



Carl Friedrich von Weizsäcker-Stiftung

Tarifforum 2016

Berlin, 1. Juli 2016

**Herausforderung Digitalisierung der
Arbeitswelt und Arbeit 4.0**

**Professor Dr. Rüdiger Krause
Georg-August-Universität Göttingen**



Überblick

- I. Digitalisierung der Arbeitswelt / Arbeit 4.0**
 - 1. Technische Veränderungen**
 - 2. Arbeitsbezogene Veränderungen**
- II. Arbeitsrechtliche Herausforderungen**
- III. Ausgewählte Problemfelder**
 - 1. Arbeitszeitrecht**
 - 2. Beschäftigtendatenschutz**
 - 3. Plattformökonomie**



Digitalisierung der Arbeitswelt / Arbeit 4.0

„Digitalisierung“

Das zentrale Stichwort in der gegenwärtigen Debatte um den Wandel der Arbeitswelt

Ein ubiquitäres Thema – aber schwer zu fassen

Formal:

- Zunehmende Durchdringung des Arbeitslebens mit digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT)
- Zunehmende Begleitung und Prägung von Arbeitsvorgängen durch datenverarbeitende Prozesse

Einbettung in *digitalen Wandel (digitale Transformation)* als gleichermaßen gesamtgesellschaftliches wie globales Phänomen

„Digitales Zeitalter“ (COM(2015) 192 final)

„Vierte industrielle Revolution“ – „Zweites Maschinenzeitalter“



Digitalisierung der Arbeitswelt / Arbeit 4.0

Technische Veränderungen als Treiber

IKT als Universaltechnologie (iSd Neueren Wachstumstheorie)

- Basis für breite Nutzung in unterschiedlichen Bereichen
- Technologisches Innovationpotential
- Wechselwirkung von Universaltechnologie und Sektortechnologien

Rasanter technischer Fortschritt bei Basiskomponenten

- Hardware (Prozessoren, Speicherkapazitäten)
- Internet (stationäre und mobile Infrastruktur)

Datenübertragung im mobilen Internet:

Steigerung von 2000 bis 2015 um 4×10^6 , bis 2020 um weitere 800% (Cisco)

Umstellung von IPv4 auf IPv6: Erhöhung der verfügbaren IP-Adressen von 4,3 Milliarden (4.300.000.000) auf 340 Sextillionen (340.000.000.000.000.000.000.000.000.000.000.000.000.000.000.000.000.000)

Ökonomischer Aspekt: Preisverfall für IKT-Komponenten:

Kosten für ein Gigabyte Speicherkapazität:

1985 ca. 100.000 \$, 1993 ca. 1.600 \$, 2011 ca. 3,5 Cent



Digitalisierung der Arbeitswelt / Arbeit 4.0

Technische Veränderungen als Treiber

Vielfältige Anwendungen (Ubiquitous Computing)

Smartphones, Notebooks, Tablets

Industrie 4.0:

Smart Factory, Embedded Systems, Cyber-Physische Systeme („Internet der Dinge“), M2M-Communication, Mensch-Maschine-Interaktion durch Assistenzsysteme (Datenbrille, Datenhandschuh)

Robotik, Sensorik, Aktorik („Cobot“)

Cloud Computing, Big Data Analytics („Data Mining“), intelligente Software („Machine Learning“)



Digitalisierung der Arbeitswelt / Arbeit 4.0

Arbeitsbezogene Veränderungen

Arbeitsinhalte, Arbeitsmittel, Arbeitsorganisation

Information und Kommunikation als Kern der Wertschöpfung
(„Entmaterialisierung“)

Arbeitsorganisatorische Veränderungen:

Auf der Ebene des einzelnen Beschäftigten

Projektarbeit, Zielvereinbarungen, Vertrauensarbeitszeit

Auf der betrieblichen Ebene

Erosion traditioneller betrieblicher Strukturen

Globalisierung der Wirtschaft

Beschleunigung, „Raum-Zeit-Kompression“



Digitalisierung der Arbeitswelt / Arbeit 4.0

Arbeitsbezogene Veränderungen

Insbesondere: Mobilität und Entgrenzung von Arbeit

Einsatz von immer leistungsfähigeren stationären und mobilen IKT

Home Office und Mobile Office

Erreichbarkeit per Smartphone oder E-Mail außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit

