



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

# FORSCHUNGSBERICHT

499

## Plattformökonomie – Eine Literaturlauswertung

November 2017

ISSN 0174-4992

Plattformökonomie – Eine Literaturlauswertung

Juni, 2017

Dominik Leist (IAAEU, Universität Trier), Dr. Christina Hießl (IAAEU, Universität Trier), Prof. Dr. Monika Schlachter (IAAEU, Universität Trier)



# Inhalt

<b>I.</b>	<b>Einleitung</b>	<b>5</b>
<b>II.</b>	<b>Vorgehen</b>	<b>6</b>
<b>III.</b>	<b>Rechtstatsächliches</b>	<b>7</b>
1.	Diskussion im deutschsprachigen Raum	7
a.	Erscheinungsformen	7
b.	Verbreitung	11
c.	Chancen und Risiken	13
2.	Diskussion im anglo-amerikanischen Raum	15
a.	Erscheinungsformen und Verbreitung	15
b.	Chancen und Risiken	19
<b>III.</b>	<b>Anwendbares Recht und gerichtliche Zuständigkeit</b>	<b>27</b>
1.	Problemstellung	27
2.	Rechtswahlklauseln	27
a.	Grundsatz	27
b.	Ausnahmen: Eingriffsnormen und ordre public	29
c.	Regelungsansätze	30
3.	Gerichtliche Zuständigkeit	30
a.	Diskussion im deutschsprachigen Raum	30
b.	Internationale Impulse	31
<b>IV.</b>	<b>Arbeitsrechtlicher Diskussionsstand</b>	<b>32</b>
1.	Qualifikation der Tätigkeitsform von Plattformbeschäftigten	32
a.	Arbeitnehmer	32
b.	Arbeitnehmerähnliche Personen	46
c.	Heimarbeiter	50
d.	Solo-Selbstständige	52
e.	Besonderheiten bei Verbrauchern	58
f.	Handlungsoptionen abseits der bisherigen Unterteilung	58
2.	Gewerkschaftsrechte- und Handlungsoptionen bzgl. Crowdfunding	61
a.	Deutscher Rechtsraum	61
b.	Internationaler Rechtsraum	63
3.	Betriebsratsrechte- und Handlungsoptionen bzgl. Crowdfunding	67
a.	Deutscher Rechtsraum	67
b.	Internationaler Rechtsraum	69

<b>V.</b>	<b>Sozialrechtlicher Diskussionsstand</b>	<b>70</b>
1.	Deutscher Rechtsraum	70
a.	Beschäftigtenstatus § 7 Abs. 1 SGB IV	70
b.	Heimarbeiter § 12 Abs. 2 SGB IV	71
c.	Sonstige Handlungsoptionen	72
2.	Internationaler Rechtsraum	73
a.	Diskussionsstand	73
b.	Handlungsoptionen	73
<b>VI.</b>	<b>Datenschutzrechtliche Bezüge</b>	<b>74</b>
1.	Deutscher Rechtsraum	74
2.	Internationaler Rechtsraum	74
<b>VII.</b>	<b>Urheberrechtliche Bezüge</b>	<b>75</b>
1.	Deutscher Rechtsraum	75
2.	Internationaler Rechtsraum	76
<b>VIII.</b>	<b>Kartellrechtliche Bezüge</b>	<b>77</b>
1.	Deutscher Rechtsraum	77
2.	Internationaler Rechtsraum	77
<b>IX.</b>	<b>Der aktuelle Diskussionsentwurf für eine mögliche EU-Richtlinie</b>	<b>78</b>
<b>X.</b>	<b>Abschließende Bewertung</b>	<b>79</b>
	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>80</b>
	Deutschsprachige Literatur	80
	Internationale Literatur	83

## I. Einleitung

Es gibt für nahezu jedes Produkt und jede Dienstleistung heutzutage eine Plattform im Internet: über *Blablacar* und *Uber* bieten Privatpersonen Mitfahrgelegenheiten an, über *Airbnb* und *9flats* werden Privatwohnungen an Reisende untervermietet und *DaWanda* sowie *Etsy* vermitteln Selbstgemachtes. Auf Plattformen wie *Amazon Mechanical Turk*, *Clickworker*, *Humangrid* oder *Innosabi* vergeben Unternehmen zu erledigende Aufgaben gegen Bezahlung. Das Start-up *Chronobank* plant, Arbeitsaufgaben zukünftig über eine Blockchain und Smart Contracts zu vermitteln.

Hiermit einher geht die Entstehung verschiedenster neuer Arten plattformvermittelter Erwerbstätigkeiten. Neben der Vermittlung von physisch und vor Ort zu erbringenden Leistungen (sog. Gig-Economy) gewinnt als neue Form der Arbeitsorganisation insbesondere das sogenannte »Crowdsourcing« zunehmend an Bedeutung.

Das Geschäft von Crowdsourcing-Plattformen ist in den vergangenen Jahren rasant gewachsen. Die internationale Arbeitsorganisation schätzt 20 Millionen Crowdworker weltweit. Nach eigenen Angaben hat alleine die Plattform *Freelancer* über 14,5 Mio. registrierte Nutzer, die an 7,2 Mio. Projekten arbeiten.

Zwar ist noch offen, wie sehr sich Crowdsourcing in Zukunft verbreiten wird und ob es tatsächlich geeignet ist, einen maßgeblichen Raum in der zukünftigen Organisation von Arbeit einzunehmen. Aufgrund der bisherigen Entwicklungen gibt es jedoch bereits seit geraumer Zeit Rufe nach Regulierungsmaßnahmen.

Diese **Literaturrecherche** soll einen Gesamtüberblick über in der bisher erschienenen Literatur und gegebenenfalls ergangenen Rechtsprechung diskutierte Rechtsprobleme und hierzu vertretene Ansichten ermöglichen. Hierzu wird eine umfassende Analyse der bezüglich des deutschen, britischen und US-amerikanischen Rechtsraums verfügbaren Quellen vorgenommen. Der Schwerpunkt der Betrachtung wird auf arbeitsrechtliche Fragestellungen gelegt, wobei auch sozialversicherungsrechtliche Probleme Beachtung finden.

## II. Vorgehen

Um Ansatzpunkte für gegebenenfalls notwendige Regulierungen festzustellen, muss zunächst das Phänomen und seine Verbreitung auf tatsächlicher Ebene erfasst werden. Anschließend ist für internationale Sachverhalten zunächst die Frage der anwendbaren Rechtsordnung und gerichtlichen Zuständigkeit zu thematisieren, bevor auf einzelne rechtliche Problempunkte eingegangen wird.

In Anbetracht des in seiner Gesamtheit nur schwer greifbaren Phänomens, sollen zunächst auf rechtstatsächlicher Ebene die unterschiedlichen Erscheinungsformen der Plattformökonomie näher erläutert werden, um dann auf die Verbreitung des Phänomens und die mit ihm verbundenen Chancen und Risiken für die Beteiligten einzugehen.

Bereits hier stellen sich zwei entscheidende praktische Probleme: Zum einen erscheint schon heute aufgrund der rasanten Entwicklung neuer Plattform-Konstruktionen und der Fülle an Gestaltungsmöglichkeiten eine klare Einteilung in abschließende Kategorien bereits rein tatsächlich kaum noch möglich. Angezeigt ist im Hinblick auf die Ermöglichung einer Einordnung neuer Plattformarten vielmehr ein Herausarbeiten der maßgeblichen Unterscheidungspunkte der bisher vorkommenden Kategorien (vgl. hierzu III.1.a).

Erschwerend kommt hinzu, dass die Kategorisierung der Erscheinungsformen in der Literatur zum einen aus unterschiedlichen Blickwinkeln erfolgt. Zum anderen finden bei dieser Einteilung - sowohl im Vergleich der deutschsprachigen mit der anglo-amerikanischen Literatur als auch innerhalb der jeweiligen Rechtskreise - oftmals identische oder ähnliche Begrifflichkeiten Verwendung, die gleichzeitig aber inhaltlich verschieden besetzt werden. So wird beispielsweise unter dem Begriff „Work on demand via Apps“ teilweise ein Unterbegriff zu „Crowdwork“ und teilweise eine gleichrangige Kategorie *neben* Crowdwork verstanden (vgl. hierzu III.2.a.i).

Dies in Kombination führt zu erheblichen begrifflichen Ungenauigkeiten und Verwirrungspotential. Um diesem begegnen und gleichwohl einen Überblick über die jeweiligen rechtstatsächlichen Forschungsstände ermöglichen zu können, soll der **rechtstatsächliche Diskussionsstand** in der deutschsprachigen sowie der anglo-amerikanischen Literatur **separat** voneinander dargestellt werden.

Bezüglich des **spezifisch rechtlichen Diskussionsstandes**, der in weiten Teilen vorrangig das sog. externe Crowdworking betrifft - erscheint hingegen eine einheitlich nach Rechtsgebieten gegliederte Darstellung vorzugswürdig.

### III. Rechtstatsächliches

#### 1. Diskussion im deutschsprachigen Raum

##### a. Erscheinungsformen

In Anbetracht des in seiner Gesamtheit nur schwer greifbaren Phänomens, sollen zunächst die unterschiedlichen Erscheinungsformen der Plattformökonomie herausgearbeitet werden. Aufgrund der Fülle an Gestaltungsmöglichkeiten und der rasanten Entwicklung neuer Plattform-Konstruktionen erscheint eine klare Einteilung in abschließende Kategorien schon heute kaum noch möglich.

Vielmehr sollen daher die maßgeblichen zu unterscheidenden Punkte herausgearbeitet werden, um so eine Systematisierung auch neuer Plattformkonstruktionen anhand dieser Unterscheidungen zu ermöglichen.

##### i. Nicht arbeitskraftbezogene Plattformen

Unter den Begriff der Plattformökonomie fallen zunächst auch kommerzielle Plattformen mit Angeboten in Form von Endprodukten oder Nutzungsoptionen im nicht arbeitskraftbezogenen Bereich, wie z.B. die Plattform *Spotify*, die das Streaming von Musik anbietet, oder die Angebote zur kurzzeitigen Miete von Privaträumen für Reisende vermittelnde Plattform *Airbnb*.<sup>1</sup> Konstellationen der nicht arbeitskraftbezogenen Plattformökonomie sollen hier jedoch nicht weiter ausgeführt werden.

##### ii. Arbeitskraftbezogene Plattformen

Die näher zu betrachtende arbeitskraftbezogene Plattformökonomie lässt sich zunächst danach unterscheiden, ob bereits die Tätigkeit selbst das von einem *Verbraucher* angeforderte „Endprodukt“ („On-Demand-Economy“) oder nur ein von einem *Unternehmen* fremdvergebener Bestandteil einer Wertschöpfung ist („Crowdwork“).<sup>2</sup>

#### (1) Verbraucherbezogene Geschäftsmodelle („On-Demand-Economy“)

Verbraucherbezogene Geschäftsmodelle finden sich überwiegend in Fällen der Vermittlung **analoger Dienstleistungen** wie z.B. von Fahrdiensten oder Unterstützung im Haushalt („On-Demand-Economy“).<sup>3</sup> Zu nennen ist in diesem Bereich insbesondere der kalifornische Fahrdienst-Vermittler *Uber*, der über eine Smartphone-APP die Verbindung zwischen Fahrgästen und potentiellen privaten Fahrern herstellt.<sup>4</sup> Das stark wachsende deutsche Start-Up-Unternehmen *Helpling* vermittelt über ein Online-Portal Putzkräfte an Privathaushalte. Weiterhin zu nennen ist die 2014 gegründete Plattform *Vodafone Service Friends*, welche Technik-Support durch diesbezüglich versierte Privatpersonen aus der Nachbarschaft als Alternative zum herkömmlichen Techniker-Service vermittelt. In ähnlicher Konstruktion vermittelt die Plattform *careship* Angebote im Bereich der Betreuungs- und Einkaufshilfe.<sup>5</sup>

Jedoch finden sich auch im verbraucherbezogenen Bereich Fälle der Vermittlung **digitaler**

<sup>1</sup> Hierzu *Kocher/Hensel*, NZA 2016, 984, 984.

<sup>2</sup> *Krause*, Gutachten zum 71. Dt. Juristentag, B99.

<sup>3</sup> Hierzu insb. *Lingemann/Otte* NZA 2015, 1042-1047.

<sup>4</sup> *Krause*, Gutachten zum 71. Dt. Juristentag, B99.

<sup>5</sup> Hierzu *Kocher/Hensel*, NZA 2016, 984.

**Dienstleistungen.** Zu nennen sind insbesondere „geistige“ Leistungen wie die Beantwortung von einfachen Fragen durch bereichsspezifische Experten wie z.B. Rechtsanwälte<sup>6</sup> oder Ärzte<sup>7</sup>.

Während an Verbraucher vermittelte analoge Dienstleistungen naturgemäß meist beim Kunden oder an einem von ihm gewählten Ort zu erbringen sind, können digitale Dienstleistungen an einem vom Leistungserbringer gewählten Ort erbracht und über das Internet zugeleitet werden. Anders als bei analogen Dienstleistungen wird diesen Fällen der an sich auf eine Region beschränkte Arbeitskräftepool erheblich erweitert.<sup>8</sup> Ihre Grenzen findet diese Erweiterung lediglich in Form von Sprachbarrieren.

## **(2) Unternehmensbezogene Geschäftsmodelle („Crowdwork“)**

### **(aa) Definition: „Crowdwork(ing)“**

Demgegenüber steht der *unternehmensbezogene* Begriff „Crowdwork“, welcher eine Unterform des von Jeff Howe aus den Begriffen „Crowd“ und „Outsourcing“ gebildeten Neologismus „Crowdsourcing“ bezeichnet. Die Weltbank prägte für das Phänomen den Begriff »Online Outsourcing« und definiert diesen ähnlich *Howe* als Vertragsbeziehung zwischen Fremdarbeitern und Auftraggebern zur Erbringung von Dienstleistungen bzw. zur Ausführung von Aufgaben über internetbasierte Marktplätze oder Plattformen.

In der deutschen Literatur wird Crowdwork als die Auslagerung von Arbeit, bei der ein Unternehmen als Auftraggeber (Crowdsourcer) eine konkrete Arbeitsaufgabe über eine IT-Plattform an eine Vielzahl von Menschen (Crowdworker) zur Erledigung ausschreibt, definiert.<sup>9</sup> *Kocher/Hensel* bezeichnen mit „Crowdworking im engeren Sinne“ Tätigkeiten oder Produkte, die von Unternehmen über Plattformen zur Reintegration in den Wertschöpfungsprozess abgerufen werden.<sup>10</sup>

### **(bb) Unterscheidung nach Reichweite der Plattform**

Innerhalb des sog. Crowdworkings kann zwischen internem und externem Crowdworking unterschieden werden.<sup>11</sup>

#### **(i) Externes Crowdworking**

Externes Crowdworking meint grundsätzlich die Vergabe von Tätigkeiten an nicht unternehmensangehörige Personen über Plattformen. Als Mitglieder der „Crowd“ kommt also – von auf bestimmte Gruppen limitierte Aufrufe abgesehen – im Prinzip jede Person weltweit in Frage, sofern sie über die technischen Voraussetzungen verfügt, welche sich in aller Regel auf einen Internetanschluss beschränken.<sup>12</sup>

---

<sup>6</sup> Z.B. [Advocado.de](http://Advocado.de); [frag-einen-anwalt.de](http://frag-einen-anwalt.de); [justanswer.de](http://justanswer.de).

<sup>7</sup> Z.B. [Dokteronline.com](http://Dokteronline.com); [frag-einen.com/arzt](http://frag-einen.com/arzt); [justanswer.de/arzt](http://justanswer.de/arzt).

<sup>8</sup> *Krause*, Gutachten zum 71. Dt. Juristentag, B99.

<sup>9</sup> Zurückgehend auf *Leimeister/Zogaj/Blohm*, Crowdwork – zurück in die Zukunft?, 9, 10; ähnlich *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1033; *Krause*, Gutachten zum 71. Dt. Juristentag, B100.

<sup>10</sup> *Kocher/Hensel*, NZA 2016, 984, 985.

<sup>11</sup> *Klebe/Neugebauer*, AuR 2014, 4; vgl. auch die Übersicht bei *Leimeister/Zogaj/Blohm*, Crowdwork – zurück in die Zukunft?, 9, 10f.

<sup>12</sup> *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1033.



Genutzt werden kann hierfür entweder eine vom Auftraggeber selbst eingerichtete („Externes Crowdfunding ohne Mediation“<sup>13</sup>/“Direct Crowdsourcing“<sup>14</sup>) oder eine von einem externen Unternehmen betriebene („Externes Crowdsourcing mit Intermediär“<sup>15</sup>/“Indirect Crowdsourcing“<sup>16</sup>) Plattform.<sup>17</sup>

Besonders im letztgenannten Fall erweist sich die spezifische Rolle der Plattform als maßgeblich für die Bestimmung der bestehenden rechtlichen Beziehungen. Hier sind zwei Grundkonstellationen zu unterscheiden.<sup>18</sup>

#### **(aaa) Plattform als reiner Vermittler**

Teilweise wird, wie z.B. bei *Amazon Mechanical Turk*, in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen klargestellt, dass die Plattform als reiner Vermittler zwischen Auftraggeber und Crowd auftritt und lediglich die technische Infrastruktur bereitstellt.<sup>19</sup> Ähnliche Konstruktionen wählen *Freelancer.com*, *InnoCentive* sowie die deutsche Plattform *Twago*.

Für die bestehenden Rechtsverhältnisse bedeutet dies, dass die Plattform Vertragspartner beider Seiten ist und zusätzlich zwischen Auftraggeber und Crowdworker ein eigenes Rechtsverhältnis besteht.

#### **(bbb) Plattform als zentraler Akteur**

Demgegenüber sind andere Plattformen dergestalt organisiert, dass nur zwischen Plattform und Auftraggeber sowie zwischen Plattform und Crowdworker eigene Rechtsbeziehungen vorliegen, jedoch kein „direktes“ Rechtsverhältnis zwischen Auftraggeber und Crowdworker besteht. Hierbei habe der Crowdworker häufig sogar keine Kenntnis darüber, wer der eigentliche Empfänger seiner Leistung ist.<sup>20</sup> Nach diesem Modell arbeiten beispielsweise die amerikanischen Plattformen CrowdFlower und die deutsche Plattform Clickworker.

#### **(ii) Internes Crowdfunding**

Beim internen Crowdfunding wird ein Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers innerhalb des Unternehmens oder Konzerns als Crowdworker tätig.<sup>21</sup> Die Crowd, die auf einer unternehmens- bzw. konzerninternen Plattform die ausgeschriebenen Aufgaben angeht, bildet sich allein aus der Stammbesellschaft des Unternehmens bzw. Konzerns.<sup>22</sup> Entsprechendes ist z.B. innerhalb des IBM-Konzerns praktiziert worden.<sup>23</sup>

Im Hinblick auf den Beschäftigtenschutz gestaltet sich internes Crowdfunding deutlich weniger problematisch, da der Arbeitnehmerstatus zumindest kurz- und mittelfristig nicht infrage gestellt ist.<sup>24</sup>

---

<sup>13</sup> KEx Nr. 23, S. 19.

<sup>14</sup> Hötte, MMR 2014, 795, 795.

<sup>15</sup> KEx Nr. 23, S. 19.

<sup>16</sup> Hötte, MMR 2014, 795, 795.

<sup>17</sup> Ausführlich zu diesen Fragen *Leimeister/Zogja/Blohm*, in *Crowdwork – zurück in die Zukunft?*, 9, 9ff; vgl. auch *Deinert*, *Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht*, Rn. 17ff.

<sup>18</sup> Vgl. *Leimeister/Zogja/Blohm*, in *Crowdwork – zurück in die Zukunft?*, S. 16; *Hötte*, MMR 2014, 795f.; KEx Nr. 23, S. 19.

<sup>19</sup> *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1033.

<sup>20</sup> *Däubler*, SR Sonderausgabe Juli 2016, 2, 9.

<sup>21</sup> Exemplarisch *Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer*, DB 2016, 2543, 2543.

<sup>22</sup> *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1033.

<sup>23</sup> *Däubler*, SR Sonderausgabe Juli 2016, 2, 9; vgl. ausführlich zu IBM *Stach*, AiB-Extra 2015, 23-25.

<sup>24</sup> Vgl. zu bestehenden Unsicherheiten im Hinblick auf das Arbeitsplatzrisiko aber *Däubler*, SR Sonderausgabe Juli 2016, 2, 36.

*Däubler* vergleicht diese Konstellation mit einer regulären Tätigkeit eines Arbeitnehmers beim Kunden. Die Situation sei „im Prinzip keine andere“, als wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer „zu einem Kunden schicken würde, um dort eine Maschine zu warten oder eine Einführung in eine neue Software zu halten“.<sup>25</sup> *Meyer-Michalis/Falter/Schäfer* sehen in der Konstellation eine moderne Form des Einsatzes von sog. „Springern“.<sup>26</sup>

### (iii) Mischformen

Die beiden aufgeführten Grundkonstellationen schließen sich jedoch nicht automatisch aus, vielmehr sind auch Mischformen denkbar.<sup>27</sup> Ein Unternehmen, das internes Crowdsourcing betreibt, kann gleichzeitig auch externes Crowdsourcing nutzen.<sup>28</sup> Crowdsourcing beschränke sich daher keinesfalls auf die Verlagerung von Aufgaben in die Unternehmensumwelt, sondern könne auch unternehmensintern die Aufbau- und Ablauforganisation verändern.<sup>29</sup>

### (cc) Unterscheidung nach Umfang der Aufgaben

Innerhalb des Crowdworking lassen sich weiterhin die Vergabe sogenannter Mikrotasks (z.B. bei *Amazon Mechanical Turk* und *Clickworker*) und die Vergabe komplexerer Tätigkeiten oder sogar fertiggestellter Produkte (z.B. bei *Twago* oder *99designs*) unterscheiden.<sup>30</sup> Diese Unterscheidung kann insbesondere bei reiner Vermittlertätigkeit einer Plattform aufgrund der dann unmittelbar hiervon abhängigen Anzahl verschiedener Abnehmer große Relevanz für die Qualifikation der Tätigkeitsform von Crowdworkern entfalten.

Bei der Vergabe sog. *Mikrotasks* werden Arbeitsprozesse regelmäßig in kleine Stücke zerlegt und dann einzeln über die Plattform vergeben. Genannt werden hier beispielsweise die Überprüfung bereits maschinell übersetzter Texte<sup>31</sup>, das Verfassen von Werbetexten für genau bezeichnete Gegenstände<sup>32</sup> und das Eingeben handschriftlich eingereichter Stromzählerstände, die maschinell noch nicht fehlerfrei gelesen werden können.<sup>33</sup> Weiterhin werden die Kategorisierung von Daten und deren Sammlung vor Ort mit Hilfe spezieller Apps genannt.<sup>34</sup> In der Wissenschaft wird in dieser Zerstückelung bereits eine neue „Taylorisierung“ der Arbeit gesehen.<sup>35</sup>

Hinsichtlich der Vergabe komplexerer Aufgaben werden als Beispiele insbesondere Softwareentwicklung und -erprobung, die Beurteilung von Finanzierungskonzepten sowie die Entwicklung von Firmenlogos genannt.<sup>36</sup>

### (3) Mehrgliedrige Modelle: Deliveroo und Foodora

---

<sup>25</sup> *Däubler*, SR Sonderausgabe Juli 2016, 2, 36.

<sup>26</sup> *Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer*, DB 2016, 2543, 2543.

<sup>27</sup> *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1033; *Leimeister/Zogja/Blohm*, in *Crowdwork – zurück in die Zukunft?*, 9, 17.

<sup>28</sup> *Leimeister/Zogja/Blohm*, in *Crowdwork – zurück in die Zukunft?*, 9, 17.

<sup>29</sup> *Leimeister/Zogja/Blohm*, in *Crowdwork – zurück in die Zukunft?*, 9, 17.

<sup>30</sup> *Kocher/Hensel*, NZA 2016, 984, 985.

<sup>31</sup> *Kraft*, Magazin Mitbestimmung 12/2013, S. 22.

<sup>32</sup> *Böhm*, CuA 10/2014, 15, 16.

<sup>33</sup> *Böhm*, CuA 10/2014, 15, 16.

<sup>34</sup> *Thüsing*, SR 2016, 87, 89.

<sup>35</sup> *Kittur/Nickerson/Bernstein u.a.*, in *Crowdwork – zurück in die Zukunft?*, 173, 179.

<sup>36</sup> Vgl. *Däubler*, SR Sonderausgabe Juli 2016, 2, 9 m.w.N.

Eine neue Erscheinungsform stellen die Kuriere der Lieferdienst-Plattformen *Deliveroo*<sup>37</sup> und *Foodora*<sup>38</sup> dar. Diese Plattformen bieten Online-Essensbestellungen bei zahlreichen teilnehmenden Restaurants an. Die Kuriere arbeiten laut Presseberichten entweder fest angestellt oder selbstständig für die jeweilige Plattform und erhalten via App Aufträge, Bestellungen von Kunden an kooperierenden Restaurants abzuholen und an den Endkunden auszuliefern. Die Plattformen vermitteln also zum einen gegen eine Provision Restaurants an die Endkunden und stellen zum anderen eigene Fahrer zur Auslieferung zur Verfügung, wofür die Endkunden eine fixe Liefergebühr entrichten. Die Organisation und Zahlungsabwicklung übernimmt dabei die Plattform. Bei einer solchen Erscheinungsform sind zunächst - mit Ausnahme möglicher direkter Trinkgeldzahlungen - die Rechtsbeziehungen der Plattform zum von ihr beauftragten Kurier sowie diejenige der Plattform zum Besteller als Endkunden zu unterscheiden. Hinzu kommt die Beziehung zwischen Plattform und teilnehmendem Restaurant. Spezifische Stellungnahmen zur Einordnung derartiger Kuriere in abstrakte Plattformarten liegen in der deutschen Literatur zur Plattformökonomie soweit ersichtlich bisher nicht vor. Entscheidend wird in dieser Frage die Abgrenzung zwischen unternehmens- und verbraucherbezogenen Geschäftsmodellen sein.<sup>39</sup>

### iii. Zwischenergebnis

Die Auflistung dieser Formen macht bereits die sich beim Versuch einer möglichst umfassenden Crowdwork-Regulierung stellenden Probleme deutlich. Schon im Hinblick auf die hinsichtlich der Grundkonstruktion maßgeblichen Unterscheidungspunkte sind zahlreiche Kombinationen denkbar, was insgesamt zu einer Fülle an verschieden organisierten Plattformarten mit wiederum sehr unterschiedlichen gestalteten Rechtsverhältnissen<sup>40</sup> führt. Zusätzlich ist auf der Ebene der Einzelregelungen schon heute eine immense Anzahl verschiedenster AGB-Konstruktionen, insbesondere hinsichtlich Bezahlung, Kontrollmechanismen und Bindung der Crowdworker an die Plattform zu beobachten.<sup>41</sup> Eine abstrakte Regulierung des Gesamtphänomens erscheint gerade im Hinblick auf die zu erwartende weitere Entwicklungsgeschwindigkeit schon zum jetzigen Zeitpunkt nur schwer denkbar.

## b. Verbreitung

### i. Praktische Probleme bei der Bestimmung

Bei der Bestimmung von konkreten Daten zur Verbreitung der Plattformökonomie stellen sich zahlreiche praktische Probleme. Zum einen muss hierbei aufgrund des Mangels an repräsentativen Erhebungen<sup>42</sup> zumindest in Teilen auf Eigenangaben der Plattformen zur jeweiligen Useranzahl vertraut werden, wobei die Korrektheit dieser Zahlen kaum überprüfbar und eine eigene Korrektur nach oben zumindest nicht auszuschließen ist.

<sup>37</sup> Vgl. hierzu *Augustin/Friedrichs*, Online-Plattformen: Wird erledigt, Zeit-Online v. 19.11.2016, online abrufbar unter <http://www.zeit.de/2016/46/online-plattformen-angestellte-lieferdienste-dienstboten> (Abruf 17.7.2017).

<sup>38</sup> Vgl. hierzu *Zacharakis*, Die pinkfarbene Verführung, Zeit-Online v. 7.6.2016, online abrufbar unter <http://www.zeit.de/wirtschaft/2016-06/foodora-lieferdienst-essen-geschaeftsmodell> (Abruf 17.7.2017).

<sup>39</sup> In der deutschsprachigen Literatur wurden analoge Dienstleistungen – soweit ersichtlich – bisher ausschließlich unter dem Begriff der „On-Demand-economy“ diskutiert. Gleichwohl spricht aus der Sicht selbstständiger Kuriere hier einiges für ein *unternehmensbezogenes* Geschäftsmodell, in dem die Auslieferung der bestellten Ware den Gegenstand der unternehmerischen Auslagerung der Plattform zur Reintegration in deren Wertschöpfungskette darstellt. Die Situation entspräche dann weitgehend dem externen Crowdworking, wobei die analoge Natur der erbrachten Leistung eine Besonderheit bliebe. Für eine Einordnung unter den Begriff der „On-Demand-Economy“ im oben genannten Sinne lässt sich hingegen die Stellung des Endkunden als *Verbraucher* anführen.

<sup>40</sup> Vgl. auch *Deinert*, RdA 2017, 65, 68.

<sup>41</sup> Vgl. die Analyse von *Preis/Brose*, KEX Nr. 23, S. 20 ff.

<sup>42</sup> Vgl. hierzu *Kramer*, Klickarbeit zum Hungerlohn, Spiegel Online vom 12.7.2016, abrufbar unter <http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/crowdworking-so-unsicher-sind-die-jobs-der-klick-arbeiter-a-1101683.html> (Abruf: 21.6.2017); die mangelnde umfassende Erfassung bezüglich der beteiligten Unternehmen bemängelt auch *Thüsing*, SR 2016, 87, 89.

Zum anderen finden sich kaum genauere Spezifizierungen der teilweise von den Plattformen genannten Daten, welche aber dringend vonnöten wären. Insbesondere können unter dem Begriff der „Userzahl“ sowohl die Summe an jemals in Erscheinung getretenen, zum anderen auch die Anzahl an *regelmäßigen* Nutzern verstanden werden. Selbst im Falle des Feststehens einer korrekten regelmäßigen Userzahl einer Plattform sagt diese aber noch nichts über die Verteilung in Personen, die von dieser Tätigkeit ihren Lebensunterhalt bestreiten und solchen, für die Crowdfunding nur einen Nebenverdienst ermöglicht, aus.<sup>43</sup> Gerade diese Verteilung ist für die Ermittlung des Schutzbedarfs der Beschäftigten und somit mittelbar auch die Ermittlung des Bedarfs an einem gesetzgeberischen Eingreifen aber entscheidend.

## ii. In der Literatur aufgeführte Verbreitungszahlen

### (1) On-Demand Economy

Im Bereich der On-Demand-Economy wird von einer stetig steigenden Verbreitung ausgegangen. So ist der kalifornische Fahrdienste-Vermittler *Uber* mit geschätzt bereits 160.000 „Vertragsarbeitern“ mittlerweile in großen Städten weltweit aktiv.<sup>44</sup> Das deutsche Start-Up *Helpling* breitet sich mittlerweile ebenfalls international aus, wobei von insgesamt über 50.000 vermittelten Putzkräften gesprochen wird.<sup>45</sup> In den USA gaben Verbraucher im Jahr 2015 bereits fast 57 Milliarden US-Dollar für On-Demand-Wirtschaft aus.<sup>46</sup>

### (2) Crowdwork

Auch bezüglich Crowdfunding wird in der Literatur durchgehend von einer steigenden Relevanz in Deutschland ausgegangen, wobei die Verbreitung noch nicht an die in den USA heranreicht.<sup>47</sup> Schätzungen zufolge gibt es derzeit gut eine Mio. Crowdworker in Deutschland, wobei wohl fast 19% aller Unternehmen zumindest in ausgewählten Bereichen bereits mit Crowdworkern zusammenarbeiten.<sup>48</sup> Weltweit schätzt die internationale Arbeitsorganisation etwa 20 Millionen Crowdworker.

Insgesamt soll es etwa 2000 Crowdsourcing-Plattformen geben, wobei als Auftraggeber schon 2014 u.a. Google, Intel, Facebook, AOL, NSA, Telekom und Honda genannt wurden.<sup>49</sup> Nach eigenen Angaben hat alleine die (nach ebenfalls eigenen Angaben marktführende) Plattform *Freelancer* über 14,5 Mio. registrierte Nutzer, die an 7,2 Mio. Projekten arbeiten. *Clickworker* nennt ca. 400.000 Mitglieder, *Twago* spricht von 263.000 Experten, die 66.000 Projekte mit einem Auftragsvolumen von 345 Mio. Euro abgewickelt haben.<sup>50</sup>

Die Crowd scheint sich hierbei überaus international zusammenzusetzen. So waren 2017 nur 57% der Nutzer von *Amazon Mechanical Turk* amerikanischer und etwa 32% indischer Herkunft, wobei das Durchschnittsalter bei 30 Jahren lag und 69% der Turker weiblichen Geschlechts waren.<sup>51</sup> Bezüglich der

---

<sup>43</sup> So auch *Deinert*, Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, Rn. 18.

<sup>44</sup> *Krause*, Gutachten zum 71. Dt. Juristentag, B99.

<sup>45</sup> *Krause*, Gutachten zum 71. Dt. Juristentag, B99.

<sup>46</sup> *Colby/Bell*, Harvard Business Review v. 14.4.2016, abrufbar unter <https://hbr.org/2016/04/the-on-demand-economy-is-growing-and-not-just-for-the-young-and-wealthy> (Abruf 21.6.2017).

<sup>47</sup> Exemplarisch *Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer*, DB 2016, 2543, 2543; vgl. zur Marktentwicklung in Deutschland *Nießen*, in *Crowdwork – zurück in die Zukunft?*, S. 93, 93ff.

<sup>48</sup> *Al-Ani*, AiB-extra September 2015 S. 10, 11; *Al-Ani/Stumpp/Schildhauer*, Crowd Studie 2014; Jansen, Auftragsarbeit für ein paar Cent, FAZ vom 3.5.2016, online abrufbar unter <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/netzwirtschaft/digitalkonferenz-republica-auftragsarbeit-fuer-ein-paar-cent-14214473.html> (Abruf: 21.6.2017)

<sup>49</sup> *Klebe/Neugebauer*, Aur 2014, 4, 4.

<sup>50</sup> *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1033, 1034; vgl. auch die 2014 noch deutlich geringeren Angaben bei *Klebe/Neugebauer*, Aur 2014, 4, 4.

<sup>51</sup> *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1033, 1034.

deutschen Plattform *Clickworker* sollen sich die Angemeldeten zu jeweils einem Drittel auf Deutschland, Nord- und Südamerika sowie das restliche Europa verteilen.<sup>52</sup>

Die überwiegende Anzahl der Crowdworker scheint die Beschäftigungsform nur zum Nebenverdienst zu nutzen<sup>53</sup>, teilweise ist diesbezüglich in der Literatur sogar von 80% die Rede.<sup>54</sup> Gegenteilige Angaben gibt es aber z.B. hinsichtlich der US-amerikanischen Plattform *Amazon Mechanical Turk*, wo immerhin 66% der Nutzer die Entlohnung auf der Plattform als wichtigste Einnahmequelle ansahen.<sup>55</sup>

### c. Chancen und Risiken

Die trotz ihrer Ungenauigkeit beeindruckenden Verbreitungszahlen lassen die Frage nach den Beweggründen der beteiligten Parteien und den hiermit verbundenen Nachteilen aufkommen. Diese werden in der Literatur bisher insbesondere in Bezug auf die Erscheinungsform des Crowdworkings diskutiert.

#### i. Sicht des Auftraggebers<sup>56</sup>

Aus Sicht der Auftraggeber steht nach *Klebe/Neugebauer* insbesondere im Vordergrund, ein **großes Wissenspotential**, welches so durch die eigene Belegschaft nicht abzudecken wäre, zu erschließen.<sup>57</sup> Dieser Vorteil könne für unzählige Zwecke genutzt werden.<sup>58</sup> Crowdfunding wird weiterhin als Chance für Mittelständler, die in ihrem Einzugsbereich kein hinreichend qualifiziertes Personal finden, gesehen.<sup>59</sup>

Insbesondere kommt das Vorgehen aber bei der Entwicklung von Designvorschlägen, Firmenlogos oder ganz neuen Produkten in Betracht.<sup>60</sup> Bezüglich letzteren wird als zusätzlicher Vorteil aufgeführt, dass durch die Beteiligung potenzieller Kunden im Entwicklungsstadium auch das Risiko verringert werde, „am Kunden vorbeizuproduzieren“. <sup>61</sup> Ähnlich lassen sich bei der Entwicklung von Marketing-Strategien mit Unterstützung der auch aus potenziellen Kunden bestehenden Crowd gleichzeitig Elemente der Marktforschung an ebendieser betreiben.<sup>62</sup> Insgesamt bietet sich für die Auftraggeber das Potenzial, mit sehr geringem finanziellem Aufwand unzählige Ideen zu erhalten.<sup>63</sup>

Hierzu kommt ein auch in anderen Hinsichten großes Potenzial zur **Ersparnis von Kosten**. Zunächst lassen sich zumindest manche Prozesse bereits durch die neue Arbeitsorganisation deutlich beschleunigen.<sup>64</sup> Auch ist aufgrund der Arbeitsmöglichkeit zu jeder Tages- und Nachtzeit eine sehr zeitnahe Bearbeitung ausgeschriebener Aufträge zu erwarten.

<sup>52</sup> *Strube*, Crowdwork – zurück in die Zukunft?, S. 75, 84; *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1033, 1034.

<sup>53</sup> *Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer*, DB 2016, 2543, 2543; *Kramer*, Klickarbeit zum Hungerlohn, Spiegel Online vom 12.7.2016, online abrufbar unter <http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/crowdworking-so-unsicher-sind-die-jobs-der-klick-arbeiter-a-1101683.html> (Abruf: 21.6.2017).

<sup>54</sup> *Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer*, DB 2016, 2543, 2543.

<sup>55</sup> *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation durch Crowdsourcing, S. 73; *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1033, 1035.

<sup>56</sup> Vgl. die sehr ausführliche Darstellung aus wirtschaftswissenschaftlicher Sicht bei *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation durch Crowdsourcing, S. 55ff.

<sup>57</sup> *Klebe/Neugebauer*, AuR 2014, 4, 4; ähnlich *Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer*, DB 2016, 2543, 2543; BITCOM, „Crowdsourcing für Unternehmen, 2014, S. 7.

<sup>58</sup> Vgl. hierzu *Benner*, CuA 4/2014, 17, 18.

<sup>59</sup> *Reiter*, Die ganze Welt als Konkurrenz, ZEIT online vom 27.11.2014, abrufbar <http://www.zeit.de/2014/47/crowdsourcing-freelancer-digital-arbeitsmarkt> (Abruf 21.6.2017); *Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer*, DB 2016, 2543, 2543.

<sup>60</sup> *Böhm*, CuA 10/2014, 15, 15; *Hötte*, MMR 2014, 795, 796.

<sup>61</sup> *Hötte*, MMR 2014, 795, 795.

<sup>62</sup> Vgl. *Leimeister*, CuA 10/2014, 17, 18; *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 9.

<sup>63</sup> *Böhm*, AiB 11/2014, 39, 42.

<sup>64</sup> *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1033.

Die beim Crowdfunding wohl regelmäßig anzunehmende Umgehung von Festanstellungen (s. zur Einordnung VI.1) ermöglicht es den Auftraggebern zum einen, flexibel auf Auftragschwankungen zu reagieren und anfallende Kosten allein auf Zeiten tatsächlicher Auftragsbearbeitung zu beschränken.<sup>65</sup> Zum anderen muss der Auftraggeber – zumindest nach h.M. keine Arbeitnehmerschutzrechte<sup>66</sup> beachten und keine Sozialversicherungsbeiträge<sup>67</sup> abführen, was Einsparungen ermöglicht.

Des Weiteren gestaltet sich beim externen Crowdfunding auch das grundsätzliche Entlohnungsniveau sehr gering, sodass gegenüber der Erledigung durch interne Kräfte weitere Kostenvorteile zu verzeichnen sind.<sup>68</sup> Dies folgt unter anderem aus der Erweiterung des Kreises potenzieller Auftragnehmer auch auf Länder mit deutlich niedrigerem Lohnniveau.<sup>69</sup> *Däubler* sieht im Crowdsourcing einen Spezialfall des Outsourcings, bei dem jedoch anders als bei der Verlagerung von Betriebsteilen oder Betrieben ins Ausland praktische keine Transaktionskosten entstehen.<sup>70</sup>

Demgegenüber besteht beim externen Crowdfunding zum einen die Gefahr eines **Kompetenzverlustes im Unternehmen**<sup>71</sup> bei dauerhafter Erledigung von Aufgaben durch externe Kräfte. Ebenso werden der drohende **Abfluss internen Wissens**<sup>72</sup> und generell die Gefahr des **Kontrollverlustes über die Crowdaktivitäten**<sup>73</sup> aufgeführt.

Hinzu kommt der aus der exakten Zerteilung und Definition der Aufgaben und der Koordinierung und Zusammenfügung der Ergebnisse entstehende **zusätzliche Aufwand**<sup>74</sup> für den Auftraggeber. Nicht zu vernachlässigen ist schließlich auch die Notwendigkeit der nicht unproblematischen Qualitätssicherung der Ergebnisse.<sup>75</sup>

## ii. Sicht des Crowdworkers

Aufseiten der Auftragnehmer kann auf eine Studie von *Kaufmann/Schulze/Veit*<sup>76</sup> aus dem Jahr 2011 zurückgegriffen werden, in der Crowdworker der Plattform *Amazon Mechanical Turk* zu ihrer Motivation befragt wurden. Diese gaben zwar vorrangig finanzielle Anreize an. Jedoch wurden auch das Identifikationspotential der Aufgaben sowie die Möglichkeiten zur Weiterentwicklung eigener Fähigkeiten und insbesondere zur Erfüllung abwechslungsreicher Aufgaben in Eigenregie genannt.<sup>77</sup>

In der Literatur wird weiterhin insbesondere die Möglichkeit, zeitlich und örtlich flexibel arbeiten und so Familie und Gelderwerb besser vereinbaren zu können, aufgeführt.<sup>78</sup> Auch der soziale Austausch und die Anerkennung durch andere Crowdworker finden Erwähnung.<sup>79</sup> Teilweise wird die Plattformökonomie, insbesondere für Menschen, die an ihrem Wohnort aufgrund der schlechten Wirtschaftslage oder auch

---

<sup>65</sup> *Baurmann/Rudzio*, Die neuen Heimwerker, DIE ZEIT vom 21.4.2016; *Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer*, DB 2016, 2543, 2543; *Thüsing*, SR 2016, 87, 90.

<sup>66</sup> *Klebe, Neugebauer*, AuR 2014, 4, 4.

<sup>67</sup> *Thüsing*, SR 2016, 87, 90.

<sup>68</sup> *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1033.

<sup>69</sup> Vgl. *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 8; *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation durch Crowdsourcing, S. 73; *Kraft*, Magazin-Mitbestimmung 12/2013, S. 20ff.

<sup>70</sup> Vgl. *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 8.

<sup>71</sup> *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1033; *Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer*, DB 2016, 2543, 2543.

<sup>72</sup> *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1033; *Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer*, DB 2016, 2543, 2543.

<sup>73</sup> *Klebe, Neugebauer*, AuR 2014, 4, 4.

<sup>74</sup> Ausführlich hierzu *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation durch Crowdsourcing, S. 56ff; zustimmend *Klebe, Neugebauer*, AuR 2014, 4, 4;

<sup>75</sup> Vgl. *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1033.

<sup>76</sup> *Kaufmann/Schulze/Veit*, More than fun and money, Worker Motivation in Crowdsourcing – A Study on Mechanical Turk, AMCIS 2011 Proceedings – All Submissions, Paper 340.

<sup>77</sup> Vgl. die Darstellung bei *Thüsing*, SR 2016, 87, 90.

<sup>78</sup> Vgl. ausführlich *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation durch Crowdsourcing, S. 61ff; *Klebe, Neugebauer*, AuR 2014, 4, 5.

<sup>79</sup> *Klebe, Neugebauer*, AuR 2014, 4, 5.

aufgrund von Behinderungen, psychischen Erkrankungen oder sozialer Ausgrenzung keiner regulären Tätigkeit nachgehen können, auch als Chance auf soziale Eingliederung und Rückkehr in die bezahlte Arbeit gesehen.<sup>80</sup>

Überaus nachteilig wirken sich für die Mehrheit der Crowdworker aber wirtschaftliche Gesichtspunkte aus. Hier ist insbesondere der bereits oben angesprochene durchschnittlich sehr geringe Verdienst zu nennen. Dieser wird für einfache Tätigkeiten teilweise mit ca. 2 US-Dollar pro Stunde angegeben.<sup>81</sup> Andere gehen für hauptberufliche Crowdworker von einem monatlichen Durchschnittsverdienst von 1500€ aus, dem jedoch eine Arbeitszeit von bis zu 80 Stunden pro Woche zugrunde liegt.<sup>82</sup> In Ausnahmefällen gibt es aber auch deutlich höhere Verdienste.<sup>83</sup> Bei *Amazon Mechanical Turk* z.B. erreichen besonders erfahrene Crowdworker (sog. „Power-Turker“) eine Vergütung in der Nähe des US-Mindestlohns von 7,80 US-Dollar pro Stunde.<sup>84</sup>

Da diese Gruppe jedoch nur ca. 20% der AMT-Nutzer ausmacht, erscheint die Bezeichnung der restlichen Crowdworker als „Digitale Tagelöhner“ durch *Böhm* nicht unangemessen.<sup>85</sup> Auch *Bauschke* sieht die Beschäftigungsverhältnisse der Crowdworker „überwiegend als prekär“ an.<sup>86</sup> *Klebe* spricht von einer Crowdworker und auch die Stammebelegschaft bedrohenden „Dumpinggefahr“.<sup>87</sup>

Hinzu kommt, dass dieser Lohn zum einen noch zu versteuern ist und – geht man vom Fehlen der sozialrechtlichen Beschäftigteneigenschaft aus – zusätzlich hiervon die nicht unerheblichen Kosten für eine eigenständige soziale Absicherung vom Plattformarbeiter allein zu tragen sind.

## 2. Diskussion im anglo-amerikanischen Raum

### a. Erscheinungsformen und Verbreitung

#### i. Abstrakte Unterscheidungen und Verbreitung

Das Phänomen des Crowdsourcing hat in der internationalen Literatur in der jüngsten Vergangenheit einen ungeahnt hohen Grad an Aufmerksamkeit erfahren. Wissenschaftler unterschiedlichster Disziplinen beteiligen sich am Diskurs über technische, wirtschaftliche, soziale, ethische und rechtliche Fragen, die die rasante Entwicklung dieses Sektors aufwirft.<sup>88</sup> Es ist eine von mehreren Erscheinungen, die in den Augen zahlreicher Beobachter dabei sind, das überkommene Wirtschaftssystem grundlegend zu verändern, was durch Begriffe wie „Platform Economy“, „On-Demand Economy“, „Gig Economy“, „Sharing Economy“, „Access Economy“ gelegentlich auch „Peer-to-Peer Economy“, „E-Lance Market“, „Uber Economy“ oder „The World of Platform Capitalism“ verdeutlicht wird.<sup>89</sup>

<sup>80</sup> *Spamgirl* [Moderatorin des Online-Forums „Turker Nation“], in *Crowdwork – zurück in die Zukunft?*, 99, 100; *Risak*, ZAS 2015, 11, 13.

<sup>81</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 39.

<sup>82</sup> *Kramer*, Klickarbeit zum Hungerlohn, Spiegel Online vom 12.7.2016, abrufbar unter <http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/crowdworking-so-unsicher-sind-die-jobs-der-klick-arbeiter-a-1101683.html> (Abruf: 21.6.2017); *Michaelis/Falter/Schäfer*, DB 2016, 2543, 2543.

<sup>83</sup> Vgl. ausführlich *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation durch Crowdsourcing, S. 73f.

<sup>84</sup> *Strube*, *Crowdwork – zurück in die Zukunft?*, 75, 79.

<sup>85</sup> *Böhm*, AiB 11/2014, 39, 39.

<sup>86</sup> *Bauschke*, öAT 2016, 225, 226

<sup>87</sup> *Klebe*, AuR 2016, 277, 278.

<sup>88</sup> Vgl. *Adda/Mariani*, Economic, Legal and Ethical Analysis of Crowdsourcing, S. 2ff., *Berg*, CLLPJ 2016, 3f; *Harris/Krueger*, A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work, S. 5ff.

