahlen und diese zudem noch zur Hälfte von den Arbeitgeber\*innen zu tragen sind. Eine Ausweitung der Krankenversicherungspflicht auf Selbständige und eine Anwendung einer einheitlichen Geringfügigkeitsgrenze unter Wegfall der Mindestbeitragsgrundlage würde eine spürbare Entlastung von selbständigen Plattformarbeitenden bewirken und auch bei dieser Versichertengruppe das Solidaritätselement verstärken, wie es in der Krankenversicherung der Unselbständigen gilt.
19. Das **Kombinationsproblem** betrifft die Thematik der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von unterschiedlichen Einkommensquellen.
  - a. Besteht eine vollversicherungspflichtige Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis und wird daneben auf einer Plattform dazu verdient, so erscheint es

– zumindest auf den ersten Blick – sehr attraktiv, dies als Selbständige\*r zu tun, da ja grundsätzlich keine Sozialversicherungspflicht für diese Erwerbstätigengruppe besteht. Damit werden aber Mittel von Personengruppen der Sozialversicherung entzogen, die auf Grund ihrer Einkommensverhältnisse eigentlich belastbar wären. Eine einheitliche Einbeziehung aller Erwerbseinkommen in die Sozialversicherung könnte hier dazu beitragen, dass in der Krankenversicherung der Solidargedanke gestärkt wird und die finanzielle Leistungsfähigkeit der Versicherten hinsichtlich der Beitragslast korrekt abgebildet wird. In der Rentenversicherung kann dies ein weiterer Baustein zur Vermeidung von Altersarmut sein.

- b. Wird die Plattformarbeit hingegen als abhängige Beschäftigung verrichtet, so stellt sich die Frage nach deren Versicherungspflicht, wenn diese mit anderen Beschäftigungen verrichtet wird und nicht schon selbst über der Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 SGB IV liegt und damit vollversicherungspflichtig ist. Die Kombination mehrerer geringfügiger Beschäftigungen ist in § 8 Abs. 2 SGB IV verhältnismäßig kompliziert geregelt, wobei insbesondere bei der Ausnahme von der Anrechnung für die erste geringfügige Beschäftigung Fehlanreize gesetzt werden.

20. Aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht bestehen somit Anreize, Nebenbeschäftigungen auszuüben, die im Falle der Selbständigkeit keiner Pflichtversicherung unterliegen und im Falle einer abhängigen Beschäftigung hinsichtlich einer geringfügigen Tätigkeit von der Versicherungspflicht ausgenommen sind. Auch dann, wenn ein Krankenversicherungsschutz besteht und somit in dieser Hinsicht keine Schutzdefizite bestehen, so führt diese – abseits der Schwächung des Solidarprinzips bei der Beitragsaufbringung – dazu, dass die so erzielten Verdienste keinen Niederschlag in der Rentenversicherung finden. Dem kann durch eine Zusammenrechnung aller Erwerbseinkommen für das Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze begegnet werden.