- Flexibilitätsinteressen auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite
- Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Bessere Work-Life-Balance
- Aber: Stress, Überforderung, keine Regeneration („Always-on“)
- Zerfließen der Grenzen zwischen dienstlicher und privater Sphäre



Arbeitsrechtliche Herausforderungen

Arbeitszeitrecht und Urlaubsrecht

- Interpretatorischer bzw. legislativer Nachvollzug bereits eingetretener rechtstatsächlicher Veränderungen?
- Deregulierung, Beibehaltung oder neue Regulierungen?
- Konflikt zwischen Faktizität und (gegenwärtiger) Geltung

Arbeitsschutzrecht

- Industrie 4.0-Anwendungen (Robotik)
- Gesundheitsschutz im Home Office und Mobile Office
- Psychische Gesundheitsrisiken

Ortssouveränität

- Bestimmung des Arbeitsortes



Arbeitsrechtliche Herausforderungen

Beschäftigtendatenschutz

- Industrie 4.0-Anwendungen, Assistenzsysteme
- Lokalisierungen von Beschäftigten
- Kontrolle innerbetrieblicher Kommunikation
- Bring your own device
- Biometrie, digital basierte Analyseverfahren
- Neue europarechtliche Rahmenbedingungen (DS-GVO)

Weiterbildung / Qualifikation

- Verhinderung von Arbeitslosigkeit
- Steigerung der Employability



Arbeitsrechtliche Herausforderungen

Betriebsverfassungsrecht

- Sowohl komplexe als auch dynamische Strukturen
- Matrixorganisation
- Unternehmensübergreifende Arbeitszusammenhänge
- Grenzüberschreitende Arbeitszusammenhänge
- Verbesserung der Effektivität der Betriebsratstätigkeit?
- Verbesserung der Effektivität einzelner Beteiligungsrechte?
- **Plattformökonomie (On-Demand-Economy, Crowdwork)**
 - Qualifikation der Beschäftigten als Arbeitnehmer oder Selbstständige
 - Selbstorganisation der „Clickworker“
 - Gesetzlicher Sozialschutz (Sozialversicherungsrecht)



Ausgewählte Problemfelder: Arbeitszeitrecht

Empirische Daten

Telefonate, Lesen/Bearbeiten dienstlicher E-Mails außerhalb der regulären Arbeitszeit:

- 5 % täglich
- 15 % einige Male pro Woche
- 20 % einige Male im Monat
- 25 % einige Male im Jahr
- 35 % nie

Quelle: BMAS, Mobiles und entgrenztes Arbeiten (2015)

(ähnlich mehrere Dutzend weitere Studien)



Ausgewählte Problemfelder: Arbeitszeitrecht

Gegenwärtiger Rechtsrahmen

Europäisches Recht

Art. 31 II GRC

(„... Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten...“)

Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG (ArbZ-RL)

Zweck:

> Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer



Ausgewählte Problemfelder: Arbeitszeitrecht

Nationales Recht

Grundrechte aus Art. 1 I, 2 I, II GG (Schutzpflicht)

Arbeitszeitgesetz

Zwecke:

- > Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer
- > Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten
- > Sonn- und Feiertagsschutz

Allgemeine Grundsätze:

- > Grds. einseitig zwingendes Recht
- > Kein rechtswirksamer Verzicht des AN möglich
- > Abweichungen nur im Rahmen der gesetzlichen Öffnungen
- > Geltung auch bei Vertrauensarbeit
- > Pflicht des AG zur Einhaltung des Gesetzes



Ausgewählte Problemfelder: Arbeitszeitrecht

Arbeits(zeit)begriff:

Artikel 2 ArbZ-RL:

1. Arbeitszeit:

jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt;

§ 2 I ArbZG:

Arbeitszeit ... ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ...