<sup>89</sup> *Aloisi*, CLLPJ 2016, 654; *Cannon/Chung*, SCTLJ 2015, 25; *Donini*, et al., *Transfer* 2017, 210; *Eichhorst*, et. al., *How Big is the Gig?*, S. 7; *ETUC*, Resolution on Digitalisation, S. 8; *Klebe/Heuschmid*, Collective Regulation of Contingent Work, S. 220; *Spitko*, FLR 2017, 3ff.; *Todolí-Signes*, *Transfer* 2017, 194; .

Der ungemaine Effizienzgewinn durch die Verfügbarkeit und unmittelbare Abrufbarkeit einer hohen Zahl von potentiellen Erbringern einer Dienstleistung erlaubt es Unternehmen, die sich des Crowdsourcings bedienen, Preise anzubieten, mit denen klassische Unternehmen nicht konkurrieren können, was ihre ökonomische Bedeutung hervorhebt.<sup>90</sup> 2016 wurde der weltweite Umsatz der in den USA angesiedelten Unternehmen durch die Nutzung von Crowdsourcing auf USD 15-26 Mrd. oder 0,1% der gesamten Wirtschaftsleistung der Industrieländer geschätzt, die Zahl der Beschäftigten auf über 14 Mio.<sup>91</sup> Genauere Schätzungen sind schwer zu bewerkstelligen, da ein großer Teil der Unternehmen dieses Verfahren nur in Teilbereichen seiner Aktivität (insbesondere Marktforschung und Innovation) nutzt.<sup>92</sup> Prognosen sagen Umsätze von USD 335 Mrd. allein in den fünf Schlüsselsektoren des Crowdsourcing bereits im Jahr 2025 voraus.<sup>93</sup> Ein rasanter Anstieg ist auch bei der Zahl der Plattformen zu beobachten: Selbst bei einer engen Definition (siehe sogleich) existierten 2015 bereits 2.300 Crowdsourcing-Plattformen, von denen 65 in Deutschland operierten.<sup>94</sup> Gleiches gilt für die Zahl der Crowdworker, welche in den USA auf etwa 600.000 (beinahe 0,5% der Erwerbsbevölkerung) im Jahr 2014 geschätzt wird.<sup>95</sup> In europäischen Ländern ist die Quote bisher weit niedriger, wobei die Statistik (mit vorsichtigen Schätzungen) vom Vereinigten Königreich, Portugal und Frankreich angeführt wird<sup>96</sup> und für manche Länder ein sprunghafter Anstieg infolge der Wirtschaftskrise festgestellt wird.<sup>97</sup>

„Crowdsourcing“ wird generell als Auslagerung von Dienstleistungen an eine unbestimmte und üblicherweise sehr große Zahl an Auftragnehmern verstanden,<sup>98</sup> die nicht unbedingt entgeltlich sein muss und es in vielen Fällen auch nicht ist. Das Medium, das Auftraggeber und -nehmer verbindet, wird als „Plattform“ (manchmal auch „Crowdsourcing intermediary“) bezeichnet. Diese wird in manchen Fällen vom Auftraggeber selbst betrieben; in den vergangenen Jahren haben sich jedoch zunehmend eigenständige Plattformen entwickelt, die von einer u.U. großen Zahl an Auftraggebern genutzt wird.<sup>99</sup>

Nach dem Aufbau zahlreicher erfolgreicher Plattformen wie Wikipedia, die – entsprechend der ursprünglichen Idee des „Sharing“ – auf Freiwilligenarbeit beruhen, entstanden bereits in den Neunzigern erste Crowdsourcing-Systeme, die Dienstleistungen gegen Entgelt anboten, wobei der Großteil im IT- und

---

<sup>90</sup> Dau-Schmidt, UCLR 2017, 2; ETUC, Resolution on Digitalisation, S. 8; Leimeister/Zogaj/Durward, New Forms of Employment and IT, S. 31; Prassl/Risak, CLLPJ 2017, 626; Todolí-Signes, Transfer 2017, 195; Valenduc/Vendramin, Work in the Digital Economy: Sorting the Old from the New, S. 10; Wobbe, Digitalisation of Work and the Social Impact of the Platform Economy, S. 18.

<sup>91</sup> Aloisi, CLLPJ 2016, 659; Befort, The Declining Fortunes of American Workers, S. 4.

<sup>92</sup> Ein Überblick über die verblüffend weite Verbreitung des Verfahrens unter bekannten Unternehmen der westlichen Welt findet sich bei Leimeister/Zogaj/Durward, New Forms of Employment and IT, S.28, 39.

<sup>93</sup> Klebe/Heuschmid, Collective Regulation of Contingent Work, S. 220; Rubin, et al., Modernizing Labor Laws in the Online Gig Economy, S. 15. Beschränkt sich die Betrachtung auf Unternehmen, die Crowdwork im engeren Sinne (zur Definition sogleich unten) nutzen, fallen die Schätzungen moderater aus. Klebe/Heuschmid, Collective Regulation of Contingent Work, S. 221, und Durward/Blohm/Leimeister, Principal Forms of Crowdsourcing and Crowdwork, S. 40, und Waas, Introduction, S. 16, zitieren etwa eine Weltbank-Schätzung über Umsatzhöhen von USD 25 Mrd. im Jahr 2020, erstere aber auch eine weitere Studie wonach diese Summe 46 Mrd. betragen sollen.

<sup>94</sup> Klebe/Heuschmid, Collective Regulation of Contingent Work, S. 222. Zur europäischen Dimension vgl. ETUC, Resolution on Digitalisation, S. 8.

<sup>95</sup> Dau-Schmidt, UCLR 2017, 14. vgl. auch Harris/Krueger, A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work, S. 22.

<sup>96</sup> Vgl. De Groen/Maselli, The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market, S. 21; Eichhorst/Tobsch, How big is the Gig?, S. 23ff.; FEPS, Crowd Work in Europe, S. 19ff.; Freedland/Prassl, Employees, Workers and the ‘Sharing Economy’, S. 4ff.; Meil/Kirov, Introduction: The Policy Implications of Virtual Work, S. 9.

<sup>97</sup> Mandl/Curtarelli, Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work, S. 61.

<sup>98</sup> Die Definition des Schöpfers des Terminus Jeff Howe im Jahr 2006: “the act of taking a job traditionally performed by a designated agent (usually an employee) and outsourcing it to an undefined, generally large group of people in the form of an open call.”. Vgl. auch Aloisi, CLLPJ 2016, 665; Bernt, NULJ 2013, 322; Cherry/Poster, Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices, S. 1; Epstein, UCLR 2015, 37f.; EU-OSHA, A Review on the Future of Work, S. 2ff.; Felstiner, BJELL 2011, 149; Leimeister/Zogaj/Durward, New Forms of Employment and IT, S.24ff.; Kingsley/Gray/Suri, Accounting for Market Frictions and Power Asymmetries in Online Labor Markets, S. 1; Kingsley/Gray/Suri, Monopsony and the Crowd: Labor for Lemons?, S. 1f.; Klebe/Heuschmid, Collective Regulation of Contingent Work, S. 220; Meil/Kirov, Introduction: The Policy Implications of Virtual Work, S. 8f.; Mandl/Curtarelli, Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work, S. 56f.; Todolí-Signes, Transfer 2017, 194; Valenduc/Vendramin, Work in the Digital Economy: Sorting the Old from the New, S. 33.

<sup>99</sup> Klebe/Heuschmid, Collective Regulation of Contingent Work, S. 220; Leimeister/Zogaj/Durward, New Forms of Employment and IT, S.27f.



Technikbereich angesiedelt war.<sup>100</sup> Während es sich bei letzteren um (hoch-)qualifizierte Tätigkeiten handelte und handelt, kamen bald Konzepte des „Human Computing“ auf, welche die Verteilung von einfachen Tätigkeiten erfassen, für die prinzipiell jeder Mensch geeignet ist, der spontan seine freie Zeit dafür zur Verfügung stellt.<sup>101</sup> Insbesondere in der jüngsten Vergangenheit ist nunmehr von einer „Professionalisierung“ der Sharing Economy durch zunehmend gewinnorientierte, komplex global organisierte und strukturierte Plattformen die Rede, deren Marktstrategie eben auf der Zur-Verfügung-Stellung eines umfangreichen Pools an Arbeitskräften („Crowd“) für interessierte Auftraggeber besteht.<sup>102</sup>

Dabei gibt es durchaus Modelle, die ausschließlich firmenintern aufgebaut sind, um das Innovationspotential der Gesamtheit der Mitarbeiter effektiv zu nutzen („internes Crowdsourcing“);<sup>103</sup> üblicherweise ist bei Verwendung des Begriffs in der Literatur jedoch implizit allein das „externe Crowdsourcing“ an betriebsfremde Personen gemeint.<sup>104</sup>

Als Gegenstück dazu umfasst der Begriff „Crowdwork“ dasselbe Phänomen aus Perspektive des Erbringers der Dienstleistung. Ein Teil der Literatur versteht unter „Crowdwork“ im engeren Sinne nur faktisch dezentral erbrachte Arbeitsleistungen, bei denen auch die Leistung an sich letztlich über die Plattform abgewickelt wird.<sup>105</sup> Werden dabei komplexe Arbeitsprozess in einfache Arbeitsschritte aufgespalten und an die arbeitswillige „Crowd“ weitergegeben, handelt es sich um sogenanntes „Microworking“, „Microtasking“ oder auch „Micro Labour“.<sup>106</sup> Auch der Begriff „Clickworking“<sup>107</sup> wird für solche Aktivitäten gebraucht, insbesondere wenn es sich um relativ einfache Tätigkeiten ohne Erfordernis von Spezialkenntnissen handelt.

Von diesem Crowdwork im engeren Sinne wird z.T. eine eigene Kategorie des „Work on Demand via Apps“, manchmal auch nur „Work on Demand“ oder auch „ICT-based Mobile Work“, unterschieden, das über Plattformen vermittelte, aber faktisch lokal erbrachte Dienstleistungen – wie etwa Beförderungs- oder Reinigungsarbeiten – umfasst.<sup>108</sup> Andere Autoren verwenden den Begriff Crowdwork für all diese Formen, betonen aber z.T., dass sich durch die unterschiedlich gestaltete Rolle der Crowdsourcing-Plattform tatsächliche und evtl. auch rechtliche Unterschiede ergeben.<sup>109</sup> Um dies zu verdeutlichen, wird z.T. von „Online Crowdwork“ (d.h. Crowdwork im engeren Sinne) und „Offline Crowdwork“ (d.h. „Work on Demand via Apps“) gesprochen.<sup>110</sup> All dies führt teils zu Schwierigkeiten bei der Vergleichbarkeit der

<sup>100</sup> Vgl. etwa die 2001 registrierte Plattform „InnoCentive“, deren Aufträge fast ausschließlich an hochqualifizierte Universitätsabsolventen gerichtet sind, oder Plattformen wie UpWork, 99Design oder CoContest. Vgl. Cefkin, et al., CSCW 2014, 335; Cherry/Poster, Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices, S. 2; De Groen/Maselli, The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market, S.2; Huws, Where Did Online Platforms Come From?, S. 38f.

<sup>101</sup> Adda/Mariani, Economic, Legal and Ethical Analysis of Crowdsourcing, S. 4f.

<sup>102</sup> Vgl. etwa Aloisi, CLLPJ 2016, 665; Leimeister/Zogaj/Durward, New Forms of Employment and IT, S. 24.

<sup>103</sup> Vgl. Durward/Blohm/Leimeister, Principal Forms of Crowdsourcing and Crowdwork, S. 47; ETUC, Resolution on Digitalisation, S. 8; Klebe/Heuschmid, Collective Regulation of Contingent Work, S. 220; Leimeister/Zogaj/Durward, New Forms of Employment and IT, S. 27; Risak, Crowdworking: Towards a ‘New’ Form of Employment, S. 93f.

<sup>104</sup> Prassl/Risak, CLLPJ 2017, 623.

<sup>105</sup> Z.B. Coimbra Henriques, Brief Overview of the Challenges Posed to Labour Law by the Regulation of Crowdsourcing Platforms, S. 2ff.; Mandl/Curtarelli, Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work, S. 56f.;

<sup>106</sup> Adda/Mariani, Economic, Legal and Ethical Analysis of Crowdsourcing, S. 4f; Cherry/Poster, Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices, S. 6; Klebe/Heuschmid, Collective Regulation of Contingent Work, S. 220; Milland, Crowd Work: the Fury and the Fear, S. 84f.; Prassl/Risak, CLLPJ 2017, 624; Prassl/Risak, The Legal Protection of Crowdworkers, S. 273f.; Risak, Crowdworking: Towards a ‘New’ Form of Employment, S. 95; Smith/Leberstein, Rights on Demand, S. 5.

<sup>107</sup> Cherry, ALR 2009, 1084, 1089.

<sup>108</sup> Aloisi, CLLPJ 2016, 660f; Dau-Schmidt, UCLR 2017, 12f; De Stefano, The Rise of the „Just-in-Time Workforce“, S. 2f.; Donini, et al., Transfer 2017, 209; Mandl, Working Conditions in Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work, S. 118ff; Mandl/Curtarelli, Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work, S. 54, 67f.; Valenduc/Vendramin, Work in the Digital Economy: Sorting the Old from the New, S. 31f.

<sup>109</sup> Cherry/Poster, Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices, S. 5; Lo Faro, Contingent Work: A Conceptual Framework, S.22; Prassl/Risak, CLLPJ 2017, 623f.

<sup>110</sup> Huws, New Forms of Platform Employment, S. 75; Holtgrewe, Working in the Low-Paid Service Sector, S. 94; Todoli-Signes, IJCLLIR 2017, 9ff.

Literatur, da manche Autoren gleichsam selbstverständlich davon ausgehen, dass der weite Bereich des “Work on Demand via Apps” vom Begriff des Crowdwork umfasst bzw. eben nicht umfasst ist. Dies ist insbesondere in der europäischen Literatur der Fall, wo die Europäische Kommission von einer sehr engen Definition ausgeht.<sup>111</sup> Beide Gruppen sollen in Europa etwa gleich viele Arbeitnehmer erfassen.<sup>112</sup>

Durch den Aufstieg der entgeltlichen Crowdsourcingsysteme ergibt sich für die Beteiligten eine alternative Einnahmequelle von potentieller Relevanz für ihren Lebensunterhalt, was eine Reihe von Fragen zum Status dieser „Crowdworker“ aufwirft.

## ii. Konkrete Plattformen

Im Bereich des Microworking ist der weltweit größte und bekannteste Anbieter zweifellos das 2005 gegründete Amazon Mechanical Turk, das sich aus einem ursprünglich rein internen Crowdsourcingsystem entwickelte und zahllosen heutigen Anbietern<sup>113</sup> als Vorbild diente.<sup>114</sup> Die Plattform umfasst über tausend Seiten mit „HITs“ (Human Intelligence Tasks), d.h. Aufgaben, die bis heute durch künstliche Intelligenz nicht oder nur unzureichend bewältigt werden können, größtenteils jedoch keine Spezialkenntnisse auf jedweden Gebiet erfordern – Recherche, Kopier- und Übersetzungsarbeiten, Korrekturlesen, Transkription von Audiodateien, Textzusammenfassungen, Datenverarbeitung, Teilnahme an Experimenten, Sortierungs- und Klassifizierungsarbeiten oder das Aufspüren und Verifizieren von E-Mail-Adressen.<sup>115</sup>

Die Auftragsnehmer tragen das volle wirtschaftliche Risiko: Amazon Mechanical Turk bietet keinerlei Garantien oder Verfahren für den Fall, dass Auftraggeber die Annahme (u.U. ohne Angabe eines Grundes) verweigern. Dies bedeutet nicht nur den Entfall der Entlohnung für die einzelne zurückgewiesene HIT, sondern wird auch in einer mit dem Nutzerkonto verbundenen Weise dokumentiert und hat somit potentiell negative Auswirkungen auf die Wettbewerbsposition des „Turkers“ bei der Bewerbung um zukünftige Aufträge auf der Plattform. Dasselbe gilt natürlich für die Bewertung des Ergebnisses durch den Auftraggeber, auch wenn dieses nicht zurückgewiesen wird. Schließlich ist eine Reihe von HITs auch als „Wettbewerb“ gestaltet, sodass die Entlohnung (das Preisgeld) nur an den Crowdworker mit der nach Ansicht des Auftraggebers besten Lösung gezahlt wird.<sup>116</sup>

---

<sup>111</sup> So auch De Stefano, *The Rise of the “Just-in-Time Workforce”*, S. 6f.; Donini, et al., *Transfer* 2017, 210; Todolí-Signes, *IJCLLR* 2017, 5.

<sup>112</sup> Drahokoupil/Fabo, *The Platform Economy and the Disruption of the Employment Relationship*, S. 4.

<sup>113</sup> Zu den in der Literatur genannten zählen etwa Freelancer, InnoCentive, Twago, CrowdFlower, Microworkers, Clickworker, oDesk, Freelancer.com, TopCoder, Testbird, CloudCrowd, Lingjob, Taskub, Academy of Ideas, Topdesigner, Boblr, Idea Hunting und Adtriboo. Vgl. Agrawal/Horton/Lacetera/Lyons, Elizabeth, *Digitization and the Contract Labor Market*, S. 7ff.; Bagdonaitė, *A New Shift In Economic Relations*, S. 37; Coimbra Henriques, *Brief Overview of the Challenges Posed to Labour Law by the Regulation of Crowdsourcing Platforms*, S. 6; Dau-Schmidt, *UCLR* 2017, 13; Klebe/Heuschmid, *Collective Regulation of Contingent Work*, S. 220; Liebman/Lyubarsky, *Crowdworkers, the Law and the Future of Work*, S. 59ff. (mit detaillierter Beschreibung der Arbeitsbedingungen bei Amazon Mechanical Turk, Upwork, Topcoder und InnoCentive); Mandl/Curtarelli, *Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work*, S. 60; Smith/Leberstein, *Rights on Demand*, S. 2; Wobbe, *Digitalisation of Work and the Social Impact of the Platform Economy*, S. 18ff. Ein Überblick über die Geschäftsmodelle und -bedingungen von Amazon Mechanical Turk, Spreadshert, InnoCentive und IBM Liquid findet sich bei Leimeister/Zogaj/Durward, *New Forms of Employment and IT*, S. 38.

<sup>114</sup> Aloisi, *CLLPJ* 2016, 666f; Adda/Mariani, *Economic, Legal and Ethical Analysis of Crowdsourcing*, S. 5.

<sup>115</sup> Aloisi, *CLLPJ* 2016, 666; Berg, *CLLPJ* 2016, 2; Cherry, *ALR* 2009, 1089ff; Coimbra Henriques, *Brief Overview of the Challenges Posed to Labour Law by the Regulation of Crowdsourcing Platforms*, S. 2, 5; Dau-Schmidt, *UCLR* 2017, 14; Klebe/Heuschmid, *Collective Regulation of Contingent Work*, S. 220; Kingsley/Gray/Suri, *Accounting for Market Frictions and Power Asymmetries in Online Labor Markets*, S. 1f.; Kingsley/Gray/Suri, *Monopsony and the Crowd: Labor for Lemons?*, S. 9; Leimeister/Zogaj/Durward, *New Forms of Employment and IT*, S. 30; Liebman/Lyubarsky, *Crowdworkers, the Law and the Future of Work*, S. 59ff.; Mandl, *Working Conditions in Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work*, S. 115; Milland, *Crowd Work: the Fury and the Fear*, S. 84; Prassl/Risak, *CLLPJ* 2017, 624; Risak, *Crowdworking: Towards a ‘New’ Form of Employment*, S. 94; Todolí-Signes, *IJCLLR* 2017, 12f.; Wobbe, *Digitalisation of Work and the Social Impact of the Platform Economy*, S. 18f.

<sup>116</sup> Aloisi, *CLLPJ* 2016, 667; Cherry, *ALR* 2009, 1089; Coimbra Henriques, *Brief Overview of the Challenges Posed to Labour Law by the Regulation of Crowdsourcing Platforms*, S. 7; Dau-Schmidt, *UCLR* 2017, 13ff.; De Groen/Maselli, *The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market*, S. 12ff.; Durward/Blohm/Leimeister, *Principal Forms of Crowdsourcing and Crowdwork*, S. 49; Klebe/Heuschmid, *Collective Regulation of Contingent Work*, S. 220; Mandl/Curtarelli, *Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work*, S. 57; Risak, *Crowdworking: Towards a ‘New’ Form of Employment*, S. 94..

Das Volumen der über die Plattform abgewickelten Aufträge ist beachtlich und in stetem Wachstum begriffen. Stündlich werden im Schnitt 10.000 HITs veröffentlicht und etwa 7.500 Aufträge abgeschlossen. Manche Firmen (etwa solche mit starker Design- und Gestaltungskomponente wie z.B. 3-D-Druck) decken mittlerweile einen Großteil ihres Personalbedarfs über die Plattform;<sup>117</sup> im Audio-Transkriptionsbereich sind es z.T. nahezu 100%.<sup>118</sup> Während ein Großteil der Crowdworker dieses Unternehmens eher sporadisch teilnimmt, um Zeitfenster ohne andere Aktivitäten zum Geldverdienen zu nutzen, gaben 2010 schon 20% (30% der indischen Crowdworker) an, dass es sich hierbei um ihre Haupteinnahmequelle handle. Entsprechend werden gegenwärtig 80% der Gesamtleistung durch 20% der Crowdworker erbracht.<sup>119</sup> Gewichtet man die Aufgaben nach ihrem Geldwert, so wird die Hälfte davon von nur 1% der aktiven „Turker“ lukriert; ganze 30% der so gewichteten Plattformaktivität entfallen auf nur 0,1% der Crowdworker.<sup>120</sup>

Im Bereich des „Work on Demand via Apps“ ist der wohl meistzitierte Referenzpunkt<sup>121</sup> die 2009 gegründete Plattform Uber, welche Angebot von und Nachfrage nach Personenbeförderung durch Privat-KFZs versammelt. Hierbei sind sowohl Anbieter als auch Kunden nach Installierung der App in einem einheitlichen System registriert, bei dem die beiderseitigen Rechte und Pflichten vorgegeben sind, der Kunde den Fahrer basierend auf der Verfügbarkeit auf dem GPS-Monitor und dem Rating auf der Plattform auswählt und die Zahlung nach dem vorgegebenen Tarif direkt an die Plattform leistet.<sup>122</sup> In kaum einem Wirtschaftsbereich ist die Verdrängung „herkömmlicher“ Anbieter durch die On-Demand Economy so offensichtlich wie in der Taxibranche, wo Uber (mit seiner 2014 innerhalb von nur zwei Jahren von quasi 0 auf 160.000 angestiegenen „Beschäftigtenzahl“<sup>123</sup>) und seine Nachahmer in zahlreichen Städten bereits zum umsatzstärksten Mitbewerber wurden. Auch die Plattformen unter sich stehen hier mittlerweile im scharfen Wettbewerb, wie etwa die Gründung des günstiger (ohne Lizenz) arbeitenden Spin-Offs „UberX“ als Reaktion auf die Konkurrenz durch Mitbewerber wie Lyft und SideCar<sup>124</sup> zeigt.

Neben dieser besonders ausgeprägten Entwicklung im Bereich des Personentransports wird Crowdwork auch in zahlreichen anderen Wirtschaftsbereichen zum zunehmend gängigen Phänomen. Die Literatur verweist etwa auf Plattformen wie Sandemans (Fremdenführer); Handy und Homejoy (Wohnungsreinigung); FlyCleaners (Wäschereinigung); Myfixpert (Reparatur von Elektrogeräten); Pimlico Plumbers (Klempner), Chefly (Hauskochdienst); Helpling und Hassle (Haushaltsdienstleistungen); Sharing Academy (Nachhilfe) Entrenar.me (Fitnesstrainer), Citysprint und Postmates (Zustelldienstleistungen), Instacart und TaskRabbit (Besorgungsdienste), Heal and Medicast (medizinische Versorgung), Business Talent Group und Eden McCallum (Unternehmensberatung), Axiom (rechtlicher Beistand) oder UpWork (Kundendienst, Buchhaltung).<sup>125</sup>

## b. Chancen und Risiken

<sup>117</sup> Leimeister, /Zogaj/Durward, New Forms of Employment and IT, S. 25.

<sup>118</sup> Berg, CLLPJ 2016, 3; Coimbra Henriques, Brief Overview of the Challenges Posed to Labour Law by the Regulation of Crowdsourcing Platforms, S. 8.

<sup>119</sup> Adda/Mariani, Economic, Legal and Ethical Analysis of Crowdsourcing, S. 7, 10. Vgl. auch ähnliche Ergebnisse für den US-Markt bei De Groen/Maselli, The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market, S. 10.

<sup>120</sup> Berg, CLLPJ 2016, 3; Kingsley/Gray/Suri, Accounting for Market Frictions and Power Asymmetries in Online Labor Markets, S. 8.

<sup>121</sup> Vgl. die Popularität des Begriffs „Uberisation“ für eine zunehmend crowdsourcing-geprägte Wirtschaft – z.B. Aloisi, CLLPJ 2016, 670.

<sup>122</sup> Dau-Schmidt, UCLR 2017, 12; Davidov, SLLERJ 2017, 1f.; Prassl/Risak, CLLPJ 2017, 637f, 640; Todolí-Signes, IJCLLIR 2017, 15.

<sup>123</sup> Dau-Schmidt, UCLR 2017, 14.

<sup>124</sup> Aloisi, CLLPJ 2016, 672.

<sup>125</sup> Aloisi, CLLPJ 2016, 654; Cherry/Poster, Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices, S. 3; Huws, New Forms of Platform Employment, S. 73; Huws, Where Did Online Platforms Come From?, S. 37f.; Klebe/Heuschmid, Collective Regulation of Contingent Work, S.220; Prassl/Risak, CLLPJ 2017, 622ff.; Smith/Leberstein, Rights on Demand, S. 8; Todolí-Signes, Transfer 2017, 195. Ein grafischer Überblick über die Einordnung bedeutender Unternehmen in Tätigkeitsbereiche findet sich bei Aloisi, CLLPJ 2016, 660; in tabellarischer Form bei De Groen/Maselli, The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market, S. 12.

Allgemeine Aussagen zu den Vor- und Nachteilen einer Beteiligung an der On-Demand Economy<sup>126</sup> lassen sich aufgrund der immensen Heterogenität der betroffenen Personengruppe kaum treffen.<sup>127</sup> Häufig wird angemerkt, dass Tendenzen der Arbeitsmarktpolarisierung in der On-Demand Economy noch viel deutlicher ausgeprägt sind als in der Offline-Welt.<sup>128</sup> Dies lässt sich anhand der weit auseinanderklaffenden Einkommensverhältnisse insbesondere beim Crowdwork im engeren Sinne verdeutlichen: die weltweit vernetzte Dynamik von Angebot und Nachfrage führt einerseits zur Inflation der Tarife für einfache Tätigkeiten auf das Lohnniveau eines Entwicklungslandes, während mit besonders gefragten Spezialistendienstleistungen höhere Entgelte erzielt werden.<sup>129</sup>

Unterschiedliche Studien sprechen von einem weltweiten Mittelwert von USD 1,25,<sup>130</sup> USD 2<sup>131</sup> bzw. von regional unterschiedlichen Bruttolöhnen zwischen USD 1 und USD 5,5;<sup>132</sup> ein dem US-amerikanischen Mindestlohn nahekommender Verdienst wird selbst bei hoher Effizienz als nur in den seltensten Fällen zu bewerkstelligen angesehen.<sup>133</sup> Demgegenüber werden z.T. weitaus höhere Beträge für Crowdworker mit langjähriger Arbeitserfahrung (durchschnittlich USD 8) und insbesondere technische Spezialkenntnisse (USD 24; in Deutschland und den Vereinigten Staaten gar USD 33) genannt.<sup>134</sup> Beim lokal erbrachten „Work on Demand via Apps“ liegt das Niveau durchschnittlich höher; angemerkt wird jedoch, dass etwa der in einer Studie im Jahr 2014 errechnete Durchschnittsbruttolohn eines Uber-Chauffeurs in den USA von USD 16,89 nach Abzug typischer notwendiger Ausgaben (regional variierend) auf USD 8,77 bis 13,17 sinkt.<sup>135</sup> Eine Studie über den deutschen Crowdsourcing-Markt, der für Crowdwork im engeren Sinne ein monatliches Durchschnittseinkommen von EUR 144, für „Work on Demand via Apps“ EUR 662 errechnet, kann aufgrund des Überwiegens von nur nebenbei als Crowdworker tätigen Personen als wenig aussagekräftig eingestuft werden.<sup>136</sup>

Bei gesamtheitlicher Betrachtung der Literatur zu den Chancen und Risiken des Crowdwork ergibt sich letztlich wenig, was nicht zumindest in ähnlicher Form bereits länger im Hinblick auf das Phänomen der wirtschaftlich abhängigen Selbstständigkeit diskutiert wird. Wie weiter unten im rechtlichen Teil noch im Detail thematisiert, werden Crowdworker durch die Plattformen durchgehend formal als selbständig arbeitende „Partner“, „Provider“ etc. qualifiziert, weswegen Crowdsourcing auch als einer der wesentlichen

---

<sup>126</sup> Veranschaulichungen von typische Chancen und Risiken in tabellarischer Form findet sich bei Leimeister/Zogaj/Durward, *New Forms of Employment and IT*, S. 40, und Mandl, *Working Conditions in Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work*, S. 132.

<sup>127</sup> Huws, *New Forms of Platform Employment*, S. 72ff.

<sup>128</sup> Z.B. Dau-Schmidt, *UCLR 2017*, 2, 22f., 25; Röthig, *What to Do About Digital Employment*, S. 207.

<sup>129</sup> Aloisi, *CLLPJ 2016*, 661; Schenk, *The European Dimension of Digital Work*, S. 148. Coimbra Henriques, *Brief Overview of the Challenges Posed to Labour Law by the Regulation of Crowdsourcing Platforms*, S. 9, betont auch, dass Personen mit fachlicher Arbeitserfahrung außerhalb der Plattform selbst beim vollständigen Amazon Mechanical Turk u.U. einen erfolgreichen Karriereverlauf inkl. Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten erwarten können, während „Nur-Turker“ fast ausschließlich mit einem statischen Verlauf ohne berufliche Weiterentwicklung rechnen müssen.

<sup>130</sup> Adda/Mariani, *Economic, Legal and Ethical Analysis of Crowdsourcing*, S. 7.

<sup>131</sup> EU-OSHA, *A Review on the Future of Work*, S. 8ff.; Klebe/Heuschmid, *Collective Regulation of Contingent Work*, S. 222; Prassl / Risak, *The Legal Protection of Crowdworkers*, S. 274.

<sup>132</sup> Berg, *CLLPJ 2016*, 10. Weitere Studienergebnisse mit ähnlichen Resultaten werden bei Burson-Marsteller / The Aspen Institute, *The On-Demand Economy Survey*, S. 1; Dau-Schmidt, *UCLR 2017*, 15; De Groen/Maselli, *The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market*, S. 8ff., 14ff.; Kingsley/Gray/Suri, *Accounting for Market Frictions and Power Asymmetries in Online Labor Markets*, S. 8ff.; Kingsley/Gray/Suri, *Monopsony and the Crowd: Labor for Lemons?*, S. 17 ff.; Mandl, *Working Conditions in Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work*, S. 122; Maselli/Fabo, *Digital Workers by Design?*, S. 10ff.; Milland, *Crowd Work: the Fury and the Fear*, S. 87 zitiert.

<sup>133</sup> Cherry, *ALR 2009*, 1093f; Cherry/Poster, *Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices*, S. 2, 8.

<sup>134</sup> Klebe/Heuschmid, *Collective Regulation of Contingent Work*, S. 222.

<sup>135</sup> Dau-Schmidt, *UCLR 2017*, 15. Ähnlich Wobbe, *Digitalisation of Work and the Social Impact of the Platform Economy*, S. 23.

<sup>136</sup> Durward/Blohm/Leimeister, *Principal Forms of Crowdsourcing and Crowdwork*, S. 50; Wobbe, *Digitalisation of Work and the Social Impact of the Platform Economy*, S. 23f. Ähnliche (eher noch geringere) Summen ergeben sich in einer ebenfalls auf Monateinkünfte abstellenden Analyse für den EU-Bereich: EU-OSHA, *A Review on the Future of Work*, S. 8ff.; Europäisches Parlament, *Social, Economic and Legal Consequences of Uber and Similar Transportation Network Companies*, S. 3; Mandl/Curtarelli, *Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work*, S. 64f.

Faktoren für den internationalen Anstieg (prekärer) selbständiger Tätigkeit genannt wird.<sup>137</sup> Tatsächlich stellt sich ein Großteil der in weiterer Folge besprochenen Punkte - einschließlich der zentralen Problemfelder - durchaus nicht als eine auf den Spezialfall Crowdwork beschränkte Erscheinung dar. Vielmehr werden *bereits vorhandene Probleme* durch das Phänomen Crowdwork und den hiermit verbundenen sprunghaften Anstieg der Betroffenenzahl und deren bessere Sichtbarkeit aufgrund der Plattformorganisation weitaus deutlicher zum Vorschein gebracht als dies in der wenig transparenten Offline-Wirtschaft der Fall ist.<sup>138</sup>

Dementsprechend lässt sich ein Großteil der in der Literatur besprochenen Vor- und Nachteile einer Tätigkeit als Crowdworker letztlich auf das klassische Quid pro quo im Verhältnis zwischen selbständiger und unselbständiger wirtschaftlicher Betätigung (höhere Flexibilität und Gewinnchancen im Gegenzug für das Fehlen von Sicherheit und Stabilität) zurückführen. Etwa wird auf der positiven Seite die freie Bestimmung des Wann und Wo der Tätigkeit Studien zufolge von einer überwältigenden Mehrheit der Befragten sehr geschätzt oder ermöglicht (speziell für Frauen oder Menschen mit Behinderungen) überhaupt erst eine Beteiligung am Arbeitsmarkt.<sup>139</sup> Auch der Aspekt des weitgehend barrierefreien Zugangs zur Tätigkeit wird als nicht zu unterschätzender Faktor betrachtet, insbesondere für Personengruppen, die in Einstellungsverfahren für reguläre Beschäftigung besonderen Schwierigkeiten ausgesetzt sind.<sup>140</sup> Selbst bei Tätigkeiten, die letztlich örtlich gebunden sind, wie das etwa bei den in zahlreichen Untersuchungen thematisierten Uber-Chauffeuren der Fall ist, wird Flexibilität als einer der entscheidenden Pluspunkte im Vergleich zu angestellten Taxifahrern hervorgehoben, und auch das Einkommen „erfolgreicher“ Chauffeure liegt zumindest nach manchen auf einem Niveau, das für die zusätzlichen Aufwendungen und Risiken im Vergleich zu angestellten Taxifahrern kompensiert (wobei ein Vergleich sich äußerst schwierig gestaltet und die Ergebnisse entsprechend widersprüchlich ausfallen).<sup>141</sup>

Nichtsdestotrotz kommt ein erheblicher Teil der Literatur zu dem Schluss, dass der Preis, den Crowdworker unter den gegenwärtig herrschenden wirtschaftlichen und rechtlichen Bedingungen für diese Flexibilität zu zahlen haben, unverhältnismäßig hoch ist. Zentral steht dabei das Faktum eines Arbeitsalltags, der mit der klassischen Vorstellung von unternehmerischer Tätigkeit kaum etwas gemein hat. Denn ebenso wie einer wachsenden Zahl formal selbständig Arbeitender in anderen

---

<sup>137</sup> Aloisi, CLLPJ 2016, 663; Berg, CLLPJ 2016, 1; Hill, New Economy, New Social Contract, S. 4ff; Klebe/Heuschmid, Collective Regulation of Contingent Work, S. 218.

<sup>138</sup> Vgl. Finkin, CLLPJ 2016, 604ff.; Freedland, The Contract of Employment and the Paradoxes of Precarity, S. 16ff.; Freedland/Prassl, Employees, Workers and the 'Sharing Economy', S. 18; Harris/Krueger, A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work, S. 22f; Huws, Where Did Online Platforms Come From?, S. 34, 37; Liebman/Lyubarsky, Crowdworkers, the Law and the Future of Work, S. 34ff., 129ff.; Steirück, European Parliament's EMPL Opinion "Toward A Digital Single Market Act", S. 195ff.; Suzor/Van Geelen/Drinkuth, Opportunities for Personalised Transport, S. 3; Valenduc/Vendramin, Work in the Digital Economy: Sorting the Old from the New, S. 29ff.

<sup>139</sup> Allen & Overy, The Big Think: New Forms of Employment, S. 11; Cherry, ALR 2009, 1083f; Coimbra Henriques, Brief Overview of the Challenges Posed to Labour Law by the Regulation of Crowdsourcing Platforms, S. 10; Erickson/Sørensen, IPL 2017, 6; ETUC, Resolution on Digitalisation, S. 8; Felstiner, BJELL 2011, 154; ILO, The Future of Work Centenary Initiative, S. 14; Liebman/Lyubarsky, Crowdworkers, the Law and the Future of Work, S. 28ff.; Liebman/Lyubarsky, Perspectives on Work 2016, 23; Mandl, Working Conditions in Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work, S. 127ff.; Mandl/Curtarelli, Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work, S. 74; Manyika, et al., A Labor Market that Works: Connecting Talent with Opportunity in the Digital Age, S. 41ff.; Prassl/Risak, CLLPJ 2017, 626; Prassl/Risak, The Legal Protection of Crowdworkers, S. 276; Rubin, et al., Modernizing Labor Laws in the Online Gig Economy, S. 6; Steirück, European Parliament's EMPL Opinion "Toward A Digital Single Market Act", S. 194; Waas, Introduction, S. 18f; Xia/Huang/Stromer-Galley, IRSI 2016, 42.

<sup>140</sup> Vgl. Cherry, ALR 2009, 1083; Cherry/Poster, Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices, S. 2; Deva/Wasza, Testbirds – Software Testing Solutions in the Crowdsourcing industry, S. 60; Fabo/Karanovic/Dukova, In Search of an Adequate European Policy Response to the Platform Economy, Transfer 2017, 165.

<sup>141</sup> Aloisi, CLLPJ 2016, 677f.; Cramer/Krueger, Disruptive Change in the Taxi Business: The Case of Uber, S. 8ff.; Liebman/Lyubarsky, Crowdworkers, the Law and the Future of Work, S. 78f.; Lobel, The Law of the Platform, S. 34f.; Suzor/Van Geelen/Drinkuth, Opportunities for Personalised Transport, S. 4. Ähnliches ergibt sich etwa aus vergleichenden Studien zum Einkommen von Crowdworkern und Nicht-Crowdworkern, die in Belgien Handwerkstätigkeiten in Privatheimen ausführen: Fabo/Karanovic/Dukova, In Search of an Adequate European Policy Response to the Platform Economy, Transfer 2017, 168.

Wirtschaftsbereichen verbleibt Crowdworkern oft (nahezu) keinerlei Spielraum für eine wahrhaft eigenständige „unternehmerische“ Ausgestaltung der angebotenen Dienstleistung.<sup>142</sup>

Dies ergibt sich insbesondere daraus, dass Plattformbetreiber die angebotenen Tätigkeiten und die geforderten Qualitätsstandards minutiös vorgeben und der einzelne Crowdworker sich dem unterordnen muss, um auf der Plattform gelistet zu werden.<sup>143</sup> Er hat somit keinerlei Möglichkeit der Einflussnahme auf die Ausgestaltung des Vertrags, und in der Regel auch bestenfalls oberflächliche Kenntnis von den darin vereinbarten Bedingungen, da die komplexen AGBs in der Praxis durchgehend durch Clickwrapping unterzeichnet und nur in den seltensten Fällen wirklich gelesen werden.<sup>144</sup> Verstöße gegen das vom Plattformbetreiber vorgegebene Regelwerk führen üblicherweise zur einseitigen Deregistrierung des Crowdworkers seitens der Plattform.<sup>145</sup>

Die in einem klassischen Arbeitsverhältnis ausgeübte direkte Kontrolle wird ersetzt durch Rating- und Rankingsysteme, die den Karriereverlauf eines Crowdworkers bestimmen.<sup>146</sup> Dieses setzt den Crowdworker materiell einer „endlosen Probezeit“<sup>147</sup> aus und bindet ihn an eine bestimmte Plattform, wenn er das aufgebaute Rankingergebnis nicht verlieren möchte.<sup>148</sup> Das ständige Feedback seitens der Nutzer macht eigene Kontrollen durch den Plattformbetreiber überflüssig; jedes der Kundenzufriedenheit abträgliche Verhalten kann sofort durch Bekanntmachung im Ranking abgestraft werden.<sup>149</sup> Viele Plattformen, v.a. im Bereich der „Work on Demand via Apps“, praktizieren auch ein System der automatischen Deregistrierung bei allzu niedrigen Ratingergebnissen, was quasi einer disziplinarischen Entlassung gleichkommt.<sup>150</sup>

Auch die eingangs angesprochene Flexibilität der Crowdworker, die unter keiner Verpflichtung der Verfügbarkeit für den Plattformbetreiber stehen, ist bei Bestehen eines Angebotüberhangs und einer entsprechenden Konkurrenzsituation der Crowdworker letztlich stark relativiert.<sup>151</sup> Bei manchen Plattformen ist das Kriterium der Verfügbarkeit sogar Bestandteil des Ratings, wodurch eine genuin selbstbestimmte Zeiteinteilung letztlich wieder „sanktioniert“ wird.<sup>152</sup> Plattformen wie Uber haben darüber hinaus sogar konkrete Obergrenzen für die Häufigkeit der Ablehnung einer Beförderungsanfrage durch den Fahrer und insbesondere für nachträgliche Absagen.<sup>153</sup> U.a. von der Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie von gewerkschaftlicher Seite wird in diesem Zusammenhang auf die bedenkliche Kombination psychosozialer und sonstiger gesundheitlicher Risiken

---

<sup>142</sup> Todolí-Signes, *Transfer* 2017, 194ff.; Suzor/Van Geelen/Drinkuth, *Opportunities for Personalised Transport*, S. 5ff.

<sup>143</sup> Aloisi, *CLLPJ* 2016, 655; Todolí-Signes, *Transfer* 2017, 195

<sup>144</sup> Adda/Mariani, *Economic, Legal and Ethical Analysis of Crowdsourcing*, S. 13f; Cherry, *ALR* 2009, 1108.

<sup>145</sup> Adda/Mariani, *Economic, Legal and Ethical Analysis of Crowdsourcing*, S. 13; Coimbra Henriques, *Brief Overview of the Challenges Posed to Labour Law by the Regulation of Crowdsourcing Platforms*, S. 7.

<sup>146</sup> Sowohl die Chance auf eine Beauftragung als auch die zu erwartende Höhe der Bezahlung sind in hohem Maße vom Ratingergebnis abhängig. Vgl. Aloisi, *CLLPJ* 2016, 662; Cherry, *ALR* 2009, 1089; Cherry/Poster, *Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices*, S. 7; Cunningham-Parmeter, *BULR* 2016, 1717ff.; De Groen/Maselli, *The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market*, S. 22; Holtgrewe, *Working in the Low-Paid Service Sector*, S. 104; Huws, *New Forms of Platform Employment*, S. 71; Kingsley/Gray/Suri, *Accounting for Market Frictions and Power Asymmetries in Online Labor Markets*, S. 4f.; Prassl/Risak, *CLLPJ* 2017, 626ff.; Risak, *Crowdworking: Towards a 'New' Form of Employment*, S. 96; Todolí-Signes, *Transfer* 2017, 198.

<sup>147</sup> Aloisi, *CLLPJ* 2016, 671.

<sup>148</sup> Durward/Blohm/Leimeister, *Principal Forms of Crowdsourcing and Crowdwork*, S. 52; Fabo/Karanovic/Dukova, *In Search of an Adequate European Policy Response to the Platform Economy*, *Transfer* 2017, 170; Todolí-Signes, *IJCLLIR* 2017, 26.

<sup>149</sup> Aloisi, *CLLPJ* 2016, 674

<sup>150</sup> Prassl/Risak, *CLLPJ* 2017, 642f.

<sup>151</sup> Cherry/Poster, *Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices*, S. 6; Coimbra Henriques, *Brief Overview of the Challenges Posed to Labour Law by the Regulation of Crowdsourcing Platforms*, S. 11; Smith/Leberstein, *Rights on Demand*, S. 6.

<sup>152</sup> Prassl/Risak, *CLLPJ* 2017, 631.

<sup>153</sup> Prassl/Risak, *CLLPJ* 2017, 639.

durch inadäquate Arbeitsumgebung, Arbeitszeiten, Zeitdruck, Isolation, Unsicherheit etc. mit dem Fehlen von Arbeitsschutzmechanismen verwiesen.<sup>154</sup>

Bedenken in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre ergeben sich im Hinblick auf Praktiken der Überwachung von Standort und Aktivität von Individuen durch verschiedenste technische Mittel, welche die doppelte Zielsetzung der Kontrolle im Einzelfall und des Sammelns von Information über den Arbeitsprozess verfolgen, um künftige Crowdsourcing-Aufträge noch präziser (d.h. günstiger für den Auftraggeber, mit der entsprechenden potentiellen Verschärfung des Informationsungleichgewichts) zu gestalten.<sup>155</sup> Ähnliches gilt in Bezug auf die oft sehr weitreichende Abfrage persönlicher Daten, z.T. ohne jede Garantie der vertraulichen Behandlung.<sup>156</sup>

Insgesamt ergibt sich somit das Bild eines Individuums, das sich in ein präzise vorgegebenes Schema einfügt und dessen einzige wahrhaft autonome Entscheidung häufig nur Zeitpunkt und Intensität der Beteiligung betrifft – mit entsprechenden Auswirkungen auf den gegenwärtigen Verdienst, aber auch die langfristige Karriereposition in Form des Rankings.<sup>157</sup> Besonders drastisch verdeutlichen dies Studienergebnisse, denen zufolge ein erheblicher Anteil der Crowdworkforce von regelmäßiger unfairer Behandlung durch Auftraggeber, Plattform oder beide berichtet, gegen die dem Einzelnen keinerlei Abwehrmechanismen zur Verfügung stehen. Etwa hatten 94% der von der ILO befragten Microtasker bei Amazon Mechanical Turk und Crowdfunder Erfahrung mit abgeschlossenen Aufträgen, deren Annahme oder Bezahlung verweigert wurde.<sup>158</sup> Der Mangel jeder vertraglichen Vorabgarantie der Annahme und Zahlung auch bei auftragsgemäßer Ausführung ist ein generell weit verbreitetes Phänomen in der Plattformwirtschaft.<sup>159</sup>

Eine ständig wachsende Anzahl von Detailstudien zeichnet ein Bild einer Arbeitswelt, die von Prekarität und Abhängigkeit von der Willkür der Unternehmen in einem quasi rechtsfrei erscheinenden Raum geprägt ist.<sup>160</sup> Auch in der wissenschaftlichen Literatur wird dies oft in sehr drastischen Bildern beschrieben: Häufig ist von einer Abwärtsspirale getrieben durch internationale Konkurrenz (insbesondere die Teilnahme arbeitswilliger Crowdworker in Entwicklungsländern) die Rede,<sup>161</sup> weshalb die AGBs der Plattformen und Crowdsourcer, welche mitunter als „völlig unfair“ bezeichnet werden,<sup>162</sup> mittlerweile eine Arbeitsumgebung der „virtuellen Sweatshops“ oder „digitalen Sklaverei“ schaffen.<sup>163</sup>

<sup>154</sup> ETUC, Resolution on Digitalisation, S. 8; EU-OSHA, A Review on the Future of Work, S. 11ff.; Mandl, Working Conditions in Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work, S. 125ff.; Mandl/Curtarelli, Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work, S. 65f, 73ff.; Smith/Leberstein, Rights on Demand, S. 6; Valencu/Vendramin, Work in the Digital Economy: Sorting the Old from the New, S. 36.

<sup>155</sup> Huws, Where Did Online Platforms Come From?, S. 39f.; Van der Graaf/Fisher, The Imperative of Code: Labor, Regulation and Legitimacy, S. 115ff.; Smith/Leberstein, Rights on Demand, S. 6.

<sup>156</sup> Mandl/Curtarelli, Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work, S. 66; Van der Graaf/Fisher, The Imperative of Code: Labor, Regulation and Legitimacy, S. 115ff.

<sup>157</sup> Aloisi, CLLPJ 2016, 673f.

<sup>158</sup> Berg, CLLPJ 2016, 15.

<sup>159</sup> Prassl/Risak, CLLPJ 2017, 631.

