

## Crowdwork – A Comparative Law Perspective

### Zusammenfassung

Crowdwork ist eine Form von digitalem Outsourcing und Teil der sogenannten Plattformökonomie. Unternehmen (sogenannte Crowdsourcer) vergeben hierbei über eine zwischengeschaltete Internetplattform Aufträge an eine Vielzahl meist unbekannter Zulieferer, die die Arbeit für sie erledigen (Crowdworker). Die Tätigkeiten reichen von geringqualifizierten und geringentlohten Mikrotasks bis zu hochqualifizierten, besserbezahlten Aufgaben, oft mit hohem Wettbewerbsdruck. Crowdwork, inzwischen ein globaler Arbeitsmarkt, kann einerseits Vorteile bieten wie den flexiblen Zugriff auf Aufträge und kreative Arbeitsformen. Crowdwork eröffnet auch neue Beschäftigungsmöglichkeiten, birgt andererseits aber Gefahren, die sich aufgrund des Machtungleichgewichts zwischen Plattformbetreibern und Crowdworkern ergeben. Nach den Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Plattformen sollen alle Crowdworker Selbstständige sein und nicht den sozialen Schutz eines Arbeitsverhältnisses mit der Plattform oder dem Auftraggeber haben. Risiken und Verantwortung werden so völlig auf die Beschäftigten verlagert, einschließlich ihrer sozialen Absicherung gegen Wechselfälle des Lebens wie Krankheit und Alter. Hinzu kommen eine unsichere Rechtsstellung und häufig unfaire Arbeitsbedingungen, oft in weltweiter Konkurrenz, bei gleichzeitiger wirtschaftlicher Abhängigkeit von den Plattformen. Zudem kann Crowdwork zur Verdrängung von „Normalarbeitsplätzen“ führen. Diskussionen über Crowdwork werden insbesondere in den U.S.A. seit längerem intensiv, zum Teil in gerichtlichen Verfahren, geführt. Inzwischen stellt sich aber auch weltweit die Frage, ob es hierbei um eine bestimmende Beschäftigungsform der Zukunft geht.

Diese Entwicklungen nahm das Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht (HSI) in Frankfurt am Main zum Anlass, das Phänomen Crowdwork rechtsvergleichend wissenschaftlich untersuchen zu lassen. Einbezogen wurden die Erfahrungen aus den U.S.A. (Autoren: Prof. Wilma B. Liebman und Andrew Lyubarsky), Deutschland (Autor: Prof. Dr. Bernd Waas) und Japan (Autor: Prof. Katsutoshi Kezuka). Die Gutachter beleuchten in ihrer Arbeit den jeweiligen Status und rechtlichen Schutz von Crowdworkern und zeigen Reformoptionen auf.

Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass es nicht **den** Status für **den** Crowdworker gibt. Es muss vielmehr je nach Gestaltung des Einzelfalls geprüft werden, ob ein Arbeitsverhältnis oder Selbstständigkeit vorliegt. Meistens werden Crowdworker jedoch keine Arbeitnehmer sein. Wo sie als Arbeitnehmer anzusehen sind, stellt sich die Folgefrage, wer eigentlich der Arbeitgeber ist. Die Überlegungen reichen hier über einen gemeinsamen Arbeitgeber (joint employer) aus

Plattform und Auftraggeber, über ein sogenanntes „indirektes Arbeitsverhältnis“ zum Auftraggeber bis hin zur Einordnung der Crowdworker als „arbeitnehmerähnliche Personen“ – einer Kategorie zwischen Arbeitnehmern und Selbstständigen für Personen, die einem Arbeitnehmer vergleichbar schutzbedürftig sind und auf die ein Teil des Arbeitsrechts angewendet wird. In den überwiegenden Fällen, in denen Crowdworker nicht über das Arbeitsrecht geschützt werden, sind sie dennoch nicht vollkommen schutzlos. Die Vertragsklauseln zwischen Plattform und Crowdworker müssen in Deutschland den rechtlichen Anforderungen an Allgemeine Geschäftsbedingungen genügen. In den U.S.A. fällt dieser Schutz dagegen aufgrund der hohen Bedeutung der Vertragsfreiheit deutlich geringer aus. Während in Deutschland die Allgemeinen Geschäftsbedingungen überwiegend eher fair gestaltet sind, lässt sich dies insbesondere für die USA nicht behaupten. Hier sind sie oft äußerst einseitig und benachteiligen Crowdworker massiv.

Das geltende Recht bietet somit nur einen begrenzten Schutz. Dessen Verbesserung steht aktuell in der Diskussion. Die Reformüberlegungen umfassen beispielsweise eine Anpassung des Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbegriffs, der neue Arbeitsformen wie Crowdwork berücksichtigt. In Deutschland und Japan werden zudem Überlegungen angestellt, Teile des Arbeitsrechts auf Solo-Selbstständige auszuweiten. In den U.S.A. wird die Einführung einer Kategorie zwischen Arbeitnehmern und Selbstständigen debattiert. Die Dreiecksbeziehung zwischen Plattformen, Crowdworkern und Unternehmen weist zudem Ähnlichkeiten zum Geschäftsmodell der Leiharbeit auf. Deshalb ist eine weitere Überlegung, das Recht zur Regulierung der Leiharbeit auf die Plattformökonomie auszuweiten oder vergleichbares Recht zu schaffen.