Seit EuGH 3.10.2000 – C-303/98 – Simap:

Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit

Bei Rufbereitschaft ist nur die Zeit der tatsächlichen Inanspruchnahme als Arbeitszeit anzusehen

EuGH 10.9.2015 – C-266/14 – Tyco:

Keine Zwischenkategorie zwischen Arbeitszeiten und Ruhezeiten



Ausgewählte Problemfelder: Arbeitszeitrecht

Problem: Einordnung „freiwilliger“ Arbeit (Freizeittätigkeiten)

Z.B. E-Mails checken/beantworten, Präsentation anfertigen

Intensität der Arbeit unerheblich (EuGH 1.12.2005 – C-14/04 – Dellas Rn. 43)

Zurechenbarkeit an Arbeitgeber erforderlich?

- Ausdrückliche oder zumindest konkludente Anordnung?
- Billigung bzw. Duldung (durch Annahme der Arbeitsleistung)?
- Jede Tätigkeit zur Befriedigung eines dienstlichen Bedürfnisses?

ME: Korrektur nicht schon beim Arbeitsbegriff, sondern erst bei Verantwortlichkeit des AG für Einhaltung des ArbZG

Falls Arbeitgeber über vom AN (abends/nachts) geleistete Arbeit nicht informiert ist, dann keine Sanktionen



Ausgewählte Problemfelder: Arbeitszeitrecht

Problem: Einordnung „ständiger“ Erreichbarkeit

Fälle außerhalb von ausdrücklich angeordneter Rufbereitschaft, in denen AN seinen konkreten Aufenthaltsort bestimmt, bei Kontaktaufnahme aber Reaktion erwartet wird („Online-Verfügbarkeit“)

BAG 19.6.2000 – 6 AZR 900/98, BAGE 95, 210: Erreichbarkeit über Funktelefon, um auf Abruf telefonische Anweisungen zu geben, ist Rufbereitschaft

HL: Direkte Einordnung als Rufbereitschaft bzw. Vergleichbarkeit

MM: Einordnung als Arbeitszeit

EuGH 4.3.2011 – C-258/10 – Grigore: Aufsicht über Forstrevier bei Erfordernis körperlicher Anwesenheit am Arbeitsort ist Arbeitszeit

Differenzierung:

Grds. (nur) Rufbereitschaft

Anders bei:

- Kontinuierliche Inanspruchnahme
- Fernsteuerung / Fernwartung von Produktionsabläufen



Ausgewählte Problemfelder: Arbeitszeitrecht

Tägliche Höchstarbeitszeiten – Derzeitige Rechtslage

Arbeitszeitgesetz

- § 3 S. 1 ArbZG: Werktägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden
- § 3 S. 2 ArbZG: Verlängerung auf bis zu zehn Stunden
- § 7 I Nr. 1 a ArbZG: Kollektivvertragliche Abweichungen zulässig

Arbeitszeitrichtlinie

- Art. 6 ArbZ-RL: Wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden
- Grenze: Art. 3 ArbZ-RL: Tägliche Ruhezeit von elf Stunden
- Art. 18 ArbZ-RL: Kollektivvertragliche Abweichungen zulässig



Ausgewählte Problemfelder: Arbeitszeitrecht

Tägliche Höchstarbeitszeiten – Öffnung?

Forderungen der Arbeitgeberseite

- Generelle Umstellung auf Wochenarbeitszeit
- Arbeitszeit im Einzelfall bis zwölf Stunden

Gegenargumente:

- Aspekte des Gesundheitsschutzes nicht überholt
- Hinreichende Flexibilisierung
- Zwingende Notwendigkeit einer Öffnung derzeit nicht ersichtlich



Ausgewählte Problemfelder: Arbeitszeitrecht

Ruhezeiten – Derzeitige Rechtslage

Arbeitszeitgesetz

- § 5 I ArbZG: Ruhezeit von mindestens elf Stunden
- § 5 II, III ArbZG: Sonderfälle für Krankenhäuser etc.
- § 7 I Nr. 3 ArbZG: Kollektivvertragliche Verkürzung um bis zu zwei Stunden

Arbeitszeitrichtlinie

- Art. 3 ArbZ-RL: Mindestruhezeit von elf Stunden
- Art. 18 ArbZ-RL: Kollektivvertragliche Abweichungen zulässig

Unerheblichkeit kurzfristiger Unterbrechungen bereits de lege lata?

- Pro: Annäherung an Rechtswirklichkeit, vereinzelte Fälle von Unterbrechungen nicht gesundheitsgefährdend
- Kontra: Keine Privilegierung, weil Abgrenzbarkeit schwierig



Ausgewählte Problemfelder: Arbeitszeitrecht

Ruhezeiten – Öffnung?