<sup>160</sup> Vgl. Befort, The Declining Fortunes of American Workers, S. 55; Berg/De Stefano, Want to Improve Crowdwork?, S. 1 (“Crowdwork is the casual work of the 21st century.”); Cherry, CLLPJ 2016, 598ff.; Cunningham-Parmeter, BULR 2016, 1688; Dau-Schmidt, UCLR 2017, 16f.; ETUC, Resolution on Digitalisation, S. 9 (“it is like a lottery and so the situation is worse than for day-labourers”); Fabo/Karanovic/Dukova, In Search of an Adequate European Policy Response to the Platform Economy, Transfer 2017, 170; Lobel, The Gig Economy & the Future of Employment and Labor Law, S. 2ff.; McInnis/Cosley/Nam/Leshed, Taking a HIT, S. 2271ff.; Pasquale/Vaidhyanathan, The Guardian 28/7/2017; Van der Graaf/Fisher, The Imperative of Code: Labor, Regulation and Legitimacy, S. 109ff.; Williard, JOHE 2017, 3.

<sup>161</sup> Z.B. Boes, et al., TripleC 2017, 7; Cherry, ALR 2009, 1082; Cherry/Poster, Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices, S. 2; ETUC, Resolution on Digitalisation, S. 8; Huws, Where Did Online Platforms Come From?, S. 42f.; Mandl, Working Conditions in Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work, S. 111ff.; Milland, Crowd Work: the Fury and the Fear, S. 83; Todolí-Signes, IJCLLR 2017, 21.

<sup>162</sup> Klebe/Heuschmid, Collective Regulation of Contingent Work, S. 224.

<sup>163</sup> Cherry, ALR 2009, 1082; Cherry/Poster, Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices, S. 2, 5; Liebman/Lyubarsky, Crowdworkers, the Law and the Future of Work, S. 80ff.; Liebman/Lyubarsky, Perspectives on Work 2016, 24; Prassl/Risak, CLLPJ 2017, 626; Prassl / Risak, The Legal Protection of Crowdworkers, S. 276.

Eine im Jahr 2015 durchgeführte Studie der ILO<sup>164</sup> gibt nähere Einblicke in die Zusammensetzung der Crowdworkforce von Amazon Mechanical Turk und der auf einem ähnlichen Konzept beruhenden Plattform Crowdfunder. Diese zeugen etwa von einem durchschnittlich sehr hohen Bildungsgrad und einer üblicherweise längerfristigen (mehrjährigen) Aktivität auf der Plattform. Bezeichnenderweise betrug der Anteil der „hauptberuflichen“ Crowdworker bei den beiden Plattformen in dieser Studie beinahe 40% – eine Verdoppelung im Vergleich zur erwähnten Untersuchung aus dem Jahr 2010.<sup>165</sup> Entsprechend dieser steigenden Anzahl an Microtaskern mit hohem Aktivitätsgrad, werden in dieser Studie auch bereits Probleme der Unterbeschäftigung und unfreiwilliger Pausen zwischen den Arbeitsaufträgen als von den Betroffenen häufig genannte Schwierigkeiten angesprochen.<sup>166</sup> Dies indiziert, dass in der aktuellen Marktsituation das Angebot längst die Nachfrage übersteigt, was eine negative Auswirkung auf die Preisentwicklung erwarten lässt.<sup>167</sup> Letztlich ähnliche Ergebnisse werden bei Studien im europäischen Raum gefunden.<sup>168</sup>

Ein bisher kaum erforschter Problembereich betrifft verschiedene Formen der Diskriminierung durch Crowdsourcer und Plattformen. Obwohl gerade die Barrierefreiheit von Plattformbeschäftigten häufig als Vorteil genannt wird<sup>169</sup>, bestehen aufgrund der spezifischen Konstellation beim Crowdsourcing – je nach Plattformpolitik – auch neue Diskriminierungsrisiken. Gerade die Distanz beim Vertragsabschluss online, bei dem dem Vertragspartner gleichzeitig häufig umfangreiche, bei der Registrierung verpflichtend anzugebende Informationen zur Person des Crowdworkers zur Verfügung stehen, biete einen potentiellen Nährboden für uneingeschränktes diskriminierendes Verhalten.<sup>170</sup> Anzeichen etwa für das Vorliegen von Diskriminierung aufgrund der Rasse werden z.T. in diskriminierenden Ausschreibungstexten gesehen;<sup>171</sup> Probleme der Geschlechterdiskriminierung ergeben sich aus einer Kombination von wirtschaftlicher Abhängigkeit und „Intimität“ insbesondere beim „Work on Demand via Apps“.<sup>172</sup>

In Anbetracht all dessen entsteht bei einer wachsenden Zahl der Beobachter dieser Entwicklung der Eindruck, dass die Plattformen mit ihren Crowdworkern letztlich einen Pool von Beschäftigten zur Verfügung haben, der – bedingt durch die scharfe Konkurrenzsituation – ebenso zuverlässig wie „traditionell“ (i.e. in Form eines Arbeitsverhältnisses) angestelltes Personal sämtliche Kundenanfragen bedient, ohne dabei jener Konstruktionen (Weisungsrecht, vorgegebene Arbeitszeiten etc.) zu bedürfen, an die das Arbeitsrecht anknüpft.<sup>173</sup> Einige Autoren sprechen von einer „Flucht“ aus dem Arbeitsrecht durch Firmen, die Crowdwork einsetzen, und betonen das zunehmende Vordringen von Crowdsourcing-Plattformen in Bereiche, in denen bisher Unternehmen mit regulär angestellten Arbeitnehmern dominierten.<sup>174</sup>

---

<sup>164</sup> Berg, CLLPJ 2016, 3ff.

<sup>165</sup> Berg, CLLPJ 2016, 18; Milland, Crowd Work: the Fury and the Fear, S. 84. Diese Tendenz wird auch an anderer Stelle bestätigt – so etwa im Rahmen einer zeitlich vor der ILO-Studie liegenden im Vereinigten Königreich durchgeführten Umfrage unter Crowdworkern (im engeren Sinne), in der ein Drittel der Befragten den Verdienst durch diese Tätigkeit als einzige oder Haupteinnahmequelle bezeichnete: vgl. Aloisi, CLLPJ 2016, 658.

<sup>166</sup> Berg, CLLPJ 2016, 20.

<sup>167</sup> Zum wirtschaftlichen Ungleichgewicht und dem daraus folgenden Mangel an Anreizen für die Plattform, den Crowdworkern faire Bedingungen zu garantieren, siehe auch Das Acevedo, EREPJ 2016, 10ff.

<sup>168</sup> Vgl. EU-OSHA, A Review on the Future of Work, S. 14ff.; Mandl/Curtarelli, Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work, S. 62ff.

<sup>169</sup> Vgl. hierzu bereits die Ausführungen auf S. 20.

<sup>170</sup> Alkhatib/Cranshaw/Monroy-Hernandez, Laying the Groundwork for a Worker-Centric Peer Economy, S. 12; Suzor/Van Geelen/Drinkuth, Opportunities for Personalised Transport, S. 7.

<sup>171</sup> Das Acevedo, EREPJ 2016, 22.

<sup>172</sup> Schoenbaum, FULLJ 2016, 7ff. Vgl. auch Studien zum Gender Gap im Crowdsourcing-Bereich – z.B. WEF, The Future of Jobs, S. 33ff.

<sup>173</sup> Prassl/Risak, CLLPJ 2017, 626f, 641; Wirsig/Compton, Workers, Contradictions and Digital Commodity Chains, S. 234f.

<sup>174</sup> Erickson/Sørensen, IPL 2017, 6; Todolí-Signes, Transfer 2017, 194. Vgl. auch die ähnliche Argumentation in Cannon/Chung, SHTLJ 2015, 65.



Auch dass wirtschaftlichen Analysen zufolge Firmen etwa in den USA ihre Personalausgaben im Schnitt um 30% oder mehr senken können, wenn Arbeitnehmer durch selbständige Vertragspartner ersetzt werden,<sup>175</sup> spricht dafür, dass gegenwärtig problematische Anreize zur „künstlichen“ Schaffung derartiger Konstruktion bestehen, welche durch die On-Demand Economy nun auch im großen Stil ermöglicht wird. Ähnliche Unterschiede können sich in europäischen Ländern ergeben und Unternehmen zu langfristig gesamtwirtschaftlich schädlichen Umstrukturierungen veranlassen.<sup>176</sup> Arbeitsmarktanalysen sprechen von einer rasanten Zunahme des Freelancing-Modells, das schon zum jetzigen Zeitpunkt über ein Drittel der US-amerikanischen Arbeitskräfte (53 Mio. Menschen) betrifft und innerhalb der nächsten 10 Jahre die Hälfte der Arbeitsbevölkerung betreffen soll.<sup>177</sup> Dabei stellt Crowdwork, welches – auch unter Einschluss des „Work on Demand via Apps“ – selbst in den USA nicht mehr als 0.4% der Arbeitsbevölkerung umfasst,<sup>178</sup> nicht mehr als die Spitze des Eisbergs dar.

Vor diesem Hintergrund präsentiert sich nun die unten noch detailliert zu erläuternde Debatte, ob die derzeit international vorherrschenden rechtlichen Regelungsmodelle, welche selbständig Arbeitenden in den meisten Staaten alle oder zumindest einen Großteil der wesentlichen Schutzmechanismen des Arbeits- und Sozialrechts vorenthalten („independent contractor loophole“<sup>179</sup>), einen adäquaten Rahmen für die On-Demand Economy und die Möglichkeit eines fairen Ausgleichs der Interessen der an ihr Beteiligten bietet.<sup>180</sup>

Einhergehend mit der erwähnten „Professionalisierung“ der Sharing Economy hat sich auch das Bild des Crowdworkers grundlegend gewandelt. Waren ursprünglich Freiwilligkeit und Unentgeltlichkeit die Regel,<sup>181</sup> wächst mittlerweile der Anteil derjenigen, für die Crowdwork den Dreh- und Angelpunkt ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit und somit ihrer Existenzgrundlage darstellt.

Studien zeigen, dass etwa 91% der Crowdworkforce von Amazon Mechanical Turk als Hauptmotivation die Erzielung eines Einkommens angeben, obwohl der durchschnittliche Stundenlohn wie erwähnt geradezu minimal ist.<sup>182</sup> Im Rahmen der bereits zitierten ILO-Studie aus dem Jahr 2015, welche wie erwähnt u. A. von einem rasanten Anstieg der „hauptberuflichen“ Microtasker auf nahezu 40% zeugt, gaben weitere 45% der befragten „Turker“ und über 26% der Crowdfunder-Beteiligten an, durch die Plattformaktivität hauptsächlich ein niedriges Einkommen aus „regulärer“ Arbeit aufzubessern. Die Möglichkeit des Arbeitens von Zuhause aus wurde von respektive 30% und über 22% als wichtigster Beweggrund angegeben, vor allem unter den weiblichen Befragten häufig mit dem Zusatz, dass für sie aus familiären Gründen generell nur eine derart flexible Tätigkeit in Frage kommt.<sup>183</sup>

Derartige Nachweise stehen im eklatanten Widerspruch zu weiterhin stark verbreiteten Narrativen, welche Crowdwork im engeren Sinne weiterhin als eine Art Zeitvertreib für freie Minuten darstellen, der die bequeme Möglichkeit eines Zuverdienstes („pin money“) jederzeit und jederorts bietet.<sup>184</sup>

<sup>175</sup> Hill, *New Economy, New Social Contract*, S. 4.

<sup>176</sup> Coimbra Henriques, *Brief Overview of the Challenges Posed to Labour Law by the Regulation of Crowdsourcing Platforms*, S. 16f.

<sup>177</sup> Hill, *New Economy, New Social Contract*, S. 4f, mit Beispielen zu den gegenwärtigen groß angelegten Umstrukturierungen bei ursprünglich auf klassische Anstellungsverhältnisse setzenden Unternehmen.

<sup>178</sup> Vgl. Bernhardt, *Perspectives on Work 2016*, 15ff., welche argumentiert, dass der derzeitige übertriebene Fokus auf Uber & Co. den Blick von der eigentlichen Problematik einer vielgestaltigen Umgehung arbeits- und sozialrechtlicher Schutzmechanismen ablenkt, die eine viel umfangreichere Debatte über eine Neugestaltung des aktuellen Regulationssystems erfordern würde.

<sup>179</sup> Hill, *New Economy, New Social Contract*, S. 3.

<sup>180</sup> Vgl. Aloisi, *CLLPJ 2016*, 673; Befort, *The Declining Fortunes of American Workers*, S. 55; Berg, *CLLPJ 2016*, 1; Cannon/Chung, *SCHTLJ 2015*, 70, 81, 91; Cherry/Poster, *Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices*, S. 7f; Coimbra Henriques, *Brief Overview of the Challenges Posed to Labour Law by the Regulation of Crowdsourcing Platforms*, S. 8.

<sup>181</sup> Cherry, *ALR 2009*, 1086 spricht von Altruisten und „Playborers“, die sich natürlich auch heute unter den Crowdworkern finden.

<sup>182</sup> Adda/Mariani, *Economic, Legal and Ethical Analysis of Crowdsourcing*, S. 7; Bernt, *NULJ 2013*, 323ff.

<sup>183</sup> Berg, *CLLPJ 2016*, 8f (s. insb. die graphische Darstellung auf S. 9).

<sup>184</sup> Berg, *CLLPJ 2016*, 17f.



### III. Anwendbares Recht und gerichtliche Zuständigkeit<sup>185</sup>

#### 1. Problemstellung

Insbesondere Crowdwork im engeren Sinne weist einen Internationalisierungsgrad auf, dessen Dimension weit über alles aus der Offline-Wirtschaft Bekannte hinausgeht. Laut Studien ist insbesondere beim Microworking die überwiegende Mehrheit der Aufgaben gänzlich ortsunabhängig. Dies ist etwa bei 89% der auf Amazon Mechanical Turk gelisteten „HITS“ der Fall.<sup>186</sup>

Gleichzeitig enthalten laut *Däubler* insbesondere die Geschäftsbedingungen ausländischer Plattformen häufig Bestimmungen, die kaum mit den in Deutschland herrschenden Gerechtigkeitsvorstellungen zu vereinbaren sind.<sup>187</sup>

Beides zusammen führt dazu, dass sich die Frage einer Korrektur durch Gerichte nicht allein, aber besonders häufig bezüglich Regelungen stellt, die typischerweise bei ausländischen Plattformen Verwendungen finden.

Für die Frage nach rechtlichen Grenzen ist dann zunächst entscheidend, ob und inwieweit deutsches Recht Anwendung finden kann und deutsche Gerichte zuständig sind. Auf diese Frage in Verbindung mit der neuen Konstellation der Plattformökonomie wird – soweit ersichtlich – bisher nur sehr vereinzelt und allein bezüglich Crowdwork in Form einer Erbringung der Arbeitsleistung in Deutschland eingegangen. Das hier dargestellte Normenregime gilt ebenso in Konstellationen der On-Demand-Economy.

#### 2. Rechtswahlklauseln

##### a. Grundsatz

Zunächst ist zu erkennen, dass gerade im Bereich Crowdwork nahezu alle Plattformen in ihren AGB eine Rechtswahl treffen und hierbei in aller Regel die ihr vertraute Rechtsordnung wählen.<sup>188</sup> So gilt bei den deutschen Plattformen *twago* und *clickworker* deutsches Recht, während *Amazon Mechanical Turk* das Recht von Massachusetts und die australische Plattform *Freelancer.com* das Recht von New South Wales wählen.<sup>189</sup> Solche Rechtswahlklauseln sind grundsätzlich zulässig, jedoch hängt ihre *Reichweite* u.a. von der Einordnung der Beschäftigungsform ab.<sup>190</sup> Die im Folgenden darzustellenden Regelungen gelten aber ebenso im Bereich der On-Demand-Economy.

Für **Arbeitnehmer** trifft Art. 8 Rom-I-Verordnung eine Sonderregelung. Gemäß Abs. 2 der Regelung unterliegt der Arbeitsvertrag, soweit keine Rechtswahl getroffen wurde, dem Recht des gewöhnlichen Arbeitsortes. Für den Fall der Wahl eines fremden Rechts regelt Abs. 1 der Regelung, dass von den

<sup>185</sup> Ausf. hierzu speziell in Bezug auf Crowdworking *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 39ff.

<sup>186</sup> Vgl. Berg, CLLPJ 2016, 3: Örtliche Einschränkungen (i.d.R. auf US-Territorium) waren hauptsächlich bei HITS zu finden, die die Teilnahme an einer Studie zum Inhalt hatten. Die in der Praxis sehr hohe Beteiligung von Crowdworkern in Niedriglohnländern wird häufig als zentraler Faktor für die Niedriglohnkultur of Microtasking-Plattformen genannt (vgl. etwa Risak, Crowdworking: Towards a 'New' Form of Employment, S. 96).

<sup>187</sup> Mit Beispielen *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 39; Ausf. *Däubler*, in Crowdwork – zurück in die Zukunft?, 243, 248.

<sup>188</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 39; Liebman/Lyubarsky, Crowdworkers, the Law and the Future of Work, S. 99; *Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer*, DB 2016, 2543, 2545; *Risak*, ZAS 2015, 11, 17.

<sup>189</sup> Vgl. *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1039.

<sup>190</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 39; *Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer*, DB 2016, 2543, 2545; vgl. auch Prassl/Risak, The Legal Protection of Crowdworkers, S. 289; Risak, Crowdworking: Towards a 'New' Form of Employment, S. 102.

zwingenden Vorschriften des Landes, in dem sich der gewöhnliche Arbeitsort befindet, nicht abgewichen werden darf.<sup>191</sup> Für in Deutschland arbeitende fest angestellte Crowdworker finden folglich alle zwingenden arbeitsrechtlichen Normen, einschließlich des KSchG, EFZG und BetrVG Anwendung.<sup>192</sup>

Aufgrund ihrer vergleichbaren Schutzbedürftigkeit soll diese Beschränkung der Rechtswahl auch für **arbeitnehmerähnliche Personen** gelten.<sup>193</sup>

Eine weitere **Einschränkung** kann sich ergeben, wenn der Crowdworker als **Verbraucher i.S.d. Rom-I-VO** einzuordnen ist.<sup>194</sup> In diesem Fall greift Art. 6 Abs. 2, nach dem die Rechtswahl nicht dazu führen darf, dass dem Verbraucher der Schutz durch Bestimmungen entzogen wird, von denen nach dem ohne die Rechtswahl geltenden Recht nicht abgewichen werden dürfte. Dies führt zum Bestehenbleiben der Anwendbarkeit der zwingenden Vorschriften des Verbraucherschutzes.<sup>195</sup> Als Beispiele aufgeführt werden hierfür die gesamte AGB-Kontrolle und die vom BVerfG zum Schutz schwächerer Vertragsparteien entwickelten Grundsätze.<sup>196</sup>

Die Einschlägigkeit dieser Ausnahme bezüglich deutschen Crowdworkern wird in der Literatur nicht einheitlich beurteilt. *Däubler* sieht Art. 6 Abs. 2 Rom-I-VO für Verbraucher i.S.d. § 13 BGB als anwendbar an und bezeichnet das Ergebnis, dass damit nur gelegentlich tätige (und daher als Verbraucher anzusehende) selbstständige Crowdworker stärker geschützt sind als hauptberufliche, als „seltsam anmutend“.<sup>197</sup>

Andere lehnen eine Einschlägigkeit für den Regelfall ab und verweisen auf die engere Definition des Verbraucher-Begriffs innerhalb der Rom-I-VO.<sup>198</sup> Nach dieser müsse die Entgegennahme der Leistung dem privaten Lebensbereich des Verbrauchers zugerechnet werden können, was bei entgeltlichem Crowdworking regelmäßig ausscheide.<sup>199</sup> Eine Anwendung des deutschen Rechts über Art. 6 Abs. 1 Rom-I-VO<sup>200</sup> bzw. Art. 6 Abs. 1, Abs. 2 Rom-I-VO<sup>201</sup> käme daher für Crowdworker regelmäßig nicht in Betracht.

Für **selbstständig**<sup>202</sup> Tätige ohne Verbrauchereigenschaft gilt die in Art. 3 Abs. 1 Rom-I-Verordnung vorgesehene Rechtswahlmöglichkeit ohne spezifische Sonderregelung, sodass grundsätzlich ausschließlich die gewählte Rechtsordnung gilt. Im Falle des Fehlens oder der Unwirksamkeit einer Rechtswahl richtet sich das anzuwendende Recht nach Art. 4 Abs. 1 lit. b Rom-I-Verordnung. Diese Regelung bestimmt, dass Dienstleistungsverträge dem Recht des Staates unterliegen, in dem der Dienstleistungserbringer seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat. Dass das Recht in diesem Fall an den Ort der Dienstleistung anknüpft,<sup>203</sup> hat letztlich zur Konsequenz, dass im Falle der Anwendbarkeit von Arbeits- und Verbraucherrecht die Wettbewerbsposition von Crowdworkern in Ländern mit hohem Schutzniveau deutlich geschwächt wird.<sup>204</sup>

---

<sup>191</sup> Vgl. *Risak*, ZAS 2015, 11, 17.

<sup>192</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 39.

<sup>193</sup> *Deinert*, Internationales Arbeitsrecht, § 4 Rn. 46 m.w.N.; *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 39.

<sup>194</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 40; *Hötte*, MMR 2014, 795, 796; *Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer*, DB 2016, 2543, 2545.

<sup>195</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 40; *Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer*, DB 2016, 2543, 2545.

<sup>196</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 40; *Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer*, DB 2016, 2543, 2545.

<sup>197</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 40.

<sup>198</sup> *Hötte*, MMR 2014, 795, 796; *Klebe/Neugebauer*, AuR 2014, 4, 5.

<sup>199</sup> *Hötte*, MMR 2014, 795, 796 mit Verweis auf MüKo/*Martiny*, Rom I-VO, Art. 6, Rn. 7.

<sup>200</sup> *Hötte*, MMR 2014, 795, 796.

<sup>201</sup> *Klebe/Neugebauer*, AuR 2014, 4, 5.

<sup>202</sup> Vgl. auch die ausführliche Darstellung bei *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 40.

<sup>203</sup> *Risak*, Crowdworking: Towards a 'New' Form of Employment, S. 101.

<sup>204</sup> *Klebe/Heuschmid*, Collective Regulation of Contingent Work, S. 225; ähnlich *Huws*, Where Did Online Platforms Come From?, S. 43.

**b. Ausnahmen: Eingriffsnormen<sup>205</sup> und ordre public<sup>206</sup>**

**i. Eingriffsnormen**

Deutsche Regelungen können trotz wirksamer abweichender Rechtswahl gem. Art. 9 Rom-I-Verordnung Anwendung finden, wenn diese sogenannte „Eingriffsnormen“ darstellen. Eingriffsnormen sind gem. Abs. 1 der Regelung zwingende Vorschriften, deren Einhaltung von einem Staat als so entscheidend für die Wahrung seines öffentlichen Interesses, insbesondere seiner politischen sozialen und wirtschaftlichen Organisation, angesehen wird, dass sie ungeachtet des nach dieser Verordnung (...) anzuwendenden Rechts auf alle Sachverhalte anzuwenden sind, die in ihren Anwendungsbereich fallen.

Teilweise wird diese Eigenschaft ausdrücklich festgelegt. Dies ist etwa gem. § 32b UrhG bei den §§ 32, 32a UrhG der Fall. Unterfällt das Arbeitsergebnis des Crowdworkers also dem Urheberrecht, so kann dieser – den nötigen hinreichenden Inlandsbezug<sup>207</sup> vorausgesetzt - in den Fällen des § 32b UrhG trotz einer abweichenden Rechtswahl insbesondere sein Recht auf eine angemessene Vergütung geltend machen.<sup>208</sup> Gem. § 32b Nr. 2 UrhG gilt dies sogar, wenn und soweit die Nutzungshandlungen (des Auftraggebers) in Deutschland erfolgen.<sup>209</sup>

Wird eine Norm nicht ausdrücklich als Eingriffsnorm ausgestaltet, muss das Vorliegen dieser Eigenschaft durch Auslegung ermittelt werden. Bezüglich der deutschen Vorschriften zur **AGB-Kontrolle** sieht *Däubler* das von Art. 9 Rom-I-VO vorausgesetzte öffentliche Interesse „nicht eindeutig erkennbar“. Seiner Ansicht nach sprechen weder die Entstehungsgeschichte, noch die heutige Praxis dafür, dass die Vorschriften ihres Inhaltes wegen auch gegenüber dem nach der Verordnung an sich anwendbaren ausländischen Recht durchzusetzen wären.<sup>210</sup> Anders sei aber hinsichtlich der vom **BVerfG aufgestellten Grundsätze zur Vertragskontrolle** zu werten, insbesondere da der dort formulierte Schutz der schwächeren Seite ein „sozialstaatliches Strukturprinzip unserer Gesellschaft“ darstelle und aufgrund der „wesentlichen Bedeutung für die soziale und wirtschaftliche Organisation des Gemeinwesens“ ein öffentliches Interesse zum Ausdruck bringe.<sup>211</sup> Als denkbare Fälle von Eingriffsnormen mit Bezug zur Crowdwork-Thematik werden auch die **Diskriminierungsverbote des AGG<sup>212</sup>** und der **Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts<sup>213</sup>** genannt. Teilweise wird jedoch auch davon ausgegangen, dass beim Crowdsourcing keine Einschränkungen einer möglichen Rechtswahl durch Eingriffsnormen einschlägig sind.<sup>214</sup>

**ii. Ordre public<sup>215</sup>**

Schließlich wird für Extremfälle eine Versagung der Anwendung einer an sich nach der Verordnung anzuwendenden Vorschrift nach Art. 21 Rom-I-VO diskutiert. Die Regelung ermöglicht eine solche Ausnahme für Fälle, in denen die Anwendung der Norm mit der öffentlichen Ordnung („ordre public“) des

<sup>205</sup> Vgl. hierzu ausführlich ErfK/*Schlachter*, Rom I-Vo Art. 9 Rn. 21.

<sup>206</sup> Vgl. hierzu ErfK/*Schlachter*, Rom I-Vo Art. 9 Rn. 26.

<sup>207</sup> Vgl. hierzu *Deinert*, Internationales Arbeitsrecht, § 10 Rn. 40.

<sup>208</sup> So auch *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 40; *Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer*, DB 2016, 2543, 2545.

<sup>209</sup> Vgl. *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht, Rn. 633h.

<sup>210</sup> So auch *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 40.

<sup>211</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 40.

<sup>212</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 40.

<sup>213</sup> *Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer*, DB 2016, 2543, 2545.

<sup>214</sup> Wissenschaftlicher Dienst des Bundestages, Rechtsfragen zum Crowdsourcing, Sachstand WD 6 – 3000 – 156/14, S. 10.

<sup>215</sup> *Hötte*, MMR 2014, 795, 796.

<sup>215</sup> Vgl. hierzu ErfK/*Schlachter*, Rom I-Vo Art. 9 Rn. 26.

Staates des angerufenen Gerichts offensichtlich unvereinbar ist. Art. 21 Rom-I-VO zielt also auf absolut unverzichtbare Rechtsprinzipien, welche jedoch in aller Regel auch von ausländischen (entwickelten) Rechtsordnungen beachtet werden.<sup>216</sup> Die Regelung greift nur in Extremfällen, die im Einzelnen von Gerichten herauszuarbeiten sind.<sup>217</sup> Laut *Däubler* wäre ein solcher Fall aber voraussichtlich anzunehmen, wenn ein in Deutschland für eine ausländische Plattform tätiger Crowdworker trotz intensiver Arbeit keinen Verdienst über 2 US-Dollar pro Stunde erreichen könnte.<sup>218</sup> *Hötte* geht davon aus, dass im Hinblick auf Crowdfunding keine Einschränkungen der Rechtswahl nach Art. 21 Rom-I-VO greifen.<sup>219</sup>

### c. Regelungsansätze

Im Hinblick auf die gegenwärtigen Schwierigkeiten sehen manche Autoren die Notwendigkeit „einer Art globalen Regulierung“, um digital erbrachte Dienstleistungen inkl. Crowdwork adäquat zu regeln.<sup>220</sup>

## 3. Gerichtliche Zuständigkeit<sup>221</sup>

### a. Diskussion im deutschsprachigen Raum

Von zentraler Bedeutung für die Erfolgsaussichten von Rechtsbehelfen der Crowdworker ist auch die Frage, die Gerichte welchen Landes zuständig sind. Speziell in Bezug auf Plattformbeschäftigte liegt hierzu in der deutschen juristischen Literatur soweit ersichtlich lediglich eine Darstellung von *Däubler*<sup>222</sup> vor, die hier knapp zusammengefasst werden soll.

Vorteilhaft wird sich für einen in Deutschland tätigen Crowdworker meist eine Zuständigkeit deutscher Gerichte auswirken, was insbesondere an der Vertrautheit mit dem hiesigen Rechtssystem und der dann erfolgenden Anwendung des deutschen Verfahrensrechts seine Gründe findet. In diesem Zusammenhang wird auf die hiermit verbundene Anwendbarkeit des Unterlassungsklagengesetzes<sup>223</sup> hingewiesen. Damit hätten auch Verbraucherverbände die Möglichkeit, gegen unzulässige Bestimmungen in AGB vorzugehen. Im Erfolgsfall würde der Verwender zur Unterlassung des Einsatzes bestimmter Klauseln verurteilt, wobei sich jeder Betroffene, mit Ausnahme der nicht an den Anwendungsbereich des § 15 UKlaG fallenden Arbeitnehmer, auch auf deren Unwirksamkeit in bereits abgeschlossenen Verträgen berufen könnte.

Auch bezüglich der gerichtlichen Zuständigkeit sei, ähnlich wie hinsichtlich des anwendbaren Rechts, nach der rechtlichen Einordnung der Tätigkeit zu differenzieren. Als Arbeitnehmer einzuordnende Crowdworker könnten an ihrem gewöhnlichen Arbeitsort klagen, was sich für innerhalb der EU ansässige Arbeitgeber aus der Sonderregel in Art. 21 Abs. 1 lit b Nr. i VO (EU) Nr. 1215/2012 ergebe. Für in Drittstaaten ansässige Arbeitgeber verweist Art. 21 Abs. 2 der VO auf die gleiche Norm. Auch diese Grundsätze seien aufgrund des vergleichbaren Schutzbedürfnisses auf arbeitnehmerähnliche Personen zu übertragen.<sup>224</sup>

---

<sup>216</sup> ErfK/*Schlachter*, Rom I-VO Art. 9 Rn. 26.

<sup>217</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 40; *Hötte* geht auch bzgl. Art. 21 Rom-I-VO davon aus, dass bezüglich Crowdsourcing keine Einschränkungen der Rechtswahl greifen.

<sup>218</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 40.

<sup>219</sup> *Hötte*, MMR 2014, 795, 796.

<sup>220</sup> Mandl/Curtarelli, Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work, S. 77.

<sup>221</sup> Ausführlich hierzu *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 41.

<sup>222</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 41; die folgende Darstellung stellt eine Zusammenfassung der zentralen Punkte der dortigen Analyse dar.

<sup>223</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 41.

<sup>224</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 41; bereits zu den Vorgängerregelungen ders. NZA 2003, 1297, 1302.

Hinsichtlich selbstständig tätigen Crowdworkern sind diese Spezialregelungen nicht einschlägig. Grundsätzlich müsse daher ein rein selbstständig tätiger Crowdworker einen innerhalb der EU ansässigen Auftraggeber im Regelfall dort verklagen, während für in Drittstaaten ansässige Auftraggeber die in Art. 6 Abs. 1 der VO (EU) Nr. 1215/2012 getroffene Regelung auf das nationale Recht verweise.<sup>225</sup>

Bezüglich der Möglichkeit einer Gerichtsstandsvereinbarung in AGB sei wiederum nach dem Vor- oder Nichtvorliegen einer Verbrauchereigenschaft zu differenzieren: Bezüglich Rechtsverhältnissen zu Arbeitnehmern, arbeitnehmerähnlichen Personen und Verbrauchern sei eine Gerichtsstandsvereinbarung gem. Art. 19 Nr. 1 und Art. 23 Abs. 1 VO (EU) Nr. 1215/2012 nur für einen schon entstandenen Streit, nicht aber für zukünftige Fälle möglich. Für rein selbstständige Crowdworker seien Vereinbarungen der Zuständigkeit eines anderen mitgliedstaatlichen Gerichtes gem. Art. 25 Abs. 1 VO (EU) Nr. 1215/2012 aber jederzeit möglich. Diese Regel gelte aber nicht uneingeschränkt, sondern nur sofern die Vereinbarung nach dem Recht des gewählten Mitgliedsstaats nicht „materiell nichtig“ sei. Dies erfordere eine Einzelfallentscheidung, in der auch die Richtlinie 93/13/EWG („Klauselrichtlinie“), die vom EuGH auch auf Gerichtsstandsvereinbarungen erstreckt werde, Beachtung finden müsse.

## **b. Internationale Impulse**

Die Frage der gerichtlichen Zuständigkeit für Arbeitsbeziehungen, welche über das Internet abgewickelt werden, ist gegenwärtig international problematisch und hat etwa in den USA bereits in einer Reihe von Verfahren zur Einstellung geführt.<sup>226</sup>

Mit Blick auf die offenkundigen Beschränkungen einzelstaatlicher Lösungsansätze wird in der Literatur z.T. für ein Netz bi- und/oder multilateraler Verträge zwischen Staaten plädiert, welches reziproke Verpflichtungen vorsieht und im Ergebnis einen Zugang der Betroffenen zu den Gerichten sicherstellt. Als Vorbild sollten u.a. bestehende Zuständigkeitsregelungen innerhalb föderaler Staaten (Vereinigte Staaten, Vereinigtes Königreich, Australien etc.) und der EU dienen. Eine wichtige koordinierende Rolle könnte auch die ILO einnehmen.<sup>227</sup>

---

<sup>225</sup> Däubler, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 41.

<sup>226</sup> Phuoc/Khatibi, Virtual Employees and Their Rights, S. 14ff.

<sup>227</sup> Phuoc/Khatibi, Virtual Employees and Their Rights, S. 17f.

## IV. Arbeitsrechtlicher Diskussionsstand

### 1. Qualifikation der Tätigkeitsform von Plattformbeschäftigten

Die vertraglichen Beziehungen zwischen den Beteiligten basieren im Regelfall auf sogenannten “Click-wrap Agreements” oder auch “Click-through Agreements”, die sowohl vonseiten der Auftraggeber als auch der Crowdworker durch einen Mausklick angenommen werden.<sup>228</sup>

Zentrale Weichenstellung für die Bestimmung des bestehenden arbeitsrechtlichen Schutzniveaus zugunsten von Plattformarbeitern ist die rechtliche Einordnung ihrer Tätigkeitsform. Eine allgemein gültige Einordnung wird aufgrund der Heterogenität der Crowdworker in keiner der in der Literatur besprochenen Rechtsordnungen als möglich erachtet.<sup>229</sup>

#### a. Arbeitnehmer

##### i. Deutscher Rechtsraum<sup>230</sup>

###### (1) Grundsätzliches

In Betracht kommt zunächst eine Einordnung der Plattformarbeiter als Arbeitnehmer, sodass diese unter dem vollen Schutz des Arbeitsrechts stünden. Besonders hervorzuheben wären bezüglich Plattformbeschäftigten der dann eingreifende gesetzliche Mindestlohn sowie die Anwendbarkeit insbesondere von AGG, BUrlG und KSchG und MuSchG und TzBfG. Die Einordnung der Tätigkeitsform der Plattformbeschäftigten richtet sich nach den allgemeinen Grundsätzen.<sup>231</sup>

Insgesamt befindet sich die arbeitsrechtliche Diskussion im deutschen Rechtsraum im Vergleich zum anglo-amerikanischen Rechtsraum noch in einem sehr frühen Stadium. Insbesondere wird die Unterscheidung der Möglichkeiten eines Arbeitsverhältnisses zur Plattform und zum konkreten Auftraggeber zwar angedeutet, die Diskussion wird aber noch nicht vergleichbar differenzierend bezüglich beider Möglichkeiten geführt wie im anglo-amerikanischen Raum.

###### (2) On-Demand-Economy<sup>232</sup>

In Konstellationen der On-Demand-Economy besteht zum einen das Abgrenzungsproblem zwischen Vermittlung von Arbeitnehmern und Selbstständigen. Zum anderen stellt sich für Fälle der Bejahung eines Arbeitsverhältnisses die Problematik einer möglichen unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung durch den Vermittler.<sup>233</sup>

Arbeitsrechtliche Entscheidungen deutscher Gerichte zu diesen Fragen liegen – soweit ersichtlich – noch nicht vor. Als Orientierungshilfen werden in der Literatur die Rechtsprechung zur Abgrenzung freier Mitarbeiter von Angestellten und zum drittbezogenen Personaleinsatz im Rahmen von Dienst- und Werkverträgen angeführt.<sup>234</sup>

---

<sup>228</sup> Aloisi, CLLPJ 2016, 671.

<sup>229</sup> Vgl. Adda/Mariani, Economic, Legal and Ethical Analysis of Crowdsourcing, S. 13; Donini, et al., Transfer 2017, 209f.; Klebe/Heuschmid, Collective Regulation of Contingent Work, S. 222.

<sup>230</sup> Vgl. allgemein zur aktuellen Diskussion um den Arbeitnehmerbegriff insb. Wank, EuZA 2016, 143.

<sup>231</sup> Vgl. Krause, Gutachten zum 71. DJT, B 103ff.

<sup>232</sup> Ausführlich hierzu insb. Lingemann/Otte, NZA 2015, 1042.

<sup>233</sup> Vgl. Lingemann/Otte, NZA 2015, 1042, 1046.

<sup>234</sup> Lingemann/Otte, NZA 2015, 1042, 1043.



Entscheidend für die Frage nach einem Unterfallen von in der On-Demand-Economy tätigen Personen unter den Arbeitnehmerbegriff ist im Grundsatz, wie viel eigener unternehmerischer Spielraum ihnen hierbei gegenüber dem Vermittler einerseits und dem Endkunden andererseits verbleibt.<sup>235</sup> Ein Arbeitsverhältnis wäre je nach Gestaltung sowohl im Verhältnis zu (regelmäßigen) Auftraggebern, als auch zur Plattform selbst denkbar.<sup>236</sup>

Diskutiert wird insbesondere die Situation beim Fahrdienst-Vermittler **Uber**.<sup>237</sup> Die bei dieser Plattform tätigen Fahrer sind nicht verpflichtet, auf der zur Vermittlung eingesetzten App für sie vorgesehene konkrete Touren anzunehmen und können ihre Tätigkeiten und Einsatzzeiten daher im Wesentlichen frei bestimmen.<sup>238</sup> Andererseits bestehen detaillierte Vorgaben<sup>239</sup> bezüglich der Tätigkeit selbst. So müssen die Fahrer bestimmte persönliche Vorgaben erfüllen und ein Fahrzeug mit bestimmten Eigenschaften einsetzen. Auch werden in einem Fahrertraining, welches für die Aufnahme benötigt wird, bestimmte Verhaltensvorgaben, wie z.B. zu verwendende Grußformeln vorgegeben. In der Regel wird zur Vermittlung ein Mobiltelefon samt Vermittlungs-App an den Auftragnehmer verliehen, das Fahrzeug hingegen wird vom Auftragnehmer gestellt. Die Kosten für die Fahrt bucht **Uber** beim Kunden ab und überweist sie abzüglich Vermittlungsgebühr an den Auftragnehmer. Dieser wird durch ein Bewertungsportal kontrolliert, wobei bei dauerhaft schlechten Bewertungen die Beendigung der Zusammenarbeit droht.

*Däubler*<sup>240</sup> sieht in der Gesamtschau dieser Rahmenbedingungen ein Arbeitsverhältnis mit „gewissen Besonderheiten“, welche aber auch in anderen Zusammenhängen einer Einordnung als Arbeitnehmer nicht entgegenstünden. Als Indizien hierfür nennt er insbesondere den verpflichtenden Besuch des Fahrertrainings, die zunächst erfolgende Abführung der Erträge der Arbeit an den Arbeitgeber und die Kontrolle des konkreten Verhaltens durch ein Bewertungssystem. Letztere sei „möglicherweise sehr viel wirksamer als jede andere Form“ der Kontrolle.

*Lingemann/Otte*<sup>241</sup> verweisen insbesondere auf die im Wesentlichen freie Bestimmung von Tätigkeit und Einsatzzeit und die Möglichkeit, auch für andere Vermittler tätig zu sein, und lehnen eine Arbeitnehmereigenschaft daher ab. Auch die bereitgestellte App sei bei genauer Betrachtung kein Betriebsmittel, sondern eine vom Fahrer bezahlte Leistung des Vermittlers. Jedoch wird auch hier auf das Risiko einer Scheinbeschäftigung hingewiesen. Je nach Detaillierungsgrad insbesondere der mit dem Bewertungssystem verknüpften Vorgaben und des geforderten Erscheinungsbildes von Fahrer und Fahrzeuges könne die Bewertung auch anders ausfallen.

Vereinzelte wird in der Frage der Einordnung der Plattformbeschäftigten als Arbeitnehmer auch auf die Reinigungsdienstleistungen vermittelnden Plattform **Helpling** eingegangen, wobei die Organisation hier - mit Ausnahme der Möglichkeit der Zurverfügungstellung der Arbeitsmittel durch den Auftraggeber - der Funktionsweise von **Uber** sehr ähnlich zu sein scheint.<sup>242</sup>

---

<sup>235</sup> *Wank*, EuZA 2016, 143, 167.

<sup>236</sup> Vgl. *Krause*, Gutachten zum 71. DJT, B 105.

<sup>237</sup> Ausf. zur tatsächlichen Konstruktion. *Lingemann/Otte*, NZA 2015, 1042, 1043 und *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 7ff; vgl. zu den hier nicht auszuführenden personenbeförderungsrechtlichen Problemstellungen *Wimmer/Weiß*, MMR 2015, 80.

<sup>238</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 34; *Lingemann/Otte*, NZA 2015, 1042, 1043.

<sup>239</sup> Die folgende Darstellung fasst die diesbezügliche Beschreibung der Konstruktion bei *Lingemann/Otte*, NZA 2015, 1042, 1043 kurz zusammen.

<sup>240</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 34; in diese Richtung wohl auch *Heuschmid/Klebe*, FS Kohte, 73, 75.

<sup>241</sup> *Lingemann/Otte*, NZA 2015, 1042, 1043.

<sup>242</sup> Ausf. *Lingemann/Otte*, NZA 2015, 1042, 1044f.

Hingegen wird bei **akademischen Plattform-Dienstleistungen**<sup>243</sup> wie der Beantwortung spezifischer Fragen durch Anwälte oder Ärzte eine Arbeitnehmereigenschaft für den Regelfall abgelehnt. In diesem Bereich sei die freie Entscheidung über das „ob“ und „wann“ der Leistungserbringung regelmäßig ebenso gewährleistet, wie die freie Aushandlung der Vergütung.

Weiterhin wird in der Literatur auf die erheblichen **Folgen einer fehlerhaften Einordnung** eingegangen. Genannt werden hier neben der Anwendbarkeit des arbeitsrechtlichen Schutzregimes insbesondere die steuerrechtliche Haftung für die Lohnsteuer gem. § 42 d I Nr. 1 EStG und die maßgebliche Risikotragung des Arbeitgebers für Nachzahlungen von Sozialversicherungsbeiträgen.<sup>244</sup> Auch könne eine Fehleinordnung - in den seltenen Fällen einer gleichzeitigen Weisungsbindung gegenüber dem Vermittler und zusätzlich bezüglich der konkreten Ausführung gegenüber dem Auftraggeber - zu einer unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung führen, sodass ein Bußgeld nach § 16 Abs. 1 Nr. 1 und 1a AÜG sowie gewerberechtliche Konsequenzen nach § 149 II Nr 3 GewO drohten.<sup>245</sup>

### (3) Crowdwork

Im Rahmen des Crowdworkings ist nach der Organisationsform zu unterscheiden. Ohne weiteres als Arbeitsverhältnisse einzuordnen sind die Tätigkeitsformen sog. *interner Crowdworker*, also eigener Arbeitnehmer, an die plattformbasiert bestimmte Aufgaben vergeben werden.<sup>246</sup> In dieser Konstellation kann der Arbeitgeber jederzeit die Plattformarbeit beenden und der jeweiligen Person im Rahmen des Arbeitsverhältnisses wieder „reguläre“ Tätigkeiten zuweisen.<sup>247</sup>

Problematischer gestaltet sich die Einordnung *externer Crowdworker*. Bei **ausschließlich über das Internet abgewickelten Tätigkeiten** wird im Schrifttum nahezu einhellig davon ausgegangen, dass – zumindest nach dem bisherigen Begriff – eine **Arbeitnehmereigenschaft** mangels persönlicher Abhängigkeit im Sinne einer Weisungsbindung oder einer Eingliederung in eine fremdbestimmte Arbeitsorganisation **regelmäßig fehlen** wird.<sup>248</sup>

Gleichwohl sei die Annahme eines Arbeitsverhältnisses aber auch **nicht ausgeschlossen**. So wird - teilweise in Parallele zur Telearbeit - die Frage gestellt, inwiefern eine digitale Infrastruktur zur Erledigung von Aufgaben über das Internet ein hinreichend hohes Maß an arbeitsleistungsbezogenen Einfluss- und Kontrollmechanismen mit sich bringen kann, um eine persönliche Abhängigkeit zu begründen.<sup>249</sup>

Zum einen wird hierbei unter Verweis auf die „Volkshochschuldozenten“-<sup>250</sup> und „Zeitungszusteller“-<sup>251</sup>-Urteile des BAG diskutiert, ob in einer umfassenden „**Vorprogrammierung**“ der zu erbringenden Tätigkeit ein Indiz für eine Arbeitnehmereigenschaft liegen kann. Im Ergebnis ließen sich aus dieser Rechtsprechung aber keine überzeugenden Argumente für eine Arbeitnehmerstellung der Crowdworker ableiten.<sup>252</sup> Letztlich müsse die Rechtsprechung entscheiden, ob eine Vorprogrammierung der Arbeit im Vertrag alleine zur Annahme eines Arbeitsverhältnisses ausreiche, oder noch weitere Indizien hinzukommen müssten.<sup>253</sup>

---

<sup>243</sup> *Lingemann/Otte*, NZA 2015, 1042, 1045.

<sup>244</sup> Ausführlich *Lingemann/Otte*, NZA 2015, 1042, 1046.

<sup>245</sup> Ausführlich *Lingemann/Otte*, NZA 2015, 1042, 1046.

<sup>246</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 36; *Deinert*, RdA 2017, 65, 68;

<sup>247</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 36.

<sup>248</sup> Statt aller *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht, Rn. 446i; *Günther/Böglmüller*, NZA 2015, 1025, 1030; *Krause*, Gutachten zum 71. DJT, B104; *Schindele*, ArbRAktuell 2015, 363, 366.

<sup>249</sup> *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1035; *Krause*, Gutachten zum 71. DJT, B104; *Risak*, ZAS 2015, 11, 16.

<sup>250</sup> BAG v. 24.6.1992 – 5 AZR 384/91.

<sup>251</sup> BAG v. 16.7.1997 – 5 AZR 312/96.

<sup>252</sup> *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1035;

<sup>253</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 36.

Im Zentrum der Diskussion um eine persönliche Abhängigkeit von Crowdworkern stehen aber Instrumente der **nachgeschalteten Kontrolle**.<sup>254</sup> Mithilfe von Mechanismen wie einer Protokollierung der Arbeitsabläufe, der Anfertigung von Screenshots und der Aufzeichnung der Mausaktivitäten könne eine „virtuelle Werkshalle“ entstehen, die eine vergleichbare Fremdbestimmung und Abhängigkeit mit sich bringen könne wie die Arbeit in einer analogen Werkshalle.<sup>255</sup> Dass die Steuerung hier auf digitalem Weg, meist sogar gelenkt durch Algorithmen, erfolgt, kann laut *Krause* keinen Unterschied machen.<sup>256</sup> Der Arbeitnehmerbegriff sei dehnbar genug, um auch Strukturen „informationeller Abhängigkeit“ zu erfassen.<sup>257</sup> Solche eine Arbeitnehmereigenschaft begründenden (Ausnahme-)Konstellationen seien zwar vor allem bei länger andauernden Projekten<sup>258</sup> denkbar, aber auch bei reinen Mikrotasks<sup>259</sup> nicht ausgeschlossen. Wegen der Unwirksamkeit einer Hintereinanderschaltung zahlreicher „atomisierter“ Arbeitsverhältnisse könnte in den letztgenannten Fällen sogar ein durchgängiges Vertragsverhältnis entstehen.<sup>260</sup>

Bezüglich externen Crowdworkern verbleibt aktuell das Ergebnis, dass aufgrund der zahlreichen Gestaltungsmöglichkeiten die Einordnung der Tätigkeitsform eine Einzelfallbetrachtung erfordert. Auch die Bundesregierung kam in ihrer Antwort auf eine kleine Anfrage der Fraktion „Die Linke“ zu dem Ergebnis, dass eine einheitliche Einordnung von Crowdworkern als abhängig oder selbstständig nicht möglich sei.<sup>261</sup>

Diese Situation stellt zum einen eine logische Folge der Verwendung eines Typus-Begriffs dar, der auf ein Gesamtbild abstellt und gerade hierdurch einer Umgehung durch die regelmäßig vertragsgestaltenden Arbeitgeberseite Vorschub leisten will, sie birgt zum anderen aber auch Gefahren: *Kocher/Hensel* weisen darauf hin, dass bei Tätigkeiten, die ohne erhebliche Gestaltungsänderungen sowohl als Arbeitsverhältnis als auch als selbstständige Tätigkeit organisierbar sind, der Typusbegriff gerade zur Orientierungshilfe für eine die Arbeitnehmerstellung gezielt umgehende Vertragsgestaltung werden könne.<sup>262</sup>

Selbst für den Fall einer rechtlich bestehenden Arbeitnehmerstellung wird in der Literatur vor erheblichen **Durchsetzungsschwierigkeiten**<sup>263</sup> gewarnt. Insbesondere haben die Crowdworker häufig keinen direkten Kontakt zum konkreten Auftraggeber und kennen auch nicht dessen Identität. Sie müssten dann zunächst Auskunftsansprüche gegen die vermittelnde Plattform richten.<sup>264</sup> Erst hiernach könnten sie im Erfolgsfall das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses feststellen lassen bzw. gegenüber den Auftraggebern ihr konkretes Anliegen durchsetzen. *Wedde* sieht in der Feststellung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses in diesen Konstellationen gar „nur eine theoretische Option“.<sup>265</sup>

---

<sup>254</sup> Vgl. *Kocher/Hensel*, die diese sogar als die einzige einschlägige Form der Kontrolle in diesen Konstellationen ansehen.