## 8. Literaturverzeichnis

- Adams/Berg*, When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers (2017) [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3048711](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3048711) (8.10.2020).
- Aigner*, Das VfGH-Erkenntnis zur sogenannten „Werkvertragsregelung“, ZAS 1997, 129 ff.
- Bayreuther*, Sicherung einer fairen Vergütung und eines angemessenen sozialen Schutzes von (Solo-) Selbständigen, Crowdworkern und anderen Plattformbeschäftigten, Forschungsbericht 508 der BMAS (Berlin 2018).
- Biegoń/Kowalsky/Schuster*, Schöne neue Arbeitswelt (Berlin 2016).
- Blank*, Das Rentenniveau in der Diskussion, WSI Policy Brief 8/2018 (Düsseldorf 2018).
- BMAS*, Foresight Studie „Digitale Arbeitswelt“ (Berlin 2016).
- Bosch/Weinkopf*, Gleichstellung marginaler Beschäftigung – Vorschlag zur Reform der Minijobs, Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Berlin 2017).
- Bourazeri*, Neue Beschäftigungsformen in der digitalen Wirtschaft am Beispiel solo-selbständiger Crowdworker, NZW 2019, 741 ff.
- Brenke/Breznoska*, Solo-Selbständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe, BMAS-Forschungsbericht 465 (Berlin 2016).
- Brose*, Von Bismarck zum Crowdwork: Über die Reichweite der Sozialversicherungspflicht in der digitalen Arbeitswelt, NZS 2017, 7 ff.
- Brose/Weth/Volk*, Mutterschutzgesetz und Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz<sup>9</sup> (München 2020).
- Brussig/Postels/Zink*, Niedrige Renten trotz langer Versicherungszeiten. Eine empirische Analyse der Risikofaktoren, WSI-Mitteilungen 4/2017, 248 ff.
- Dangel/Fleißig/Piorkowsy/Stamm*, Genderaspekte in der Existenzgründung und Selbständigkeit in Deutschland im Vergleich mit ausgewählten Ländern in Europa (Bonn 2006).
- Deinert*, Die heutige Bedeutung des Heimarbeitsgesetzes, RdA 2018, 359 ff.
- Deutscher Bundestag*, Arbeits- und sozialrechtliche Aspekte der Plattformökonomie, WD 6 – 3000 – 058/17 (Berlin 2017).
- DGB*, Diskussionpapier zur Plattformarbeit (Berlin 2019).
- Eichhorst/Linckh*, Solo-Selbständige in der Plattformökonomie, WISO direkt 28/2017 (Düsseldorf 2017)
- EU-OSHA*, Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU (Brüssel 2017).
- Eurofound*, Employment and working conditions of selected types of platform work (Dublin 2018).
- Eurofound*, New Forms of Employment (Dublin 2014).
- European Commission*, Study to gather evidence on working conditions of platform workers (Brüssel 2020).

*European Parliament*, The Social Protection of Workers in the Platform Economy (Brüssel 2017).

*Fairwork-Foundation*, Fairwork Deutschland Ratings 2020 (Berlin 2020).

*Faulend/Freudenthaler/Janik/Knebel*, „Lex Uber“: Wenn der Markt nicht passt, wird er passend gemacht, Addendum vom 10.2.2020, <https://www.addendum.org/uber/lex-uber/> (20.6.2020).

*Fehmel*, Crowdfunding und soziale Sicherung, Soziale Sicherheit 2017, 32 ff.

*Freudenberg/Schulz-Weidner/Wölfle*, Soziale Sicherung von Plattformarbeit im internationalen Vergleich – Gute Praxis und Handlungsoptionen für Deutschland, DRV 2019, 365 ff.

*Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft*, Ängste und Erwartungen von Verbrauchern bei rechtlichen Auseinandersetzungen (2013), <https://www.gdv.de/de/themen/news/aus-angst-vor-den-kosten-eines-rechtsstreits-wuerden-zwei-drittel-der-deutschen-auf-ihr-recht-verzichten-30986> (21.6.2020).

*Giesen/Kersten*, Arbeit 4.0 (München 2017).

*GKV*, Rechengrößen und Grenzwerte im Versicherungs- und Beitragsrecht für das Jahr 2020, [https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/presse/zahlen\\_und\\_grafiken/Faktenblatt\\_Rechengroessen\\_und\\_Grenzwerte\\_im\\_Versicherungs-\\_und\\_Beitragrecht\\_2020.pdf](https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/presse/zahlen_und_grafiken/Faktenblatt_Rechengroessen_und_Grenzwerte_im_Versicherungs-_und_Beitragrecht_2020.pdf) (31.5.2020).

*Graf/Heß*, Ausländische nicht-akademische Fachkräfte auf dem deutschen Arbeitsmarkt: eine Bestandsaufnahme vor dem Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes, Forschungsbericht 35, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Berlin 2020).

*Hanau*, Schöne digitale Arbeitswelt, NJW 2016, 2613 ff.

*Haun/Jacobs*, Die Krankenversicherung der Selbständigen, GGW 2016, 22 ff.

*Hensel*, Genderaspekte der Plattformarbeit: Stand in Forschung und Literatur (Berlin 2020).

*Herr*, Ausgeliefert. Fahrräder, Apps und die neue Art der Essenzustellung (Wien 2018).

*Huws/Specer/Syrdal/Holts*, Work in the European Gig Economy (Brüssel/Hatfield 2017).

*Institut für Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen*, Teilzeitquote insgesamt und nach Geschlecht 2000 – 2018 (Duisburg-Essen 2019), [http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl\\_files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV8d.pdf](http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV8d.pdf) (21.6.2020).