Forderungen der Arbeitgeberseite

- Zusätzliche Öffnungsklauseln für Kollektivverträge

Aktuelle Überlegungen der Bundesarbeitsministerin

Politisches „Design“ für einen „Neuen sozialen Kompromiss“

- Ausgehandelte Flexibilität

(Abrufbar unter:

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/sozialer-kompromiss-papier-nahles.pdf;jsessionid=642A8022418C1CBF5008F11AB0A6586C?__blob=publicationFile&v=3)



Ausgewählte Problemfelder: Arbeitszeitrecht

Ruhezeiten – Öffnung?

- Verkürzung der Ruhezeit von elf auf neun Stunden für begrenzte Zahl an Tagen im Jahr
- Keine Neuanfang der Ruhezeit bei Unterbrechung bis 15 min und Mindestruhezeit von neun Stunden
- Beschränkung der Erreichbarkeit (Rufbereitschaft) auf begrenzte Zahl an Tagen im Monat
- Regelung durch Tarifvertrag / aufgrund Tarifvertrages

Argumente:

- Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Bessere Work-Life-Balance
- Erleichterung betrieblicher Abstimmungsprozesse
- Vereinbarkeit mit Art. 18 ArbZ-RL (grds. nur bei gleichwertigem Ausgleich)
- Keine allgemeine Regelung durch Gesetz möglich (Art. 17 I, II, III, IV ArbZ-RL)



Ausgewählte Problemfelder: Arbeitszeitrecht

Sonn- und Feiertagsarbeit

Arbeitszeitgesetz

- § 9 I ArbZG: Grds. Beschäftigungsverbot
- § 10 ArbZG: Zahlreiche Ausnahmen
- Umsetzung von Art. 140 GG iVm Art. 139 WRV

Arbeitszeitrichtlinie

- Keine Vorgaben (mehr)

Öffnung?

- Pro: Bessere Work-Life-Balance
- Kontra: Aushöhlung des Sonn-und Feiertagsschutzes



Neue europarechtliche Rahmenbedingungen

Europäische Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) vom 27.4.2016 mit Geltung ab dem 25.5.2018

Eckpunkte:

Charakter als VO, also unmittelbare Geltung (Art. 288 II AEUV) in den Mitgliedstaaten und damit grds. auch für Beschäftigungsverhältnisse

Art. 88 DS-GVO:

Im Hinblick auf „Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext“ Befugnis der Mitgliedstaaten zur Schaffung „spezifischerer Vorschriften“



Allgemeine Regeln

Grundsatz des Verbots der Verarbeitung personenbezogener Daten mit Erlaubnisvorbehalt

Erlaubnistatbestände u.a. (Art. 6 I DS-GVO):

- Einwilligung
- Für Vertragserfüllung bzw. vorvertragliche Maßnahmen (nur auf Antrag der betroffenen Person) erforderlich
- Berechtigte Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten, sofern nicht Interessen der betroffenen Person überwiegen

Einwilligung muss freiwillig sein (Art. 4 Nr. 11 DS-GVO)

- Echte oder freie Wahl, keine Nachteile bei Verweigerung (> EG 42)
- In besonderen Fällen keine gültige Rechtsgrundlage (aber nicht automatisch bei „klarem Ungleichgewicht“) (> EG 43)



Allgemeine Regeln

Grundsatz der Zweckbindung (Art. 5 I lit. b DS-GVO)

- Erhebung für „festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke“
- Keine Weiterverarbeitung in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise

Grundsatz der Datenminimierung (Art. 5 I lit. c DS-GVO)

- Beschränkung der Erhebung auf das für Datenverarbeitung notwendige Maß

Dennoch: „Umwidmung“ zulässig (Art. 6 IV DS-GVO)

Kriterien u.a.:

- Verbindung von Erhebungs- und Weiterverarbeitungszweck
- Verhältnis zwischen betroffener Person und Verantwortlichem



Ausgewählte Problemfelder: Beschäftigtendatenschutz

Art. 88 I DS-GVO:

Die Mitgliedstaaten können durch Gesetz oder durch Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung

- des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext,
- insbesondere für Zwecke der Einstellung, der Erfüllung des Arbeitsvertrags einschließlich der Erfüllung von gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten Pflichten,
- des Managements, der Planung und der Organisation der Arbeit,
- der Gleichheit und Diversität am Arbeitsplatz,
- der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz,
- des Schutzes des Eigentums der Arbeitgeber oder der Kunden
- sowie für Zwecke der Inanspruchnahme der mit der Beschäftigung zusammenhängenden individuellen oder kollektiven Rechte und Leistungen
- und für Zwecke der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vorsehen.