<sup>255</sup> *Risak*, ZAS 2015, 11, 16; zustimmend *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 36; *Krause*, Gutachten zum 71. DJT, B104.

<sup>256</sup> *Krause*, Gutachten zum 71. DJT, B104; vgl. auch *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 36 der bezüglich der On-Demand-Konstruktionen die Kontrolle über ein Bewertungssystem als „möglicherweise sehr viel wirksamer als jede andere Form“ ansieht.

<sup>257</sup> *Krause*, Gutachten zum 71. DJT, B104.

<sup>258</sup> *Deinert*, RdA 2017, 65, 68; *Krause*, Gutachten zum 71. DJT, B104.

<sup>259</sup> *Krause*, Gutachten zum 71. DJT, B104.

<sup>260</sup> *Krause*, Gutachten zum 71. DJT, B104; *Risak*, ZAS 2015, 11, 16 (zum österreichischen Recht).

<sup>261</sup> BT-Drs. 18/3032, S. 4.

<sup>262</sup> *Kocher/Hensel*, NZA 2016, 984, 988.

<sup>263</sup> Ausf. *Wedde*, AiB-extra 2015, 26, 27.

<sup>264</sup> *Wedde*, AiB-extra 2015, 26, 27; *Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer*, DB 2016, 2543, 2544.

<sup>265</sup> *Wedde*, AiB-extra 2015, 26, 27.

#### (4) Handlungsoptionen

Auch im die Plattformökonomie betreffenden Diskurs gehen einige Literaturstimmen bereits über den bisherigen Arbeitnehmerbegriff hinaus und nennen Ansätze zur Weiterentwicklung bzw. Neuausrichtung des Arbeitsrechts.

*Kocher/Hensel* regen zu einer Untersuchung der Frage, ob die Einbindung in eine Kommunikationsstruktur, in der die Zusammenarbeit auf elektronischem Wege sehr intensiv koordiniert werden könne, nicht der Einbindung in einen räumlich-betrieblichen Zusammenhang, wie ihn der Arbeitnehmerbegriff voraussetze, gleichzusetzen sei.<sup>266</sup> *Däubler* fordert eine Anpassung des Arbeitnehmerbegriffs „an die Veränderte Umwelt“.<sup>267</sup> *Klebe* spricht sich für einen stärker auf die individuellen Marktchancen abstellenden Arbeitnehmerbegriff aus, wobei die Erweiterung entweder de lege lata oder gesetzlich auf nationaler bzw. europäischer Ebene erfolgen könne.<sup>268</sup> Die Alternative bestünde darin, Arbeitnehmerschutzrechte teilweise auch auf Selbstständige anzuwenden.<sup>269</sup> *Wank* plädiert für einen teleologischen Arbeitnehmerbegriff, nach dem für die Abgrenzung entscheidend auf die dem Arbeitsrecht zugrunde liegenden Schutzgedanken zurückzugreifen und sich an der freiwilligen Übernahme eines Unternehmerrisikos als Abgrenzungskriterium zu orientieren sei.<sup>270</sup> *H.Hanau* schlägt für den Fall, dass das gegenwärtige Arbeitsrecht im Wege einer weiteren Entgrenzung der Arbeit „seine Prägekraft verlieren sollte“, eine Modularisierung des Arbeitsrechts vor. Es sei an ein Arbeitsrecht zu denken, dass - vergleichbar den heutigen Regelungen zu arbeitnehmerähnlichen Personen – „differenzierend nach dem Grad der Schutzbedürftigkeit der Betroffenen jeweils einzelne Schutzinstrumente heranzieht“.<sup>271</sup>

*Uffmann* geht davon aus, dass das bilaterale Arbeitgebermodell „durch kollaborative Netzwerkstrukturen entlang der Wertschöpfungskette in Frage gestellt“ sei.<sup>272</sup> Als Lösungsansatz bringt sie die Idee von Arbeitgeberzusammenschlüssen in die Diskussion ein. Diese sei zum einen in Form von kollegialer Arbeitnehmerüberlassung, zum anderen in Form einer Einstellung direkt bei der Plattform als „joint bzw. co-employer“ denkbar.<sup>273</sup> Das Modell eines de facto kollektiven Arbeitgebers existiere beispielweise in Frankreich bereits seit den 1980er Jahren.<sup>274</sup>

*Bauschke* berichtet von Diskussionen des 71. Deutschen Juristentages über eine Beweislastumkehr hinsichtlich der rechtlichen Einordnung von Crowdworkern. So sollten anders als bisher den *Auftraggebern* die Beweislast für die *Selbstständigkeit* auferlegt werden.<sup>275</sup>

#### ii. Internationaler Rechtsraum

Die folgenden Ausführungen beziehen sich ausschließlich auf Formen des *externen* Crowdsourcing, bei dem also nicht schon abseits der Plattform-Aktivität ein Vertragsverhältnis zwischen den Parteien besteht, und gehen von einer Leistung gegen Entgelt aus.

---

<sup>266</sup> *Kocher/Hensel*, NZA 2016, 984, 988.

<sup>267</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 44.

<sup>268</sup> *Klebe*, AuR 2016, 277, 281.

<sup>269</sup> *Klebe*, AuR 2016, 277, 281.

<sup>270</sup> *Wank*, EuZA 2016, 143ff.

<sup>271</sup> *H. Hanau*, NJW 2016, 2613, 2616.

<sup>272</sup> *Uffmann*, NZA 2016, 977, 979.

<sup>273</sup> *Uffmann*, NZA 2016, 977, 982.

<sup>274</sup> *Uffmann*, NZA 2016, 977, 982.

<sup>275</sup> *Bauschke*, öAT 2016, 225, 227.

**(1) Crowdworker als Arbeitnehmer der Plattform**

**(aa) Diskussionsstand**

Geht man von der Selbstdarstellung der Plattformen aus, kann von einer Einordnung der Crowdworker als Arbeitnehmer jedenfalls keine Rede sein. Die betreibenden Unternehmen stellen sich bevorzugt als reine Vermittlungsagenten dar, die eine Plattform zur Verfügung stellen, um Kunden mit dem jeweils passenden Dienstleister zu verbinden.<sup>276</sup> Fast durchgehend verweisen „Beteiligungsbedingungen“ der Plattformen ausdrücklich auf die Nicht-Anwendbarkeit arbeits- und sozialrechtlicher Bestimmungen.<sup>277</sup> Die oben erläuterte Arbeitsrealität der Crowdsourcing-Branche, in der sich die einzelnen Crowdworker materiell betrachtet häufig in einer Abhängigkeitssituation befinden, hat jedoch in der internationalen Literatur einen breiten Diskurs über die rechtliche Bewertung und Möglichkeiten der Berücksichtigung des tatsächlichen wirtschaftlichen Gehalts der Vertragsbeziehungen ausgelöst, wobei ein zentraler Bestandteil der Debatte die mögliche generelle oder teilweise Anwendung des Arbeitsrechts auf Crowdworker betrifft.

Besonders intensiv wird diese Debatte etwa in den USA geführt.<sup>278</sup> Für die Anwendbarkeit der zentralen Bestimmungen – des Fair Labor Standard Act (FLSA) mit Bestimmungen zu Mindestlohn und Arbeitszeit und des National Labor Relations Act (NLRA) zum kollektiven Arbeitsrecht – bedient sich der Judikatur der Prüfung einer Reihe von Elementen, die in ähnlicher Form auch im deutschen Recht eine Rolle spielen.<sup>279</sup> Während die Punkte des Verrichtens von Arbeit als integraler Bestandteil des Unternehmens, der dauerhaften vertraglichen Beziehung, der Bereitstellung von Arbeitsmitteln durch das Unternehmen und der Kontrollausübung durch das Unternehmen für typische Crowdwork-Beziehungen als tendenziell zu verneinen angesehen werden, wird das Vorliegen von Aspekten wie dem Mangel einer unternehmerischen Teilhabe an Gewinn und Verlust, der Ersetzbarkeit durch auf dem Arbeitsmarkt verfügbare Arbeitskräfte und dem Fehlen einer organisatorisch-unternehmerischen Eigenständigkeit eher bejaht. Da die Klassifizierung im Einzelfall von der Gewichtung dieser Kriterien in ihrem Zusammenspiel abhängt, kann eine allgemeine Aussage nicht getroffen werden.<sup>280</sup> Teilweise wird auch angemerkt, dass eine Reihe von Klauseln der AGBs der Plattformen eben im Hinblick auf diese Prüfungselemente so gestaltet sind, dass diese nach Möglichkeit nicht erfüllt werden.<sup>281</sup>

Auch im Vereinigten Königreich ist der Arbeitnehmer-Begriff durch das Common Law und die Judikatur geprägt und weist dementsprechend einige Flexibilität auf. Historisch betrachtet wurde hier der früher sehr starke Fokus auf Kontrolle durch eine stärkere Berücksichtigung der Integration in ein Unternehmen und weiterer Faktoren verdrängt und schließlich durch die Schaffung der Zwischenkategorie des „Worker“ (zwischen dem vollen Arbeitnehmerstatus des „Employee“ und Selbständigen „Independent Contractors“,

<sup>276</sup> De Groen/Maselli, *The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market*, S. 2; De Stefano, *The Rise of the “Just-in-Time Workforce”*, S. 12; Fabo/Karanovic/Dukova, *In Search of an Adequate European Policy Response to the Platform Economy*, *Transfer* 2017, 170; Lobel, *The Gig Economy & the Future of Employment and Labor Law*, S. 6; Meil/Kirov, *Introduction: The Policy Implications of Virtual Work*, S. 12; Prassl/Risak, *CLLPJ* 2017, 619, 636f., 642; Risak, *Crowdworking: Towards a ‘New’ Form of Employment*, S. 96; Todolí-Signes, *Transfer* 2017, 194f.; Waas, *Crowdwork in Germany*, S. 144.

<sup>277</sup> Adda/Mariani, *Economic, Legal and Ethical Analysis of Crowdsourcing*, S. 13; Hill, *New Economy, New Social Contract*, S. 3; Coimbra Henriques, *Brief Overview of the Challenges Posed to Labour Law by the Regulation of Crowdsourcing Platforms*, S. 6.

<sup>278</sup> Adda/Mariani, *Economic, Legal and Ethical Analysis of Crowdsourcing*, S. 13f; Cherry, *ALR* 2009, 1092ff.

<sup>279</sup> Waas, *Summary*, S. 261f. Vgl. die Übersichten über die teils divergierenden Praktiken der gerichtlichen Prüfungselemente bei Adda/Mariani, *Economic, Legal and Ethical Analysis of Crowdsourcing*, S. 14f; Dau-Schmidt, *UCLR* 2017, 17ff; Harris/Krueger, *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work*, S. 8; Wobbe, *Digitalisation of Work and the Social Impact of the Platform Economy*, S. 25f. Vgl. auch Bernt, *NULJ* 2013, 312; Cunningham-Parmeter, *BULR* 2016, 1691ff.; Davidov, *SLLERJ* 2017, 5ff; Felstiner, *BJELL* 2011, 169f.; Liebman/Lyubarsky, *Crowdworkers, the Law and the Future of Work*, S. 39ff.; 180f.; Rogers, *HLPJ* 2016, 484ff.; Smith/Leberstein, *Rights on Demand*, S. 8f.

<sup>280</sup> Adda/Mariani, *Economic, Legal and Ethical Analysis of Crowdsourcing*, S. 15; Cherry, *ALR* 2009, 1097f; Cherry/Poster, *Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices*, S. 9f; De Stefano, *The Rise of the “Just-in-Time Workforce”*, S. 22; Felstiner, *BJELL* 2011, 178; Felstiner, *SLULJ* 2011, 229f.; Liebman/Lyubarsky, *Crowdworkers, the Law and the Future of Work*, S. 88f., 95f.; Lobel, *The Gig Economy & the Future of Employment and Labor Law*, S. 7.

<sup>281</sup> Adda/Mariani, *Economic, Legal and Ethical Analysis of Crowdsourcing*, S. 15.

die Mindestlohn- und Arbeitszeitschutz genießt) eine signifikante Erweiterung der erfassten Personengruppe erzielt.<sup>282</sup>

In der kontinentaleuropäischen Literatur wird demgegenüber eine Einordnung als Arbeitnehmer der Plattform zumindest beim Crowdwork im engeren Sinn eher ausgeschlossen. Im Unterschied zum beweglichen System der Prüfung der Arbeitnehmereigenschaft im anglosächsischen Bereich, wo zumindest nach Manchen das Fehlen von formaler Weisungsbefugnis und Kontrolle durch besonders starke Ausprägung anderer Kriterien aufgewogen werden kann, werden diese Elemente in kontinentaleuropäischen Rechtsordnungen tendenziell als unabdingbar betrachtet.<sup>283</sup> Dies hat wohl auch mit den im Vergleich zum anglosächsischen Raum viel umfangreicheren Verpflichtungen eines Arbeitgebers,<sup>284</sup> die beim Crowdwork kaum sinnvoll anwendbar wären, und u.U. auch mit der Anwendbarkeit arbeits- und/oder sozialrechtlicher Schutzmechanismen auf weitere Personen wie bestimmte Gruppen von Selbständigen und dem teilweisen Vorhandensein von Zwischenkategorien zu tun. Dazu kommen weitere, in den Kriterienkatalogen europäischer Länder tendenziell gegen das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses sprechende Elemente wie kurze Vertragsdauer, räumliche Distanz und unabhängige Zeiteinteilung.<sup>285</sup> Dennoch betont die überwiegende Mehrheit der Autoren, dass das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses nicht ausgeschlossen werden kann und im Einzelfall zu prüfen ist.<sup>286</sup>

Im Bereich des „Work on Demand via Apps“ besteht zwar ebenfalls keine Weisungsbefugnis; andererseits wird der Tatsache, dass die Plattform die vom Crowdworker ausgeführte Dienstleistung letztlich oft vollständig vorgibt, von einigen Autoren zentrale Bedeutung beigemessen. Etwa geben Plattformen wie Uber, Lyft, Handy oder TaskRabbit sowohl den Inhalt der Dienstleistung als auch das dafür zu leistende Entgelt vor, empfangen letzteres direkt vom Kunden und leiten es nach Abzug einer Provision (20-30% im Fall von Uber) an den Crowdworker weiter.<sup>287</sup> Uber hantiert z.T. selbst Trinkgeldverbote und zeigt eine Tendenz stets detaillierterer Regulierung der Dienstleistung bis zur Vorgabe der im KFZ abzuspielenden Musik.<sup>288</sup> Auch konkrete Kontrollen mithilfe diverser technischer Möglichkeiten werden in wachsendem Ausmaß genutzt.<sup>289</sup> TaskRabbit führt auch konkrete Tests und Kontrollen von Crowdworkern durch, die ein niedriges Ratingergebnis erzielen;<sup>290</sup> zahlreiche Plattformen wie Uber, UPS und DPD verfolgen den Standort des mit einer Zustellung beauftragten Crowdworkers ununterbrochen via GPS.<sup>291</sup>

So entsteht in vielen Fällen eine langandauernde Vertragsbeziehung, in der der Crowdworker durchaus praktisch von der Plattform kontrollierte Vorgaben zu erfüllen hat (vgl. etwa die Führerschein-, KFZ-Ausstattungs- und Versicherungserfordernisse bei Uber), letztlich immer gleichartige Leistungen zu den von der Plattform vorgegebenen Bedingungen erbringt und sich etwa bei Plattformen wie TaskRabbit auch nicht vertreten lassen darf.<sup>292</sup> Dementsprechend wird auch hier, insbesondere von der gewerkschaftsnahen Literatur, auf mögliche Scheinselbständigkeit und die Notwendigkeit einer Prüfung

---

<sup>282</sup> Freedland, *The Contract of Employment and the Paradoxes of Precarity*, S. 8ff.; Freedland/Prassl, *Employees, Workers and the 'Sharing Economy'*, S. 9ff.

<sup>283</sup> Vgl. EU-OSHA, *A Review on the Future of Work*, S. 7ff.; Mandl/Curtarelli, *Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work*, S. 59; Prassl/Risak, *CLLPJ 2017*, 630; Risak, *Crowdworking: Towards a 'New' Form of Employment*, S. 97; Todolí-Signes, *IJCLLIR 2017*, 16ff.; Todolí-Signes, *Transfer 2017*, 200.

<sup>284</sup> Vgl. Liebman/Lyubarsky, *Crowdworkers, the Law and the Future of Work*, S. 30f.

<sup>285</sup> Vgl. Donini, et al., *Transfer 2017*, 210; Kovács, *Do We Really Wish You Were Here?* S. 101, 109; Risak, *Crowdworking: Towards a 'New' Form of Employment*, S. 97.

<sup>286</sup> Kovács, *Do We Really Wish You Were Here?* S. 101, 109

<sup>287</sup> Dau-Schmidt, *UCLR 2017*, 12; Lobel, *The Law of the Platform*, S. 36; Prassl/Risak, *CLLPJ 2017*, 624, 629ff, 643.

<sup>288</sup> Prassl/Risak, *CLLPJ 2017*, 639f.

<sup>289</sup> Berg/De Stefano, *Want to Improve Crowdwork?*, S. 2; Van der Graaf/Fisher, *The Imperative of Code: Labor, Regulation and Legitimacy*, S. 116.

<sup>290</sup> Prassl/Risak, *CLLPJ 2017*, 643.

<sup>291</sup> Wobbe, *Digitalisation of Work and the Social Impact of the Platform Economy*, S. 20f.

<sup>292</sup> Prassl/Risak, *CLLPJ 2017*, 638.

im Einzelfall hingewiesen.<sup>293</sup> Dennoch dürfte auch bei einer derart weitreichenden Integration in das Unternehmen des Plattformbetreibers die im Endeffekt fehlende vertragliche Verpflichtung zur Leistung in vielen Rechtsordnungen ein unüberwindbares Hindernis darstellen.<sup>294</sup>

Demgegenüber wird die Arbeitnehmerdefinition des EuGH, die die Anwendbarkeit einer Reihe von EU-rechtlichen Standards bestimmt und deren Wortlaut der Weisungsbefugnis weniger Bedeutung beimisst, z.T. für großzügig genug befunden, um typische Formen des Crowdwork zu erfassen. Nach Ansicht der Europäischen Kommission ist dies v.a. dann der Fall, wenn die Plattform den Inhalt der Dienstleistung, die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung entscheidend bestimmt.<sup>295</sup>

## **(bb) Folgen einer Einordnung als Arbeitnehmer**

Selbst von Autoren, die prinzipiell die Schutzbedürftigkeit der Crowdworker herausstreichen, wird die Eignung des Arbeitsrechts in seiner heutigen Form für die Anwendung in Crowdsourcing-Beziehungen häufig stark bezweifelt bis verneint.<sup>296</sup> Dies ist selbst im US-amerikanischen Rechtsraum der Fall,<sup>297</sup> wo die Folgen der Anwendung des FLSA im Wesentlichen auf Vorschriften zu Mindestlohn und Höchstarbeitszeit beschränkt sind. Andere halten diese Regelungen für flexibel genug, um von den Gerichten an die Spezifika des Crowdsourcing-Alltags angepasst zu werden. Dass etwa die Arbeitsleistung beim Crowdwork geradezu regelmäßig nicht nach Zeit bemessen wird, ist bei der US-amerikanischen Variante des Mindestlohns, welcher auch bei Arbeitnehmern eine reine Stücklohnberechnung zulässt (und in dem Fall ein Lohnniveau fordert, das bei durchschnittlicher Arbeitsproduktivität den vorgegebenen Mindeststundenlohn entspricht), unerheblich.<sup>298</sup>

Folglich wird von einigen Autoren in der Anwendung der Mindestlohnvorschriften des FLSA ein passabler Weg gesehen, um die prekäre Situation der Crowdworker erheblich zu verbessern, weil einerseits gegen von vornherein zu niedrig bemessene Aufträge vorgegangen werden könnte, und darüber hinaus ein Entgelt bei Ausführung des Auftrags entsprechend der ursprünglichen Anweisungen jedenfalls zusteht und nicht von einer willkürlichen Entscheidung des Auftraggebers über die Annahme ex post abhängt.<sup>299</sup> Eine genauere Betrachtung der Folgen der Anwendung des FLSA insbesondere in einer Arbeitswelt, die von sehr kurzfristigen und instabilen Vertragsbeziehungen geprägt ist, führt dennoch zu dem Schluss, dass dies wohl nur unter großen Schwierigkeiten möglich wäre, die Crowdsourcing an sich sowohl für Crowdsourcer als auch für manche Crowdworker deutlich unattraktiver machen dürfte.<sup>300</sup> Eine Verpflichtung, sonstige (regulären Arbeitnehmern gewährte) betriebliche Sozialleistungen auch Crowdworkern zuzusichern, wird größtenteils als nicht praktikabel verworfen.<sup>301</sup>

Mehr Schwierigkeiten bereitet nachvollziehbarerweise die Anwendung der in Kontinentaleuropa üblichen weitaus komplexeren Vorschriften des Arbeits- und Sozialrechts. Verwiesen wird hier insbesondere auf Arbeitszeit-, Urlaubs- und Entgeltfortzahlungsregelungen und das Verbot von Kettenarbeitsverträgen, inkl. möglicher automatischer Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit entsprechendem Kündigungsschutz.<sup>302</sup> Selbst wenn die nationale Regelung hier nicht viel über die Mindeststandards

<sup>293</sup> Drahokoupil/Fabo, *The Platform Economy and the Disruption of the Employment Relationship*, S. 5; Fabo/Karanovic/Dukova, *In Search of an Adequate European Policy Response to the Platform Economy*, *Transfer* 2017, 170.

<sup>294</sup> Prassl/Risak, *CLLPJ* 2017, 631f.

<sup>295</sup> Donini, et al., *Transfer* 2017, 211f; Europäische Kommission, *A European Agenda for the Collaborative Economy*, S. 4; Prassl/Risak, *The Legal Protection of Crowdworkers*, S. 284

<sup>296</sup> Vgl. etwa Risak, *Crowdworking: Towards a 'New' Form of Employment*, S. 102.

<sup>297</sup> Vgl. Adda/Mariani, *Economic, Legal and Ethical Analysis of Crowdsourcing*, S. 13.

<sup>298</sup> Felstiner, *BJELL* 2011, 179; Liebman/Lyubarsky, *Crowdworkers, the Law and the Future of Work*, S. 89.

<sup>299</sup> Cherry/Poster, *Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices*, S. 8ff, 17ff.

<sup>300</sup> Felstiner, *BJELL* 2011, 179f.

<sup>301</sup> Das Acevedo, *EREPEJ* 2016, 21.

<sup>302</sup> Risak, *Crowdworking: Towards a 'New' Form of Employment*, S. 99; Waas, *Crowdwork in Germany*, S. 158f.

hinausgeht, die bereits auf EU-Ebene existieren (vgl. etwa die Arbeitszeit-RL 2003/88/EG<sup>303</sup> oder die Befristungs-RL), wäre die Einhaltung derartiger Regelungen zumindest beim Crowdwork im engeren Sinne in der heutigen Form praktisch unrealistisch.<sup>304</sup> Dies würde im Ergebnis wohl dazu führen, dass Unternehmen die wiederholte Beauftragung desselben Auftragnehmers in dem Umfang vermeiden, der notwendig ist, um einer Umdeutung in ein Arbeitsverhältnis zu entgehen.

Die Einordnung als Arbeitnehmer im Sinne des EU-Rechts, welche wie erwähnt auch von der Europäischen Kommission in einigen Fällen vertreten wird, führt insbesondere zur Anwendung von Arbeitszeit-, Urlaubs- und Arbeitnehmerschutzvorschriften, Arbeitsvertragsinformativpflichten, Diskriminierungsschutz für Arbeitnehmer in atypischen Arbeitsverhältnissen (Teilzeit, Befristung, Leiharbeit) und kollektiven Schutzrechten bei Restrukturierungen (Betriebsübergang, Massenentlassungen, Arbeitgeberinsolvenz).<sup>305</sup>

### **(cc) Vorliegen gerichtlicher Entscheidungen**

Gerichtliche Entscheide zur Arbeitnehmereigenschaft von Crowdworkern wurden bisher v.a. in den Vereinigten Staaten angestrebt und mit großem öffentlichem Interesse verfolgt.<sup>306</sup> Bereits davor war gerichtlich klargestellt worden, dass alleine die Tatsache, dass Tätigkeiten ausschließlich virtuell ohne jeden Kontakt mit dem Arbeitgeber in der „realen Welt“ erbracht werden, den Arbeitnehmerstatus nicht ausschließen kann: So entschied die Steuerbehörde Internal Revenue Service schon 2008, dass das Großpersonal eines Unternehmens auf Second Life keineswegs als selbständig klassifiziert werden konnte – eine Ansicht, die in weiteren Verfahren bestätigt wurde.<sup>307</sup>

Klagen auf Zuerkennung des Arbeitnehmerstatus, welche teils als Sammelklagen gegen Plattformbetreiber nach dem US-amerikanischen „Class Action“-Modell eingebracht wurden,<sup>308</sup> konnten im Laufe der vergangenen 2 Jahre erste Erfolge verzeichnen: Unter den Urteilen, die bisher ergingen, wurde im Bundesstaat Kalifornien im Juni 2015 erstmals vom California Labor Commissioner’s Office entschieden, dass die klagende Uber-Chauffeurin Barbara Berwick als Arbeitnehmerin einzustufen sei, weil Uber letztlich „an jedem Aspekt“ ihrer Arbeitsleistung beteiligt sei und die Fahrer überdies zweifelsfrei einen inhärentes und zentrales Element für die Existenz der Plattform als solche darstellen. Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig und könnte höhere Instanzen noch länger beschäftigen.<sup>309</sup> In Florida erging kurz darauf ein ähnliches Urteil des Department of Economic Opportunity; auch ein Bezirksgericht in San Francisco kam noch im selben Jahr zu einem entsprechenden Schluss in Bezug auf einen Uber-Crowdworker.<sup>310</sup> In anderen Verfahren hingegen wurde die Einordnung der Leistungserbringer beim „Work on Demand via Apps“ als Selbständige (independent contractor) bestätigt.<sup>311</sup>

---

<sup>303</sup> Erwähnt bei Risak, *Crowdworking: Towards a ‘New’ Form of Employment*, S. 101.

<sup>304</sup> Risak, *Crowdworking: Towards a ‘New’ Form of Employment*, S. 99.

<sup>305</sup> Donini, et al., *Transfer* 2017, 212; Europäische Kommission, *A European Agenda for the Collaborative Economy*, S. 4; Waas, *Crowdwork in Germany*, S. 158ff.

<sup>306</sup> Aloisi, *CLLPJ* 2016, 663; Befort, *The Declining Fortunes of American Workers*, S. 4.

<sup>307</sup> Cherry, *ALR* 2009, 1097.

<sup>308</sup> Aloisi, *CLLPJ* 2016, 663f, 675f; Dau-Schmidt, *UCLR* 2017, 19; Hill, *New Economy, New Social Contract*, S. 3; Seiner, *Tailoring Class Actions to the On-Demand Economy*, *OSLJ* 2017, 20ff..

<sup>309</sup> Davidoff Solomon, *The New York Times* 15/9/2015; Davidov, *SLLERJ* 2017, 9; De Stefano, *The Rise of the “Just-in-Time Workforce”*, S. 15; Epstein, *Forbes* 16/5/2015; Fisher, *Forbes* 9/7/2015; Hill, *New Economy, New Social Contract*, S. 3 (mit dem Vermerk, dass „Goliath letztlich seinen David getroffen haben könnte“); Lo Faro, *Contingent Work: A Conceptual Framework*, S. 22f.; Lobel, *The Law of the Platform*, S. 35f; Pandya, *Law Professor Blogs* 1/7/2015; Rogers, *HLPR* 2016, 489ff.; Smith/Leberstein, *Rights on Demand*, S. 8; Weber/Turcios Yader, *Pillsbury Law*, 24/6/2015.

<sup>310</sup> Aloisi, *CLLPJ* 2016, 676; Williard, *JOHE* 2017, 8.

<sup>311</sup> Vgl. Chen, *The Nation* 24/6/2015; Das Acevedo, *EREJ* 2016, 10; Lo Faro, *Contingent Work: A Conceptual Framework*, S. 22f.; Lobel, *The Law of the Platform*, S. 37.



Eine Anzahl weiterer Gerichtsverfahren gegen Plattformen in den Bereichen Transport (Uber, Lyft), Haushaltsdienste (Handy, Homejoy) und Zustelldienstleistungen (Postmates) wurde in den USA angestrengt, wobei ein Großteil gegenwärtig noch anhängig ist.<sup>312</sup> Im Fall der Plattform Homejoy führten die vier Class Action-Klagen, mit denen sie konfrontiert war, sowie die damit verbundenen Kosten im Juli 2015 letztlich zur Unternehmensstilllegung und Auflösung der Plattform.<sup>313</sup>

Ebenso wurde im Vereinigten Königreich im Oktober 2016 in der Rs. *Aslam v. Uber BV* zwei Uber-Chauffeuren vom Central London Employment Tribunal gerichtlich der Status „Worker“ (siehe dessen Definition oben) zuerkannt.<sup>314</sup> Es folgten entsprechende Entscheidungen zu Fahrradkurieren bei Citysprint und Crowdwork-Klempnern bei Pimlico Plumbers, wobei in letzterem Fall auch die für Arbeitnehmer geltenden Diskriminierungsschutzbestimmungen für anwendbar erklärt wurden.<sup>315</sup> In der Literatur wird jedoch bzgl. Verallgemeinerungen zur Vorsicht gemahnt, weil letztlich bei allen drei Plattformen eine außergewöhnlich hohe Determinierung der Dienstleistung durch die Plattform vorlag, welche in anderen Modellen nicht gegeben ist, und letztlich dazu führen könnte, dass Plattformen für Crowdworker nicht unbedingt vorteilhafte Veränderungen einführen, um einer ähnlichen Klassifizierung zu entgehen.<sup>316</sup>

Verwiesen wird in der Literatur auch auf „Abwehrreaktionen“ der Plattformbetreiber, die sich mit einer zunehmenden Klagebereitschaft der Crowdworker konfrontiert sehen, in der Form zahlreicher Anpassungen der AGBs. So fügte Uber bereits 2014 eine Schlichtungsvereinbarung mit dem Ziel des Ausschlusses regulärer Gerichtsverfahren über Streitigkeiten mit den Fahrern ein.<sup>317</sup> In vielen Fällen wurde ein Gerichtsentscheid auch durch rechtzeitige Einigung der Konfliktparteien auf einen Vergleich verhindert.<sup>318</sup> Mit Bezug auf derartige Vereinbarungen mit Crowdsourcing-Fahrdiensten in California und Massachusetts wird angemerkt, dass den Crowdworkern letztlich einige Verbesserungen zugestanden wurden (etwa Transparenz des internen Algorithmus und ein Recht auf Information über die Hintergründe einer Deregistrierungsentscheidung seitens des Plattformbetreibers, die Gründung eines internen Beschwerdeverfahrens und Förderung einer Vereinigung zur Vertretung der Fahrerinteressen), die jedoch die prinzipielle rechtliche Klassifizierung und deren Folgen nicht in Frage stellen.<sup>319</sup> Eine außergerichtliche Einigung verhinderte auch die Schaffung eines Präzedenzfalles für Microtasker, indem eine 2013 gegen die Plattform Crowdfunder angestrebte Klage auf Anwendung des Fair Labor Standards Act (*Otey vs. Crowdfunder*) nicht weiter verfolgt wurde.<sup>320</sup> Im vorangegangenen Verfahren hatte das angerufene Gericht immerhin eine Klageabweisung mit dem Hinweis etwa auf Registrierungserfordernisse und minutiöse Leistungsauswertung seitens der Plattform mit Konsequenzen für zukünftige Leistungsvergabe abgelehnt.<sup>321</sup> Im Jahr 2016 wurden erstmals zwei Vereinbarungen zur Beilegung von Class Actions, in der sich Lyft und Uber zu Kompensationszahlungen verpflichtet hatten, gerichtlich für ungültig erklärt, weil diese nur einen Bruchteil (unter 5%) der Streitsumme ausmachten und somit „nicht

---

<sup>312</sup> Ein detaillierter Überblick findet sich bei Cherry, Law360, 5/5/2016. Vgl. auch Befort, *The Declining Fortunes of American Workers*, S. 4; Berg, CLLPJ 2016, 1; Cherry, CLLPJ 2016, 579ff.; Hill, *New Economy, New Social Contract*, S. 3; Montgomery, Valleywag 11/12/2014L Prassl/Risak, CLLPJ 2017, 620.

<sup>313</sup> Deamicis, Recode 17/7/2015.

<sup>314</sup> Fabo/Karanovic/Dukova, *In Search of an Adequate European Policy Response to the Platform Economy*, Transfer 2017, 170; Freedland/Kountouris, ILJ 2017, 68; Jamil, *Drivers vs Uber – the Limits of the Judicialization*, S. 58ff.; Prassl/Risak, CLLPJ 2017, 620; Prassl/Risak, *The Legal Protection of Crowdworkers*, S. 288. Mit Blick auf die tatsächlichen Umstände der Tätigkeit schien es dem Spruchkörper „etwas lächerlich“, diese als ein Mosaik von 30.000 selbständigen Unternehmen zu betrachten: Liebman/Lyubarsky, *Crowdworkers, the Law and the Future of Work*, S. 48f.

<sup>315</sup> Freedland/Prassl, *Employees, Workers and the ‘Sharing Economy’*, S. 14ff.

<sup>316</sup> Freedland/Prassl, *Employees, Workers and the ‘Sharing Economy’*, S. 16ff.

<sup>317</sup> Alba, *Wired* 2016; Aloisi, CLLPJ 2016, 677; Bisom-Rapp, EREPJ 2016, 121f.; DeBonis, *The Washington Post* 17/5/2013.

<sup>318</sup> Aloisi, CLLPJ 2016, 677; Lobel, *The Gig Economy & the Future of Employment and Labor Law*, S. 12; Levine/Somerville, *Reuters* 27/1/2016; Lien, *LA Times* 27/1/2017.

<sup>319</sup> Aloisi, CLLPJ 2016, 677.

<sup>320</sup> Cherry/Poster, *Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices*, S. 8.

<sup>321</sup> Liebman/Lyubarsky, *Crowdworkers, the Law and the Future of Work*, S. 47f.

fair, adäquat und vernünftig“ seien.<sup>322</sup> In weiterer Folge akzeptierte das Gericht im Lyft-Verfahren jedoch eine Vergleichsvereinbarung zwischen den Parteien mit einer etwas mehr als doppelt so hohen Kompensationsleistung.<sup>323</sup>

#### (dd) Handlungsoptionen

Eine Einbeziehung der Crowdworker durch Abänderung der geltenden Kriterien zur Feststellung von Arbeitsverhältnissen wird angesichts des rasanten Wachstums der Crowdsourcing-Branche v.a. im US-amerikanischen Raum intensiv diskutiert.<sup>324</sup> Unter den in der Literatur detailliert ausgearbeiteten Konzepten wird vor allem das „Anti-Dominanz-Prinzip“ als mögliche neue Grundlage für die Entscheidung über den Arbeitnehmerstatus für geeignet gehalten, eine Lösung für die Problematik der Arbeit in der On-Demand Economy zu bieten.<sup>325</sup> Nach diesem Prinzip ließe sich etwa das Uber-Modell mit Verweis auf die beiden Elemente Dyadische Dominanz (disproportionales Machtverhältnis, welches eine Partei der Willkür der anderen aussetzt) und Strukturelle Dominanz (systematische Risiken der Entmachtung einer großen Gruppe, auch wenn sich diese entsprechend den anerkannten Regeln verhält) als Arbeitsverhältnis einordnen.<sup>326</sup> Dieses Prinzip könne von den Gerichten nach aktuellem Recht nur unzureichend verwirklicht werden, weshalb für eine legislative Lösung plädiert wird.<sup>327</sup>

Ein anderer Ansatz plädiert für einen „zweckorientierten“ (*purposive*) Zugang zum Arbeitnehmerstatus,<sup>328</sup> was letztlich auf eine flexible Arbeitnehmerdefinition hinausläuft, die für verschiedene Rechtsvorschriften unterschiedlich ausfällt und daher letztlich ein Abgehen von einem einheitlichen Arbeitnehmerstatus bedeutet. Gerade letzteres und die offensichtliche Gefahr rechtlicher Unsicherheit durch die hohe Komplexität, die sich letztlich zum Nachteil der Crowdworker auswirken würde, wird von manchen als problematisch erachtet,<sup>329</sup> von den Befürwortern aber angesichts der steigenden Heterogenität der Marktrealität gerade bei Phänomenen wie Crowdsourcing als unvermeidbar betrachtet.<sup>330</sup>

Im europäischen Bereich wird u.a. das oben erwähnte starke Abstellen auf rechtlich-formale Weisungsbefugnis von einem Teil der Literatur in Frage gestellt und ein Abgehen von der Dominanz dieses Merkmals als gangbarer Weg zu einer Integration schutzbedürftiger Crowdworker gesehen.<sup>331</sup> Hierbei wird auch der Ansatz des EuGH als möglicher Ausgangspunkt für nationale Definitionen angeführt.<sup>332</sup>

Diese Literatur geht somit von der Bewahrung eines einheitlichen Arbeitnehmer-Konzepts aus, auch wenn sich bei der Umsetzung der Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis im Crowdsourcing notwendigerweise Unterschiede ergeben. Einige Autoren betonen andererseits auch die Möglichkeiten, die sich durch den Einsatz der bereits heute von Plattformen zu Analyse Zwecken verwendeten Technik ergeben könnten, um etwa die Arbeitszeit von Microtaskern zu verifizieren und somit die Grundlage für die Einführung eines Mindeststundenlohnes zu schaffen.<sup>333</sup>

---

<sup>322</sup> Isaac/Scheiber, The New York Times 21/4/2016; Isaac, The New York Times 18/8/2016.

<sup>323</sup> Liebman/Lyubarsky, Crowdworkers, the Law and the Future of Work, S. 51ff.

<sup>324</sup> Adda/Mariani, Economic, Legal and Ethical Analysis of Crowdsourcing, S. 16f; Kennedy, 20/3/2016; Kingsley/Gray/Suri, Accounting for Market Frictions and Power Asymmetries in Online Labor Markets, S. 12ff; Kingsley/Gray/Suri, Monopsony and the Crowd: Labor for Lemons?, S. 38f.; Lobel, The Gig Economy & the Future of Employment and Labor Law, S. 6ff; Rogers, HLPR 2016, 500ff.

<sup>325</sup> Rogers, HLPR 2016, 500ff.

<sup>326</sup> Rogers, HLPR 2016, 505ff.

<sup>327</sup> Rogers, HLPR 2016, 514ff.

<sup>328</sup> Bernt, NULJ 2013, 312, 330ff.; Kennedy, Three Paths to Update Labor Law for the Gig Economy, S. 11f.; Spitzko, FLR 2017, 3ff.

<sup>329</sup> Bernt, NULJ 2013, 334f.; Kennedy, Three Paths to Update Labor Law for the Gig Economy, S. 11f.

<sup>330</sup> Bernt, NULJ 2013, 345f.

<sup>331</sup> Bernt, NULJ 2013, 341f; Cunningham-Parmeter, BULR 2016, 1725ff.; Todolí-Signes, IJCLIR 2017, 17, 21ff.; 29ff.; Todolí-Signes, Transfer 2017, 201f.

<sup>332</sup> Prassl/Risak, The Legal Protection of Crowdworkers, S. 285f.

<sup>333</sup> Berg/De Stefano, Want to Improve Crowdwork?, S. 2; Smith/Leberstein, Rights on Demand, S. 1.

**(2) Crowdworker als Arbeitnehmer der Auftraggeber (Crowdsourcer)**

**(aa) Diskussionsstand**

Darüber hinaus wird auch der mögliche Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen Crowdworker und Auftraggeber (d.h. jener Person, die die Dienstleistung auf der Plattform nachfragt) diskutiert.

Bezeichnenderweise beinhalten etwa die AGBs von Amazon Mechanical Turk eine diesbezügliche „Warnung“ an Nutzer, wonach die wiederholte Beauftragung desselben Crowdworkers zu einer Reklassifizierung als Arbeitsverhältnis nach amerikanischem Recht führen könnte – wohingegen die an die Crowdworker gerichteten Vertragsbedingungen deutlich betonen, dass ein Arbeitsverhältnis weder zum Plattformbetreiber noch zum Auftraggeber begründet wird.<sup>334</sup> Ähnlich verweist TaskRabbit auf die alleinige Verantwortung der Nutzer für die rechtliche Klassifizierung ihres Vertragsverhältnisses untereinander.<sup>335</sup> Bei manchen Plattformen wie z.B. Clickworker und CrowdFlower besteht generell keinerlei direkte Vertragsbeziehung zwischen Crowdsourcer und Crowdworker – beide stehen ausschließlich zur Plattform in einem Vertragsverhältnis.<sup>336</sup> Nur in Einzelfällen stellen Plattformen wie etwa der Besorgungsdienst InstaCart, von sich aus ein Modell von (Teilzeit-)Arbeitsverträgen zwischen Crowdsourcern und Crowdworkern zur Verfügung.<sup>337</sup>

Die Literaturmeinung, welche in den USA für eine breite Inklusion von Crowdworkern inklusive Microtaskern plädiert, stützt sich dabei insbesondere auf Argumente der historischen und teleologischen Interpretation des FLSA.<sup>338</sup> Zentral steht das Anliegen der Einbeziehung von Crowdworkern in Mindestlohnvorschriften, womit einerseits gegen von vornherein zu niedrig bemessene Aufträge vorgegangen werden könnte, und darüber hinaus ein Entgelt bei Ausführung des Auftrags entsprechend der ursprünglichen Anweisungen jedenfalls zusteht und nicht von einer willkürlichen Entscheidung des Auftraggebers über die Annahme ex post abhängt.<sup>339</sup> In Ermangelung einschlägiger Rechtsprechung bleibt jedoch unklar, unter welchen Bedingungen (etwa mehrmalige Wiederholung der Beauftragung eines Crowdworkers etc.) eine derartige Einordnung bei Abwägung der oben genannten Kriterien nach heutigem Recht vorgenommen würde.<sup>340</sup>

Ähnlich wird für kontinentaleuropäische Arbeitnehmerdefinitionen wie etwa nach portugiesischem Recht vertreten, dass viele der gegenwärtigen Crowdsourcing-Beziehungen rechtlich betrachtet in Arbeitsverhältnisse umgedeutet werden müssten, dies jedoch durch die Intransparenz der Branche faktisch unmöglich gemacht wird.<sup>341</sup> Generell wird die Notwendigkeit einer Abwägung im Einzelfall betont.<sup>342</sup> Dass wie erwähnt Erfordernisse wie arbeitgeberische Weisungsbefugnis und Kontrolle in diesen Rechtssystemen tendenziell als unabdingbare Voraussetzungen eines Arbeitsverhältnisses angesehen werden, lässt jedoch insbesondere beim über das Internet abgewickelten Crowdwork im engeren Sinne die Annahme eines Arbeitsverhältnisses nur unter engen Voraussetzungen zu.<sup>343</sup> Etwa wird vertreten, dass dies bei Gestaltung in Form einer „Virtuelle Werkstatt“ möglich ist, bei der die Aktivität des Crowdworkers für

<sup>334</sup> Vgl. Aloisi, CLLPJ 2016, 669; Felstiner, BJELL 2011, 172 ;Liebman/Lyubarsky, Crowdworkers, the Law and the Future of Work, S. 88.

<sup>335</sup> Prassl/Risak, CLLPJ 2017, 642

<sup>336</sup> Klebe/Heuschmid, Collective Regulation of Contingent Work, S. 220; Risak, Crowdworking: Towards a ‘New’ Form of Employment, S. 97. Ein grafischer und beschreibender Überblick über mögliche Konstellationen der Vertragsbeziehungen beim Crowdwork findet sich bei Prassl/Risak, CLLPJ 2017, 622, 629f, 633; Waas, Crowdwork in Germany, S. 143, 150.

<sup>337</sup> Perez, TechCrunch 22/6/2015.

<sup>338</sup> Cherry/Poster, Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices, S. 8ff.

<sup>339</sup> Cherry/Poster, Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices, S. 8ff, 17ff.

<sup>340</sup> Liebman/Lyubarsky, Crowdworkers, the Law and the Future of Work, S. 92f.

<sup>341</sup> Coimbra Henriques, Brief Overview of the Challenges Posed to Labour Law by the Regulation of Crowdsourcing Platforms, S. 12ff.

<sup>342</sup> Kovács, Do We Really Wish You Were Here? S. 100f.

<sup>343</sup> Mandl/Curtarelli, Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work, S. 59; Risak, Crowdworking: Towards a ‘New’ Form of Employment, S. 98f.; Todolí-Signes, Transfer 2017, 200; Waas, Crowdwork in Germany, S. 154ff.

den Crowdsourcer nachvollziehbar und daher kontrollierbar ist. Hierbei wird insbesondere auf die dem internet-basierten Arbeiten eigenen technischen Möglichkeiten, etwa Screenshots und externer Bildschirm- und Tastaturzugriff verwiesen. Auch die Bemessung der Entlohnung in Abhängigkeit könne im Zusammenspiel mit der üblicherweise vorliegenden Möglichkeit von Sanktionen (insbesondere durch das Rating) das Vorliegen von persönlicher Abhängigkeit indizieren.<sup>344</sup> Gleichzeitig wird betont, dass gerade das (nach Erfüllung des Vertragsinhalts abgegebene) Rating eben keine typische Form der Sanktionierung in einem Abhängigkeitsverhältnis darstellt, sondern vielmehr ein in der gegenwärtigen Wirtschaft weitverbreitetes und wettbewerbsrelevantes Mittel zur Bewertung von Unternehmen darstellt.<sup>345</sup>

Auch für das deutsche und europäische Recht wird Einordnung als Arbeitnehmer z.T. selbst als „absolut“ vorstellbar bezeichnet.<sup>346</sup> Wichtige Indikatoren seien hier die Detailliertheit der Aufgabenbeschreibung, die Vorgabe eines Zeitplans, die erwähnten technischen Überwachungsmechanismen wie Screenshots und die Sanktionsmechanismen durch „disziplinierende“ Bewertung im Rating.