Besondere Beachtung sollte nach Auffassung der Autoren auch dem heutzutage fast vergessenen Recht der Heimarbeit geschenkt werden, die in allen untersuchten Staaten reguliert ist. Das Heimarbeit-basierte Outsourcing ähnelt den Tätigkeiten von Crowdworkern. In den U.S.A. wird gesetzlich vermutet, dass Industrie-Heimarbeiter Arbeitnehmer ihrer Auftraggeber sind und keine selbstständigen Vertragspartner. Denkbar wäre, ein analoges Schutzrecht für Crowdworker im Verhältnis zu den Plattformen zu schaffen, z. B. um die Zahlung von Mindestlohn sicherzustellen. Auch in Japan wird diskutiert, Crowdworkern den Zugang zum Mindestlohn für Heimarbeiter zu eröffnen. Das deutsche Heimarbeitsgesetz verschafft den so Beschäftigten eine ganze Reihe von Schutzvorschriften. Es misst Gewerkschaften und Vereinigungen der Auftraggeber zudem eine bedeutende Rolle bei der Überwachung der gesetzlichen Vorgaben bei und gibt die Möglichkeit, die Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge zu regeln.

Daneben nennt die Studie eine Reihe weiterer Reformansätze. Insbesondere sollten Wege erforscht werden, wie sich Crowdworker leichter (digital) organisieren und kollektive Verhandlungen, auch unterstützt von Gewerkschaften, mit den Plattformen über ihre Arbeitsbedingungen führen können. Zu diesem Zweck wäre die Errichtung digitaler Treffpunkte zum Austausch

sinnvoll. Weitere Entwicklungen gehen dahin, ein System zur Bewertung von Auftraggebern zu etablieren, wie dies z.B. die IG Metall mit [www.faircrowdwork.org](http://www.faircrowdwork.org) gemacht hat.

Insgesamt bieten die drei untersuchten Staaten eine Reihe möglicher Antworten auf die Frage, wie ein angemessener Schutz von Beschäftigten in der Plattformökonomie sichergestellt werden kann, ohne dass dabei Innovationen am Arbeitsmarkt unangemessen behindert werden. Die Studie zeigt weiter, dass vorausschauende Politik und Gewerkschaften bereits heute anfangen sollten, die Beschäftigungsbedingungen von Crowdwork aktiv sozial zu gestalten.

**Das vollständige Gutachten steht auf der Internetseite des HSI zum kostenlosen Download zur Verfügung:**

<http://www.hugo-sinzheimer-institut.de/veroeffentlichungen/hsi-schriftenreihe.html>

**Angaben zum Gutachten:**

**Titel:** Crowdwork – A Comparative Law Perspective  
**Publikationsreihe:** HSI-Schriftenreihe Band 22  
**Autoren:** Prof. Dr. Bernd Waas, Prof. Wilma B. Liebman, Andrew Lyubarsky, Prof. Katsutoshi Kezuka  
**Verlag und Ort:** Bund-Verlag, Frankfurt am Main  
**Erscheinungsjahr:** 2017  
**Umfang:** 296 Seiten

**Im Rahmen der Pressekonferenz stehen für Rückfragen zur Verfügung:**



**Prof. Dr. Bernd Waas**

Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main,  
Koordinator des European Labour Law Network (ELLN, Netzwerk europäischer Arbeitsrechtler für die Europäische Kommission),  
Sachverständigenausschuss für die Durchsetzung der Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).



**Prof. Wilma B. Liebman**

Rutgers University School of Management and Labor Relations, New Jersey,  
1997 – 2011 National Labor Relations Board (US-Bundesbehörde für Arbeitsbeziehungen), dessen Vorsitzende von 2009 – 2011.

**sowie seitens des Hugo Sinzheimer Instituts als Ansprechpartner:**



**Dr. Thomas Klebe**

Leitung Hugo Sinzheimer Institut,

Rechtsanwaltskanzlei Apitzsch Schmidt Klebe, Frankfurt am Main.

**Kontakt:** E-Mail: [Thomas.Klebe@hsi-frankfurt.de](mailto:Thomas.Klebe@hsi-frankfurt.de)

Tel.: 069-6693 2953

Internet: [www.hugo-sinzheimer-institut.de](http://www.hugo-sinzheimer-institut.de)

### **Das Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht (HSI)**

Das Hugo Sinzheimer Institut (HSI) in Frankfurt am Main steht als wissenschaftliches Institut in der Tradition Hugo Sinzheimers (1875 – 1945), dem Vater des deutschen Arbeitsrechts und Begründer der Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie. Das HSI betreibt arbeits- und sozialrechtliche Forschung und leistet einen aktiven Beitrag zu den rechtspolitischen Debatten rund um Fragen des Arbeits- und Sozialrechts. Darüber hinaus behandelt es allgemein für Arbeitnehmer, Gewerkschaften sowie Betriebs- und Personalräte aktuelle und praktisch wichtige Themen. Ziel ist es, mit wissenschaftlich fundierten Argumenten die Diskussion auf dem Gebiet des Arbeitsrechts zu versachlichen.

Hierfür organisiert das HSI Fachveranstaltungen und gibt Gutachten in Auftrag. Außerdem informiert das HSI quartalsweise mittels eines Newsletters über aktuelle Entwicklungen in der Rechtsprechung zum europäischen Arbeitsrecht, die immer größere Auswirkungen auf den nationalen Rechtsrahmen haben.