Art. 88 II DS-GVO:

Diese Vorschriften umfassen

- **angemessene und besondere Maßnahmen**
- zur Wahrung der menschlichen Würde,
- der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person,
- insbesondere im Hinblick auf die Transparenz der Verarbeitung,
- die Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe oder einer Gruppe von Unternehmen, die eine gemeinsame Wirtschaftstätigkeit ausüben,
- und die Überwachungssysteme am Arbeitsplatz.



Ausgewählte Problemfelder: Beschäftigtendatenschutz

(Nur) Option für mitgliedstaatliche Ebene > „können“

Abweichungen zulässig?

Einerseits > Kommissionsvorschlag (2012):

„Die Mitgliedstaaten können in den Grenzen dieser Verordnung...“

Andererseits > Parlamentsvorschlag:

“Minimum standards for Processing in the employment context”

Verschlechterungen nicht zulässig

Argumente:

- Hauptsächliche Stoßrichtung von Art. 88 I, II DS-GVO
- Zielsetzung der DS-GVO > Schutz natürlicher Personen
- Art. 8 GRC > Grundrecht auf Schutz personenbezogener Daten



Ausgewählte Problemfelder: Beschäftigtendatenschutz

Grundlegende Verbesserungen (durch Rechtsvorschriften) eher nicht

Argumente:

- Erwähnung auch von AG-Belangen in Art. 88 I, II DS-GVO
- Zielsetzung der DS-GVO > Schutz des freien Verkehrs personenbezogener Daten
- Erwähnung berechtigter Interessen in Erwägungsgründen:
- EG 47: „in seinen Diensten steht“ „Verhinderung von Betrug“
- EG 48: Übermittlung personenbezogener Daten von Beschäftigten für „interne Verwaltungszwecke“ in Unternehmensgruppe
- Art. 16 GRC > Unternehmerische Freiheit

Also (nur) Konkretisierung:

- Kein Ausschluss der Einwilligung (dazu auch EG 155)
- Klarstellung, wann Daten zur Steuerung von Arbeitsabläufen auch für die individuelle Leistungs- und Verhaltenskontrolle verwendet werden dürfen



Ausgewählte Problemfelder: Beschäftigtendatenschutz

Kollektivvereinbarungen (inkl. Betriebsvereinbarung > EG 155)

Auch ohne ausdrückliche mitgliedstaatliche Erlaubnis zulässig?

Parlamentsvorschlag:

“Member States may...adopt by legal provisions ...”

- Frage zu bejahen
- Geringere Relevanz
- Bindung an Vorgaben des Art. 88 I, II DS-GVO (keine Verschlechterung)
- Art. 6 I DS-GVO:
Erlaubnistatbestand der „rechtlichen Verpflichtung“ unerheblich
- Im Übrigen freiwillige Verbesserungen möglich



Ausgewählte Problemfelder: Plattformökonomie

Gemeinsames Merkmal:

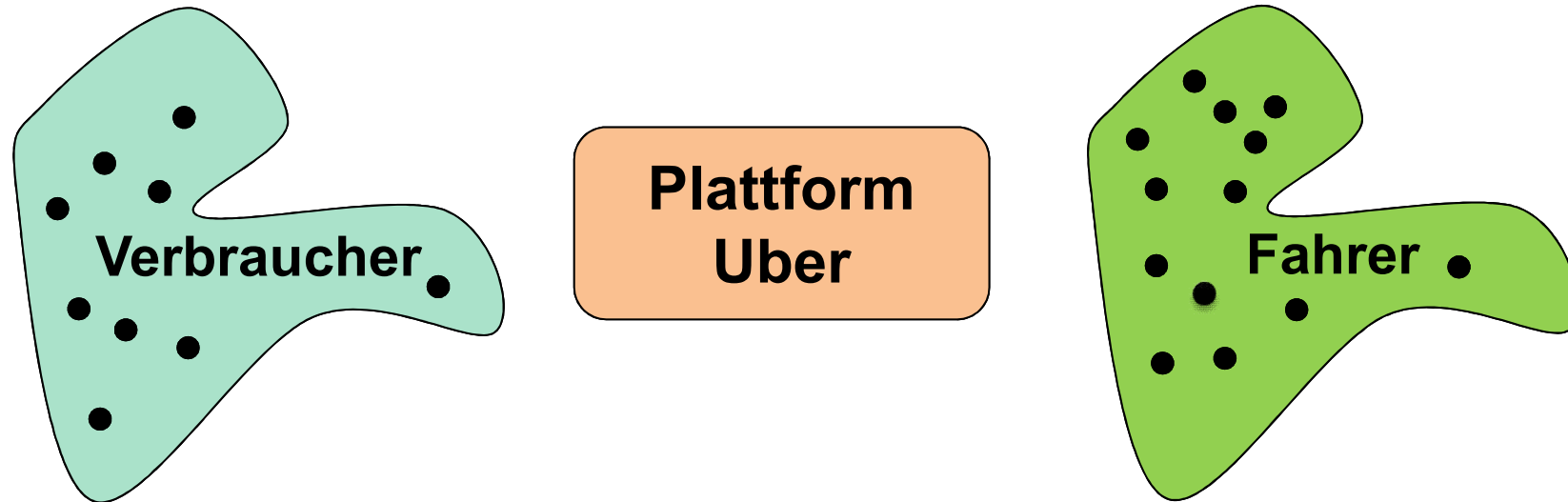
Zusammenführung von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage über Internetplattform bzw. Mobiltelefon-App

Zwei Grundformen:

- Tätigkeit ist vom Verbraucher nachgefragtes Endprodukt (On-Demand-Economy)
- zB *Uber*, *Helpling*, akademische Dienstleistungen
- Tätigkeit ist Bestandteil einer unternehmerischen Wertschöpfung (Crowdwork)
- Internes Crowdwork > IBM Liquid
- Externes Crowdwork > Amazon Mechanical Turk (seit 2001), Topcoder, Upwork (seit 1998), Freelancer, Clickworker u.v.a. mehr
- Umsatz (Online Outsourcing): 2013 = 2,1 Mrd. \$, bis 2020 = 15-25 Mrd. \$ (Quelle: Weltbank)