Von Kritikern wird angemerkt, dass der konkrete Nutzen einer solchen Qualifikation für die Crowdworker letztlich fraglich sei und die Rechtsdurchsetzung bei den häufig grenzüberschreitenden Vertragsbeziehungen sich äußerst schwierig gestalten würde.<sup>347</sup>

#### **(bb) Handlungsoptionen**

Unter den in der Literatur besprochenen Regelungsvorschlägen wird einem auf ein Arbeitsverhältnis zwischen Crowdworker und Auftraggeber abzielenden Modell v.a. vonseiten der ILO der Vorrang gegeben. Dazu wird ausgeführt, dass auch die Auftraggeber sich letztlich bei Nutzung des gegenwärtigen Crowdsourcing-Modells den von der Plattform vorgegebenen Bedingungen unterwerfen und effektiv hohe Abgaben an diese zahlen, um von ihr eine Arbeitskraft vermittelt zu bekommen, deren Qualität und Motivation außerhalb ihres Einflussbereiches liegt. Dass sich heute zahlreiche Unternehmen auf ein derartiges Modell einlassen, anstatt sich auf zuverlässige und entsprechend ausgebildete eigene Arbeitskräfte zu stützen, zeuge von einem dringenden Bedarf an Anpassungen der rechtlichen Rahmenbedingungen, um eine Rückkehr zu einem letztlich für alle Beteiligten sinnvolleren Modell zu ermöglichen.<sup>348</sup>

Auch andere Autoren sehen mit ähnlicher Argumentation einen „offensichtlichen“ Bedarf an rechtlicher Regelung, die Crowdworkern zumindest bei wiederholter Inanspruchnahme durch bestimmte Auftraggeber reguläre Arbeitnehmerrechte im Verhältnis zu diesen zusichert. Den Auftraggebern würde im Gegenzug ermöglicht, Crowdworker im Hinblick auf die Ausführung des Auftrags, aber auch andere rechtliche Interessen (etwa Schutz von Betriebsgeheimnissen und immateriellem Eigentum) zur Verantwortung zu ziehen.<sup>349</sup> Plattformen ihrerseits müssten verpflichtet sein, wesentliche Information zur Prüfung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses zu sammeln und bei Bedarf vorzuweisen.<sup>350</sup>

---

<sup>344</sup> Risak, *Crowdworking: Towards a 'New' Form of Employment*, S. 98f.

<sup>345</sup> Waas, *Crowdwork in Germany*, S. 154f.

<sup>346</sup> Klebe/Heuschmid, *Collective Regulation of Contingent Work*, S. 223; Waas, *Crowdwork in Germany*, S. 152f..

<sup>347</sup> Adda/Mariani, *Economic, Legal and Ethical Analysis of Crowdsourcing*, S. 15f.

<sup>348</sup> Details zu den erforderlichen Veränderungen in rechtlicher Hinsicht werden dabei jedoch nicht genannt. Vgl. Berg, *CLLPJ* 2016, 24f.

<sup>349</sup> Coimbra Henriques, *Brief Overview of the Challenges Posed to Labour Law by the Regulation of Crowdsourcing Platforms*, S. 12ff.

<sup>350</sup> Coimbra Henriques, *Brief Overview of the Challenges Posed to Labour Law by the Regulation of Crowdsourcing Platforms*, S. 16f

**(3) Crowdworker als Leiharbeiternehmer**

**(aa) Diskussionsstand**

Die Gestaltung der Vertragsbeziehungen beim Crowdwork, bei der Crowdworker letztlich vom Plattformbetreiber unter Vertrag genommen und an Auftraggeber vermittelt werden, weist auch Ähnlichkeiten zum Modell der Leiharbeit auf.<sup>351</sup>

Für das US-amerikanische Recht vertreten einige Autoren,<sup>352</sup> dass Plattformen wie Amazon Mechanical Turk in bestimmten Konstellationen als „Joint Employer“ (d.h. als Leihunternehmen) anzusehen sind. Gerichtliche Entscheidungen zur Anwendbarkeit dieser Doktrin im Crowdwork-Bereich stehen allerdings noch aus. Für den kontinentaleuropäischen Bereich, wo wie erwähnt generell die Möglichkeit der Umdeutung der Vertragsbeziehung zur Plattform in ein Arbeitsverhältnis eher verneint wird, wird folglich auch die Konstruktion eines Leiharbeitsverhältnisses eher selten möglich sein, kann aber auch nicht ausgeschlossen werden.<sup>353</sup>

**(bb) Handlungsoptionen**

Vonseiten der ILO wird das Leiharbeiternehmermodell für jene Fälle ins Spiel gebracht, in denen Auftraggeber Dienstleistungen nur gelegentlich und in beschränktem Umfang anfordern und somit als Arbeitgeber nicht in Frage kommen. In einem solchen Fall könne ein stabiles Arbeitsverhältnis zur Plattform ein gewisses Maß an Sicherheit für den Arbeitnehmer und gleichzeitig bessere Qualität für Auftraggeber durch ausgebildete und erfahrene Arbeitskräfte ermöglichen.<sup>354</sup>

In der Literatur finden sich darüber hinaus neue Ansätze, die teils auf heutige Regelungsmechanismen im Bereich der Leiharbeit aufbauen. Dies betrifft insbesondere den Regelungsvorschlag, nachdem Crowdsourcer zwar nicht als Arbeitgeber der Crowdwork angesehen werden, aber für die Dauer der Beauftragung – ähnlich wie Nutzer bei Leiharbeitsverhältnissen – einem umfassenden Gleichbehandlungsgebot unterliegen. Dadurch hätten Crowdworker einen Anspruch auf Lohn und andere Arbeitsbedingungen entsprechend den regulären Arbeitnehmern des Crowdsourcers. Dies solle auch für hypothetische eigene Arbeitnehmer gelten, sodass etwa ein nur Crowdworker beschäftigendes Taxiunternehmen jedenfalls den gesetzlichen Mindeststatus gewähren müsste, der bei regulär angestellten Taxifahrern zur Anwendung käme.<sup>355</sup>

Schließlich wird auch das in der Literatur entwickelte „funktionelle Konzept des Arbeitgebers“ ins Spiel gebracht.<sup>356</sup> Dieses geht über die heutige beschränkte Teilung bestimmter Arbeitgeber-Verpflichtungen in Leiharbeitsverhältnissen hinaus und sieht eine Aufteilung der Arbeitgeberfunktionen in fünf Bereiche (Eingehen und Beenden der Vertragsbeziehung; Profitieren von den Resultaten der Arbeitsleistung; Bereitstellung von Arbeit und Entgelt; unternehmensinterne Ablauforganisation; unternehmensexterne Verwertung) vor, welche nicht unbedingt von derselben natürlichen oder juristischen Person ausgeübt werden. Entsprechend der Erfüllung dieser Funktionen seien auch die im heutigen Arbeitsrecht

<sup>351</sup> Befort, *The Declining Fortunes of American Workers*, S. 4; Huws, *Where Did Online Platforms Come From?*, S. 44; Prassl/Risak, *CLLPJ* 2017, 633, 641f.

<sup>352</sup> Adda/Mariani, *Economic, Legal and Ethical Analysis of Crowdsourcing*, S. 15f; Felstiner, *BJELL* 2011, 188ff.; Liebman/Lyubarsky, *Crowdworkers, the Law and the Future of Work*, S. 96ff.

<sup>353</sup> EU-OSHA, *A Review on the Future of Work*, S. 16ff; Risak, *Crowdworking: Towards a 'New' Form of Employment*, S. 97; Valenduc/Vendramin, *Work in the Digital Economy: Sorting the Old from the New*, S. 42.

<sup>354</sup> Berg, *CLLPJ* 2016, 24f.

<sup>355</sup> Prassl/Risak, *The Legal Protection of Crowdworkers*, S. 291.

<sup>356</sup> Dau-Schmidt, *UCLR* 2017, 19; Prassl/Risak, *CLLPJ* 2017, 646ff.; Prassl/Risak, *The Legal Protection of Crowdworkers*, S. 279ff.; Todolí-Signes, *IJLLIR* 2017, 31.

vorgesehenen arbeitgeberseitigen Verpflichtungen aufzuteilen. Eine detaillierte Analyse der Anwendung dieses Konzepts im Crowdwork-Bereich kommt zu dem Schluss, dass dieses eine individuell adäquate Lösung für die angesprochene Heterogenität der Vertragsbeziehungen erzielen könnte:<sup>357</sup> Demnach sollten etwa Plattformen wie Uber als einheitlicher Arbeitgeber angesehen werden, während die Funktionen und dementsprechend die Verpflichtungen bei den meisten Plattformen (wie z.B. TaskRabbit) auf zwei oder mehrere Einheiten aufzuteilen wären.<sup>358</sup>

## **b. Arbeitnehmerähnliche Personen**

### **i. Deutscher Rechtsraum**

#### **(1) Grundsätzliches**

Wenn Plattformbeschäftigte zumindest in den meisten Fällen keine Arbeitnehmer nach dem bisherigen Begriff darstellen, stellt sich die Frage nach einer Einordnung als arbeitnehmerähnliche Person. Wäre dieser Status zu bejahen, so würden zumindest einige zentrale arbeitsrechtliche Vorschriften Anwendung finden.<sup>359</sup>

So sind auf arbeitnehmerähnliche Personen u.a. das AGG (gem. § 6 Abs. 1 Nr. 3), das ArbSchG (gem. § 2 II Nr. 3), das BDSG (gem. § 3 Abs. 11 Nr. 6) und das BUrlG (gem. § 2 S. 2) anwendbar. Gem. § 12a TVG sind insbesondere auch Tarifverträge möglich. Für Streitigkeiten mit dem Auftraggeber sind nach § 5 Abs. 1 S. 2 die Arbeitsgerichte zuständig. Nicht einschlägig sind hingegen KSchG, BetrVG, der Schwerbehindertenschutz nach dem SGB IX<sup>360</sup> und jedenfalls grundsätzlich das MuSchG<sup>361</sup>.

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG<sup>362</sup> ist eine Person als arbeitnehmerähnlich einzustufen, wenn es ihr an einer *persönlichen* Abhängigkeit fehlt, da sie keiner oder einer deutlich geringeren Weisungsbefugnis unterliegt und auch nicht in die betriebliche Organisation integriert ist, sie gleichzeitig aber *wirtschaftlich* von ihrem Auftraggeber abhängig und nach ihrer gesamten sozialen Stellung in ihrer Schutzbedürftigkeit einem Arbeitnehmer vergleichbar ist. In der Praxis liege diese Konstellation insbesondere dann vor, wenn das von einem Auftraggeber bezogene Einkommen die entscheidende Existenzgrundlage bildet und der Betroffene die Tätigkeit im Wesentlichen in eigener Person zu erbringen hat.<sup>363</sup> Eine Ausnahme macht die Rechtsprechung bei überdurchschnittlich hohen und gleichzeitig durch den Arbeitseinsatz steuerbaren Verdiensten.<sup>364</sup>

#### **(2) On-Demand-Economy**

Spezifische Untersuchungen zu einer Einordnung von in der On-Demand-Economy Tätigen als arbeitnehmerähnliche Personen liegen – soweit ersichtlich – nicht vor. Eine solche Einordnung erscheint jedoch zumindest bei „hauptberuflich“ in diesem Bereich Tätigen nicht ausgeschlossen, wobei eine genauere Bestimmung auch hier nur einzelfallbezogen möglich sein wird.

---

<sup>357</sup> Prassl/Risak, The Legal Protection of Crowdworkers, S. 283.

<sup>358</sup> Prassl/Risak, CLLPJ 2017, 649ff.

<sup>359</sup> Vgl. die Auflistung bei *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1036.

<sup>360</sup> ErfK/Rolfs, § 85 SGB IX Rn. 3 mwN.

<sup>361</sup> ErfK/Schlachter, § 1 MuSchG Rn. 3 mwN auch zum Verhältnis zur neueren EuGH-Rechtsprechung.

<sup>362</sup> Vgl. die Zusammenfassung bei KR/Rost, Kündigungsrecht, Arbeitnehmerähnliche Personen, Rn. 5ff.

<sup>363</sup> *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1036.

<sup>364</sup> BAG, 2.10.1990 – 4 AZR 106/90.

### (3) Crowdwork

Aufgrund der bei internen Crowdworkern regelmäßig bereits zu bejahenden Arbeitnehmereigenschaft stellt sich die Frage nach einer Einordnung als arbeitnehmerähnliche Person insbesondere bei externen Crowdworkern. Ob externe Crowdworker die diesbezüglichen Voraussetzungen erfüllen, stellt sich ebenfalls als Frage der konkreten Umstände im Einzelfall dar.<sup>365</sup>

Insbesondere ist in Fällen des indirekten Crowdsourcings, also einer Vermittlung über vom Auftraggeber unabhängige Plattformen, zwischen den verschiedenen Rechtsverhältnissen zu unterscheiden: Denkbar erscheint eine Arbeitnehmerähnlichkeit zum einen im Verhältnis zur Plattform, zum anderen im Verhältnis zum konkreten Auftraggeber. Voraussetzung ist aber stets, dass das von der Plattform bzw. dem konkreten Unternehmen erlangte Einkommen entscheidend die Existenz des Crowdworkers sichert.<sup>366</sup> In der Literatur wird davon ausgegangen, dass sich die wirtschaftliche Abhängigkeit von Crowdworkern jedenfalls in der Regel nicht auf einzelne **Auftraggeber** begrenzen lasse.<sup>367</sup> Ein arbeitnehmerähnliches Verhältnis entstehe bei mehreren Vertragspartnern nur zu demjenigen, von dem der Crowdworker mehr als die Hälfte seines Einkommens erziele.<sup>368</sup> Sofern über die Plattformvermittlung Verträge eines Crowdworkers mit zahlreichen Unternehmen zustande kämen, sei daher im Verhältnis zu den einzelnen Vertragspartnern eine Arbeitnehmerähnlichkeit regelmäßig zu verneinen.<sup>369</sup> Zu bejahen könne eine solche jedoch in Fällen eines mehrfachen und langfristigen Tätigwerdens für denselben Auftraggeber sein.<sup>370</sup>

Auch hier bestehen jedoch die bereits oben (vgl. unter IV. 1. a. i. (3)) thematisierten **Durchsetzungsschwierigkeiten**.<sup>371</sup>

Bezüglich einer Arbeitnehmerähnlichkeit im Verhältnis zur **Plattform** selbst weist *Däubler*<sup>372</sup> darauf hin, dass es nach der „Beleghebamme“-Rechtsprechung des BAG<sup>373</sup> für eine solche Einordnung nicht genüge, dass eine vertragliche Beziehung lediglich *Verdienstmöglichkeiten* eröffne, sondern sich die Schutzbedürftigkeit gerade aus der *vereinbarten Vergütung* ergeben müsse. Gewähre eine Plattform also lediglich die Möglichkeit zu Vertragsschlüssen mit verschiedenen Dritten, so könne im Verhältnis zu ihr selbst kein arbeitnehmerähnliches Verhältnis entstehen.<sup>374</sup> Zur Bestimmung wird daher auch hier eine genaue Betrachtung der Rolle der Plattform im Einzelfall nötig sein.

### (4) Handlungsoptionen

Insgesamt werden insbesondere Crowdworker nur selten als arbeitnehmerähnliche Personen einzustufen sein. Selbst wenn dies der Fall ist, ermöglicht die Einordnung aufgrund ihrer nur begrenzten Folgen keinen umfassenden Schutz. *Däubler* stellt in diesem Zusammenhang sogar fest, dass „Anwendungsbereich des Arbeitsrechts und der tatsächliche Schutzbedarf weit auseinanderfallen“.<sup>375</sup> In der Literatur werden daher bezogen auf beide Defizite **Ausweitungen des Schutzes**<sup>376</sup> diskutiert:

<sup>365</sup> *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1036.

<sup>366</sup> *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1036.

<sup>367</sup> *Klebe/Neugebauer*, AuR 2014, 4, 5; *Deinert*, Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, Rn. 24.

<sup>368</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 38.

<sup>369</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 38; *Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer*, DB 2016, 2543, 2544.

<sup>370</sup> *Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer*, DB 2016, 2543, 2544.

<sup>371</sup> Bzgl. arbeitnehmerähnlichen Personen thematisiert bei *Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer*, DB 2016, 2543, 2544.

<sup>372</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 38.

<sup>373</sup> BAG, 21.2.2007 – 5 AZB 52/06.

<sup>374</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 38.

<sup>375</sup> *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht, Rn. 447k.

<sup>376</sup> In diese Richtung für den Fall einer weiteren Ausbreitung der Plattformökonomie auch bereits das *BMAS*, Weißbuch Arbeiten 4.0, S. 175.

Einerseits wird auf Seite der Voraussetzungen eine **Neuinterpretation<sup>377</sup> bzw. Ausweitung<sup>378</sup> des Arbeitnehmerähnlichen-Begriffs** diskutiert. *Deinert* schlägt einen an der Ertragschwäche bzw. -stärke orientierten Arbeitnehmerähnlichen-Begriff vor, der darauf abstellt, „ob der Selbstständige bei Ausschöpfung seiner Arbeitskraft einen Überschuss oberhalb der Pfändungsfreigrenze erwirtschaften kann“.<sup>379</sup> Dies schaffe einerseits einen Wertungsgleichlauf zwischen der Grenze sozialer Schutzbedürftigkeit i.S.d. Arbeitnehmerähnlichkeit, die die Anwendung bestimmter arbeitsrechtlicher Regeln ermögliche, und der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns, welche ebenfalls unter Berufung auf die Pfändungsfreigrenze begründet wurde.<sup>380</sup> Andererseits ermögliche ein solcher Begriff das flexible Herauswachsen und Hineinschrumpfen von Selbstständigen in die Arbeitnehmerähnlichkeit je nach aktueller persönlicher Lage.<sup>381</sup> Der vorgeschlagene Begriff ließe sich mangels gesetzlicher Definition bereits *de lege lata* umsetzen, eine gesetzliche Regelung biete sich jedoch an.<sup>382</sup>

Daneben wird auch eine **Erweiterung des Schutzzumfangs<sup>383</sup>** arbeitnehmerähnlicher Personen angeregt. *Deinert* nennt in diesem Zusammenhang das Haftungsprivileg bei Arbeitsunfällen und eine wirtschaftliche Sicherung im Krankheitsfall.<sup>384</sup> Letzteres halten auch *Zöllner/Loritz/Hergenröder*, ebenso wie einen „gewissen Kündigungsschutz“ für „nicht undenkbar“<sup>385</sup> Ebenso wird eine Öffnung der Betriebsverfassung auch für arbeitnehmerähnliche Personen diskutiert.<sup>386</sup>

## ii. Internationaler Rechtsraum

### (1) Verbreitung des Konzepts

Crowdwork wird international sehr oft als eines der Phänomene bezeichnet, die die Unzulänglichkeit der international gängigen binären Unterteilung in Arbeitnehmer einerseits und Selbständige andererseits vor Augen führen.<sup>387</sup>

Das Konzept der arbeitnehmer-ähnlichen Person sowie ähnliche zwischen den beiden Polen Arbeitnehmer und Selbständiger liegenden Formen existieren mittlerweile in einer Reihe von Staaten (Deutschland, Österreich, Italien, Frankreich, Schweiz, Spanien, Vereinigtes Königreich, Kanada etc.).<sup>388</sup> Aufgrund der jeweils unterschiedlichen Definition lassen sich allgemeine Aussagen zu deren Relevanz kaum treffen.<sup>389</sup> In der Literatur wird jedoch wiederholt die potentielle Rolle von Konzepten wie u.a. denen des „Own-Account Worker“ und „Dependent Self-Employed“ für die adäquate rechtliche Behandlung von Crowdworkern unterstrichen.<sup>390</sup> Im Vereinigten Königreich wurden Uber-Chauffeuren wie erwähnt mittlerweile in die Zwischenkategorie „Worker“ eingeordnet (siehe oben).

---

<sup>377</sup> *Kocher/Hensel*, NZA 2016, 984, 989.

<sup>378</sup> *Ausf. Deinert*, Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, Rn. 146ff.

<sup>379</sup> *Deinert*, Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, Rn. 147.

<sup>380</sup> *Deinert*, Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, Rn. 147.

<sup>381</sup> *Deinert*, Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, Rn. 149.

<sup>382</sup> *Deinert*, Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, Rn. 150.

<sup>383</sup> *Deinert*, Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, Rn. 151; *H.Hanau*, NJW 2016, 2613, 2616;

*Zöllner/Loritz/Hergenröder*, Arbeitsrecht, § 5 Rn. 65; kritisch zum Schutzzumfang auch *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 38.

<sup>384</sup> *Deinert*, Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, Rn. 151.

<sup>385</sup> *Zöllner/Loritz/Hergenröder*, Arbeitsrecht, § 5 Rn. 65.

<sup>386</sup> S. hierzu untern VI.3.e).

<sup>387</sup> *Bernt*, NULJ 2013, 313ff.; *Eichhorst*, et. al., How Big is the Gig?, S. 10; *Freedland*, The Contract of Employment and the Paradoxes of Precarity, S. 12; *Harris/Krueger*, A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work, S. 7ff.; *Liebman/Lyubarsky*, Crowdworkers, the Law and the Future of Work, S. 129; *Prassl/Risak*, CLLPJ 2017, 622, 633; *Rubin*, et al., Modernizing Labor Laws in the Online Gig Economy, S. 12; *Surowiecki*, Gigs with Benefits, the New Yorker 6/7/2015.

<sup>388</sup> *Prassl/Risak*, The Legal Protection of Crowdworkers, S. 287.; *Waas*, Crowdwork in Germany, S. 160f

<sup>389</sup> *Vgl. Liebman/Lyubarsky*, Crowdworkers, the Law and the Future of Work, S. 103f.; *Waas*, Crowdwork in Germany, S. 162f.

<sup>390</sup> *Huws*, Where Did Online Platforms Come From?, S. 44; *Prassl/Risak*, The Legal Protection of Crowdworkers, S. 288ff; *Sachs*, A New Category of Worker for the On-Demand Economy?, On Labor 22/6/2015.



## (2) Folgen einer Einordnung als arbeitnehmerähnliche Person

Entsprechend der unterschiedlichen Definitionen sind auch die Rechtsfolgen einer Einordnung in eine Zwischenkategorie so verschieden, dass generelle Schlussfolgerungen letztlich unmöglich sind.<sup>391</sup> Die scheinbar einzige gerichtlich bestätigte Einordnung im Vereinigten Königreich führt wie erwähnt zu der Anwendbarkeit von Mindestlohn-, Arbeitszeitschutz- und letztlich auch Anti-Diskriminierungsvorschriften.<sup>392</sup>

## (3) Handlungsoptionen

In den USA, wo bisher die Kategorie der Arbeitnehmer-ähnlichen Person nicht existierte, hat gerade das Aufkommen neuer Beschäftigungsformen im Crowdsourcing-Bereich zum Aufkeimen eines sehr intensiv geführten Diskurses über die Einführung einer neuen Kategorie zwischen klassischem Arbeitnehmer und Selbstständigem (mit unterschiedlichen Bezeichnungen, etwa „Independent Worker“ oder „Dependent Contractor“) geführt.<sup>393</sup> Diese Kategorie soll v.a. Arbeitsformen betreffen, bei denen Umfang und Zeitpunkt flexibel bestimmt werden können.<sup>394</sup>

Das im Detail ausgearbeitete Konzept des „Independent Worker“ als Regelungsvorschlag im US-Recht sieht vor, dass der „Preis“ für die zeitliche Flexibilität die Unanwendbarkeit von Vorschriften wie Höchstarbeitszeit, Überstundenentgelt und Mindestlohn sei.<sup>395</sup> Sichertgestellt werden sollten hingegen Koalitionsrechte im Sinne des NLRA ohne Einschränkung durch das Kartellrecht, Schutz vor Diskriminierung aufgrund von Rasse oder Herkunft, Geschlecht, Religion, sexuellen Orientierung, Alter oder Behinderung bei Abschluss und Beendigung der Vertragsbeziehung und Arbeitsbedingungen sowie steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Systeme entsprechend jenen der Arbeitnehmer (nicht jedoch Arbeitslosenversicherung),<sup>396</sup> nach manchen auch – soweit adäquat – Arbeitnehmerschutzvorschriften.<sup>397</sup> Kritiker verweisen auf die Gefahren der Einführung einer solchen Gruppe, da Arbeitgeber dies nutzen könnten, um bisher als Arbeitnehmer qualifizierte Gruppen in die mittlere Kategorie zu „verschieben“.<sup>398</sup> Befürworter halten dieses Risiko für gering im Vergleich zu den erheblichen Verbesserungen für die stets wachsende Zahl von prekär Beschäftigten, die de lege lata als Selbständige gelten.<sup>399</sup>

Von anderen wird, v.a. in der europäischen Literatur, auch für die Schaffung von Zwischenkategorien mit darüber hinausgehenden Rechten plädiert, was insbesondere auch Mindestentgeltbestimmungen

---

<sup>391</sup> Prassl/Risak, The Legal Protection of Crowdworkers, S. 288ff; Sachs, A New Category of Worker for the On-Demand Economy?, On Labor 22/6/2015.

<sup>392</sup> Fabo/Karanovic/Dukova, In Search of an Adequate European Policy Response to the Platform Economy, Transfer 2017, 170; Freedland/Kountouris, ILJ 2017, 68; Jamil, Drivers vs Uber – the Limits of the Judicialization, S. 58ff.

<sup>393</sup> Bernhardt, Perspectives on Work 2016, 17, 76; Coimbra Henriques, Brief Overview of the Challenges Posed to Labour Law by the Regulation of Crowdsourcing Platforms, S. 14; Das Acevedo, EREPJ 2016, 19; Eichhorst, et. al., How Big is the Gig?, S. 10; Harris/Krueger, A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work, S. 5ff.; Kennedy, 20/3/2016; Liebman/Lyubarsky, Crowdworkers, the Law and the Future of Work, S. 104ff.; Lo Faro, Contingent Work: A Conceptual Framework, S.23; Lobel, The Gig Economy & the Future of Employment and Labor Law, S. 10f.; Schoenbaum, FULLJ 2016, 41ff; Wobbe, Conclusions on Digital Employment, S. 214.

<sup>394</sup> Harris/Krueger, A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work, S. 16ff.; Lobel, The Gig Economy & the Future of Employment and Labor Law, S. 12.

<sup>395</sup> Harris/Krueger, A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work, S. 13; Rubin, et al., Modernizing Labor Laws in the Online Gig Economy, S. 6ff.

<sup>396</sup> Harris/Krueger, A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work, S. 16ff.; Kennedy, Three Paths to Update Labor Law for the Gig Economy, S. 10; Liebman/Lyubarsky, Crowdworkers, the Law and the Future of Work, S. 106 ff.; Lobel, The Gig Economy & the Future of Employment and Labor Law, S. 12; Schoenbaum, FULLJ 2016, 41ff.

<sup>397</sup> Lobel, The Gig Economy & the Future of Employment and Labor Law, S. 11.

<sup>398</sup> Rogers, HLPJ 2016, 516.

<sup>399</sup> Lobel, The Gig Economy & the Future of Employment and Labor Law, S. 12.

umfassen solle.<sup>400</sup> Darüber hinaus wird unter den „grundlegendsten“ Rechten auch das Koalitionsrecht genannt, welches in den Regelungen zu gegenwärtig existierenden Zwischenkategorien nicht unbedingt umfasst ist,<sup>401</sup> und eine Einbeziehung in den beschriebenen „Rechtswahlschutz“ der Rom-I-VO gefordert.<sup>402</sup>

Andererseits wird an mancher Stelle angezweifelt, ob die rechtliche Komplexität durch das Einführen neuer Kategorien nicht im Endeffekt zu einer Rechtsunsicherheit führt, die sich letztlich zum Nachteil der Betroffenen auswirkt, die ihren korrekten rechtlichen Status noch schwerer nachvollziehen und ihre Rechte daher kaum wahrnehmen können.<sup>403</sup>

## c. Heimarbeiter

### i. Deutscher Rechtsraum<sup>404</sup>

#### (1) Grundsätzliches

Denkbar wäre auch eine Einordnung von Crowdworkern als Heimarbeiter. Die eine Subkategorie der arbeitnehmerähnlichen Personen bildenden Heimarbeiter arbeiten gem. § 2 Abs. 1 HAG in selbstgewählter Arbeitsstätte allein oder mit Familienangehörigen für einen Gewerbebetreibenden oder Zwischenmeister, dem auch die Verwertung der Arbeitsergebnisse überlassen ist.<sup>405</sup> Voraussetzung für eine Einordnung als Heimarbeiter ist nach der Rechtsprechung eine wirtschaftliche und zugleich persönliche Abhängigkeit von einem Auftraggeber.<sup>406</sup> Keine Voraussetzung ist hingegen, dass die Gesamtvergütung existenzsichernden Charakter aufweist.<sup>407</sup>

Für als Heimarbeiter zu klassifizierende Crowdworker wären das HAG und zahlreiche arbeitsrechtliche Gesetze anwendbar. Zu nennen sind hier neben den für alle arbeitnehmerähnlichen Personen anwendbaren Gesetzen insbesondere Vorschriften nach dem MuSchG (§§ 1 Nr. 2, 9 Abs. 1, Abs. 4), dem BEEG (§§ 20, 18), dem SGB IX (§ 127) und dem EFZG (§§ 1 Abs. 1, 10). Auch sind Heimarbeiter, die in der Hauptsache für den Betrieb tätig sind, gem. § 5 Abs. 1 S. 2 BetrVG bereits *de lege lata* in die Betriebsverfassung einbezogen. Im Hinblick auf Crowdworker interessant erscheint auch die in § 29 Abs. 7 HAG vorgesehene Entgeltsicherung während des Laufs einer Kündigungsfrist, die eine Umgehung der Entlohnung während des Fristlaufs durch gezielte Verringerung der Aufträge verhindert. Weiterhin wäre die Möglichkeit einer bindenden Festsetzung von Mindestvergütungen und –arbeitsbedingungen durch Heimarbeitsausschüsse gem. § 19 HAG ggf. auch zur Lösung von Problemen in der Plattformökonomie geeignet.

#### (2) On-Demand-Economy

In Bezug auf in der On-Demand-Economy tätige Personen liegen – soweit ersichtlich – keine Auseinandersetzungen mit einer Einordnung als Heimarbeiter vor. Eine solche wird in diesem Bereich jedoch auch regelmäßig am Erfordernis der Tätigkeit in selbstgewählter Arbeitsstätte scheitern.

---

<sup>400</sup> Klebe/Heuschmid, Collective Regulation of Contingent Work, S. 223; Prassl/Risak, The Legal Protection of Crowdworkers, S. 289.

<sup>401</sup> De Stefano, The Rise of the “Just-in-Time Workforce”, S. 23; Prassl/Risak, The Legal Protection of Crowdworkers, S. 289. Dagegen für das US-Recht Kennedy, Three Paths to Update Labor Law for the Gig Economy, S. 18ff.

<sup>402</sup> Prassl/Risak, The Legal Protection of Crowdworkers, S. 289f.

<sup>403</sup> Vgl. Liebman/Lyubarsky, Crowdworkers, the Law and the Future of Work, S. 138; Prassl/Risak, The Legal Protection of Crowdworkers, S. 290; Rogers, HLP 2016, 516; Waas, Summary, S. 265.

<sup>404</sup> Vgl. weitergehend die ausführliche Darstellung bei Däubler, Internet und Arbeitsrecht, Rn. 447f ff. Und 447u ff.

<sup>405</sup> Vgl. Däubler-TVG/Heuschmid, § 1 TVG Rn. 833.

<sup>406</sup> BAG v. 3.4.1990 – 3 AZR 258/88; Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032, 1036.

<sup>407</sup> BAG v. 12.7.1988 – 3 AZR 569/86; Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032, 1036.

### (3) Crowdwork

In Bezug auf Crowdworker stellt sich jedenfalls dieses Problem nicht, da diese ihre Aufgaben regelmäßig von selbstgewählten Orten aus verrichten können. Nach der Literatur wird jedoch die nötige Abhängigkeit auch hier nur zu bejahen sein, wenn das Einkommen überwiegend von einem einzelnen Auftraggeber bzw. der Plattform selbst bezogen wird.<sup>408</sup> Dies stellt wiederum eine Frage der Gestaltung im Einzelfall dar.

Selbst wenn die nötige wirtschaftliche Abhängigkeit vorliege, ergäben sich jedoch weitere Probleme. So setzte § 2 Abs. 1 HAG voraus, dass die Verwertung der Arbeitsergebnisse dem Unternehmer überlassen werde, während beim Crowdfunding die Dienstleistung unmittelbar an die jeweiligen Nachfrager erbracht werde.<sup>409</sup> Auch ginge § 11 HAG von einer Verteilung der Arbeit durch den Gewerbebetreibenden oder Zwischenmeister aus, während sich beim Crowdfunding regelmäßig die Crowdworker selbst aktiv um jeden Auftrag bemühen.<sup>410</sup>

Teilweise wird angenommen, dass dieser Unterschied ein Unterfallen der Crowdworker unter die Definitionen des HAG und damit dessen Anwendung ausschließe.<sup>411</sup> Andere Literaturstimmen gehen etwas zurückhaltender davon aus, dass Crowdworker *de lege lata* jedenfalls im Regelfall nicht als Heimarbeiter einzuordnen sind.<sup>412</sup>

### (4) Handlungsoptionen

Insbesondere *Krause* schlägt in seinem Gutachten zum 71. Deutschen Juristentag als kurzfristige Lösung eine **Modernisierung des HAG** an, „die auch zeitgemäße Formen häuslicher Arbeit wie die Übernahme von Mikro- oder Makrotasks am Desktop oder Notebook einbezieht“.<sup>413</sup> Dies führe zu einer Erstreckung der spezifischen Schutzmechanismen des HAG. Genannt wird insbesondere die Möglichkeit bindender Festsetzungen von Mindestentgelten nach §§ 19, 20 HAG.<sup>414</sup> *Däubler/Klebe* weisen auf eine Heranziehung dieser Möglichkeit auch in Bezug auf die Festsetzung angemessener Arbeitsbedingungen hin.<sup>415</sup>

## ii. Internationaler Rechtsraum

### (1) Verbreitung des Konzepts

Auf internationaler Ebene könnte ein Großteil der heute üblichen Formen von Crowdwork wohl unter die Definition von Heimarbeit des ILO-Übereinkommens Nr. 177 subsumiert werden, welches allerdings bisher nur von zehn Staaten ratifiziert wurde.<sup>416</sup> Auf nationaler Ebene bestehen spezielle gesetzliche Regelungen neben Deutschland auch etwa in Österreich, Italien und Frankreich,<sup>417</sup> wobei zumindest für das österreichische System angemerkt wird, dass Crowdworker als Dienstleister nicht unter die gegenwärtig sehr enge gesetzliche Definition fallen.<sup>418</sup> Dasselbe gilt für das US-Recht, wo die in vielen Staaten für Heimarbeit und Verlagssysteme geschaffenen Bestimmungen wohl nur im Wege der Analogie

<sup>408</sup> *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1036.

<sup>409</sup> *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht, Rn. 447w.

<sup>410</sup> *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1036; *Krause*, Gutachten zum 71. DJT, B 105.

<sup>411</sup> *Krause*, Gutachten zum 71. DJT, B 105.

<sup>412</sup> *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1036; für Österreich *Risak*, ZAS 2015, 11, 18.

<sup>413</sup> *Krause*, Gutachten zum 71. DJT, B 106; dies in Betracht ziehend auch *H.Hanau*, NJW 2016, 2613, 2616.

<sup>414</sup> *Krause*, Gutachten zum 71. DJT, B 106.

<sup>415</sup> *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1036.

<sup>416</sup> *Klebe/Heuschmid*, Collective Regulation of Contingent Work, S. 225.

<sup>417</sup> *Risak*, Crowdfunding: Towards a 'New' Form of Employment, S. 99; *Klebe/Heuschmid*, Collective Regulation of Contingent Work, S. 224.

<sup>418</sup> *Eichhorst*, et. al., How Big is the Gig?, S. 10; *Marhold*, Franz, Social Protection of Contingent Work: Austria and the Full Coverage Social Insurance System, S. 276.

anwendbar wären. Diese sehen üblicherweise spezielle Mindestlöhne inkl. Überstundenlohn (mit entsprechender Umrechnung bei Stücklohnbezahlung) und die Verpflichtung zur Arbeitszeit- Ausgaben- und Einnahmenaufzeichnung in vom Arbeitgeber bereitgestellten Formularheft vor. Auch Arbeitgeber müssen detaillierte Aufzeichnungen über die beschäftigten Heimwerker und deren Produktion führen.<sup>419</sup>

Speziell für das deutsche Recht wird auf einige Unstimmigkeiten bei der Anwendung des für Heimwerker existierenden Regelwerks auf neue Formen der Telearbeit verwiesen, andererseits werden auch gute Argumente für einen Rückgriff auf diese zumindest im Wege der Analogie gesehen.<sup>420</sup>

## **(2) Handlungsoptionen**

Das wie erwähnt vielen Rechtsordnungen bereits bekannte Heimarbeitskonzept wird z.T. als in vieler Hinsicht besonderes geeigneter Ausgangspunkt für eine Regelung zum Schutz der Crowdworker angesehen.<sup>421</sup> Hierzu wird insbesondere auf das Potential einer umfangreichen Aufzeichnungs- und Transparenzverpflichtung verwiesen, welche Arbeitsvolumen und -zeiten eines Crowdworkers auch plattformübergreifend erfassbar macht und somit als Grundlage für Arbeitszeit- und Lohnvorschriften inkl. Überstundenabgeltung (und entsprechende Sanktionen bei Nichtbeachtung durch Crowdsourcer und/oder Plattformen) dienen könnte.

Auch für den kontinentaleuropäischen Rechtsraum findet sich die eher vage Forderung einer Anpassung „veralteter“ Bestimmungen des auf Heimarbeiter anwendbaren Rechts in einer Weise, die die spezielle Situation der Crowdworker (und Telearbeit generell) berücksichtigt.<sup>422</sup> Dabei wird die Definition des erwähnten ILO-Übereinkommens als geeigneter Ausgangspunkt gesehen, weshalb dessen Ratifizierung einen ersten Schritt zur Regulierung darstellen sollte. Darüber hinaus wird v.a. im Hinblick auf die angesprochene Problematik der Rom-I-Regulierung letztlich eine EU-weite Regelung als essentiell betrachtet.<sup>423</sup>

### **d. Solo-Selbstständige**

#### **i. Deutscher Rechtsraum<sup>424</sup>**

##### **(1) Grundsätzliches**

Plattformbeschäftigte, die weder als Arbeitnehmer, noch als arbeitnehmerähnliche Personen einzuordnen sind, werden als Selbstständige tätig. In diesen Fällen scheidet eine Anwendung arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften, also insbesondere des BUrlG, EFZG, MiLoG und KSchG, aus.<sup>425</sup>

Einschlägig ist aber ein gewisser zivilrechtlicher Schutz, der sich in erster Linie über die Vorschriften des AGB-Rechts ergibt.<sup>426</sup> Auch wird auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu strukturell unterlegenen Vertragspartnern hingewiesen.<sup>427</sup> Auf ebenfalls einschlägige datenschutzrechtliche, urheberrechtliche- und kartellrechtliche Bezüge wird weiter unten (VII, VIII., IX.) eingegangen.

---

<sup>419</sup> Liebman/Lyubarsky, Crowdworkers, the Law and the Future of Work, S. 131f.

<sup>420</sup> Klebe/Heuschmid, Collective Regulation of Contingent Work, S. 224; Waas, Crowdwork in Germany, S. 170f.

<sup>421</sup> Liebman/Lyubarsky, Crowdworkers, the Law and the Future of Work, S. 132ff.; Waas, Crowdwork in Germany, S. 177ff.; Waas, Summary, S. 267f.

<sup>422</sup> Klebe/Heuschmid, Collective Regulation of Contingent Work, S. 224.

<sup>423</sup> Klebe/Heuschmid, Collective Regulation of Contingent Work, S. 225.

<sup>424</sup> Umfassend zum in diesem Fall geltenden Schutzregime *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht, Rn. 447z ff.

<sup>425</sup> Vgl. *Krause*, Gutachten zum 71. Dt. Juristentag, B105.

<sup>426</sup> *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1036; *Krause*, Gutachten zum 71. Dt. Juristentag, B105.

<sup>427</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 38.

(2) **AGB-Recht<sup>428</sup>**

(aa) **Allgemeines**

Vor einer zivilrechtlichen AGB-Kontrolle der Plattformverträge ist zu klären, inwiefern die § 305ff. BGB überhaupt Anwendung finden. Das Schutzniveau unterscheidet sich erheblich danach, ob der Crowdworker als Verbraucher<sup>429</sup> einzustufen ist und gleichzeitig einem Unternehmer gegenüber steht, § 310 Abs. 1, Abs. 3 BGB.

Ist der Crowdworker als Unternehmer i.S.d. § 14 BGB einzustufen, greifen bei der vorgeschalteten Frage nach dem Vorliegen von AGB keine Erleichterungen zu seinen Gunsten. Ist dies zu bejahen, so sind die AGB lediglich am Maßstab des § 307 BGB zu messen.<sup>430</sup> Die vollumfängliche Kontrolle nach §§ 305 bis 309 BGB gilt nicht für gegenüber Unternehmern gestellten Klauseln.<sup>431</sup>

Liegt hingegen eine Verbraucher-Eigenschaft i.S.d. § 13 BGB vor, so unterliegt zum einen gem. § 310 Abs. 3 BGB die generelle Anwendbarkeit der §§ 305ff. erheblich geringeren Hürden. Zum anderen sind die in §§ 308, 309 BGB normierten speziellen Klauselverbote anwendbar.

Dies führt zu dem „etwas überraschenden“<sup>432</sup> Ergebnis, dass - auch innerhalb des deutschen Rechts<sup>433</sup> - nur gelegentlich tätige und daher als Verbraucher anzusehende Crowdworker deutlich stärker geschützt sind als solche, die als Unternehmer einzuordnen sind, da ihre Hauptbeschäftigung in der Plattformarbeit liegt.<sup>434</sup> Diesbezüglich könne jedoch eine gewisse Abmilderung erreicht werden, in dem innerhalb der auch zwischen Unternehmen anwendbaren Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB Rücksicht auf die besonderen Umstände solo-selbstständiger Tätigkeiten genommen werde.<sup>435</sup>

(bb) **Einzelne Klauseln**

In der Literatur werden einige bereits in der Praxis<sup>436</sup> vorkommende Klauseln auf ihre Vereinbarkeit mit dem deutschen Zivilrecht untersucht.

Häufig diskutiert werden **Bezahlungsregelungen**, nach denen auf eine Ausschreibung hin (bspw. für das Designen eines Firmenlogos) entweder nur für die erste funktionierende oder nur für die beste Lösung überhaupt eine Gegenleistung gezahlt wird.<sup>437</sup> In diesen Konstellationen erhält also nur der Crowdworker mit der ersten bzw. besten Einreichung eine Bezahlung, während alle anderen umsonst gearbeitet haben.

Diese Art des Wettbewerbs mag zwar an Preisausschreiben<sup>438</sup> nach § 661, Architektenwettbewerbe<sup>439</sup>, die

<sup>428</sup> Ausf. hierzu *Däubler*, in *Crowdwork – zurück in die Zukunft?*, 243, 248ff.

<sup>429</sup> Ausf. hierzu *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1037.

<sup>430</sup> *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1037; *Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer*, DB 2016, 2543, 2544.

<sup>431</sup> Vgl. tiefergehend *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1037.

<sup>432</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 40.

<sup>433</sup> Vgl. zu Auswirkungen auf die Frage nach dem anwendbaren Recht bereits oben V.2.a) a.E.

<sup>434</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 40.

<sup>435</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 40.

<sup>436</sup> Vgl. auch die Systematisierung der in AGB deutscher Plattformbetreiber geregelten Kontrollmechanismen bei *Kocher/Hensel*, NZA 2016, 984, 985.

<sup>437</sup> Vgl. *Budras*, Arbeiten, wie es uns gefällt, FAZ vom 23.11.2015, online abrufbar unter <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/arbeitswelt/crowdworking-arbeiten-wie-es-uns-gefällt-13925209.html> (Abruf: 21.6.2017)

<sup>438</sup> *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1038.

<sup>439</sup> *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1038; *Wank*, EuZA 2016, 143, 168.

Erteilung von Kostenvoranschlägen<sup>440</sup> durch Handwerker oder die Ausschreibung öffentlicher Aufträge<sup>441</sup> erinnern, es zeigt sich jedoch ein eklatanter Unterschied: Während in diesen Konstellationen nur Pläne und Leistungsbeschreibungen eingereicht werden, erhält die Plattform bzw. der Auftraggeber von jedem Crowdworker ein bereits nutzbares Produkt.<sup>442</sup>

In der Literatur besteht Einigkeit, dass solche Klauseln auch im Verhältnis zu Selbstständigen unwirksam sind. Zum einen wird eine Unwirksamkeit nach § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB angenommen, da eine solche Regelung mit den Grundgedanken der gesetzlichen Regelungen des Vertragsrechts (hier insb. §§ 632, 632a und 649 BGB) nicht vereinbar sei.<sup>443</sup> Zum anderen könne sich eine solche auch aus § 138 BGB ergeben.<sup>444</sup>

Weiterhin werden **Zurückweisungsrechte** bezüglich der erbrachten Leistung thematisiert. So behielten sich einige ausländische Plattformen das Recht vor, die erbrachte Leistung - entweder ganz ohne Angabe von Gründen oder sofern diese „aus vernünftigen Gründen“ nicht befriedigend sei - zurückzuweisen.<sup>445</sup> Eine solche Klausel mache die Gegenleistung vom Willen des Auftraggebers abhängig und stelle daher eine mit den Grundgedanken der gesetzlichen Regelungen sowohl des Werkvertrags- als auch des Dienstvertragsrechts unvereinbare Regelung dar, die nach § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB unwirksam sei.<sup>446</sup> Die geregelte Modalität falle auch nicht unter die in § 307 Abs. 3 BGB vorgesehene Ausnahme von der Inhaltskontrolle.<sup>447</sup>

**Feste dreitägige Fristen zur Nachbesserung bei Mängeln**<sup>448</sup> werden als unangemessene Benachteiligung externer Crowdworker nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB angesehen. Die Nachbesserungsfrist setze im Einzelfall eine Abwägung der beiderseitigen Interessen voraus, welche bei einer pauschalen Frist verhindert werde.<sup>449</sup>

Genannt werden auch **Verschwiegenheitspflichten und Kontaktverbote**. So sähen zahlreiche ausländische Plattformen Verbote, Kontakt mit anderen Nutzern der Plattform bzw. anderen Auftraggebern aufzunehmen, und Pflichten, Kontaktaufnahmen durch andere Auftraggeber der Plattform zu melden, vor.<sup>450</sup> Solche Regelungen seien wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Crowdworkers unwirksam.<sup>451</sup> Für Selbstständige könne in dieser Frage aufgrund des vergleichbaren Schutzbedarfs nichts anderes gelten als für Arbeitnehmer.<sup>452</sup>

Angesprochen werden auch Regelungen, nach denen **AGB auch für laufende Projekte einseitig als geändert** gelten, sobald die neue Fassung auf der Plattformhomepage veröffentlicht wird.<sup>453</sup> Auf Regelungen bezüglich des **Übergangs der Rechte auch an abgelehnten Arbeiten** wird weiter unten (s. VIII.1.) eingegangen.

### (3) Rechtsprechung des BVerfG454

---

<sup>440</sup> Wank, EuZA 2016, 143, 168.

<sup>441</sup> Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032, 1038; Wank, EuZA 2016, 143, 168.

<sup>442</sup> Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032, 1038; Wank, EuZA 2016, 143, 168.

<sup>443</sup> Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032, 1038; Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer, DB 2016, 2543, 2545; Wank, EuZA 2016, 143, 168.

<sup>444</sup> Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032, 1038; zust. Wank, EuZA 2016, 143, 168.

<sup>445</sup> Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032, 1038; Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer, DB 2016, 2543, 2544.

<sup>446</sup> Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032, 1038.

<sup>447</sup> Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032, 1038.

<sup>448</sup> Hierzu Däubler, in Crowdwork – zurück in die Zukunft?, 243, 255; Klebe/Neugebauer, AuR 2014, 4, 6; Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer, DB 2016, 2543, 2545.

<sup>449</sup> Klebe/Neugebauer, AuR 2014, 4, 6; so i.E. auch Däubler, in Crowdwork – zurück in die Zukunft?, 243, 255.

<sup>450</sup> Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032, 1038; Klebe/Neugebauer, AuR 2014, 4, 6; Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer, DB 2016, 2543, 2545.

<sup>451</sup> Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032, 1038; Klebe/Neugebauer, AuR 2014, 4, 6.

<sup>452</sup> Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032, 1038.

<sup>453</sup> Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032, 1034.

<sup>454</sup> Ausf. hierzu Däubler, Internet und Arbeitsrecht, Rn. 449b ff.