*Ivanova/Bronowicka/Kocher/Degner*, The App as a Boss? Control and Autonomy in Application-Based Management (Frankfurt/Oder 2018).

*Kazmierczak*, Die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse zum 1. April 2003, NZS 2003, 186 ff.

*Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann/von Koppenfels-Spies*, Kommentar zum Sozialrecht<sup>6</sup> (München 2019).

*Kocher/Hensel*, Herausforderungen des Arbeitsrechts durch digitale Plattformen – ein neuer Koordinationsmodus von Erwerbsarbeit, NZA 2016, 984 ff.

- Körner/Leitherer/Mutschler/Rolfs*, Kasseler Kommentar Sozialversicherungsrecht<sup>110</sup> (München 2020).
- Krause*, Verhandlungen des 71. Deutschen Juristentages 2016, Bd. I Gutachten B (München 2016).
- Krauskopf/Wagner*, Soziale Krankenversicherung, Pflegeversicherung<sup>106</sup> (München 2020).
- Kreikebohm*, SGB IV<sup>3</sup> (München 2018).
- Leimeister/Durward/Zogaj*, Crowdworker in Deutschland. Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen (Düsseldorf 2016).
- Leimeister/Zogaj/Blohm*, Crowdwork – digitale Wertschöpfung in der Wolke, in *Benner*, Crowdwork - zurück in die Zukunft (Frankfurt 2015) 9 ff.
- Leonhardt*, Alterssicherung der Solo-Selbstständigen – Opt-out-Modell als Lösung? NZS 2019, 527 ff.
- Lutz/Risak*, Arbeit in der Gig-Economy (Wien 2017).
- Mayrhuber*, Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und ihre Bedeutung für das Frauen-Lebenseinkommen (Wien 2018).
- Mayrhuber/Bock-Schappelwein*, Dimensionen plattformbasierter Arbeit in Österreich und Europa – Implikationen für die soziale Sicherheit (Wien 2018).
- Mayrhuber/Url*, Umverteilung und Beitragsäquivalenz in der Alterssicherung, WIFO-Monatsberichte 9/2000 (Wien 2000).
- McBride*, Access to Justice for Migrants und Asylum-Seekers in Europe (Strasburg 2009).
- Meier-Gräwe*, Wenn Frauenbranchen auf Plattformen auswandern, Input auf der 3. Gender Studies Tagung „Arbeit 4.0 – Blind Spot Gender“ (2016), [https://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw\\_01.c.543562.de/meier-graewe\\_genderstudiestagung2016.pdf](https://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw_01.c.543562.de/meier-graewe_genderstudiestagung2016.pdf) (21.6.2020).
- Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer*, Rechtliche Rahmenbedingungen von Crowdworking, DB 2016, 2543 ff.
- Musielak/Voit*, ZPO<sup>17</sup> (München 2020).
- Müller-Glogger/Preis/Schmidt*, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht<sup>20</sup> (München 2020).
- N.N.*, Uber: Fahrer müssen "Rückkehrpflicht" einhalten, Profil vom 26.4.2018, <https://www.profil.at/oesterreich/uber-ingestellt-rueckkehrpflicht-10042968> (20.6.2020).
- OECD*, Beschäftigungsausblick 2019 – Die Zukunft der Arbeit (Paris 2019).
- Pesole/Urzi Brancati/Fernández-Macías/Biagi/González Vázquez*, Platform Workers in Europe (Brüssel 2018).
- Pimminger*, Eigenständige Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit durch Männer und Frauen, WSI Gleichstellungstagung (Düsseldorf 2015).
- Pimminger/Bergmann*, Gleichstellungsrelevante Aspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland – Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Berlin 2020).

*Prassl/Risak*, Uber, Taskrabbit and Co. Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork, *Comparative Labor Law & Policy Journal (CLLPJ)* 2016, 619 ff.

*Preis*, Von der Antike zur digitalen Arbeitswelt, *RdA* 2019, 75 ff.

*Neumayr/Reissner*, Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht<sup>3</sup> (Wien 2018).

*Risak*, Crowdwork – Erste rechtliche Annäherungen an eine „neue“ Arbeitsform, *ZAS* 2015, 11 ff.

*Risak*, What’s law got to do with it? (Arbeits-)Rechtliche Aspekte plattformbasierten Arbeitens, *Kurswechsel* 2/2016, 32 ff.