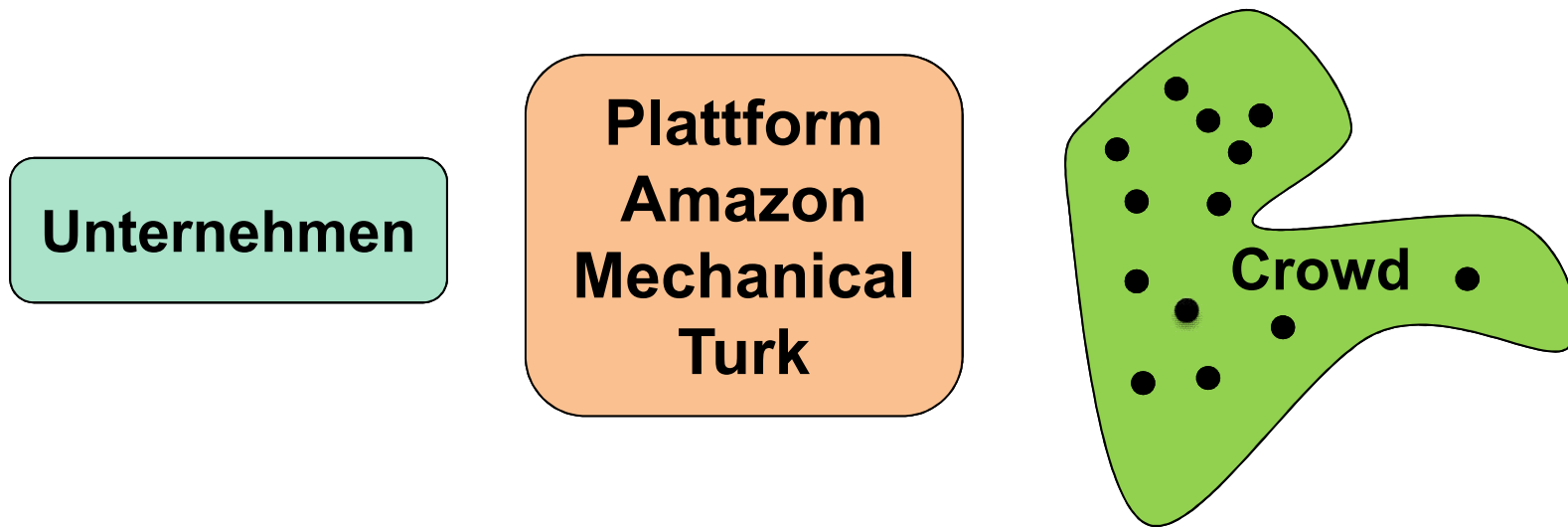


Ausgewählte Problemfelder: Plattformökonomie





Ausgewählte Problemfelder: Plattformökonomie





Ausgewählte Problemfelder: Plattformökonomie

On-Demand-Economy

Beispiel: Fahrdienste (Uber)

Geschäftsmodell:

- Vermittlung von Fahrdiensten über App
- Festlegung von Anforderungen an Fahrer
- Festlegung von Anforderungen an Fahrzeug
- Festlegung von Anforderungen an Verhalten bei Durchführung
- Bewertungssystem
- Ablehnungsrecht

Zentrale Frage: Qualifikation der Fahrer als AN oder Selbstständige?

Entscheidungen bislang nur in den USA

Im April 2016 Vergleich in Sammelklage über 100 Mio. \$ (California / Massachusetts)

Im Mai neue Verfahren in Florida und Illinois wegen Verletzung des Fair Labor Standards Act



Ausgewählte Problemfelder: Plattformökonomie

Crowdwork

Grundvoraussetzung: Vollständige Abwicklung über Internet möglich

Unterschiedliche Aufgabeninhalte

- Mikroaufgaben und Makroaufgaben
- Einfache Projekte und komplexe Projekte

Koordination durch Markt anstelle von Hierarchie

Motive für Auftraggeber

- Transaktionskostensparnis
- Größerer Pool an Auftragnehmern („Schwarmintelligenz“)

Motive für Auftragnehmer

- Freie Zeiteinteilung
- Zuverdienstmöglichkeiten



Ausgewählte Problemfelder: Plattformökonomie

Crowdwork

Arbeits- und Entgeltformen

Wettbewerbsbasiert oder zusammenarbeitsbasiert

Amazon Mechanical Turk:

Microtasks (Human Intelligence Tasks – HITs)

„Digitaler Taylorismus“

Teilweise Stundenlöhne von nur zwei Dollar

Jahreseinkommen unter 15.000 bis über 100.000 Dollar

Clickworker: 200 bis 400 € für 30 Stunden/monatlich (nach Eurofound).



Ausgewählte Problemfelder: Plattformökonomie

Zentrale Frage: Qualifikation der „Clickworker“ als AN oder Selbstständige?

Vorfrage: Anwendbares Recht (Rom I-Verordnung)

Kriterien: Vorhandensein arbeitsleistungsbezogener Einfluss- und Kontrollmechanismen

- Screenshots
- Maus-Aktivitäten
- Protokollierung von Arbeitsabläufen
- Bewertungssysteme

Arbeitnehmerähnliche Person?

Heimarbeiter?



Ausgewählte Problemfelder: Plattformökonomie

Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Impulse

Modernisierung des HAG (Einbeziehung von Clickworkern)

- Arbeitszeitschutz
- Gefahrenschutz
- Entgeltregelung (Möglichkeit bindender Festsetzungen von Stückentgelten)
- Kündigungsfristenschutz

Transparenz

- [faircrowdwork.org](https://www.faircrowdwork.org)

Selbstorganisation

- Gesetzliche Flankierung („digitales schwarzes Brett“)

Sozialversicherungsrechtliche Absicherung (Altersversorgung)

- Beitrag durch Plattformbetreiber