Gem. § 307 Abs. 3 S. 1 BGB gilt die AGB-Kontrolle nur bezüglich Bestimmungen, durch die von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden. Dies bedeutet gleichzeitig, dass die Kontrolle bezüglich des Verhältnisses von Leistung und Gegenleistung jedenfalls grundsätzlich nicht greift. Bezüglich dieser „Lücke“ kann laut *Däubler/Klebe* aber die Rechtsprechung des BVerfG<sup>455</sup> zur strukturellen Unterlegenheit bei Bürgschaftsverträgen herangezogen werden.<sup>456</sup> Das BVerfG verlange in dieser Entscheidung gesetzgeberische Korrekturen, wenn ein strukturell unterlegener Vertragspartner inhaltlich ungewöhnlich belastet wird.<sup>457</sup>

Der Fall eines Crowdworkers, der im Durchschnitt lediglich einen Stundenlohn von 2-3 Euro erreichen kann und hiervon noch eine eigene soziale Vorsorge treffen muss, lasse sich angesichts des vergleichend heranziehbaren vielfach höheren Mindestlohns einerseits direkt unter die vom BVerfG aufgestellten Grundsätze subsumieren.<sup>458</sup> Andererseits sei methodisch auch eine Heranziehung dieser Grundsätze als Konkretisierung der Sittenwidrigkeit i.S.d. § 138 BGB mit dem gleichen Ergebnis möglich: Die unwirksame Entgeltabrede werde je nach Vertragstyp gem. § 612 Abs. 3 bzw. 632 Abs. 2 BGB durch eine angemessene Vergütung ersetzt.<sup>459</sup>

#### **(4) Handlungsoptionen**

Wie bereits oben genannt, wurde auf dem 71. Deutschen Juristentag insbesondere eine Umkehr der Beweislast dergestalt diskutiert, dass der Auftraggeber die Beweislast für die Selbstständigkeit des Crowdworkers zu tragen habe.<sup>460</sup>

Ebenso wurde die Entwicklung eines gesetzlichen Mindestschutzes für Selbstständige, der sich insbesondere auf Entgelt, Erholung, Arbeitsschutz und Vertragsbeendigung beziehen solle, befürwortet.<sup>461</sup> Hinsichtlich letzterem hält *Däubler* jedoch die Schaffung eines - über eine Verhinderung sittenwidriger Beendigungen hinausgehenden - Bestandsschutzes für „quasi unmöglich“.<sup>462</sup>

### **ii. Internationaler Rechtsraum**

#### **(1) Diskussionsstand**

Aus dem Obigen ergibt sich, dass Crowdworker im Regelfall aktuell weltweit als Selbstständige behandelt werden und die Plattformbetreiber zu einigen Anstrengungen bereit sind, um diese Einordnung auch für die Zukunft zu festigen.

#### **(2) Folgen einer Einordnung als selbstständig**

In den meisten Staaten kommt die Einordnung als Selbständiger einer Verweigerung sämtlicher oder zumindest eines Großteils der wesentlichen Schutzmechanismen des Arbeits- und Sozialrechts gleich – Mindestlöhne, Arbeitszeitschutz, Entgeltfortzahlung, Diskriminierungs- und Kündigungsschutz,

<sup>455</sup> BVerfGE 89, 214

<sup>456</sup> *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1038.

<sup>457</sup> BVerfGE 89, 214; *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1038.

<sup>458</sup> *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht, Rn. 449c.

<sup>459</sup> *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht, Rn. 449d, 449e.

<sup>460</sup> Vgl. den Bericht von *Bauschke*, öAT 2016, 225, 227.

<sup>461</sup> *Bauschke*, öAT 2016, 225, 227.

<sup>462</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 39.

Gewerkschafts- und Tarifverhandlungsrechte, Sozialversicherung und betriebsinterne soziale Sicherheit knüpfen typischerweise an eine Alles-oder-nichts-Klassifizierung als Arbeitnehmer oder Selbständiger an.<sup>463</sup> Auch die erwähnte ILO-Studie konkludiert für die besonders prekäre Situation der Microtasker, die diese Tätigkeit als Haupteinnahmequelle nutzen, dass diese i.d.R. weder über finanzielle noch über formelle soziale Absicherung jedweder Art verfügen.<sup>464</sup> Beim „Work on Demand via Apps“ wird unter den zahlreichen Folgen der formalen Selbständigkeit besonders hervorgehoben, dass etwa ein Crowdwork-Chauffeur nicht nur für Anschaffung und Erhaltung des KFZ, Treibstoff, Versicherung etc. selbst aufkommen muss, sondern auch keinerlei rechtliche Abwehrmittel gegen eine u.U. willkürliche Beendigung der Vertragsbeziehung seitens der Plattformbetreiber zur Verfügung hat, die ihn seiner Existenzgrundlage beraubt<sup>465</sup>.

Selbstverständlich bestehen aber nationale Unterschiede, und Tendenzen für eine Einbeziehung gibt es u.a. in den auch nach EU-Recht z.T. auf Selbständige anwendbaren Bereichen wie Arbeitnehmerschutzvorschriften (vgl. RL 92/57/EWG und 2002/15).<sup>466</sup>

### (3) Handlungsoptionen

In den USA wurde eine vielbeachtete Initiative („New America Proposal“) im November 2015 in Form eines offenen Briefes veröffentlicht, welcher von einer heterogenen Gruppe angesehener Wissenschaftler, Führungskräften von Technikunternehmen sowie unabhängiger Aktivisten unterzeichnet war. Der darin unterbreitete Regelungsvorschlag einer „fairen, sinnvollen und leistbaren“ Umgestaltung des bisherigen Regulationssystems<sup>467</sup> beinhaltet im Wesentlichen ein „portables soziales Sicherheitsnetz“,<sup>468</sup> das allen arbeitenden Menschen – einschließlich der Crowdworker – über ihre gesamte Karriere unabhängig von den ständig wechselnden Vertragspartnern („from gig to gig“) begleiten soll. Vertragspartner sollen unabhängig vom Bestehen eines Arbeitsverhältnisses verpflichtet sein, Beträge auf ein spezielles Konto („Individual Security Account“) einzuzahlen, aus dem Beiträge für schon jetzt als Sozialversicherungssystem organisierte Sicherheitsnetze (insbesondere Arbeitslosen-, Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung), aber auch neu zu schaffende Fonds als Äquivalent für aktuell von einer Organisation durch Arbeitgeber abhängige Systeme finanziert werden. Dies wird als entscheidender Schritt zur Angleichung der sozialen Situation von unselbständig und selbständig Beschäftigten angesehen, denen im Modell ein einheitliches soziales Schutzsystem zur Abdeckung der Bereiche Gesundheit, Altersvorsorge, Arbeitslosigkeit, Unfall, Invalidität, Urlaub, Aus- und Weiterbildung, Wohnkosten, Kinderbetreuung, Ablebensversicherung und Rechtsschutz geboten wird.<sup>469</sup> Der Umfang der Beitragsverpflichtung soll von der im Verhältnis zum jeweiligen Vertragspartner aufgewendeten Arbeitszeit, bzw. in Ermangelung einer vereinbarten Arbeitszeit von der Höhe des Entgelts abhängen und bei effizienter Organisation weitaus kostengünstiger ausfallen als entsprechende Aufwendungen im gegenwärtigen System (im günstigsten Fall unter USD 2 pro Stunde pro Arbeitnehmer).<sup>470</sup>

Insbesondere seitens der ILO wird dazu insbesondere kritisch angemerkt, dass der genannte Vorschlag letztlich auf die sozialversicherungsrechtliche Absicherung beschränkt bleibt und keinerlei Ansätze zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Crowdworker beinhaltet, womit zentrale Problembereiche wie Entgelt, Arbeitszeit und Risikoüberwälzung in Bezug auf Material- und Erhaltungskosten ausgeklammert

---

<sup>463</sup> Aloisi, CLLPJ 2016, 673; Milland, Crowd Work: the Fury and the Fear, S. 86; Prassl/Risak, CLLPJ 2017, 628; Rauch/Schleicher, Like Uber, But for Local Governmental Policy, S. 2.

<sup>464</sup> Berg, CLLPJ 2016, 16.

<sup>465</sup> Aloisi, CLLPJ 2016, 673.

<sup>466</sup> Donini, et al., Transfer 2017, 212.

<sup>467</sup> Berg, CLLPJ 2016, 1f; Hill, New Economy, New Social Contract, S. 2.; Rogers, HLPR 2016, 516ff.

<sup>468</sup> Berg, CLLPJ 2016, 2; Hill, New Economy, New Social Contract, S. 5ff.

<sup>469</sup> Hill, New Economy, New Social Contract, S. 7ff.; Rogers, HLPR 2016, 516f.

<sup>470</sup> Hill, New Economy, New Social Contract, S. 9ff.



bleiben.<sup>471</sup> Mit Verweis auf derart fundamentale Errungenschaften des Arbeitsrechts, die bei einer fortschreitenden Aufgabe des klassischen Arbeitsverhältnisses kaum aufrechterhalten werden können, wird für einen grundlegenden Kurswechsel plädiert, das den realen Verhältnissen und auch den Bedürfnissen aller Beteiligten besser entspricht.<sup>472</sup> Wie oben erwähnt soll dabei je nach Intensität der Inanspruchnahme durch einen bestimmten Auftraggeber ein Arbeitsverhältnis zu diesem oder aber zur Plattform angestrebt und durch das Rechtssystem befördert werden.<sup>473</sup> Von anderen Kommentatoren wird u.a. kritisch angemerkt, dass der Vorschlag im Wesentlichen einen Übergang von der staatlich organisierten sozialen Sicherheit zu komplett privat organisierten Versicherungssystemen impliziert, was angesichts der zahlreichen Unzulänglichkeiten des Marktes in dieser Hinsicht bedenklich sei.<sup>474</sup>

Unter den Regelungsvorschlägen, die eher punktuell auf Verbesserungen für Selbständige im Allgemeinen als geeigneten Ansatz für die Lösung der Probleme des Crowdfork verweisen, ist wohl am häufigsten die Forderung einer Verbesserung sozialer Schutzmechanismen für Selbständige (siehe unten) anzutreffen. Darüber hinaus wird wiederholt ihre vollumfängliche Einbeziehung in Anti-Diskriminierungsvorschriften,<sup>475</sup> sehr häufig auch der Schutz von gewerkschaftlicher Betätigung (vgl. hierzu V.2.b.) genannt. Einige Autoren treffen auch klare Abgrenzungen, wonach etwa Diskriminierungsschutz und soziale Absicherung, aber kein Mindestlohn zustehen sollen.<sup>476</sup>

Eine Regulierung von Mindeststandards für Selbständige auf supranationaler (EU-)Ebene wird insbesondere, aber nicht nur, in der gewerkschaftsnahen Literatur angesichts eines sich abzeichnenden „Unterbietungswettbewerbes“ zwischen den Rechtsordnungen bei der Ermöglichung flexibler Vertragsverhältnisse mit niedrigem sozialen Schutzniveau als unbedingt erforderlich angesehen. Dies betreffe insbesondere Entgelt- und Sozialversicherungsstandards sowie gewerkschaftliche Betätigung.<sup>477</sup>

Demgegenüber spricht sich auch ein signifikanter Teil der Literatur insbesondere im US-amerikanischen Raum explizit gegen jegliches Einschreiten des Gesetzgebers aus.<sup>478</sup> Als Alternative wird z.T. das Modell der Selbstregulierung ins Spiel gebracht, welches auf dem Argument beruht, dass Plattformen im Eigeninteresse der Attraktivität sowohl für Crowdsourcer als auch Crowdforker beiden Möglichkeiten für die Durchsetzung ihrer Interessen gewähren. Als solche werden insbesondere die auf vielen Plattformen schon heute für beide Seiten existierenden Rating- und Feedbackmechanismen angesehen, durch welche also auch Crowdsourcer bei unkorrektem Verhalten „sanktioniert“ werden können.<sup>479</sup> Dieses Argument wird im Hinblick auf das gegenwärtige tatsächliche Funktionieren derartiger Mechanismen stark angezweifelt, bei denen die Bewertungen in der Praxis einer starken Inflation unterliegen und deren Darstellung außerdem gänzlich von den von der Plattform verwendeten Algorithmen abhängt.<sup>480</sup>

Schließlich wird angemerkt, dass zumindest im anglosächsischen Rechtsraum letztlich eine Mehrheit der Kommentatoren eine „Wait-and-See“ Position im Hinblick auf gesetzliche Regulierung vertritt: Angesichts der gegenwärtigen rasanten Entwicklung des Crowdforking-Geschehens innerhalb weniger Jahre wäre

<sup>471</sup> Berg, CLLPJ 2016, 2, 17ff.

<sup>472</sup> Ähnlich De Stefano, CLLPJ 2016, 468; NELP, Employers in the on-Demand Economy, S. 1ff.; Todolí-Signes, IJCLLIR 2017, 24ff.

<sup>473</sup> Berg, CLLPJ 2016, 24f.

<sup>474</sup> Rogers, HLPJ 2016, 517.

<sup>475</sup> Lobel, The Gig Economy & the Future of Employment and Labor Law, S. 9f.; Suzor/Van Geelen/Drinkuth, Opportunities for Personalised Transport, S. 9.

<sup>476</sup> De Pillis, The Washington Post 7/12/2015.

<sup>477</sup> Vgl. Kovács, Do We Really Wish You Were Here? S. 102; Röthig, What to Do About Digital Employment, S. 208ff. (wo die Agenda der Initiative „UNI Europe“ beschrieben wird); Schenk, The European Dimension of Digital Work, S. 146, 151f.; Steinrück, European Parliament’s EMPL Opinion „Toward A Digital Single Market Act“, S. 195.

<sup>478</sup> Das Acevedo, EREJ 2016, 10ff.; Eisenbrey/Mishel, Economic Policy Institute 2017; Hagiu, Work 3.0: Redefining Jobs and Companies in the Uber Age, S. 1ff.; Kennedy, Why Internet Platforms Don’t Need Special Regulation, S. 1ff.

<sup>479</sup> Das Acevedo, EREJ 2016, 12; Ipeirotis, XRDS 2010, 4; Lobel, The Law of the Platform, S. 51; Morris, et al., Subcontracting Microwork, S. 4; Prassl/Risak, CLLPJ 2017, 623; Sundararajan, The New York Times 3/3/2015.

<sup>480</sup> Das Acevedo, EREJ 2016, 12ff.

die Adäquanz einer Regelung, die auf die heute aktuelle Situation zugeschnitten ist, u.U. schon in nahere Zukunft fraglich.<sup>481</sup> Dagegen wird u.a. eingewandt, dass ein Zuwarten angesichts der noch nicht gänzlich absehbaren Folgen technischer Neuerungen bereits in anderen Bereichen der Sharing Economy (etwa bei Plattformen zum Teilen von Musikdateien) zu großen praktischen Problemen geführt hat und das prinzipielle Geschäftsmodell der Pioniere auf dem Plattformmarkt, wenn auch mit ständigen kleineren Anpassungen, immerhin schon über eine Dekade besteht.<sup>482</sup>

## **e. Besonderheiten bei Verbrauchern**

### **i. Deutscher Rechtsraum**

In Bezug auf das deutsche Recht wurde auf die Auswirkungen einer Verbrauchereigenschaft des Crowdworkers bereits im Rahmen der Ausführungen zur AGB-Kontrolle bei selbstständig Tätigen (s. unter VI. 1. d. i. 2. bb) ausführlich eingegangen.

### **ii. Internationaler Rechtsraum**

International wird eine Anwendbarkeit von Verbraucherschutzrecht auf Crowdworker z.T. mit dem Argument, dass der Crowdworker in seiner Eigenschaft als Dienstleister „professionell“ und damit eben nicht als Konsument tätig ist, generell verneint.<sup>483</sup> Insbesondere die EU-Vorschriften zum Konsumentenschutz nähmen sowohl Arbeits- als auch selbständige Dienstleistungsverhältnisse klar von ihrem Anwendungsbereich aus.<sup>484</sup> Auch hier wird auf das regelungspolitische Paradoxon verwiesen, dass sich gerade die – generell wohl als weniger schutzbedürftig einzustufenden – nur gelegentlich tätigen Crowdworker potentiell auf ihre Eigenschaft als Verbraucher berufen können, während dies bei erwerbsmäßiger Tätigkeit ausgeschlossen scheint.<sup>485</sup>

## **f. Handlungsoptionen abseits der bisherigen Unterteilung**

### **i. Deutscher Rechtsraum**

*Kocher* wirft auch in der deutschsprachigen Diskussion unter Verweis auf das Grünbuch der Kommission<sup>486</sup> zum Arbeitsrecht vom 22.11.2006 die dort genannte Frage auf, ob ein Grundstock an Vorschriften, der unabhängig von der jeweiligen Vertragsform die Beschäftigungsbedingungen aller Beschäftigten regelt, benötigt wird.<sup>487</sup>

### **ii. Internationaler Rechtsraum**

Unabhängig von der Einordnung in bestimmte Kategorien und evtl. notwendigen allgemeinen Verbesserungen von deren Rechtsposition wird vielfach für ein „Sonderrecht“ plädiert, welches den speziellen Umständen des Crowdwork Rechnung trägt.

---

<sup>481</sup> Das Acevedo, EREPJ 2016, 12; ähnlich De Stefano, The Rise of the “Just-in-Time Workforce”, S. 22; Felstiner, BJELL 2011, 197; Kuusisto, Digitalisation and industrial Renewal, S. 185.

<sup>482</sup> Das Acevedo, EREPJ 2016, 15f.; Felstiner, BJELL 2011, 197ff.; Williard, JOHE 2017, 8.

<sup>483</sup> Risak, Crowdworking: Towards a ‘New’ Form of Employment, S. 100.

<sup>484</sup> Vgl. Risak, Crowdworking: Towards a ‘New’ Form of Employment, S. 101.

<sup>485</sup> Waas, Crowdwork in Germany, S. 173.

<sup>486</sup> Europäische Kommission, Grünbuch Arbeitsrecht 2006, S. 14.

<sup>487</sup> *Kocher*, KJ 2013, 145, 153.

Unter anderem wird dabei auf die Notwendigkeit der Schaffung von Transparenz als Grundvoraussetzung für eine faire Vertragsbeziehung verwiesen.<sup>488</sup> Dass Crowdworker daher bei Annahme eines Auftrags über grundlegende Informationen bezüglich des Inhaltes der angefragten Leistung verfügen müssten, die eine willkürliche Beurteilung und evtl. Zurückweisung ohne Vergütung durch den Auftraggeber verhindern, ließe sich daher wohl unabhängig von der spezifischen Rechtstradition eines Staates und der formalen Klassifizierung der Vertragsbeziehung aus dem allgemeinen Vertragsrecht ableiten.<sup>489</sup> Dennoch ist dies in der Praxis geradezu regelmäßig nicht der Fall,<sup>490</sup> was einige Autoren dazu bewogen hat, eine Klärung durch den Gesetzgeber anzuregen.<sup>491</sup> Möglich wäre hier auch etwa eine Verpflichtung des Crowdsourcers, bestimmte Mindestangaben (z.B. realistische Schätzung des Zeitaufwandes) in die Aufgabenstellung aufzunehmen.<sup>492</sup>

Eng mit dieser Frage verbunden ist jene der Beurteilung der Crowdworker in Rating- und Rankingsystemen, die in der Praxis ebenfalls intransparent bleibt und die aufgrund ihrer Bedeutung für die langfristige „Karriere“ auf einer Plattform für den Einzelnen u.U. noch wichtiger ist als die Entlohnung einer individuellen Leistung. Dennoch existieren in der heutigen Plattform-Realität oft keine oder nur unzureichende Mechanismen, um gegen als ungerecht empfundene Bewertungen vorzugehen. Selbst wenn man mit den Autoren, die diesen Punkt detailliert besprechen, von der Existenz eines Arbeitsverhältnisses ausgeht und daher etwa existierende Grundsätze in Bezug auf die Erstellung von Arbeitszeugnissen für anwendbar hält,<sup>493</sup> scheint deren Anwendung auf die spezielle Welt der Plattformbewertungen im Einzelnen klärungsbedürftig.

Sei es nun eine negative Bewertung, eine Verweigerung der Annahme nach Aufgabenerfüllung oder die Nichtbezahlung des zugesagten Entgelts, die Anstrengung eines Gerichtsverfahrens zur Rechtsdurchsetzung wäre im Hinblick auf zahlreiche Faktoren (komplexe Vertragsbeziehungen, unsichere Rechtslage, Internationalität, Kosten im Vergleich zu den einklagbaren Ansprüchen etc.) wohl nur in den allerseltensten Fällen realistisch. Dies hat in der Literatur zur Forderung nach niederschweligen Beschwerdeverfahren geführt, für deren Einrichtung und Betreibung die Plattform verantwortlich sein soll. Überlegungen zu derartigen Verfahren schließen etwa die Einrichtung von paritätisch besetzten Mediations- und/oder Schlichtungsstellen zur Untersuchung von behaupteten Missständen ein.<sup>494</sup> Darüber hinaus werden, u.a. auch von gewerkschaftlicher Seite, Maßnahmen zur effektiven Durchsetzung bestehender Regelungen im Crowdsourcing-Bereich gefordert, der sich in der heutigen Realität oft jeder Kontrolle entzieht.<sup>495</sup>

Ein weiterer Vorschlag betrifft die Pflicht der Plattformen, ein Versicherungspaket für Crowdworker bereitzustellen. Insbesondere beim „Work on Demand via Apps“ solle dies über die klassischen Bereiche der Sozialversicherung hinaus jedenfalls eine Haftpflichtversicherung umfassen (dazu näher weiter unten).

---

<sup>488</sup> Cherry, Legal and Governance Structures Built to Share, S. 4; Cherry/Poster, Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices, S. 11ff.; Kittur, et al., The Future of Crowd Work, S. 11.

<sup>489</sup> Vgl. Waas, Crowdwork in Germany, S. 174f

<sup>490</sup> Cherry/Poster, Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices, S. 12, betonen regelmäßige Abweichungen des tatsächlichen Inhalts von Microtask-Aufgaben von der Beschreibung, welche häufig weitaus weniger Zeitaufwand suggerieren, als dies letztlich der Fall ist.

<sup>491</sup> Cherry/Poster, Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices, S. 17f; De Stefano, The Rise of the “Just-in-Time Workforce”, S. 22f.

<sup>492</sup> Bederson/Quinn, Web Workers, Unite!, S. 3.

<sup>493</sup> Cherry/Poster, Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices, S. 17ff.

<sup>494</sup> Cherry/Poster, Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices, S. 18, welche insb. das Modell der Alternative Dispute Resolution (ADR) für geeignet halten.

<sup>495</sup> ETUC, Resolution on Digitalisation, S. 9; Fabo/Karanovic/Dukova, In Search of an Adequate European Policy Response to the Platform Economy, Transfer 2017, 171; Mandl, Working Conditions in Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work, S. 134; Kingsley/Gray/Suri, Accounting for Market Frictions and Power Asymmetries in Online Labor Markets, S. 15; Smith/Leberstein, Rights on Demand, S. 8.

Alternativ existieren auch Forderungen für spezielle Haftungsregelungen, welche eine Risikotragung durch Plattformen vorsehen.<sup>496</sup>

Die Forderung einer Einbeziehung von Crowdworkern in Mindestlohnvorschriften (ohne generelle Einordnung als Arbeitnehmer) findet sich sowohl auf US-<sup>497</sup> als auch auf EU-Ebene.<sup>498</sup> Dagegen wird eingewandt, dass dies nicht nur kaum zu bewerkstelligen wäre, sondern letztlich einer Bevorzugung gegenüber regulären Arbeitnehmern gleichkommen würde, welche zur vertragsgemäßen Arbeitsleistung verpflichtet sind und keine Chancen auf höhere Einnahmen durch effizientere Arbeitsleistung haben.<sup>499</sup> Verwiesen wird auch hier auf Lösungen nach dem Versicherungsprinzip, mit denen manche Plattformen bereits heute experimentieren – anhand des Beispiels von Vorsorgekonten für einkommensfreie Zeiten auf der Plattform Even.<sup>500</sup> Für eine gesetzliche Verpflichtung zum Abschluss einer derartigen Versicherung durch die Plattform wird z.T. auch auf europäischer Ebene plädiert.<sup>501</sup> Auch hier wird alternativ das Modell einer Risikoverschiebung ins Spiel gebracht, bei dem Plattformen unter bestimmten Voraussetzungen bei Angebotsüberhang und einer dementsprechenden Unterbeschäftigung der registrierten Crowdworker bestimmte Mindestbeträge zu zahlen hätten.<sup>502</sup>

Alternativ oder zusätzlich zur Sicherung der Höhe des Lohnniveaus könnte auch die Form der Entgeltvereinbarung reguliert werden. Dies soll etwa die mehrfach erwähnten willkürlichen Zurückweisungen fertig ausgeführter Aufträge ausschließen.<sup>503</sup>

Legislative Maßnahmen zur Sicherung von Arbeitnehmerschutzstandards für Crowdworker werden ebenfalls als notwendig, z.T. selbst als ein fundamentales Grundrechtserfordernis bezeichnet.<sup>504</sup> Dagegen wird eingewandt, dass dessen sinnvolle praktische Ausgestaltung kaum vorstellbar wäre.<sup>505</sup> Tatsächlich wird von den Befürwortern kaum im Detail beleuchtet; zu den eher allgemein angeführten Maßnahmen gehören Konzepte der Verantwortung für ausreichende Ausbildung der Crowdworker, Meldeerfordernisse, Überprüfungspflichten, Haftungsvorschriften und die Schaffung spezieller Einrichtungen.<sup>506</sup>

Formen des Kündigungsschutzes werden nur selten andiskutiert. Im US-amerikanischen Rechtsraum mit seinem generell liberalen Kündigungsrecht wird dies jedenfalls als kaum zu rechtfertigende Besserstellung gegenüber regulären Arbeitnehmern verworfen.<sup>507</sup> Für den EU-Bereich wird etwa von gewerkschaftlicher Seite ein Schutz vor Maßnahmen der vorübergehenden oder gänzlichen Deregistrierung durch die Plattformen gefordert.<sup>508</sup>

Weitere Vorschläge betreffen den Schutz vor einer Behinderung der Karriereentwicklung durch die Plattformen, etwa durch ein Verbot von Klauseln, die künftige Beauftragungen durch einen Crowdsourcer einschränken. Auch die Förderung der Mobilität zwischen Plattformen könnte gesetzlich verankert werden, was insbesondere ein Recht auf Mitnahme des Ratingstatus einschließen sollte.<sup>509</sup> Schließlich

---

<sup>496</sup> Todolí-Signes, Transfer 2017, 202.

<sup>497</sup> Das Acevedo, EREPJ 2016, 20; Davis, TechCrunch 17/7/2017; Smith/Leberstein, Rights on Demand, S. 1, 10.

<sup>498</sup> ETUC, Resolution on Digitalisation, S. 1.

<sup>499</sup> Das Acevedo, EREPJ 2016, 20f.

<sup>500</sup> Das Acevedo, EREPJ 2016, 21.

<sup>501</sup> Fabo/Karanovic/Dukova, In Search of an Adequate European Policy Response to the Platform Economy, Transfer 2017, 171.

<sup>502</sup> Todolí-Signes, Transfer 2017, 202.

<sup>503</sup> Prassl/Risak, The Legal Protection of Crowdworkers, S. 291f.

<sup>504</sup> Donini, et al., Transfer 2017, 213; Steinrück, European Parliament's EMPL Opinion "Toward A Digital Single Market Act", S. 197f.

<sup>505</sup> Kennedy, Three Paths to Update Labor Law for the Gig Economy, S. 12f.

<sup>506</sup> Donini, et al., Transfer 2017, 213; Huws, Where Did Online Platforms Come From?, S. 44f.; Mandl/Curtarelli, Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work, S. 76f.; Steinrück, European Parliament's EMPL Opinion "Toward A Digital Single Market Act", S. 197f.

<sup>507</sup> Das Acevedo, EREPJ 2016, 22f.

<sup>508</sup> Drahokoupil/Fabo, The Platform Economy and the Disruption of the Employment Relationship, S. 5.

<sup>509</sup> Prassl/Risak, The Legal Protection of Crowdworkers, S. 292; Todolí-Signes, Transfer 2017, 202; vgl. auch Kittur, et al., The Future of Crowd Work, S. 11.

existieren Überlegungen, Plattformen zu verpflichten, Crowdsourcer Fällen (etwa Diskriminierungen) zu deregistrieren, um Crowdworker zu schützen und entsprechend präventiv auf ein korrektes Verhalten der aktiven Crowdsourcer hinzuwirken.<sup>510</sup>

## 2. Gewerkschaftsrechte- und Handlungsoptionen bzgl. Crowdworking

### a. Deutscher Rechtsraum

#### i. Rechtlicher Rahmen

Die gewerkschaftlichen Rechte und Handlungsoptionen unterscheiden sich erheblich je nach rechtlicher Einstufung der jeweiligen Crowdworker. Stehen diese in einem Arbeitsverhältnis, so ergeben sich – zumindest in rein rechtlicher Hinsicht – keine Besonderheiten, insbesondere sind sowohl das Tarifvertrags- als auch das Arbeitskampfrecht anwendbar.

Sind die Crowdworker als arbeitnehmerähnliche Personen einzustufen, so ergibt sich über die Regelung in § 12a TVG ebenfalls die Möglichkeit zum Abschluss von Tarifverträgen. Die Relevanz dieser Regelung wird aber als beschränkt eingestuft.<sup>511</sup>

Sind Crowdworker aber als Solo-Selbstständige tätig, greift *de lege lata* keine vergleichbare Regelung.<sup>512</sup> Ebenso sind solche Crowdworker auch bezüglich ihrer einzelnen Rechtsverhältnisse zur Plattform oder dem Auftraggeber bisher größtenteils auf sich allein gestellt.<sup>513</sup>

#### ii. Interessenlage und praktische Probleme

Im Hinblick auf „klassische“ Formen gewerkschaftlichen Handelns stellt sich im Rahmen der Plattformbeschäftigten ein immenses Organisationsproblem.<sup>514</sup> Die Gründe hierfür sind vielfältig. Zum einen fehlt externen Crowdworkern die Interaktion mit weiteren Plattformbeschäftigten und damit im Ergebnis das Gefühl einer Zugehörigkeit zur „Belegschaft.“<sup>515</sup> In der Literatur werden weiterhin Vorbehalte *beider* Seiten gegen eine Zusammenarbeit thematisiert.<sup>516</sup> Auch liege die solo-selbstständige digitale Arbeit außerhalb des herkömmlichen gewerkschaftlichen Erfahrungsbereiches, was einen hohen Erstaufwand der Gewerkschaften bei gleichzeitig nur geringen zu erwartenden Beitrittszahlen nötig mache.<sup>517</sup>

Dennoch besteht auf Gewerkschaftsseite auch ein großes Interesse an der Einflussnahme auf Crowdworking. Insgesamt bestehe das Ziel, ein gesellschaftliches Verständnis von guter digitaler Arbeit zu prägen.<sup>518</sup> Bezogen auf einzelne Unternehmen seien auf Dauer eine Existenzgefährdung darstellende Kompetenzverluste ebenso zu verhindern, wie die Entstehung von Druck auf die Stammbesellschaft durch eine günstigere zweite Entgeltlinie.<sup>519</sup> Weiterhin besteht das Interesse, einer kurz- oder langfristigen

<sup>510</sup> Schoenbaum, FULJ 2016, 47.

<sup>511</sup> Ausf. Schliemann, FS Wank 2014, 531, 542; zust. Deinert, Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, Rn. 119, 154.

<sup>512</sup> Vgl. zur Anwendbarkeit der Koalitionsfreiheit außerhalb von Arbeitsverhältnissen Schlachter, GS Zachert, 2010, S. 634 ff.

<sup>513</sup> Vgl. hierzu schon Benner, Wer schützt die Clickworker?, FAZ v. 19.3.2014, online abrufbar unter <http://www.faz.net/aktuell/feuilleton/debatten/die-digital-debatte/politik-in-der-digitalen-welt/online-arbeit-auf-abruf-wer-schuetzt-die-clickworker-12852614.html> (Abruf: 21.06.17)

<sup>514</sup> Ausf. Schwemmler, AiB-extra 2015, 35, 38; i.E. ähnlich Däubler, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 43.

<sup>515</sup> Hierzu Däubler, in Crowdwork – zurück in die Zukunft?, 243, 268.

<sup>516</sup> Schwemmler, AiB-extra 2015, 35, 38.

<sup>517</sup> Schwemmler, AiB-extra 2015, 35, 38.

<sup>518</sup> Klebe/Neugebauer, AuR 2014, 4, 6.

<sup>519</sup> Klebe/Neugebauer, AuR 2014, 4, 6.

Ersetzung von Stammbeschäftigten durch Crowdworker und generell der Umgehung arbeitsrechtlicher Schutzregelungen entgegenzutreten.<sup>520</sup>

### iii. Gewerkschaftliche Handlungsoptionen<sup>521</sup>

Auch deutsche Gewerkschaften wie die IG Metall und ver.di werben bereits mit einer kostenlosen Erstberatung für Plattformbeschäftigte und stellen Informationsangebote zu deren Rechten und Pflichten zur Verfügung. Für Mitglieder wird auch im Bereich der Plattformökonomie mit sachkundiger Beratung und kostenloser Prozessvertretung geworben.

Ebenfalls bereits praktiziert werden Ansätze einer **Umkehrung der bei Plattformen verbreiteten Reputationssysteme**. In den USA existiert die Browser-Erweiterung „Turkoption“, über die Nutzern von *Amazon Mechanical Turk* ein Austausch ihrer Erfahrungen und insbesondere die Einsichtnahme in von Nutzern verfasste Bewertungen einzelner Auftraggeber ermöglicht wird.<sup>522</sup> Zusätzlich zur Information der Crowdworker kann hiermit durch Publimachen schlechter Bedingungen auch Druck auf die Plattformbetreiber ausgeübt werden.<sup>523</sup> Die Betreiber sehen „Turkoption“ als „ethisch motivierten Gegenentwurf“ zu der bei *Amazon Mechanical Turk* vorgesehenen Unsichtbarkeit der Arbeiter.<sup>524</sup>

Einen ähnlichen Ansatz verfolgen mittlerweile auch in Deutschland die IG Metall mit ihrer Website *www.faircrowdwork.org*<sup>525</sup>, auf der sich insbesondere detaillierte Bewertungen einzelner Plattformen hinsichtlich verschiedener Kriterien finden, und ver.di über die Plattform *www.ich-bin-mehr-wert.de*, die u.a. unternehmensbezogen aktuelle Informationen bereitstellt. Auch die Einführung eines **Gütesiegels** wird bereits geplant. So will die IG-Metall Plattformbetreiber, die faire Standards einhalten, mit einem „Fair-Crowdwork“-Label zertifizieren.<sup>526</sup>

Auch eine **unmittelbare Mobilisierung der Öffentlichkeit** wird diskutiert. Wenn sich öffentliche Kritik negativ auf Absätze auszuwirken drohe, könne allein dies bereits zu einer Beseitigung kritikwürdiger Zustände führen.<sup>527</sup> Bezüglich deutschen Firmen werden in diesem Zusammenhang die Geschehnisse bei der Firma Schlecker beispielhaft herangezogen. Auch bei der chinesischen Firma *Huawei* seien durch Druck veranlasste Aufhebungsverträge unbefristet Beschäftigter nach öffentlicher Kritik in der Sache zurückgenommen worden.<sup>528</sup>

Zur Umgehung des bestehenden Organisationsproblems schlägt *Däubler* vor, dass Gewerkschaften **mit dem Verband der Plattformbetreiber direkt einen Verhaltenskodex als „Vorform eines Tarifvertrages“** verhandeln, der insbesondere einseitig belastende AGB-Reglungen verbiete.<sup>529</sup> Zumindest eine Debatte über einen solchen „Code of Conduct“ wurde zwischen IG Metall und Plattformen bereits begonnen.<sup>530</sup>

Weiterhin wird bereits über die vereinzelte **Nutzung von Störpotential im Internet**, beispielsweise durch Hervorrufen vorübergehender technischer Störungen mithilfe des massenhaften Versendens von Spam-

---

<sup>520</sup> *Klebe/Neugebauer*, AuR 2014, 4, 6.

<sup>521</sup> Vgl. hierzu insb. *Cohen*, in *Crowdwork – zurück in die Zukunft?*, 303ff.

<sup>522</sup> Ausf. hierzu *Irani/Silberman*, in *Crowdwork – zurück in die Zukunft?*, 131ff.

<sup>523</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 43.

<sup>524</sup> *Irani/Silberman*, in *Crowdwork – zurück in die Zukunft?*, 131, 145.

<sup>525</sup> Vgl. hierzu *von Borstel*, IG Metall entdeckt die Wanderarbeiter des Internets, *Die Welt* v. 29.4.2015, online abrufbar unter <https://www.welt.de/wirtschaft/article140301109/IG-Metall-entdeckt-die-Wanderarbeiter-des-Internets.html> (Abruf 21.6.2017)

<sup>526</sup> *Benner*, in *Crowdwork – zurück in die Zukunft?*, 289, 298; zust. *Kocher/Hensel*, NZA 2016, 984, 990.

<sup>527</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 43.

<sup>528</sup> *Däubler*, in *Crowdwork – zurück in die Zukunft?*, 243, 271.

<sup>529</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 43.

<sup>530</sup> *Klebe*, AuR 2016, 277, 281.

Mails, berichtet.<sup>531</sup> Hierbei wird sich die Frage der Legalität, insbesondere einer möglichen Rechtfertigung solcher Aktionen zu klären sein.<sup>532</sup>

#### iv. Gesetzgeberische Handlungsoptionen

Einigkeit besteht in der Literatur darin, dass es an einem rechtlichen Rahmen für eine kollektive Selbsthilfe von Crowdworkern fehlt.<sup>533</sup> Zur Beantwortung der Frage, wie ein solcher aussehen könnte, finden sich verschiedene Ansätze.

*Deinert* fordert eine **Ausweitung der personellen Reichweite der Tarifmacht auch auf ertragsschwache soloselbstständige Kleinunternehmen**.<sup>534</sup> Der vergleichbare Schutzbedarf solcher Personen lasse eine Gestattung von Kartellen durch Abschluss von Tarifverträgen ausnahmsweise nicht bedenklich erscheinen. Eine solche Ausweitung müsste aber auch mit dem **Kartellverbot des Art. 101 AEUV** vereinbar sein. Jedoch habe, so *Deinert*, der EuGH- gerade unter dem Gesichtspunkt der Bekämpfung von Sozialdumping - keine europarechtlichen Bedenken gegen einen holländischen Tarifvertrag für selbstständige Musiker gehabt.<sup>535</sup>

Zum anderen mahnt er die Schaffung einer **Möglichkeit zum Abschluss tarifvertraglicher Entgeltregelungen mit Intermediären** an. Dies ermögliche eine Lösung des Problems, dass bei massenhaften Vertragsbeziehungen zur Plattform bzw. reiner Vermittlung von Aufträgen die Verhandlung von Tarifverträgen aus praktischen Gründen regelmäßig ausscheide.<sup>536</sup>

Teilweise wird auch eine rechtliche Verpflichtung der Plattformen gefordert, den Gewerkschaften **Möglichkeiten zur Kontaktaufnahme und weitergehenden Kommunikation mit Plattformbeschäftigten** zur Verfügung zu stellen.<sup>537</sup> *Krause* schlägt ein Recht auf ein „virtuelles Schwarzes Brett“ auf der Plattform-Homepage oder auf einen anonymisierten E-Mail-Verteiler vor.<sup>538</sup>

Auch im Rahmen der von einer Reihe europäischer Arbeitnehmerorganisationen verfassten *Frankfurter Erklärung zu plattformbasierter Arbeit* wurde die Überprüfung von Gesetzen, die ein Organisieren selbstständiger Plattformbeschäftigter verbieten, gefordert.<sup>539</sup>

## b. Internationaler Rechtsraum

### i. Diskussionsstand

International herrschen bezüglich Gewerkschaftsrechten eine Tendenz der Beschränkung auf Arbeitnehmer verbunden mit einer Rechtsunsicherheit über den genauen personellen

<sup>531</sup> *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 43.

<sup>532</sup> Vgl. zur Möglichkeit eines „Arbeitskampfes“ außerhalb von Arbeitsverhältnissen *Schlachter*, GS Zachert, 2010, S. 634 ff.

<sup>533</sup> *Deinert*, Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, Rn. 153ff; *Kocher/Hensel*, NZA 2016, 984, 990; *Krause*, Gutachten zum 71. Dt. Juristentag, B 107.

<sup>534</sup> *Deinert*, Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, Rn. 153; zust. wohl *Däubler*, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 43.

<sup>535</sup> *Deinert*, Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, Rn. 153 unter Verweis auf EuGH v. 4.12.2014 – C-413/13 („FFNV Kunsten Informatien Media/Staat der Niederlanden“); das Urteil deutlich enger interpretierend *Goldmann*, EuZA 2015, 509ff; rechtspolitisch krit. schon *Rieble*, ZfA 1998, 327, 333.

<sup>536</sup> *Deinert*, Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, Rn. 156.

<sup>537</sup> *Krause*, Gutachten zum 71. Dt. Juristentag, B 107; zustimmend *Kocher/Hensel*, NZA 2016, 984, 990.

<sup>538</sup> *Krause*, Gutachten zum 71. Dt. Juristentag, B 107.

<sup>539</sup> *IG Metall u.a.*, Frankfurter Erklärung zu plattformbasierter Arbeit, S. 6.

Anwendungsbereich vor. Organisationen, die Selbständige vertreten, können sich aber schon nach geltendem Recht in einigen Common-Law-Staaten wie Australien und Kanada an Tarifverhandlungen beteiligen; Regelungen für bestimmte Selbständigengruppen ähnlich den deutschen Vorschriften zu Arbeitnehmer-ähnlichen Personen und Heimwerkern finden sich vereinzelt auch in anderen europäischen Staaten.<sup>540</sup> Darüber hinaus wird unter Berufung auf den Schutz des Koalitionsrechts durch grundrechtliche Vorgaben wie Art. 11 EMRK in seiner Interpretation durch den EGMR z.T. vertreten, dass das Koalitionsrecht auch nach geltendem Recht auf Selbständige auszuweiten wäre.<sup>541</sup>

Rechtliche Probleme ergeben sich bei gewerkschaftlichen Aktivitäten von Selbständigen durch potentielle Verletzung von Vorschriften des Kartellrechts. Dies ist sowohl im US-amerikanischen<sup>542</sup> als auch im europäischen Rechtsraum der Fall, wobei im EU-Bereich eine relativ weite Bandbreite an Auffassungen besteht, in welchem Umfang das EuGH-Urteil in der Rechtssache *FNV Kunsten*<sup>543</sup> einen Spielraum für kollektive Betätigung von Selbständigen lässt.<sup>544</sup>

Autoren nennen die mangelnde Einbindung der Crowdworker – die wie beschrieben in der Praxis weit überwiegend als Selbständige angesehen werden – in Tarifverhandlungen als zentralen Grund dafür, dass die Unternehmen in der On-Demand Economy weitaus günstiger arbeiten können als traditionell organisierte Konkurrenten.<sup>545</sup> Dabei wird gerade die Vertretung der Interessen der Betroffenen durch eine repräsentative Organisation als Schlüsselement für eine adäquate rechtliche Regulierung gesehen.<sup>546</sup> Auch auf die zahlreiche praktische Barrieren, die die Organisation der Betroffenen in gewerkschaftlichen Vereinigungen erschweren – Anonymität, Zersplitterung, Fluktuation der Teilnahme am Crowdwork, Konkurrenzverhältnis sowie Furcht vor „Vergeltungsmaßnahmen“ seitens der Plattformbetreiber, die derartige Aktivitäten mit Argwohn verfolgen – wird verwiesen.<sup>547</sup> Andererseits wird auch betont, dass gerade die Ausgangssituation der grenzüberschreitenden Vernetzung einer ansonsten isolierten Gruppe durch das Internet einen entscheidenden Vorteil beim Aufbau kollektiver Strukturen darstellen kann. Dazu wird ausgeführt, dass die Identifizierung und das Erreichen potentiell Interessierter wesentlich unkomplizierter, schneller und kostengünstiger erfolgen kann und eine graduelle Involvierung über diverse unverbindliche und informelle Netzwerke möglich ist.<sup>548</sup>

In der Praxis haben sich bereits zahlreiche Formen von Interessenvereinigungen von Crowdworkern gebildet, die überkommenen Modellen gewerkschaftlicher Organisation in sehr unterschiedlichem Maße nahekommen. So finden sich neben den klassischen Elementen gewerkschaftlicher Aktivität wie Tarifverhandlungen und (legale) Streikmaßnahmen, die in der Branche bis heute nur vereinzelt anzutreffen sind, zahlreiche Initiativen, die auf „weichere“ Formen kollektiver Aktivitäten setzen (etwa Blog-Posts oder Facebook-Gruppen für Informationsaustausch und gegenseitige Unterstützung). Letztere werden jedoch zunehmend als Zeichen einer aufkeimenden Solidarität und Aktionsbereitschaft unter den Crowdworkern, z.T. selbst als „Alarmsignal“ an die Plattformbetreiber<sup>549</sup> gesehen. Letztere hätten in absehbarer Zeit mit genuin gewerkschaftlichen Aktivitäten vonseiten derart unscheinbarer Netzwerke zu

---

<sup>540</sup> Klebe/Heuschmid, *Collective Regulation of Contingent Work*, S. 223f., 225f.

<sup>541</sup> Donini, et al., *Transfer* 2017, 213f., mit Verweis auf mehrere EGMR-Urteile; Steinrück, *European Parliament's EMPL Opinion "Toward A Digital Single Market Act"*, S. 195.

<sup>542</sup> Bisom-Rapp, *EREJ* 2016, 117f.; Harris/Krueger, *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work*, S. 16.

<sup>543</sup> EuGH 4.12.2014, *FNV Kunsten Informatie en Media*, C-413/13, EU:C:2014:2411; Prassl/Risak, *CLLPJ* 2017, 628.

<sup>544</sup> Vgl. Donini, et al., *Transfer* 2017, 211ff.; Prassl/Risak, *CLLPJ* 2017, 628; Prassl/Risak, *The Legal Protection of Crowdworkers*, S. 285f.

<sup>545</sup> Todoli-Signes, *Transfer* 2017, 195)

<sup>546</sup> Al-Ani/Stumpp, *IPR* 2016, 10; Graham/Wood, *Open Democracy* 15/9/2016; Klebe/Heuschmid, *Collective Regulation of Contingent Work*, S. 225; Mayo, *The Transformation To A Digital Economy*, S. 170.

<sup>547</sup> Aloisi, *CLLPJ* 2016, 679f.; Felstiner, *BJELL* 2011, 183ff.; Holtgrewe/Schörpf, *Understanding the Impact of Outsourcing in the ITC Sector to Strengthen the Capacity of Workers' Organisations*, S. 71.

<sup>548</sup> Aloisi, *CLLPJ* 2016, 682; Graham, *New Internationalist* 25/5/2016; Lobel, *The Law of the Platform*, S. 37ff.; Ranchordás, *TPL* 2017, 53f.

<sup>549</sup> Aloisi, *CLLPJ* 2016, 678f.



rechnen, welche unkonventionelle Methoden zum Anwerben von Mitgliedern und zur Stärkung der Bereitschaft zu koordiniertem Vorgehen erfolgreich einsetzen.<sup>550</sup>

Modelle, die auf gruppeninterne gegenseitige Unterstützung setzen („Mutual Aid Societies“), spielen etwa im US-amerikanischen Raum bereits heute eine gewichtige Rolle bei der Abmilderung der Schutzlosigkeit und Isolation des Selbständigendaseins. Beispielhaft wird u.a. der Blog „Ride Share Guy“ für Crowd-Chauffeure genannt, dessen Zielsetzung auf Informationsaustausch und unentgeltliche Hilfestellung für erfolgreiche Betätigung in der Branche gerichtet ist. „Guild“ verhandelt Gruppenverträge für Versicherungen zu günstigen Bedingungen; „Zen99“ stellt All-in-one-Dashboards zur Verfügung, welche die gesamtheitliche Organisation von Buchhaltung, Steuern, Abgaben und Versicherungen erleichtern.<sup>551</sup>

Noch größer als beim „Work on Demand via Apps“ ist tendenziell die Distanz zwischen den Beteiligten bei Formen des Microworking, die generell auch eine größere Heterogenität aufweisen. Dennoch gibt es auch in diesem Bereich bereits Ansätze kollektiver Organisation.<sup>552</sup> Auf großes wissenschaftliches Interesse stößt etwa jüngst das Netzwerk Turkopticon, welches den auf Amazon Mechanical Turk registrierten Crowdworkern einen Austausch insbesondere über Erfahrungen mit konkreten Auftraggebern ermöglicht und somit ein wesentliches Mittel zur Abmilderung des Informationsungleichgewichts in diesem Arbeitsumfeld darstellt.<sup>553</sup> Darüber hinaus existiert mit TurkNation auch für diese Zielgruppe ein Netzwerk zur gegenseitigen Unterstützung.<sup>554</sup> Schließlich wurde mit „Dynamo“, welches von Wissenschaftlern konzipiert und gegründet wurde und dessen Entwicklung mit großem wissenschaftlichen Interesse verfolgt wird, ein erster Schritt gesetzt, um „Turkern“ effektiv ein kollektives Sprachrohr zu verleihen. Die expliziten Zielsetzungen Zusammenschluss, Erreichen einer „kritischen“ Masse und Mobilisierung zeigen ein deutlich aktivistisches Profil, das klar über jenes der reinen „Mutual Aid Societies“ hinausgeht.<sup>555</sup> Eng damit verbunden ist die Kampagne „Dear Jeff Bezos“, die an den Geschäftsführer von Amazon gerichtete Forderungen einzelner Turker sammelt.<sup>556</sup>

Noch weiter in Richtung genuin gewerkschaftlicher Betätigung gehen Vereinigungen im Bereich des „Work on Demand via Apps“, die bereits durch öffentlichkeitswirksame Aktionen wie Demonstrationen und Streikdrohungen auf sich aufmerksam machen. Inspiriert durch die Gründung der California App-based Drivers Association wurden ähnliche Vereinigungen etwa in Seattle und New York City errichtet. Gefordert wird eine Reihe von Anpassungen der durch die Plattformen einseitig vorgegebenen Beschäftigungsbedingungen. In der Folge sah sich Uber als Reaktion auf eine Tarifreduktion in etwa 80 kanadischen und US-amerikanischen Städten erstmals mit einer großflächigen Streikaktion in New York City konfrontiert.<sup>557</sup>

<sup>550</sup> Aloisi, CLLPJ 2016, 679, verweist insbesondere auf die Macht der sozialen Medien und die Wirksamkeit von Strategien wie Merchandising, Instant Marketing oder den Einsatz von „Ambassadors“. Vgl. z.B. Kessler, Fast Company 10/6/2015.