*Risak*, Fair working conditions for platform workers (Berlin 2018).

*Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udschnig*, BeckOK Sozialrecht<sup>56</sup> (München 2020).

*Rudolf*, Recht haben – Recht bekommen. Das Menschenrecht auf Zugang zum Recht (Berlin 2014).

*Ruland*, Beschäftigungsverhältnis oder „Neue Selbständigkeit“, *NZS* 2019, 681 ff.

*Ruland*, Die Rentenpolitik vor schwierigen Entscheidungen – der Koalitionsvertrag und die rentenpolitischen Notwendigkeiten, *DRV* 2018, 1 ff.

*Schildmann*, Geschlechtergerechtigkeit in der digitalen Arbeitswelt, *böll.brief Teilhabegesellschaft #6* (Berlin 2018).

*Schmitz-Kießler*, Die Rente als Bilanz des Lebens – Alterssicherung und Arbeit von Frauen auf dem Prüfstand, in *Blank/Hofmann/Buntenbach*, Neustart in der Rentenpolitik (Baden-Baden 2020) 119 ff.

*Schulz-Weidner/Wölfle*, Lücken in der Alterssicherung von Plattformarbeitern und Selbständigen – ein Vergleich, *DRV* 2019, 399 ff.

*Schweighofer*, Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsmärkte, *Wirtschaft und Gesellschaft* 2016, 219 ff.

*Spindler*, Niveau sozialrechtlicher Existenzsicherung und Mindestlohn in Deutschland, *WSI Mitteilungen* 6/2017, 328 ff.

*Statistisches Bundesamt*, Ergebnis der Arbeitskräfteerhebung 2018 (Berlin 2018), <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-4/solo-selbstaendige.html> (21.6.2020).

*Steiner*, Sozialversicherung in der Zweiten Republik - Teil III, *SozSi* 2019, 255 ff.

*Strube*, Vom Outsourcing zum Crowdsourcing, in *Benner*, Crowdwork - zurück in die Zukunft (Frankfurt 2015) 75 ff.

*Tomandl/Aigner*, Verfassungsprobleme bei der Sozialversicherung dienstnehmerähnlicher Beschäftigungsverhältnisse, *ZAS* 1997, 1 ff.

*Waltermann*, Aktuelle Tendenzen im Niedriglohnsektor und in atypischer Beschäftigung - Konzeptionelle Fragen mit Blick auf den Koalitionsvertrag, *AuR* 2018, 346 ff.

*Waltermann*, Digital statt analog: Zur Zukunftsfähigkeit des Arbeitsrechts, *RdA* 2019, 94 ff.

*Waltermann*, Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich im Hinblick auf die Zunahme Kleiner Selbstständigkeit? *RdA* 2010, 162 ff.

*Warter*, Crowdwork (Wien 2016).

*Weber*, Digitale Soziale Sicherung – Entwurf eines Konzepts für das 21. Jahrhundert, Working Paper Forschungsförderung Nr. 137 (Düsseldorf 2019).

*Weber*, Digitale Soziale Sicherung: Potenzial für Plattformarbeit, ZBV Wirtschaftsdienst 2020, 37 ff.

## Impressum

### **Martin Gruber-Risak**

Institut für Arbeits- und Sozialrecht, Universität Wien

Dieses Dokument wurde im Auftrag der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung erstellt. Der Inhalt des Dokuments wird vollständig von den Autorinnen und Autoren verantwortet und spiegelt nicht notwendigerweise die Position der Sachverständigenkommission wider.

### **Herausgeberin**

Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.

Lahnstraße 19, 12055 Berlin

[www.dritter-gleichstellungsbericht.de](http://www.dritter-gleichstellungsbericht.de)

Stand: Juni 2020

Erscheinungsjahr: 2020

### **Zitierhinweis**

**Gruber-Risak, Martin (2020):** Soziale Sicherung von Plattformarbeitenden. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, [www.dritter-gleichstellungsbericht.de](http://www.dritter-gleichstellungsbericht.de).

### **Umschlagsgestaltung**

WARENFORM, Berlin | [www.warenform.de](http://www.warenform.de)

# DRITTER GLEICHSTELLUNGSBERICHT

[www.dritter-gleichstellungsbericht.de](http://www.dritter-gleichstellungsbericht.de)