<sup>551</sup> Aloisi, CLLPJ 2016, 680f.

<sup>552</sup> Coimbra Henriques, Brief Overview of the Challenges Posed to Labour Law by the Regulation of Crowdsourcing Platforms, S. 12; De Stefano, The Rise of the „Just-in-Time Workforce“, S. 23.

<sup>553</sup> Adda/Mariani, Economic, Legal and Ethical Analysis of Crowdsourcing, S. 12; Aloisi, CLLPJ 2016, 681f; Benson/Sojourner/Umyarov, Can Reputation Discipline the Gig Economy?, S. 23; Irani/Silberman, Stories We Tell About Labor: Turkopticon and the Trouble with „Design“, S. 11; Irani/Silberman, Interrupting Invisibilities, Bridging Worlds, S. 2f.; Irani/Silberman, Turkopticon: Interrupting Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk, S. 9f.; Kingsley/Gray/Suri, Accounting for Market Frictions and Power Asymmetries in Online Labor Markets, S. 13f.; Kingsley/Gray/Suri, Monopsony and the Crowd: Labor for Lemons?, S. 35 ff; Klebe/Heuschmid, Collective Regulation of Contingent Work, S. 225; Liebman/Lyubarsky, Crowdworkers, the Law and the Future of Work, S. 119ff.; Silberman, Human-Centered Computing and the Future of Work, S. 37ff.; Silberman/Irani, CLLPJ 2015/16, 538ff.

<sup>554</sup> LaPlante/Silberman, Building Trust in Crowd Worker Forums, S. 2; Milland, Crowd Work: the Fury and the Fear, S. 90ff.

<sup>555</sup> Aloisi, CLLPJ 2016, 681; Kingsley/Gray/Suri, Accounting for Market Frictions and Power Asymmetries in Online Labor Markets, S. 12ff; Kingsley/Gray/Suri, Monopsony and the Crowd: Labor for Lemons?, S. 38f.; Salehi, Niloufar, et al., We Are Dynamo, S. 4ff.; Salehi/Irani/Al Khatib/Bernstein, Dynamo: Designing Interactive Technology to Support Social Movements in Digital Labor, S. 3ff.; Zawacki, The Daily Beast 12/3/2014.

<sup>556</sup> Lobel, The Law of the Platform, S. 38; Milland, Crowd Work: the Fury and the Fear, S. 90.

<sup>557</sup> Aloisi, CLLPJ 2016, 682; Feuer, The New York Times 19/2/2016; Irani, Justice for „Data Janitors“, S. 11.

Neben diesen im Wesentlichen auf Crowdworker beschränkten Mechanismen und Netzwerken haben auch existierende, reguläre Arbeitnehmer vertretende Gewerkschaften das Thema aufgegriffen und versuchen z.T., Crowdworker in ihre Reihen zu integrieren. Diese Bewegung hat etwa in Kanada seit einigen Jahren einen starken Anstieg erfahren;<sup>558</sup> der Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) hat auch für die europäische Ebene einen verstärkten Fokus auf diese Gruppe angekündigt.<sup>559</sup> In Deutschland hat die IG Metall eine Plattform für die Organisation von Crowdworkern ([www.faircrowdwork.de](http://www.faircrowdwork.de)) geschaffen.<sup>560</sup>

## ii. **Aktuell: Reformen im US-amerikanischen Raum**

Als Reaktion auf derartige Erscheinungsformen gewerkschaftlicher Betätigung wurden Gesetzgeber zumindest regional bereits tätig, um einen entsprechenden rechtlichen Rahmen zu gewähren: So wurde in den USA etwa in Kalifornien ein formelles Vereinigungsrecht gewährt und in Seattle darüber hinaus erstmals eine rechtliche Basis für Tarifverhandlungen geschaffen.<sup>561</sup> Im Hinblick auf den Vorstoß in Seattle wurden jedoch bereits Zweifel in Bezug auf die Vereinbarkeit mit dem National Labor Relation Act auf föderaler Ebene, bzw. auch mit dem Kartellrecht, das potentiell wettbewerbsbeschränkende Vereinbarungen zwischen Selbständigen verbietet, geäußert.<sup>562</sup> Ein Einspruch der Chamber of Commerce, der sich auf diese Argumentation stützte, wurde vom Gericht als formal unzulässig zurückgewiesen, was die materielle Frage unbeantwortet lässt.<sup>563</sup>

## iii. **Handlungsoptionen**

Manche Autoren fordern angesichts der bestehenden rechtlichen Unklarheiten in zahlreichen Ländern ein Einschreiten des Gesetzgebers, um Crowdworkern eine Grundlage für die Ausübung ihres (grundrechtlich geschützten) Rechts auf Koalitionsbetätigung zu geben,<sup>564</sup> was letztlich auch den Vorteil hätte, dass klar definierte Grenzen illegalen Formen derartiger Betätigung entgegenwirken könnten.<sup>565</sup> Zusätzlich wird z.T. gefordert, die Möglichkeit einer besseren tarifvertraglichen Abdeckung durch Mechanismen der Ausweitung des Anwendungsbereichs von Tarifverträgen auch für Crowdworker sicherzustellen.<sup>566</sup>

Wie oben beschrieben ist diese Forderung letztlich nicht auf Crowdworker beschränkt, sondern wird für selbständig Arbeitende im Allgemeinen vorgebracht.<sup>567</sup>

---

<sup>558</sup> Vgl. Wirsig/Compton, *Workers, Contradictions and Digital Commodity Chains*, S. 238ff.

<sup>559</sup> Vgl. Degryse, *Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets*, S. 71; ETUC, *ETUC Action Programme 2015-2019*, S. 8; Kirov, *Digitalization of Public Services in Europe*, S.264ff.

<sup>560</sup> Klebe/Heuschmid, *Collective Regulation of Contingent Work*, S. 22; Wobbe, *Digitalisation of Work and the Social Impact of the Platform Economy*, S. 16.

<sup>561</sup> Aloisi, *CLLPJ 2016*, 682; Liebman/Lyubarsky, *Crowdworkers, the Law and the Future of Work*, S. 121ff.; Prassl/Risak, *The Legal Protection of Crowdworkers*, S. 286; Wingfield, *New York Times* 14/12/2015.

<sup>562</sup> Liebman/Lyubarsky, *Crowdworkers, the Law and the Future of Work*, S. 121.

<sup>563</sup> Bisom-Rapp, *EREJ 2016*, 117f.

<sup>564</sup> Fabo/Karanovic/Dukova, *In Search of an Adequate European Policy Response to the Platform Economy*, *Transfer* 2017, 171; Smith/Leberstein, *Rights on Demand*, S. 1, 10f.

<sup>565</sup> Donini, et al., *Transfer* 2017, 220.

<sup>566</sup> Drahokoupil/Fabo, *The Platform Economy and the Disruption of the Employment Relationship*, S. 5.

<sup>567</sup> Huws, *Where Did Online Platforms Come From?*, S. 44; Liebman/Lyubarsky, *Crowdworkers, the Law and the Future of Work*, S. 139f.; Waas, *Summary*, S. 269.

### 3. Betriebsratsrechte- und Handlungsoptionen bzgl. Crowdfunding

#### a. Deutscher Rechtsraum<sup>568</sup>

##### i. Grundsätzliches

Der Anwendungsbereich der für den Betriebsrat aus dem BetrVG abzuleitenden Rechte ist sachlich auf Arbeitnehmer beschränkt, vgl. § 5 Abs. 1 BetrVG. Auf Crowdforker selbst bezogene Betriebsratsrechte liegen daher *de lege lata* grundsätzlich nur in den Fällen einer zu bejahenden Arbeitnehmereigenschaft vor, also regelmäßig beim internen und nur in Ausnahmefällen beim externen Crowdfunding. Beim externen Crowdfunding werden daher Möglichkeiten diskutiert, die auf betriebliche Arbeitnehmer bezogenen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte zur Bewältigung der neuen Arbeitsform heranzuziehen.<sup>569</sup> Im Folgenden soll zwischen den Konstellationen des internen und externen Crowdforkings unterschieden werden.

##### ii. Internes Crowdfunding

Im Vorfeld der Einführung einer internen Crowdfork-Plattform ist zunächst an **Informationsrechte** bezüglich geplanter Änderungen zu denken. Solche können sich aus § 80 Abs. 2 BetrVG ergeben, wonach der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten ist. Auch handelt es sich bei der Einführung einer solchen Plattform um die Planung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen bzw. Arbeitsplätzen, sodass § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG in Betracht kommt.<sup>570</sup> Daneben könnten § 90 Abs. 1 Nr. 2 (Planung von technischen Anlagen) und Nr. 4 (Planung der Arbeitsplätze) Anwendung finden.<sup>571</sup> Betroffen sind weiterhin Fragen der Personalplanung (§ 92 Abs. 1 BetrVG), Beschäftigungssicherung (§ 92a BetrVG) sowie den Wirtschaftsausschuss betreffende Fragestellungen (§ 106 Abs. 3 Nr. 10 BetrVG).<sup>572</sup>

Darüber hinaus ist auch an **Mitbestimmungsrechte** zu denken. Genannt werden hier insbesondere § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (technische Überwachungseinrichtungen) und § 95 (Auswahlrichtlinien). Im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG könnten insbesondere Regeln über die Erfassung und Löschung von Daten sowie eine Begrenzung der Zugriffsmöglichkeiten getroffen werden. *Wedde* weist in diesem Zusammenhang auf die Gefahr einer Überwachung betrieblicher Arbeitnehmer *durch* externe Crowdforker hin, die sich besonders bei gemischten<sup>573</sup> Plattformen stellen dürfte, und fordert diesem Problem entsprechende Rollen und Berechtigungskonzepte, die einen Zugriff auf Profildaten der betrieblichen Arbeitnehmer und deren Diskussionsbeiträge ausschließen. Bezüglich § 95 BetrVG wird die Möglichkeit zur Festlegung des Anteils an Fremdforkenarbeit, also hier der externen Crowdforker, genannt.<sup>574</sup> Abhängig von der Organisation des internen Crowdforkings könnten auch Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 (Ordnung des Betriebs), Nr. 2 (Beginn und Ende der Arbeitszeit), Nr. 3 (Verkürzung und Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit), Nr. 7 (Arbeits- und Gesundheitsschutz) und Nr. 10 bzw. Nr. 11 (Entgeltfragen) einschlägig sein.<sup>575</sup>

<sup>568</sup> Ausführlich hierzu insb. *Klebe*, in *Crowdfork – zurück in die Zukunft?*, 277ff. und *Wedde*, AiB-extra September 2015, 26, 29ff.

<sup>569</sup> Vgl. *Wedde*, AiB-extra September 2015, 26, 29.

<sup>570</sup> *Wedde*, AiB-extra September 2015, 26, 29.

<sup>571</sup> *Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer*, DB 2016, 2543, 2546; *Wedde*, AiB-extra September 2015, 26, 29.

<sup>572</sup> *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1040.

<sup>573</sup> S. hierzu oben (III.1.a.ii.(2).bb.) zur Mitbestimmung bezüglich Cloud-Anwendungen, die von Crowdforker und regulären Arbeitnehmern genutzt werden auch *Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer*, DB 2016, 2543, 2546.

<sup>574</sup> *DKKW/Klebe*, BetrVG, § 95 Rn. 32.

<sup>575</sup> *Klebe*, in *Crowdfork – zurück in die Zukunft?*, 277, 281; *Wedde*, AiB-Extra September 2015, 26, 29.

Ebenfalls kommt § 111 BetrVG (Betriebsveränderung) mit der Möglichkeit, gegebenenfalls einen Interessenausgleich und Sozialplan zu schließen, in Betracht.<sup>576</sup> Die Einführung von Crowdwork wird hierbei als grundlegende Änderung der Betriebsorganisation i.S.v. § 111 Nr. 4 BetrVG und Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden i.S.v. § 111 Nr. 5 BetrVG angesehen.<sup>577</sup>

Je nach gewähltem Beurteilungs- und Feedbackmechanismus könnte auch § 94 BetrVG betroffen sein. *Klebe* hält eine Anwendung des § 94 Abs. 1 BetrVG auf Beschäftigungsprofile in Skill-Datenbanken für denkbar. Ebenso könnten bei einer Leistungsbewertung Beurteilungsgrundsätze (§ 94 Abs. 2 BetrVG) vorliegen. Weiterhin genannt werden eine mögliche Regelung von Weiterbildungsfragen (§§ 96-98 BetrVG) und gegebenenfalls ein Zustimmungsverweigerungsrecht in personellen Angelegenheiten gem. § 99 BetrVG bei Veränderung der Arbeit.

### iii. Externes Crowdworking

Die **Informationsrechte** aus §§ 80, 90, 92, 92a, 106 und 111 BetrVG bestehen auch bei externem Crowdsourcing.<sup>578</sup> Dies ergibt sich z.B. unmittelbar aus § 80 Abs. 2 („die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen (...)“) und § 92a Abs. 1 BetrVG („neue Formen der Arbeitsorganisation“ ...“Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen“).<sup>579</sup>

Hinsichtlich der **Mitbestimmungsrechte** ist erneut nach der der Tätigkeitsform der Crowdworker im konkreten Fall zu unterscheiden. Sind diese *Arbeitnehmer*, besteht kein Unterschied zum internen Crowdsourcing. Lassen sich die Crowdworker als *Heimarbeiter* einordnen und arbeiten diese in der Hauptsache für den Betrieb, so gelten sie gem. § 5 Abs. 1 S. 2 BetrVG ebenfalls als Arbeitnehmer. Eine solche Einbeziehung besteht für *arbeitnehmerähnliche* Personen, die nicht auch den Heimarbeiterstatus erfüllen, de lege lata nicht. Es mehren sich jedoch in Anbetracht der neuen Entwicklungen erneut<sup>580</sup> Literaturstimmen, die eine solche Öffnung anmahnen.<sup>581</sup>

Sind externe Crowdworker als *Selbstständige* tätig, kommen Mitbestimmungsrechte nur in sehr geringem Umfang in Frage. Denkbar ist jedoch eine mittelbare Beeinflussung der Arbeitsbedingungen der Crowdworker mithilfe von Betriebsratsrechten, die bezogen auf die betriebliche Belegschaft bestehen.<sup>582</sup> Bereits die Vergabe von Aufgaben an externe Crowdworker kann je nach Fallgestaltung eine Betriebsänderung nach § 111 S. 3 Nr. 4 und 5 BetrVG darstellen, sodass der Betriebsrat auch hier über Interessenausgleich und Sozialplan verhandeln könnte.<sup>583</sup> Auch die Konstellation externen Crowdsourcings fällt unter den nach § 95 BetrVG regulierbaren Anteil der Fremdfirmenarbeit.<sup>584</sup> Im Übrigen bleibt der Betriebsrat de lege lata jedoch auf eine freiwillige Zusammenarbeit angewiesen. Als mögliches Ziel wird hierbei die Vereinbarung von für externe Crowdworker geltenden

---

<sup>576</sup> *Klebe*, in *Crowdwork – zurück in die Zukunft?*, 277, 280; *Wedde*, AiB-Extra September 2015, 26, 29.

<sup>577</sup> *Klebe/Neugebauer*, AuR 2014, 4, 4; *Wedde*, AiB-Extra September 2015, 26, 31; offener *Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer*, DB 2016, 2543, 2546.

<sup>578</sup> *Klebe*, in *Crowdwork – zurück in die Zukunft?*, 277, 282; bejahend ohne Unterscheidung der Erscheinungsformen auch *Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer*, DB 2016, 2543, 2546.

<sup>579</sup> *Ausf. Klebe*, in *Crowdwork – zurück in die Zukunft?*, 277, 282.

<sup>580</sup> Vgl. die bereits im Zusammenhang mit der BetrVG-Reform von 2001 erhobenen diesbezüglichen Forderungen insb. von *Däubler*, AuR 2001, 1, 4 und *P. Hanau*, RdA 2001, 65, 76.

<sup>581</sup> Insb. *Krause*, Gutachten zum 71. DJT, B 95; *Nebe*, AuR 2014, 51, 57; bezogen auf „eine teilweise Einbeziehung von externen Crowdsources“ *Klebe*, in *Crowdwork – zurück in die Zukunft?*, 277, 283.

<sup>582</sup> Vgl. *Wedde*, AiB-Extra September 2015, 31.

<sup>583</sup> *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1040.

<sup>584</sup> *DKKW/Klebe*, BetrVG § 95 Rn. 32; *Kilian/Heussen/Imping*, Computerrechts-Handbuch, 70.11, Rn. 27.

Mindestarbeitsbedingungen, vergleichbar der „Besservereinbarungen“<sup>585</sup> bezüglich der Leiharbeit im Bereich der IG Metall genannt.<sup>586</sup>

#### iv. Internationale Dimension

In der Literatur wird auch im Zusammenhang mit Crowdworkern darauf hingewiesen, dass Betriebsratsrechte nach dem im internationalen Arbeitsrecht geltenden Territorialitätsprinzip auch dann bestehen, wenn maßgebliche Entscheidungen bei einer Konzernzentrale im Ausland für deutsche Betriebe beziehungsweise deutsche Unternehmen gefällt werden und der nationale Arbeitgeber keinen eigenen Entscheidungsspielraum hat.<sup>587</sup>

#### v. Gesetzgeberische Handlungsoptionen

Angesichts der insbesondere bei externem Crowdworking nur sehr begrenzt einschlägigen Betriebsratsrechte, werden in der Literatur verschiedene Ansätze zur Ausweitung diskutiert.

Ansetzend am Anwendungsbereich der Betriebsratsrechte fordert *Klebe* eine Erweiterung des Arbeitnehmerbegriffs durch Rechtsprechung oder Gesetzgeber, sowie eine „teilweise Einbeziehung von externen Crowdsourcees in die Betriebsverfassung“.<sup>588</sup> *Krause*<sup>589</sup> plädiert für eine Einbeziehung arbeitnehmerähnlicher Personen in die Betriebsverfassung. Für räumlich außerhalb der betrieblichen Sphäre tätige Personen soll dies – analog zur Einbeziehung von Heimarbeitern – aber nur gelten, soweit diese in der Hauptsache für den Betrieb tätig sind. Für auch räumlich innerhalb der Betriebs-sphäre arbeitende Personen soll diese Einschränkung nicht greifen.

Daneben wird auch eine Ausweitung konkreter bzw. die Einführung neuer Betriebsratsrechte angesprochen. So fordert *Klebe* ein neues Mitbestimmungsrecht bei der Fremdvergabe, „mindestens aber ein erzwingbares Recht, mit dem Arbeitgeber eine Verfahrensordnung für solche Fälle zu vereinbaren“ und mahnt eine Präzisierung der Informations- und Beratungsrechte an.<sup>590</sup>

#### b. Internationaler Rechtsraum

International betrachtet ist das Recht der betrieblichen Interessenvertretung, sofern existent, i.d.R. auf Arbeitnehmer beschränkt. Das EU-Recht<sup>591</sup> setzt Mindeststandards für Informations- und Konsultationsrechte, die generell den „Arbeitnehmern“ eines Betriebs zustehen, womit diese nach den obigen Ausführungen in den meisten Fällen nicht zur Anwendung kommen.<sup>592</sup> Dass – im Falle eines Arbeitsverhältnisses – der Wechsel von einem Crowdsourcer zum anderen als Betriebsübergang angesehen werden könnte, wird erwogen, mit Verweis auf das Fehlen einer ihre Identität bewahrenden wirtschaftlichen Einheit aber verneint.<sup>593</sup>

<sup>585</sup> Hierzu *Klebe*, AuR 2014, 4, 7.

<sup>586</sup> *Klebe*, in *Crowdwork – zurück in die Zukunft?*, 277, 281f; vgl. auch *Klebe/Heuschmid*, *Collective Regulation of Contingent Work*, S. 223, 226.

<sup>587</sup> *DKKW/Klebe*, *BetrVG*, § 87 Rn. 21 mit Verweis auf BAG, *Beschl. vom 22.7.2008 – 1 ABR 40/07*.

<sup>588</sup> *Klebe*, in *Crowdwork – zurück in die Zukunft?*, 277, 283f.

<sup>589</sup> *Krause*, *Gutachten zum 71. DJT*, B 96; vgl. zur dortigen Diskussion auch *Bauschke*, *öAT* 2016, 225, 227; etwas zurückhaltender *Deinert*, *Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht*, Rn. 151; krit. *H.Hanau*, *NJW* 2016, 2613; vgl. zur früheren Diskussion Fn.580.

<sup>590</sup> *Klebe*, in *Crowdwork – zurück in die Zukunft?*, 277, 283f.

<sup>591</sup> Etwa die Rahmen-RL 2002/14/EG, aber auch zahlreiche speziellere Bestimmungen in den RL betreffend Betriebsübergang, Arbeitgeberinsolvenz oder Massenentlassung.

<sup>592</sup> *Risak*, *Crowdworking: Towards a ‘New’ Form of Employment*, S. 101.

<sup>593</sup> *Risak*, *Crowdworking: Towards a ‘New’ Form of Employment*, S. 101.

## V. Sozialrechtlicher Diskussionsstand

### 1. Deutscher Rechtsraum

In sozialrechtlicher Hinsicht befindet sich die Diskussion von spezifisch mit der Plattformökonomie verbundenen Fragen noch in einem sehr frühen Stadium. Im Hinblick auf den begrenzten Umfang und die zur sozialversicherungsrechtlichen Einordnung bereits vorliegende ausführliche Kurzexpertise Nr. 23 von *Preis* und *Brose*, soll der Stand der Diskussion hier nur überblicksartig dargestellt werden.

#### a. Beschäftigtenstatus § 7 Abs. 1 SGB IV

##### i. Grundsätzliches

Die Sozialversicherung umfasst versicherungspflichtige und versicherungsberechtigte Personen, § 2 Abs. 1 SGB IV. Die Versicherungspflicht knüpft hierbei gem. § 2 Abs. 2 SGB IV an den Begriff des Beschäftigten an, wobei die Beschäftigung in § 7 Abs. 1 SGB IV legaldefiniert wird. Die Einordnung als Beschäftigter folgt dem „Alles-oder-Nichts-Prinzip“<sup>594</sup>: Wer nicht in diesem Sinne abhängig beschäftigt ist, zählt als selbstständig. Zwischenlösungen sind nicht vorgesehen.<sup>595</sup> Selbstständige werden hingegen nur in Sonderfällen in die Sozialversicherungspflicht einbezogen, vorgesehen ist dies etwa nach § 12 Abs. 2 SGB IV für Heimarbeiter und bezüglich der Rentenversicherung für als ähnlich schutzbedürftig angesehene Personen gem. § 2 S. 1 Nr. 9 SGB VI.<sup>596</sup>

##### ii. Einordnung von Plattformbeschäftigten

Die Einordnung von Plattformarbeitern als abhängig Beschäftigte i.S.d. § 7 Abs. 1 SGB IV wird - wie auch die Einordnung als Arbeitnehmer - als Frage der konkreten Umstände im Einzelfall bewertet.<sup>597</sup> Bei dieser Bewertung sind nach der Rechtsprechung des BSG alle relevanten Einzelkriterien ihrer tatsächlichen Tragweite entsprechend gewichtet einzubeziehen und widerspruchsfrei gegeneinander abzuwägen.<sup>598</sup> Es handelt sich auch hier um einen typisierenden Begriff.<sup>599</sup>

Hinsichtlich der Einordnung von Plattformbeschäftigten kann auf die sehr ausführliche Analyse von *Preis/Brose*<sup>600</sup> verwiesen werden, die für den Regelfall von einer Selbstständigkeit der Plattformbeschäftigten im sozialrechtlichen Sinne ausgehen.<sup>601</sup> In der Regel werde es an der Weisungsgebundenheit fehlen, da diese schon in den AGB ausgeschlossen werde. Freilich sei im Einzelfall zu prüfen, ob diese Regelung auch den tatsächlichen Verhältnisse entspreche. Auch eine Eingliederung in den Betrieb liege zumindest im Regelfall bei Crowdworkern nicht vor.

##### iii. Handlungsoptionen

Insbesondere *Brose* wirft aktuell die Frage auf, ob angesichts der neu hinzugekommenen Zielsetzung des Schutzes der Allgemeinheit vor mangelnder Risikovorsorge des Einzelnen eine **Neuausrichtung des**

---

<sup>594</sup> Vgl. *Schnapp*, NZS 2014, 41, 43.

<sup>595</sup> Vgl. *Preis/Brose*, KEx Nr. 23, S. 29.

<sup>596</sup> *Brose*, NZS 2017, 7, 8.

<sup>597</sup> *Preis/Brose*, KEx Nr. 23, S. 18.

<sup>598</sup> Vgl. BSG, v. 11.3.2014 – B 11 AL 5/13 R, Rn. 14.

<sup>599</sup> Vgl. ausf. zum Begriff auch *Greiner*, SGB 2016, 301ff.

<sup>600</sup> *Preis/Brose*, KEx Nr. 23, S. 30ff.

<sup>601</sup> So wohl i.E. auch *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1041.

**Sozialversicherungsrechts** nötig sei.<sup>602</sup> Diese könne aufgrund der Ausrichtung des § 7 Abs. 1 SGB IV auf die Schutzbedürftigkeit nicht in die Auslegung des Beschäftigtenbegriffes einfließen. Gleichzeitig entstünden aber stetig neue Formen der Erwerbstätigkeit, deren Protagonisten sich selten eindeutig unter die bisherige Sozialversicherungspflicht fassen ließen.<sup>603</sup> Daher sei die grundlegende Frage zu klären, ob für die Einbeziehung in die Sozialversicherungspflicht entscheidend auf die Schutzbedürftigkeit des Einzelnen oder den Schutz der Allgemeinheit vor mangelnder Risikoversorge gelegt wird.<sup>604</sup> Diese Überlegung führt zur bekannten Diskussion über die Einführung einer **Erwerbstätigenversicherung**.<sup>605</sup>

Auch *Däubler/Klebe*<sup>606</sup> fordern eine Öffnung der Sozialversicherungssysteme für (Solo-)Selbstständige in praktisch geeigneter Form und verweisen insofern auf eine Studie<sup>607</sup> des ZeS der Universität Bremen, nach der dies in zahlreichen europäischen Ländern bereits der Fall ist. Deutschland erreicht im dort aufgestellten Ranking bezüglich der sozialen Absicherung von Selbstständigen punktgleich mit Ungarn lediglich Platz 9 von 18.<sup>608</sup>

## b. Heimarbeiter § 12 Abs. 2 SGB IV

### i. Grundsätzliches

Gem. § 12 Abs. 2 SGB IV gelten auch Heimarbeiter als Beschäftigte, sodass auch hier die Versicherungspflicht in allen Sozialversicherungszweigen greift. Heimarbeiter sind hierbei „sonstige Personen, die in eigener Arbeitsstätte im Auftrag und für Rechnung von Gewerbebetreibenden, gemeinnützigen Unternehmen oder öffentlich-rechtlichen Körperschaften erwerbsmäßig arbeiten, auch wenn sie Roh- und Hilfsstoffe selbst beschaffen“.

### ii. Einordnung

*Preis/Brose* halten eine Einordnung von Crowdworkern als Heimarbeiter i.S.d. § 12 Abs. 2 SGB IV zwar für denkbar, sofern diese dauerhaft und nicht nur gelegentlich für eine Plattform tätig werden und zumindest teilweise hiermit ihren Lebensunterhalt verdienen.<sup>609</sup> Dennoch sei eine solche Einordnung *de lege lata* insgesamt unwahrscheinlich.

Probleme beständen zum einen im Hinblick auf den nicht trennscharfen Begriff der „Erwerbsmäßigkeit“, dem jedenfalls nur gelegentlich tätige Crowdworker nicht unterfielen, der aber auch abgesehen von dieser Gruppe eine „Grauzone“ bilde. Insbesondere müsse aber der Begriff der „Vergabe“ i.S.d. § 12 Abs. 3 SGB IV sehr weit ausgelegt oder eine tatsächliche Vergabe der Aufträge durch den Plattformbetreiber festgestellt werden.

### iii. Handlungsoptionen:

Gefordert werden zunächst eine **Angleichung der Arbeitsstättenbegriffe in § 12 Abs. 2 SGB IV und § 2 Abs. 1 HAG**. Hiermit verbunden solle eine Klarstellung erfolgen, dass für ein Tätigwerden „in eigener Arbeitsstätte“ das Fehlen einer Zugriffsmöglichkeit des Arbeitgebers genügt, sodass auch neutrale Orte wie

<sup>602</sup> *Brose*, NZS 2017, 7, 14.

<sup>603</sup> *Brose*, NZS 2017, 7, 14.

<sup>604</sup> *Brose*, NZS 2017, 7, 14.

<sup>605</sup> Vgl. Hierzu *Kreikebohm*, NZS 2010, 184ff.; *Schlegel*, NZS 2000, 421, 428f.; *Waltermann*, RdA 2010, 162, 166.

<sup>606</sup> *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, 1041.

<sup>607</sup> *Traub/Finkler*, Soziale Absicherung von Selbstständigen im internationalen Vergleich, online abrufbar unter [https://www.wko.at/site/kampagnen/Soziale\\_Absicherung\\_von\\_Selbststaendigen\\_im\\_internationalen\\_V.pdf](https://www.wko.at/site/kampagnen/Soziale_Absicherung_von_Selbststaendigen_im_internationalen_V.pdf) (Abruf 21.6.2017)

<sup>608</sup> *Traub/Finkler*, Soziale Absicherung von Selbstständigen im internationalen Vergleich, S. 16.

<sup>609</sup> *Preis/Brose*, KEx Nr. 23, S. 48.

z.B. Cafés umfasst seien.<sup>610</sup> „Vor allem“ sei aber eine **gesetzliche Erweiterung des Vergabebegriffs i.S.d. § 12 Abs. 3 SGB IV** angezeigt, was eine Einbeziehung von Crowdworkern unter den sozialrechtlichen Heimarbeitsbegriff erheblich erleichtere.<sup>611</sup>

### c. Sonstige Handlungsoptionen

#### i. Einbeziehung in einzelne reguläre Versicherungsweige

Diskutiert wird auch die Einbeziehung von Plattformbeschäftigten in einzelne Versicherungsweige, insbesondere in die gesetzliche Rentenversicherung. Eine Einbeziehung könnte durch eine Modifikation von § 2 S. 1 Nr. 9 lit. b SGB VI dergestalt, dass das Erfordernis der im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber ausgeübten Tätigkeit gestrichen wird, erreicht werden.<sup>612</sup> Jedoch verbliebe hierbei der Nachteil, dass die Plattformbeschäftigten die Beiträge allein tragen müssen<sup>613</sup>, was – wie bereits oben gezeigt – angesichts des sehr geringen Durchschnittsverdienstes nur schwerlich möglich sein dürfte. Jedenfalls aber befänden sich die Plattformbeschäftigten verglichen mit Beschäftigten und Heimarbeitern i.S.d. SGB IV hiermit in einer schlechteren Position.<sup>614</sup>

Einbeziehungen in die gesetzliche Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung werden spezifisch bezüglich Plattformbeschäftigten – soweit ersichtlich – bisher nur von *Preis/Brose*<sup>615</sup> diskutiert.

#### ii. Einbeziehung in Künstlersozialversicherung

Sofern Plattformbeschäftigte künstlerisch tätig sind, könnte auch eine Einbeziehung in die Künstlersozialversicherung nach dem Gesetz über die Sozialversicherung der selbstständigen Künstler und Publizisten in Betracht (KSVG) kommen. In diesem Fall müssten die Plattformbeschäftigten nur die Hälfte der Beitragslast tragen, während die andere Hälfte durch eine Abgabe des verwertenden Unternehmens und einen Bundeszuschuss getragen wird.<sup>616</sup>

Entscheidend ist nach *Preis/Brose* die Frage, ob der konkrete Plattformbeschäftigte als Künstler oder Publizist i.S.d. § 2 KSVG angesehen werden kann. Mangels gesetzlicher Definition des Kunstbegriffs sei dieser typologisch zu bestimmen.<sup>617</sup> Hinsichtlich des Publizisten-Begriffs könne sich am Leitbild des Schriftstellers und Journalisten orientiert werden.<sup>618</sup> Einschlägig könne die Künstlersozialversicherung insbesondere bezüglich Übersetzungstätigkeiten sein, wobei das BSG eine schöpferische Eigenleistung des Übersetzers verlange.<sup>619</sup> Dies wiederum wird eine Frage des Einzelfalles darstellen.

---

<sup>610</sup> *Preis/Brose*, KEx Nr. 23, S. 46.

<sup>611</sup> *Preis/Brose*, KEx Nr. 23, S. 49.

<sup>612</sup> So schon *Waltermann*, RdA 2010, 162; 169; zust. *H. Hanau*, NJW 2016, 2613, 2617; *Krause*, Gutachten zum 71. Dt. Juristentag, B108.

<sup>613</sup> *H. Hanau*, NJW 2016, 2613, 2617.

<sup>614</sup> Vgl. *Preis/Brose*, KEx Nr. 23, S. 50.

<sup>615</sup> *Preis/Brose*, KEx Nr. 23, S. 51f.

<sup>616</sup> Vgl. *Wissenschaftlicher Dienst des Bundestages*, Sachstand WD 6 – 3000 – 156/14, S. 12, online abrufbar unter <https://www.bundestag.de/blob/406942/2aaf68d8454b9ac2accf79818b4b9809/wd-6-156-14-pdf-data.pdf> (Abruf: 21.6.2017).

<sup>617</sup> *Preis/Brose*, KEx Nr. 23, S. 53 m.w.N.

<sup>618</sup> *Preis/Brose*, KEx Nr. 23, S. 53.

<sup>619</sup> *Preis/Brose*, KEx Nr. 23, S. 53 mit Verweis auf BSG 7.12.2006 – B 3 KR 2/06 R.



### iii. Modell nach Vorbild berufsständischer Versorgungswerke

Als Alternative wird verbreitet auf die Schaffung eines berufsständischen Versorgungswerks für bestimmte Arbeitsformen hingewiesen.<sup>620</sup> Hierbei sei eine Verantwortung der Plattformbetreiber „wie Arbeitgeber“ denkbar, wobei sich diese gegebenenfalls bei den Auftraggebern refinanzieren könnten.<sup>621</sup>

## 2. Internationaler Rechtsraum

### a. Diskussionsstand

Bei der Frage der sozial(versicherungs-)rechtlichen Absicherung von Crowdworkern fügt sich die Diskussion im Wesentlichen in die allgemeinere Debatte über den sozialrechtlichen Status von Selbständigen ein. Mehrere Autoren weisen etwa in Bezug auf das US-amerikanische<sup>622</sup> aber auch das deutsche Recht<sup>623</sup> auf die beachtlichen Unterschiede beim Schutzniveau von Selbständigen verglichen mit Arbeitnehmern hin und qualifizieren dies letztlich als „erhebliches Problem für zukünftige Generationen“. Die Bedeutung der schrittweisen Erweiterung des sozialrechtlichen Schutzes für arbeitnehmerähnliche Personen, „Neue Selbständige“, aber auch Selbständige im Allgemeinen für Crowdworker und andere neuer Erscheinungsformen von Aktivitäten außerhalb des regulären Arbeitsverhältnisses wird etwa für das österreichische System betont.<sup>624</sup>

### b. Handlungsoptionen

Eine Garantie des Zugangs von Crowdworkern zu bestehenden sozialen Sicherungssystemen für Risiken wie Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit, Behinderung, Alter etc. wird häufig als eine der wichtigsten Maßnahmen für eine Verbesserung von deren prekären sozialen Situation vorgebracht.<sup>625</sup> In den meisten Fällen ist dies verbunden mit der Aussage, dass eine solche Ausweitung letztlich auch für andere Gruppen von Selbständigen essentiell wäre,<sup>626</sup> und teilweise wird auch eine Notwendigkeit der Anpassung an die Situation selbständiger Arbeit (z.B. Einschluss einer Haftpflichtversicherung) gesehen.<sup>627</sup> Abgesehen von der grundsätzlichen Argumentation in Bezug auf die Verbesserung des Schutzniveaus der Crowdworker wird auch das Argument der verwaltungstechnischen Effizienz vorgebracht, wenn Versicherungsbeiträge zentral von der Plattform eingehoben werden könnten.<sup>628</sup>

Auch mit konkretem Bezug auf das deutsche Recht betonen einige Autoren einen eindeutigen Handlungsbedarf des Gesetzgebers, Crowdworkern und letztlich auch andere Selbständigen umfangreicheren sozialen Schutz zu bieten, und verweisen dafür auf ausländische Vorbilder.<sup>629</sup>

<sup>620</sup> Krause, Gutachten zum 71. Dt. Juristentag, B108, *H. Hanau*, NJW 2016, 1613, 1617; diese Idee soll auch bereits die Bundesarbeitsministerin erwägen, vgl. die Mitteilung in AuR 2015, 227, 228.

<sup>621</sup> Krause, Gutachten zum 71. Dt. Juristentag, B108; für eine anteilige Beitragspflicht der Auftraggeber auch Brandl, AiB-extra September 2015, 40, 41.

<sup>622</sup> Dau-Schmidt, UCLR 2017, 20.

<sup>623</sup> Klebe/Heuschmid, *Collective Regulation of Contingent Work*, S. 224.

<sup>624</sup> Marhold, Franz, *Social Protection of Contingent Work: Austria and the Full Coverage Social Insurance System*, S. 262ff.

<sup>625</sup> Das Acevedo, EREPJ 2016, 18; Dau-Schmidt, UCLR 2017, 20; De Pillis, *The Washington Post* 7/12/2015; ETUC, *Resolution on Digitalisation*, S. 1, 9; Smith/Leberstein, *Rights on Demand*, S. 1, 11f. Dagegen für das US-Recht Kennedy, *Three Paths to Update Labor Law for the Gig Economy*, S. 13ff.

<sup>626</sup> Huws, *Where Did Online Platforms Come From?*, S. 43f.; Lobel, *The Gig Economy & the Future of Employment and Labor Law*, S. 13f.; Steinrück, *European Parliament's EMPL Opinion "Toward A Digital Single Market Act"*, S. 198f.

<sup>627</sup> Das Acevedo, EREPJ 2016, 18ff.; Huws, *Where Did Online Platforms Come From?*, S. 44.

<sup>628</sup> Dau-Schmidt, UCLR 2017, 20; De Groen/Maselli, *The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market*, S.24.

<sup>629</sup> Eichhorst, et. al., *How Big is the Gig?*, S. 10ff.; Klebe/Heuschmid, *Collective Regulation of Contingent Work*, S. 224; Waas, *Crowdwork in Germany*, S. 184f.

## VI. Datenschutzrechtliche Bezüge

### 1. Deutscher Rechtsraum<sup>630</sup>

Bei der Plattformarbeit fallen immense Mengen an Daten über die Crowdworker und deren Nutzungsverhalten an, was zahlreiche datenschutzrechtliche Fragen insbesondere im Hinblick auf eine Einsehbarkeit von durch die Plattform erhobenen Daten für alle potentiellen Auftraggeber aufwirft.<sup>631</sup> Der datenschutzrechtliche Diskussionsstand kann aus Gründen des begrenzten Umfangs hier nicht vertieft dargestellt werden.

Hinzuweisen ist jedoch auf die ausführliche Darstellung tatsächlicher Gegebenheiten bei *Höller*<sup>632</sup>, der hinsichtlich Amazon Mechanical Turk im Ergebnis von einer „massiven digitalen Ausbeutung“ spricht.

Im Grundsatz ist auch hinsichtlich datenschutzrechtlicher Probleme nach der Tätigkeitsform der Plattformbeschäftigten zu unterscheiden. Diese Einordnung entscheidet darüber, ob die speziellen Regelungen des Beschäftigtendatenschutzes sowie die im Betriebsverfassungsrecht vorgesehenen Beschränkungen anwendbar sind.<sup>633</sup> Im Verhältnis zwischen reinen Solo-Selbstständigen und ihren Vertragspartnern sind hingegen die §§ 27 ff. BDSG einschlägig.<sup>634</sup>

Die bereits oben thematisierte Diskussion über Möglichkeiten einer Kontrolle von Plattform-AGB wird auch im Hinblick auf Fälle weitgehender Ermächtigungen zur Datenspeicherung geführt. Auch hierbei stellen sich persönlichkeitsrechtsbezogene Probleme. So würden laut den AGB eines deutschen Anbieters bei jedem Besuch der Website u.a. die IP-Adresse, Datum und Uhrzeit des Zugriffs, die geographische Herkunft sowie das genutzte Betriebssystem und der genutzte Browser erfasst.<sup>635</sup> *Däubler* bezweifelt die Vereinbarkeit dieser Regelung mit den §§ 12-15 TMG, insbesondere fehle es bezüglich zahlreicher Einzelposten an der Erforderlichkeit einer Datenerhebung.<sup>636</sup> Auch *Klebe* stellt einen Mangel an Datenschutzrechten für Crowdworker fest.<sup>637</sup>

### 2. Internationaler Rechtsraum

Auch international werden die oben bereits erwähnten Praktiken der Überwachung von Standort und Aktivität und Abfrage persönlicher Daten, ebenso wie die damit verbundene Intransparenz, wiederholt als (grund-)rechtlich bedenklich eingestuft.<sup>638</sup>

---

<sup>630</sup> Ausf. *Höller*, AiB-extra September 2015, 32ff; zu datenschutzrechtlichen Probleme des auch bei Crowdfunding wohl regelmäßig einschlägigen „Cloud-Computing“ *Pötters*, NZA 2013, 1055ff.

<sup>631</sup> Hierzu *Höller*, AiB-extra September 2015, 32ff; *Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer*, DB 2016, 2543, 2545 m.w.N.

<sup>632</sup> *Höller*, AiB-extra September 2015, 32ff.

<sup>633</sup> *Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer*, DB 2016, 2543, 2545.

<sup>634</sup> Vgl. ausf. *Deinert*, Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, Rn. 65ff.

<sup>635</sup> *Däubler*, in *Crowdwork – zurück in die Zukunft?*, 243, 258.

<sup>636</sup> *Däubler*, in *Crowdwork – zurück in die Zukunft?*, 243, 258.

<sup>637</sup> *Klebe*, AuR 2016, 277, 281.

<sup>638</sup> *Mandl/Curtarelli*, *Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work*, S. 66; *Van der Graaf/Fisher*, *The Imperative of Code: Labor, Regulation and Legitimacy*, S. 115ff.

## VII. Urheberrechtliche Bezüge

### 1. Deutscher Rechtsraum<sup>639</sup>

Die von Plattformbeschäftigten erbrachten Werke unterliegen unter Umständen immaterialgüterrechtlichem Schutz. Dies kann beispielsweise beim Verfassen einer Bedienungsanleitung oder eines Lexikonartikels oder dem Entwerfen eines Firmenlogos der Fall sein.<sup>640</sup> Die entstehenden Rechte stehen im Grundsatz dem Plattformbeschäftigten zu, was die Frage aufwirft, inwiefern diese auf die Plattform oder den Auftraggeber übertragen werden können.<sup>641</sup>

Auch hier ist nach der Einordnung der Tätigkeitsform zu unterscheiden. Sind die Plattformbeschäftigten als Arbeitnehmer tätig, so greifen die Spezialregelungen der §§ 43, 69b UrhG, § 7 Abs. 2 DesignG, nach denen der Arbeitgeber auf geschützte Ergebnisse zugreifen kann.<sup>642</sup>

Ist dies nicht der Fall, kann sich eine Übertragung nur aus einer vertraglichen Regelung ergeben.<sup>643</sup> Die Übertragung kann sich hierbei gem. § 29 Abs. 1 1. Halbs UrhG nicht auf das vollständige Recht beziehen.<sup>644</sup> Möglich ist lediglich die Einräumung von Nutzungsrechten gem. § 31 Abs. 1 S. 1 UrhG, wobei der Auftraggeber regelmäßig an einem räumlich, zeitlich und inhaltlich unbegrenzten und ausschließlichen Nutzungsrecht interessiert sein wird, welches ihm die Handlungsmöglichkeiten nach § 35 UrhG verschafft.<sup>645</sup>

Für die Einräumung von Nutzungsrechten und die Erlaubnis zur Werknutzung hat der Urheber gem. §§ 32, 32a UrhG Anspruch auf angemessene Vergütung. In diesen Fällen existiert also in Form der „Angemessenheit“ eine weitere gesetzliche Grenze eines wirksam zu vereinbarenden Crowdworker-Lohns, die nicht ohne weiteres umgangen werden kann. Zum einen kann auf den Anspruch gem. § 32a Abs. 3 S. 1 UrhG nicht im Voraus verzichtet werden.<sup>646</sup> Zum anderen stellen diese Regelungen wie bereits oben (s. IV.2.b.i.) gezeigt Eingriffsnormen dar, die bei hinreichendem Inlandsbezug nicht durch eine anderslautende Rechtswahl umgangen werden können.

*Däubler* merkt an, dass der BGH<sup>647</sup> die §§ 32, 32a UrhG als Spezialnormen gegenüber § 31 Abs. 5 und § 11 UrhG ansehe und erst hierdurch im Ergebnis die Vereinbarung einer lediglich an den §§ 32, 32a UrhG zu messenden Pauschalvergütung für die umfassende Abtretung der Nutzungsrechte ermögliche.<sup>648</sup> Eine solche Übertragungsvereinbarung gegen ein Pauschalentgelt findet in der Praxis regelmäßig im Rahmen von AGB statt, was die Möglichkeit der AGB-Kontrolle eröffnet.

In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass zum einen eine sehr weit gehende Abtretung möglicherweise als überraschende Klausel gegen § 305c Abs. 1 BGB verstoße.<sup>649</sup> Zum anderen könnten einzelne Vertragsbedingungen in diesem Zusammenhang unter fehlender Transparenz i.S.d. § 307 Abs. 1 S.

<sup>639</sup> Vgl. ausführlich hierzu *Hötte*, MMR 2014, 795, 796ff. und *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht, Rn. 633a ff.

<sup>640</sup> *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht, Rn. 633a.

<sup>641</sup> Vgl. *Hötte*, MMR 2014, 795, 796.

<sup>642</sup> *Hötte*, MMR 2014, 795, 796; *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht, Rn. 633a.

<sup>643</sup> *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht, Rn. 633b; *Hötte*, MMR 2014, 795, 796.

<sup>644</sup> *Hötte*, MMR 2014, 795, 797.

<sup>645</sup> *Hötte*, MMR 2014, 795, 797.

<sup>646</sup> *Hötte*, MMR 2014, 795, 797.

<sup>647</sup> BGH 31. 5. 2012 – I ZR 73/10;

<sup>648</sup> Kritisch zur BGH-Rspr. *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht, § 633c.

<sup>649</sup> *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht, Rn. 633d.

2 BGB leiden, was z.B. der Fall sei, wenn alleiniger Anknüpfungspunkt von Rechtsfolgen „wichtige Verlagsinteressen“ seien.<sup>650</sup>

*Hötte* wirft die Frage auf, ob ein Ausschluss des Zustimmungserfordernisses nach §§ 34, 35 UrhG aufgrund der Umgehung dieses gesetzlich gerade vorgesehenen Erfordernisses mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung unvereinbar i.S.d § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB darstelle.<sup>651</sup> Hiergegen spreche aber, dass die Zustimmung auch als gesonderte Einwilligung erteilt werden und so das identische Ergebnis erreicht werden könne.<sup>652</sup>

Einigkeit besteht in der Literatur darüber, dass jedenfalls eine Klausel, die den Übergang der Rechte auch an abgelehnten eingereichten Arbeiten vorsieht, unwirksam gemäß § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB i.V.m. § 11 S. 2 UrhG ist.<sup>653</sup>

Für den Fall, dass ein Crowdworker nur im Nebenerwerb tätig ist, wird darauf hingewiesen, dass - z.B. im Rahmen des Erstellens von Gebrauchsmustern - seine Erfindungen unter Umständen *Diensterfindungen* nach dem ArbNErfG darstellen könnten, sodass dem Hauptarbeitgeber Rechte hieran zustehen.<sup>654</sup> Hierzu genüge es bereits, wenn der Crowdworker bei der Erfindung Erkenntnisse und Erfahrungen aus seiner Haupttätigkeit nutze.<sup>655</sup>

Hinsichtlich der hier nicht behandelten Problemkreise der „Rechte auf ein Design“ und sonstiger Schutzrechte wie z.B. nach dem Halbleiterschutzgesetz wird auf die Darstellung bei *Däubler*<sup>656</sup> verwiesen.

## 2. Internationaler Rechtsraum

In Bezug auf Immaterialgüterrechte wird in der internationalen Diskussion generell betont, dass die Verfügung über diese v.a. im technischen Bereich die Grundlage für die wirtschaftliche Macht der Unternehmen der Shared Economy darstellt.<sup>657</sup> Wird beim Crowdsourcing ein Wert geschaffen, der urheberrechtlichen Schutz beanspruchen kann, so liegen die Rechte dazu prinzipiell in den meisten Rechtsordnungen beim Crowdworker, insbesondere wenn ein Arbeitsverhältnis verneint wird.<sup>658</sup> In der gegenwärtigen Crowdsourcing-Realität werden solche Rechte jedoch i.d.R. entweder durch die AGBs der Plattform zugeordnet oder im Vertragsverhältnis von Crowdsourcer und Crowdworker geregelt, sodass der einzelne Crowdworker in der Praxis oft keinen Einfluss auf die Gestaltung der anwendbaren Bestimmungen hat.<sup>659</sup> Als besonders problematisch erweisen sich hier Geschäftsmodelle von Plattformen wie etwa Topcoder, bei denen eine Vielzahl von Crowdworkern Vorschläge einreicht, von denen nur einer ausgewählt und entlohnt wird, die Plattform sich jedoch das Recht vorbehält, Elemente aus den zurückgewiesenen Vorschlägen im Endprodukt zu verwenden. Derartige Klauseln werden z.T. in der Literatur<sup>660</sup> als rechtlich anfechtbar betrachtet.

---

<sup>650</sup> *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht, Rn. 633d, verweisend auf BGH v. 31.5.2012 – I ZR 73/10.

<sup>651</sup> *Hötte*, MMR 2014, 795, 798.

<sup>652</sup> *Hötte*, MMR 2014, 795, 798.

<sup>653</sup> *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht, Rn. 448t; *Hötte*, MMR 2014, 795, 798; *Klebe/Neugebauer*, AuR 2014, 4, 6.

<sup>654</sup> Hierzu *Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer*, DB 2016, 2543, 2545.

<sup>655</sup> *Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer*, DB 2016, 2543, 2545.

<sup>656</sup> *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht, Rn. 634-641.

<sup>657</sup> Rogers, HLPR 2016, 520.

<sup>658</sup> Mit Bezug auf das US-Recht und einige gerichtliche Entscheidungen Wolfson/Lease, Look Before You Leap: Legal Pitfalls of Crowdsourcing, S. 6f.

<sup>659</sup> Mandl/Curtarelli, Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work, S. 59.

<sup>660</sup> Liebman/Lyubarsky, Crowdworkers, the Law and the Future of Work, S. 101.

## VIII. Kartellrechtliche Bezüge

### 1. Deutscher Rechtsraum<sup>661</sup>

Eine gewisser Schutz für Crowdworker kommt auch im Hinblick auf das Kartellrecht in Betracht. In den §§ 19 ff. GWB finden sich Vorschriften zur Verhinderung des Missbrauchs marktbeherrschender bzw. marktstarker Stellungen.

*Däubler* legt die Voraussetzungen des Eingreifens dieser Regelungen ausführlich dar, kommt aber zum Ergebnis, dass es zur Bestimmung einer solchen Stellung jedenfalls an empirischen Untersuchungen fehle.<sup>662</sup> Insoweit fordert er das Bundeskartellamt zu näheren Analysen auf.

Wenn eine marktbeherrschende Stellung der Plattform zu bejahen sei, könne sich ein verbotener Missbrauch insbesondere bei Vorliegen einer der in § 19 Abs. 4 GWB geregelten Alternativen ergeben. Denkbar seien bezüglich Crowdworkern besonders ein Fälle des § 19 Abs. 4 Nr. 2 GWB. Hiernach liegt ein Missbrauch vor, wenn ein Unternehmen Entgelte oder sonstige Geschäftsbedingungen fordert, die von denjenigen abweichen, die sich bei wirksamem Wettbewerb mit hoher Wahrscheinlichkeit ergeben würden.

Auch könne eine unbillige Behinderung i.S.d. § 20 GWB einschlägig sein. Dies käme insbesondere in Betracht, wenn einem Crowdworker ohne sachlichen Grund die weitere Nutzung der Plattform vorenthalten würde.<sup>663</sup>

### 2. Internationaler Rechtsraum

In der Literatur wird in kartellrechtlicher Sicht insbesondere darauf hingewiesen, dass eine kollektive Interessenvertretung für Selbstständige mit dem **Kartellverbot des Art. 101 AEUV** vereinbar sein müsse. Hierauf wurde bereits oben (s. V.2.a.iv.) eingegangen.

---

<sup>661</sup> Ausf. *Däubler*, in *Crowdwork – zurück in die Zukunft?*, 243, 262f.

<sup>662</sup> *Däubler*, in *Crowdwork – zurück in die Zukunft?*, 243, 264.

<sup>663</sup> *Däubler*, in *Crowdwork – zurück in die Zukunft?*, 243, 264.

## IX. Der aktuelle Diskussionsentwurf für eine mögliche EU-Richtlinie<sup>664</sup>

Die *Research Group on the Law of Digital Services* hat 2016 einen im Schwerpunkt verbraucherrechtlichen Diskussionsentwurf einer *EU Directive on online intermediary platforms* vorgelegt. In diesem sind in Kapitel V insbesondere mehrere Regelungen zur Haftung des Plattformbetreibers bei Nichterfüllung durch den Plattformarbeiter enthalten. Im Hinblick auf die Stellung der Plattformarbeiter selbst ist besonders auf die in Art. 8 vorgesehene Regelung von Reputationssystemen und die diesbezüglichen Pflichten des Plattformbetreibers hinzuweisen.

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss ist bezüglich Arbeitnehmerrechten jedoch der Ansicht, dass die Entwicklung eines Ansatzes auf EU-Ebene zwar sinnvoll sei, die meisten Maßnahmen aber auf nationaler, sektoraler oder betrieblicher Ebene umgesetzt werden müssten.<sup>665</sup>

---

<sup>664</sup> Research group on the Law of Digital Services, EuCML 2016, 164ff; deutsche Übersetzung und Besprechung bei *Busch/Dannemann/Schulte-Nölke*, MMR 2016, 787ff; hierzu auch *Tonner*, VuR 2017, 161; vgl. auch das Positionspapier der Bundesregierung zum Regelungsumfeld für Plattformen, Online-Vermittler, Daten, Cloud Computing und die partizipative Wirtschaft, online abrufbar unter [https://www.bundesregierung.de/Content/DE/\\_Anlagen/BKM/2016/2016-04-22-positionspapier-plattformregulierung.pdf?blob=publicationFile&v=2](https://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/BKM/2016/2016-04-22-positionspapier-plattformregulierung.pdf?blob=publicationFile&v=2) (Abruf: 22.6.2017).

<sup>665</sup> Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss, SOC/533 Wandel der Beschäftigungsverhältnisse – Stellungnahme v. 25.5.2016, Rn. 10.3.

## X. Abschließende Bewertung

Mit dem zunehmenden Aufkommen der Plattformökonomie sind zahlreiche Rechtsfragen verschiedenster Gebiete verbunden. Eine umfassende Lösung erscheint aufgrund der zahlreichen verschiedenen Erscheinungsformen, die verschiedenste rechtliche Einordnungen und Konsequenzen mit sich bringen, nur schwer denkbar.

Im Zentrum der arbeitsrechtlichen Diskussion steht die grundlegende Frage nach der rechtlichen Einordnung der Beschäftigungsform der Plattformarbeiter. Diese stellt nicht entscheidende Weichen nicht nur für eine mögliche Anwendbarkeit der individualarbeitsrechtlichen Schutznormen, sondern auch für kollektive Handlungsmöglichkeiten wie durch Gewerkschaften oder Betriebsräte.

Weitgehende Einigkeit besteht darin, dass zumindest externe Crowdworker im Regel Fall als Selbstständige einzuordnen sind und in diesem Fall einen weitergehenden arbeitsrechtlichen Schutz benötigen als *de lege lata* gegeben. Um diesen zu erreichen werden nationalrechtlich bereits Ansätze auf verschiedenen Ebenen diskutiert. Die Vorschläge reichen von Erweiterungen und Neuinterpretationen der Begriffe des Arbeitnehmers und der arbeitnehmerähnlichen Person über eine Öffnung der Heimarbeit für Plattformbeschäftigte bis hin zu einem Grundstock an unabhängig von der Vertragsform geltenden Schutzvorschriften oder – wie international gefordert – einem speziellen „Plattformbeschäftigtenrecht“. Weiterhin finden sich Vorschläge zu einer Umkehr der Beweislast hinsichtlich der Beschäftigungsform. In kollektiver Hinsicht werden insbesondere die Schaffung eines geeigneten Rechtsrahmens für eine kollektive Interessenvertretung Solo-Selbstständiger und Öffnung der Betriebsverfassung für arbeitnehmerähnliche Personen angemahnt.

In sozialrechtlicher Hinsicht wird als „große Lösung“ weiterhin eine Neuausrichtung der Sozialversicherung in Richtung einer Erwerbstätigenversicherung diskutiert. Als „kleine Lösung“ wird auch eine Erweiterung bzw. Konkretisierung der sozialrechtlichen Heimarbeitsdefinition vorgeschlagen, insbesondere solle das Tatbestandsmerkmal „in eigener Arbeitsstätte“ auch neutrale Orte erfassen. Als Alternative verbleiben „Einzellösungen“ wie die Einbeziehung Plattformbeschäftigter in einzelne Sozialversicherungszweige, insbesondere die Rentenversicherung. Vielfach aufgeführt wird auch die Idee eines berufsständischen Versorgungswerkes für Plattformbeschäftigte.

# Literaturverzeichnis

## Deutschsprachige Literatur

- Al-Ani, A. /Stumpp, S. /Schildhauer, T., Crowd-Studie 2014 – Die Crowd als Partner der deutschen Wirtschaft. HIIG Discussion Paper Series No. 2014-02.
- Al-Ani, Ayad ,Chancen und Risiken, AiB-extra September 2015, 10-13
- Augustin, Kerstin / Friedrichs, Julia, Online Plattformen: Wird erledigt, Zeit-Online v. 17.11.2016
- Bauschke, Hans-Joachim, Arbeitsrecht 4.0 – Eine kurze Bestandsaufnahme aus aktuellem Anlass, öAT 2016, 225-228
- Benner, Christiane, Wer schützt die Clickworker?, Frankfurter Allgemeine Zeitung v. 19.3.2014
- Benner Christiane (Hrsg.), Crowdwork – zurück in die Zukunft? – Perspektiven digitaler Arbeit, 1. Auflage 2015
- Böhm, Michaela, Digitale Tagelöhner, AiB 11/2014, 39-42
- Böhm, Michaela, Crowdwork – zurück in die Zukunft? CuA 10/2014, 15-16
- Brandl, Karl-Heinz, Gefordert: Faire Mindeststandard, AiB-extra 2015, 40-42
- Budras, Corinna, Arbeiten, wie es uns gefällt, Frankfurter Allgemeine Zeitung v. 23.11.2015
- Bundesregierung der Bundesrepublik Deutschland, Positionspapier der Bundesrepublik Deutschland zum Regelungsumfeld für Plattformen, Online-Vermittler, Daten, Cloud-Computing und die partizipative Wirtschaft (Konsultation der EU)
- Busch, Christoph / Dannemann, Gerhard / Schulte-Nölke, Hans, Ein neues Vertrags- und Verbraucherrecht für Online-Plattformen im Digitalen Binnenmarkt?, MMR 2016, 787-792.
- Däubler, Wolfgang, Digitalisierung und Arbeitsrecht, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2-44
- Däubler, Wolfgang, Eine bessere Betriebsverfassung? Der Referentenentwurf zur Reform des BetrVG, AuR 2001, 1-8
- Däubler, Wolfgang, Herausforderungen für das Arbeitsrecht – Deregulierung, Globalisierung, Digitalisierung, AuR 2016, 325-334
- Däubler, Wolfgang, Internet und Arbeitsrecht, 5. Auflage 2015
- Däubler, Wolfgang (Hrsg.), Kommentar zum Tarifvertragsgesetz, 4. Auflage 2016 (zitiert: Däubler-TVG/Bearbeiter)
- Däubler, Wolfgang / Klebe, Thomas, Crowdwork: Die neue Form der Arbeit – Arbeitgeber auf der Flucht?, NZA 2015, 1032-1040
- Deinert, Olaf, Neuregelung des Fremdpersonaleinsatzes im Betrieb, RdA 2017, 65-82
- Deinert, Olaf, Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, 1. Auflage, 2015
- Europäische Kommission, Grünbuch – Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts, 2006
- Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss, SOC/533, Stellungnahme zum Thema „Der Wandel der Beschäftigungsverhältnisse und seine Auswirkungen auf die Wahrung eines existenzsichernden Arbeitseinkommens sowie Auswirkungen technischer Entwicklungen auf das System der sozialen Sicherheit und das Arbeitsrecht v. 25.5.2016



- Goldmann, Julius, Tarifverträge für selbstständige Dienstleistungsanbieter als Verstoß gegen EU-Kartellrecht?, EuZA 2015, 509-518
- Greiner, Stefan, Die Vielfalt moderner Arbeitsformen im Sozialrecht, SGB 106, 301-309
- Hanau, Hans, Schöne digitale Arbeitswelt?, NJW 2016, 2613-2617
- Hanau, Peter, Denkschrift zu dem Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, RdA 2001, 65-76
- Heuschmid, Johannes / Klebe, Thomas, Erwerbsarbeit in der Plattformökonomie und Schutz des Arbeits und Sozialrechts?, in: Gesellschaftliche Bewegungen - Recht unter Beobachtung und in Aktion, Festschrift für Wolfhard Kohte, 2016, 73-84
- Höller, Heinz-Peter, CrowdworkerInnen im Datengeflecht, AiB-extra 2015, 32-34
- Hötte, Daniel Antonius, Crowdsourcing – Rechtliche Risiken eines neuen Phänomens, MMR 2014, 795-798
- IG Metall / Dänische Gewerkschaft der Vertriebs- und Büroangestellten / Österreichischer Gewerkschaftsbund u.a., Frankfurter Erklärung zu plattformbasierter Arbeit, 6.12.2016
- Jansen, Jonas, Auftragsarbeit für ein paar Cent, Frankfurter Allgemeine Zeitung v.3.5.2016
- Kilian, Wolfgang / Heussen, Benno, Computerrechts-Handbuch, Stand 33. Ergänzungslieferung Februar 2017
- Klebe, Thomas, Crowdwork: Faire Arbeit im Netz?, AuR 2016, 277-281
- Klebe, Thomas / Neugebauer, Julia, Crowdsourcing: Für eine handvoll Dollar oder Workers of the crowd unite?, AuR 2014, 4-7
- Kocher, Eva, Die Grenzen des Arbeitsrechts – Der rechtliche Schutz in der Erwerbsarbeit außerhalb von Arbeitsverhältnissen, KJ 2013, 145-157
- Kocher, Eva / Hensel, Isabell, Herausforderungen des Arbeitsrechts durch digitale Plattformen – ein neuer Koordinationsmodus von Erwerbsarbeit, NZA 2016, 984-990
- Kraft, Andreas, Ich bin Teil der Crowd, Magazin Mitbestimmung 12/2013, 20-23
- Kramer, Bernd, Klickarbeit zum Hungerlohn, Spiegel Online vom 12.7.2016
- Krause, Rüdiger, Digitalisierung der Arbeitswelt – Herausforderungen und Regelungsbedarf, Gutachten B zum 71. Deutschen Juristentag, 1. Auflage 2016
- Kreikebohm, Ralf, Kommt die Erwerbstätigenversicherung?, NZS 2010, 184-189
- Leimeister, Jan Marco / Zogaj, Shkodran, Neue Arbeitsorganisation durch Crowdsourcing, Arbeitspapier Nr. 287 der Hans-Böckler-Stiftung (2013)
- Lingemann, Stefan / Otte, Jörn, Arbeitsrechtliche Fragen der „economy on demand“, NZA 2015, 1042-1047
- Meyer-Michaelis, Isabel / Falter, Kira / Schäfer, Amelie, Rechtliche Rahmenbedingungen von Crowdworking – Chancen und Risiken dieser Möglichkeit von Fremdpersonaleinsatz, DB 2016, 2543-2546
- Müller-Glöge, Rudi / Preis, Ulrich / Schmidt, Ingrid (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 17. Auflage 2017 (zitiert Erfk/Bearbeiter)
- Pötters, Stephan, Beschäftigtendaten in der Cloud, NZA 2013, 1055-1059
- Rieble, Volker, Die relative Verselbstständigung von Arbeitnehmern – Bewegung in den Randzonen des Rechts?, ZfA 1998, 327-358
- Risak, Martin, Crowdwork – Erste rechtliche Annäherungen an eine „neue“ Arbeitsform, ZAS 2015, 11-19

- Säcker, Franz Jürgen u.a. Hrsg.), Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Bd. 10, 6. Auflage 2015
- Schindele, Friedrich, Aktuelle Fragestellungen zum Drittpersonaleinsatz (Scheinselbstständigkeit – Werkvertrag – Dienstleister), ArbRAktuell 2015, 363-366
- Schlachter, Monika, Streikrecht außerhalb des Arbeitsverhältnisses?, in:  
Dieterich/LeFriant/Nogler/Kezuka/Pfarr (Hrsg.), Individuelle und kollektive Freiheit im Arbeitsrecht, Gedächtnisschrift für Ulrich Zachert, 2010, 634-644
- Schlegel, Rainer, Wen soll das Sozialrecht schützen? – Zur Zukunft des Arbeitnehmer- und Beschäftigtenbegriffs im Sozialrecht, NZS 2010, 421-429
- Schliemann, Harald, Zum Schutz wirtschaftlich schwacher Solo-Dienst- und Werkvertragsunternehmer, in:  
Moderne Arbeitswelt, Festschrift für Rolf Wank 2014, 531-543
- Schnapp, Friedrich, Methodenprobleme des § 7 Abs. 1 SGB IV – Unmöglichkeit der Rechtssicherheit?, NZS 2014, 41-48
- Schwemmler, Michael, Schwer, aber nicht hoffnungslos, AiB-extra 2015, 35-39
- Stach, Bert M., Ab in die Wolke, AiB-extra 2015, 23-24
- Thüsing, Gregor, Digitalisierung der Arbeitswelt – Impulse zur rechtlichen Bewältigung der Herausforderung gewandelter Arbeitsformen, SR 2016, 87-108
- Tonner, Klaus, Verbraucherschutz in der Plattformökonomie, VuR 2017, 161-162
- Traub, Stefan / Finkler, Sebastian, Soziale Absicherung von Selbstständigen im internationalen Vergleich, Wissenschaftliche Studie des ZeS der Universität Bremen, 2013
- Uffmann, Katharina, Digitalisierung der Arbeitswelt – Wie gestalten wir die notwendigen Veränderungen?, NZA 2016, 977-984
- von Borstel, Stefan, IG Metall entdeckt die Wanderarbeiter des Internets, Die Welt v. 29.4.2015
- Waltermann, Raimund, Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich im Hinblick auf die Zunahme Kleiner Selbstständigkeit?, RdA 2010, 162-170
- Wank, Rolf, Die personelle Reichweite des Arbeitnehmerschutzes aus rechtsdogmatischer und rechtspolitischer Perspektive, EuZA 2016, 143-170
- Wedde, Peter, Individual- und kollektivrechtliche Fragen, AiB-extra 2015, 26-31
- Wissenschaftlicher Dienst des Bundestages, Rechtsfragen zum Crowdsourcing, Sachstand WD 6 – 3000 – 156/14, 16.4.2017
- Zacharakis, Zacharias, Die pinkfarbene Verführung, Zeit-Online v. 7.6.2016
- Zöllner, Wolfgang / Loritz, Karl-Georg / Hergenröder, Curt Wolfgang, Arbeitsrecht, 7. Auflage, 2015

## Internationale Literatur

- Adda, Gilles / Mariani, Joseph, Economic, Legal and Ethical Analysis of Crowdsourcing for Speech Processing, 2014
- Agrawal, Ajay / Horton, John / Lacetera, Nicola / Lyons, Elizabeth, Digitization and the Contract Labor Market: A Research Agenda, National Bureau of Economic Research Working Paper 19525, 2013
- Al-Ani, Ayad / Stumpp, Stefan, Rebalancing Interests and Power Structures on Crowdworking Platforms, Internet Policy Review (IPR) Vol. 5 No. 2, 2016, 1 ff.
- Alba, Davey, Some Drivers Really Aren't Happy About the Uber Settlement, Wired 16/5/2015
- Alkhatib, Ali / Cranshaw, Justin / Monroy-Hernandez, Andrés, Laying the Groundwork for a Worker-Centric Peer Economy, 2016
- Allen & Overy, The Big Think: New Forms of Employment – The Legal Challenges, 2015
- Aloisi, Antonio, Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising From a Set of “On-Demand/Gig Economy” Platforms, Comparative Labor Law & Policy Journal (CLLPJ) Vol. 37, 2016, 653 ff.
- Asher-Schapiro, Avi, Against Sharing, Jacobin Magazine 19/9/2014
- Bagdonaitė, Aušra, A New Shift In Economic Relations: Is There A Need To Rethink Employment Relations? In: Tamašauskaitė-Janickė, Gintarė / Vėbraitė, Vīgita, 4th International Conference of PhD Students and Young Researchers: Interdisciplinary Approach to Law In Modern Social Context, Vilnius University Faculty of Law, Conference Papers, 2016, 45 ff.
- Bederson, Benjamin / Quinn, Alexander, Web Workers, Unite! Addressing Challenges of Online Laborers, 2010
- Befort, Stephen, The Declining Fortunes of American Workers: Six Dimensions and an Agenda for Reform, University of Minnesota Law School Legal Studies Research Paper No. 16-28, 2016
- Benson, Alan / Sojourner, Aaron / Umyarov, Akhmed, Can Reputation Discipline the Gig Economy? Experimental Evidence from an Online Labor Market, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) Discussion Paper No. 9501, 2015
- Berg, Janine / De Stefano, Valerio Want to Improve Crowdwork? Regulate it, Global Labour Column No. 240, 2016
- Berg, Janine, Income Security in the On-demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers, Comparative Labor Law & Policy Journal (CLLPJ) Vol. 37, No. 3, 2016
- Bernhardt, Annette, It's Not All About Uber, Perspectives on Work Vol. 14, 2016
- Bernt, Lisa, Suppressing the Mischief: New Work, Old Problems, Northeastern University Law Journal (NULJ) Vol. 6 No. 2, 2013, 311 ff.
- Bertram, Eva, The Political Development of Contingent Work in the United States: Independent Contractors from the Coal Mines to the Gig Economy, E-Journal of International and Comparative Labour Studies (EICLS) Vol. 5 No. 3, 2016, 1 ff.
- Bisom-Rapp, Susan, Reading Mike: Assessing Work Law and Policy in an Age of Global Capital – What's Next? A Matrix for the Grey Zone, Employee Rights and Employment Policy Journal (EREPJ) Vol 20, 2016, 445 ff.
- Bockstedt, Jesse, Harnessing the Crowd for Business Gain: Applications of Online Crowdsourcing Platforms, 2013

- Boes, Andreas, et al., Cloud & Crowd: New Challenges for Labour in the Digital Society, TripleC Vol. 15 No. 1, 2017, 1 ff.
- Brescia, Raymond, Regulating the Sharing Economy: New and Old Insights into an Oversight Regime for the Peer-to-Peer Economy, Nebraska Law Review (NLR) Vol. 95, 2016, 87 ff.
- Brinklow, Adam, What the Uber Lawsuit Means for Workers in the Sharing Economy, SF Weekly 30/12/2015
- Burson-Marsteller / The Aspen Institute, The On-Demand Economy Survey, 2015
- Cannon, Bryant / Chung, Hanna, A Framework for Designing Co-Regulation Models Well-Adapted to Technology-Facilitated Sharing Economies, Santa Clara High Technology Law Journal (SCHTLJ) Vol. 31, 2015, 23 ff.
- Cefkin, Melissa / Anya, Obinna / Moore, Robert, A Perfect Storm? Reimagining Work in the Era of the End of the Job, Ethnographic Praxis in Industry Conference (EPIC ) 2014, 3 ff.
- Cefkin, Melissa, et al., Back to the Future of Organizational Work: Crowdsourcing and Digital Work Marketplaces, CSCW 2014, 313 ff.
- Chen, Michelle, Uber Wins a Battle with New York, Now it's War, The Nation 24/6/2015
- Cherry, Miriam / Poster, Winifred, Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices, in: Olleros, Xavier / Zhegu, Majlinda, Research Handbook on Digital Transformations, 2016, 291 ff.
- Cherry, Miriam, Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work, Comparative Labor Law & Policy Journal (CLLPJ) Vol. 37, 2016, 577 ff.
- Cherry, Miriam, Gig Economy: Settlements Leave Labor Issues Unsettled, Law360, 5/5/2016
- Cherry, Miriam, Legal and Governance Structures Built to Share, in: Scholz, Trebor / Schneider, Nathan, The Rise of Platform Cooperatives, 2016
- Cherry, Miriam, The Gamification of Work, Hofstra Law Review (HLR) Vol. 40, 851 ff.
- Cherry, Miriam, Working for (Virtually) Minimum Wage: Applying the Fair Labor Standards Act in Cyberspace, Alabama Law Review (ALR) Vol. 60, 2009, 5 ff.
- Clawson, Dan / Clawson, Mary Ann, IT is Watching: Workplace Surveillance and Worker Resistance, New Labor Forum (NLF) Vol. 26(2), 2017, 62 ff.
- Coimbra Henriques, Sérgio, Brief Overview of the Challenges Posed to Labour Law by the Regulation of Crowdsourcing Platforms, 2015
- Cramer, Judd / Krueger, Alan, Disruptive Change in the Taxi Business: The Case of Uber, NBER Working Paper No. 22083, 2016
- Cunningham-Parmeter, Keith, From Amazon to Uber: Defining Employment in the Modern Economy, Boston University Law Review (BULR) Vol. 96, 2016, 1673 ff.
- Das Acevedo, Deepa, Regulating Employment Relationships in the Sharing Economy, Employee Rights & Employment Policy Journal Vol. 20, 2016, 1 ff.
- Dau-Schmidt, Kenneth, The Impact of Emerging Information Technologies on the Employment Relationship: New Gigs for Labor and Employment Law, University of Chicago Law Review (UCLR) 2017 (forthcoming)
- Davidoff Solomon, Steven, Uber Case Highlights Outdated Worker Protection Laws, The New York Times 15/9/2015
- Davidov, Guy, The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach, Spanish Labour Law and Employment Relations Journal (SLLERJ) 2017 (forthcoming)

- Davis, Ken, A New Class of Worker Could Fix The On-Demand Economy, TechCrunch 17/2017
- De Groen, Willem Pieter / Maselli, Ilaria / Fabo, Brian, The Digital Market for Local Services: A One-Night Stand For Workers? An Example from the On-Demand Economy, CEPS Special Report No. 133, 2016
- De Groen, Willem Pieter / Maselli, Ilaria, The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market, CEPS Special Report No. 138, 2016
- De Pillis, Lydia, This is What the Social Safety Net Could Look Like for On-Demand Workers, The Washington Post 7/12/2015
- De Stefano, Valerio, Introduction: Crowdsourcing, The Gig-Economy, and the Law, Comparative Labor Law & Policy Journal (CLLPJ) Vol. 37, 2016, 461 ff.
- De Stefano, Valerio, The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-demand Work, Crowdwork and Labour Protection in the “Gig Economy”, Conditions of Work and Employment Series No. 71, 2016
- Deamicis, Carmel, Homejoy Shuts Down After Battling Worker Classification Lawsuits, Recode 17/7/2015
- DeBonis, Mike, Uber Wars Threaten to Reignite over New Regulations, The Washington Post 17/5/2013
- Degryse, Christophe, Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets, European Trade Union Institute Working Paper, 2016
- Deva, Sahil / Wasza, Veronika, Testbirds – Software Testing Solutions In the Crowdsourcing industry, in: Wobbe, Werner / Bova, Elva / Dragomirescu-Gaina, Catalin, The Digital Economy and the Single Market: Employment Prospects and Working Conditions in Europe, 56 ff.
- Donini, Annamaria, et al., Towards Collective Protections for Crowdworkers: Italy, Spain and France in the EU Context, Transfer Vol. 23(2), 2017, 207 ff.
- Drahokoupil, Jan / Fabo, Brian, The Platform Economy and the Disruption of the Employment Relationship, ETUI Policy Brief No. 5/2016
- Durward, David / Blohm, Ivo / Leimeister, Jan Marco, Is There PAPA in Crowd Work? - A Literature Review on Ethical Dimensions in Crowdsourcing, The IEEE International Conference on Internet of People, 2016
- Durward, David / Blohm, Ivo / Leimeister, Jan Marco, Principal Forms of Crowdsourcing and Crowdwork, in: Wobbe, Werner / Bova, Elva / Dragomirescu-Gaina, Catalin, The Digital Economy and the Single Market: Employment Prospects and Working Conditions in Europe, 39 ff.
- Eckhardt, Giana / Bardh, Fleura, The Sharing Economy Isn't About Sharing at All, Harvard Business Review 28/1/2016
- Edelman, Benjamin / Luca, Michael / Svirsky, Dan, Racial Discrimination in the Sharing Economy: Evidence from a Field Experiment, American Economic Journal (AEJ), 1 ff.
- Eichhorst, Werner / Tobsch, Verena, How big is the Gig? Preliminary evidence from Germany and Europe, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) 2016
- Eichhorst, Werner et. al., How Big is the Gig? Assessing the Preliminary Evidence on the Effects of Digitalization on the Labor Market, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) Policy Paper No. 117, 2016
- Eisenbrey, Ross / Mishel, Lawrence, Uber Business Modell Does Not Justify a New ‘Independent Worker’ Definition, Economic Policy Institute 17/3/2017
- Ellmer, Markus, The Digital Division of Labor: Socially Constructed Design Patterns of Amazon Mechanical Turk and the Governing of Human Computation Labor, Zeitschrift für Sozialen Fortschritt (ZSF) Momentum Quarterly Vol. 4 No. 3, 174 ff.
- Epstein, Richard, The Political Economy of Crowdsourcing: Markets for Labor, Rewards, and Securities, University of Chicago Law Review (UCLR) Vol. 82, 2015, 35 ff.

Epstein, Richard, The Political Economy of Crowdsourcing: Markets for Labor, Rewards, and Securities, University of Chicago Law Review (UCLR) Vol. 82, 2015, 35 ff.

Epstein, Richard, Uber and Lyft in California: How to Use Employment Law to Wreck an Industry, Forbes 16/5/2015

Erickson, Kris / Sørensen, Inge, Regulating the sharing economy, Internet Policy Review (IPL) 2017 Vol. 5(2), 1ff.

European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), A Review on the Future of Work: Online Labour Exchanges, or 'Crowdsourcing': Implications for Occupational Safety and Health, Discussion Paper, 2017

European Commission, Fact Sheet: A European Agenda for the Collaborative Economy, MEMO-16-2002\_EN, 2016

European Parliament, EP Briefing: Social, Economic and Legal Consequences of Uber and Similar Transportation Network Companies (TNCS), IPOL\_BRI(2015)563398\_EN, 2015

European Parliament, The Cost of Non-Europe in the Sharing Economy: Economic, Social and Legal Challenges and Opportunities, European Parliamentary Research Service (EPRS), PE 558.777, 2016

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), New forms of employment, 2015

European Parliament, The Situation of Workers in the Collaborative Economy, PE 587.316, 2016

European Parliament, The Future of Labour in the Digital Era: Ubiquitous Computing, Virtual Platforms, and Real-time Production, European Parliamentary Technology Assessment (EPTA), 2016

European Trade Union Confederation (ETUC), ETUC Action Programme 2015-2019: Stand up in Solidarity for Quality Jobs, Workers' Rights and a Fair Society in Europe, 2015

European Trade Union Confederation (ETUC), Resolution on Digitalisation: Towards Fair Digital Work, 2016

Fabo, Brian/Karanovic, Jovana/Dukova, Katerina, In Search of an Adequate European Policy Response to the Platform Economy, Transfer Vol. 23(2), 2017, 163 ff.

Felstiner, Alek, Grappling With Online Work: Lessons From Cyberlaw, Saint Louis University Law Journal (SLULJ) Vol. 56, 2011, 209 ff.

Felstiner, Alek, The Weakness of Crowds, EScholarship 27/5/2017

Felstiner, Alek, Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry, Berkeley Journal of Employment & Labor Law (BJELL) Vol. 32:1, 2011, 143 Ff.

Feuer, Alan, Uber Drivers Up Against the Application, The New York Times 19/2/2016

Fidler, Devin, Work, Interrupted: The New Labor Economics of Platforms, The Institute for the Future (ITF), 2016

Finkin, Matthew, Beclouded Work, Beclouded Workers in Historical Perspective, Comparative Labor Law & Policy Journal (CLLPJ) Vol. 37, 2016, 603 ff.

Fisher, Daniel, Uber Says Drivers Oppose Lawsuit That Would Make them Employees, Forbes 9/7/2015

Foundation for European Progressive Studies (FEPS), Crowd Work in Europe: Preliminary Results from a Survey in The UK, Sweden, Germany, Austria and The Netherlands, 2016

Freedland, Mark / Kountouris, Nicola, Some Reflections on the 'Personal Scope' of Collective Labour Law, Industrial Law Journal (ILJ) Vol. 46 No. 1, 2017, 52 ff.

- Freedland, Mark / Prassl, Jeremias, Employees, Workers and the 'Sharing Economy': Changing Practices and Changing Concepts in the United Kingdom, Legal Research Paper No 19, 2017
- Freedland, Mark, The Contract of Employment and the Paradoxes of Precarity, Legal Research Paper Series Paper No 37, 2016
- Frey, Carl Benedikt / Osborne, Michael, The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?, 2013
- Gassenheimer, Jule / Siguaw, Judy / Hunter, Gary, Exploring Motivations and the Capacity for Business Crowdsourcing, Academy of Marketing Science (AMS) Review Vol. 3 No. 4, 2013, 205 ff.
- Glöss, Mareike / McGregor, Moira / Brown, Barry, Designing for Labour: Uber and the On-Demand Mobile Workforce, 2016
- Goos, Maarten / Konings, Jozef / Rademakers, Emilie, Future of Work in the Digital Age: Evidence From OECD Countries, 2016
- Graham, Mark / Hjorth, Isis / Lehdonvirta, Vili, Digital Labour and Development: Impacts of Global Digital Labour Platforms and the Gig Economy on Worker Livelihoods, Transfer Vol. 23 No. 2, 2017, 135 ff.
- Graham, Mark / Wood, Alex, Why The Digital Gig Economy Needs Co-Ops and Unions, Open Democracy 15/9/2016
- Graham, Mark, Digital Work Marketplaces Impose a New Balance of Power, New Internationalist 25/5/2016
- Green, Anne, et al., Analysis and Synthesis of Qualitative Evidence on Crowdsourcing for Work, Funding and Volunteers: Exploratory Research on Internet-enabled Work Exchanges and Employability, European Commission EUR 26423 – Joint Research Centre – Institute for Prospective Technological Studies, 2014
- Hagi, Andre, Work 3.0: Redefining Jobs and Companies in the Uber Age, Harvard Business School Working Paper 2015
- Hall, Jonathan / Krueger, Alan, An Analysis of the Labor Market For Uber's Driver-Partners in the United States, National Bureau Of Economic Research Working Paper 22843, 2016
- Hansson, Karin / Aitamurto, Tanja / Ludwig, Thomas / Muller, Michael, From alienation to relation: Modes of production in crowd work, in: Hansson, Karin / Aitamurto, Tanja / Ludwig, Thomas / Muller, Michael, International Reports on Socio-Informatics (IRSI), Proceedings of the Crowdwork, Conference on Computer-Supported Cooperative Work (CSCW) 2016: Toward a Typology of Participation in Crowdwork Vol. 13, No. 1, 13 ff.
- Hantke, Simone / Batliner, Anton / Schuller, Björn, Ethics for Crowdsourced Corpus Collection, Data Annotation and its Application in the Web-based Game iHEARu-PLAY, 2016
- Harris, Christopher, Dirty Deeds Done Dirt Cheap: A Darker Side to Crowdsourcing, IEEE International Conference on Privacy, Security, Risk, and Trust, and IEEE International Conference on Social Computing, 2011, 1314 ff.
- Harris, Seth / Krueger, Alan, A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker", The Hamilton Project Discussion Paper 2015-10, 2015
- Hill, Steven, New Economy, New Social Contract: A Plan for a Safety Net in a Multiemployer World, New America Economic Growth Program 2015
- Holtgrewe, Ursula / Schörpf, Philip, Understanding the Impact of Outsourcing in the ITC Sector to Strengthen the Capacity of Workers' Organisations to Address Labour Market Changes and to Improve Social Dialogue, 2017

- Holtgrewe, Ursula, Working in the Low-Paid Service Sector: What is to be Learned from the Analogue World? in: Wobbe, Werner / Bova, Elva / Dragomirescu-Gaina, Catalin, The Digital Economy and the Single Market: Employment Prospects and Working Conditions in Europe, 93 ff.
- Horton, John, The Condition Of The Turking Class: Are Online Employers Fair And Honest?, Economics Letters 111 (2011) 10–12
- Huws, Ursula, From Uber to Amazon Mechanical Turk: Non-Traditional Labour Markets Driven By Technological and Organisational Change: Platform Labour or ‘Crowdsourcing’, 2016
- Huws, Ursula, ICapitalism and the Cyberiat: Contradictions of the Digital Economy, Monthly Review Vol. 66 No. 8, 2015, 1 ff.
- Huws, Ursula, New Forms of Platform Employment, in: Wobbe, Werner / Bova, Elva / Dragomirescu-Gaina, Catalin, The Digital Economy and the Single Market: Employment Prospects and Working Conditions in Europe, 65 ff.
- Huws, Ursula, Online Labour Exchanges, or ‘Crowdsourcing’: Implications for Occupational Safety and Health, EU-OSHA FOP Seminar: ‘Review Articles on the Future of Work’, 2015
- Huws, Ursula, Platform Labour: Sharing Economy or Virtual Wild West?, Progressive Economy 29/1/2016
- Huws, Ursula, Where Did Online Platforms Come From? The Virtualization of Work Organization and the New Policy Challenges it Raises, in: Meil, Pamela / Kirov, Vassil, Policy Implications of Virtual Work, 2017, 29 ff.
- International Labour Organization (ILO), Report of the Director-General, Report I: The Future of Work Centenary Initiative, International Labour Conference, 104th Session, 2015
- International Organisation of Employers (IOE), Understanding the Future of Work, IOE Brief, 2016
- Ipeirotis, Panagiotis, Analyzing the Amazon Mechanical Turk Marketplace, XRDS Vol. 17 No. 2, 2010, 1 ff.
- Irani, Lilly / Silberman, M. Six, Interrupting Invisibilities, Bridging Worlds: An Essay on the Work of Turkopticon.Differenceengines.Com, 2012
- Irani, Lilly / Silberman, M. Six, Stories We Tell About Labor: Turkopticon and the Trouble with "Design", 2016
- Irani, Lilly / Silberman, M. Six, Turkopticon: Interrupting Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk, 2015
- Irani, Lilly, Justice for “Data Janitors”, Public Books 15/1/2015
- Isaac, Emily, Disruptive Innovation: Risk-Shifting and Precarity in the Age of Uber, Berkeley Roundtable on the International Economy (BRIE) Working Paper 2014
- Isaac, Mike / Scheiber, Noam, Uber Settles Cases With Concessions, but Drivers Stay Freelancers, The New York Times 21/4/2016
- Isaac, Mike, Judge Overturns Uber’s Settlement with Drivers, The New York Times 18/8/2016
- Jamil, Rabih, Drivers vs Uber – the Limits of the Judicialization: Critical Review of London’s Employment Tribunal Verdict in the Case of Aaslam Y. & Farrar J. against Uber, Revue Interventions Économiques Papers in Political Economy No. 58, 2017
- Jesnes, Kristin / Nesheim Torstein / Dølvik, Jon Erik, New Ways of Organizing Work – The Sharing Economy And Its Impact On The Norwegian Labor Market, Paper Presented at the ILERA Conference, Milano, 8-10 Sept. 2016
- Jimenez, Ivan Williams, Digitalisation and its Impact on Psychosocial Risks Regulation, 2017
- Kaivo-oja, Jari, The Future of Work and Robotics, EU-OSHA Article, 2015
- Kalleberg, Arne / Dunn, Michael, Good Jobs, Bad Jobs in the Gig Economy, Perspectives on Work 2016



- Kaufmann, Nicolas / Schulze, Thimo / Veit, Daniel J.,  
More than fun and money. Worker Motivation in Crowdsourcing – A Study on Mechanical Turk, AMCIS 2011 Proceedings – Paper 340.
- Katz, Lawrence / Krueger, Alan, The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015, 2016
- Kennedy, Joseph, Labor Law and the Gig Economy: Why Stick with an Antiquated System?, InnovationFiles 20/3/2016
- Kennedy, Joseph, Three Paths to Update Labor Law for the Gig Economy, The Information Technology and Innovation Foundation, 2016
- Kennedy, Joseph, Why Internet Platforms Don't Need Special Regulation, The information Technology & innovation Foundation, 2015
- Kenney, Martin, Rethinking Labor (And Capital) in the Era of the Cloud, 2014
- Kessle, Sarah, The Domestic Workers Alliance Creates New Framework For Improving Gig Economy Jobs, Fast Company 10/6/2015
- Khaleeli, Homa, The Truth about Working for Deliveroo, Uber and the On-Demand Economy, The Guardian 15/6/2016
- Kingsley, Sara / Gray, Mary / Suri, Siddharth, Accounting for Market Frictions and Power Asymmetries in Online Labor Markets, Policy Studies Organization, 2015
- Kingsley, Sara / Gray, Mary / Suri, Siddharth, Monopsony and the Crowd: Labor for Lemons? Internet, Politics, and Policy (IPP) Academic Conference Speech, 2014
- Kirov, Vassil, Digitalization of Public Services in Europe: Policy Challenges for the European Trade Union Movement, in: Meil, Pamela / Kirov, Vassil, Policy Implications of Virtual Work, 2017, 251 ff.
- Kittur, Aniket, et al., The Future of Crowd Work, 2013
- Klebe, Thomas / Heuschmid, Johannes, Collective Regulation of Contingent Work: From Traditional Forms of Contingent Work to Crowdwork-A German Perspective, in: Ales, Eduardo / Deinert, Olaf / Kenner, Jeff, Core and Contingent Work in the European Union
- Klebe, Thomas / Heuschmid, Johannes, Collective Regulation of Contingent Work: From Traditional Forms of Contingent Work to Crowdwork – A German Perspective, in: Ales, Eduardo / Deinert, Olaf / Kenner, Jeff, Core and Contingent Work in the European Union, 2017, 211ff.
- Kovács, Erika, Do We Really Wish You Were Here? Hungary and Distance Work, in: Ales, Eduardo / Deinert, Olaf / Kenner, Jeff, Core and Contingent Work in the European Union, 2017, 98ff.
- Kreider, Tim, Slaves of the Internet, Unite!, The New York Times 26/10/2013
- Kuusisto, Jari, Digitalisation and industrial Renewal – Challenges and Opportunities For Businesses, Employees and the Public Sector, in: Wobbe, Werner / Bova, Elva / Dragomirescu-Gaina, Catalin, The Digital Economy and the Single Market: Employment Prospects and Working Conditions in Europe, 172 ff.
- LaPlante, Rochelle / Silberman, M. Six, Building Trust in Crowd Worker Forums: Worker Ownership, Governance, and Work Outcomes, 2016
- Lease, Matthew / Omar, Alonso, Crowdsourcing and Human Computation, 2014
- Lease, Matthew, Crowdsourcing for Success: Motivations, Design, & Ethics, 2016
- Lease, Matthew, et al., Mechanical Turk is Not Anonymous, 2013

- Lee, Min Kyung / Kusbit, Daniel / Metsky, Evan / Dabbish, Laura, Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers, 2015
- Leimeister, Jan Marco / Zogaj, Shkodran / Durward, David, New Forms of Employment and IT-Crowdsourcing, 2014
- Leimeister, Jan Marco / Zogaj, Shkodran / Durward, David, New Forms of Employment and IT: Crowdsourcing, in: Blanpain, Roger / Hendrickx, Frank/Waas, Bernd, New Forms of Employment in Europe, Bulletin of Comparative Labour Relations Volume 94, 2016, 23 ff.
- Leiren, Merethe Dotterud / Aarhaug, Jørgen, Taxis and Crowd-Taxis: Sharing as a Private Activity and Public Concern, Internet Policy Review (IPR) 2016, 1 ff.
- Leticia Machado, Graziela, et al., Crowdsourcing in the Brazilian IT Industry: What We Know and What We Don't Know, 2014
- Levine, Dan / Somerville, Heather, Lyft Settles California Driver Lawsuit over Employment Status, Reuters 27/1/2016
- Liebman, Wilma / Lyubarsky, Andrew, Crowdwork, the Law, and the Future of Work, Perspectives on Work 2016
- Liebman, Wilma / Lyubarsky, Andrew, Crowdworkers, the Law and the Future of Work: the U.S., in: Waas, Bernd / Liebman, Wilma / Lyubarsky, Andrew / Kezuka, Katsutoshi, Crowdwork – A Comparative Perspective, 2017, 24 ff.
- Lien, Tracy, Lyft Settles Worker Misclassification Lawsuit for \$12.25 Million, LA Times 27/1/2017
- Lo Faro, Antonio, Contingent Work: A Conceptual Framework, in: Ales, Eduardo/Deinert, Olaf/Kenner, Jeff, Core and Contingent Work in the European Union, 2017, 16ff.
- Lobel, Orly, The Gig Economy & the Future of Employment and Labor Law, Legal Studies Research Paper No. 16-223, 2016
- Lobel, Orly, The Law of the Platform, San Diego Legal Studies Paper No. 16-212 / Minnesota Law Review, 2016
- Mandl, Irene / Curtarelli, Maurizio, Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work – New Employment Forms in Europe, in: Meil, Pamela / Kirov, Vassil, Policy Implications of Virtual Work, 2017, 51 ff.
- Mandl, Irene, Working Conditions in Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work, in: Wobbe, Werner / Bova, Elva / Dragomirescu-Gaina, Catalin, The Digital Economy and the Single Market: Employment Prospects and Working Conditions in Europe, 111 ff.
- Manyika, James, et al., A Labor Market that Works: Connecting Talent with Opportunity in the Digital Age, 2015
- Mao, Andrew, Volunteering Versus Work for Pay: Incentives and Tradeoffs in Crowdsourcing: Proceedings of the First AAAI Conference on Human Computation and Crowdsourcing, 2013
- Marhold, Franz, Social Protection of Contingent Work: Austria and the Full Coverage Social Insurance System, in: Ales, Eduardo / Deinert, Olaf / Kenner, Jeff, Core and Contingent Work in the European Union, 2017, 260ff.
- Marinova, Dani, On the Use of Crowdsourcing Labor Markets in Research, Perspectives on Politics, 422
- Martin, David / Hanrahan, Benjamin / O'Neill, Jacki, Being A Turker, 2013
- Martin, David / O'Neill, Jacki / Gupta, Neha / Hanrahan, Benjamin, Turking in a Global Labour Market, Computer Supported Cooperative Work (CSCW), 2016
- Maselli, Ilaria / Fabo, Brian, Digital Workers by Design? An Example from the On-Demand Economy, CEPS Working Document No. 414, 2015

- Mayo, Allan, The Transformation To A Digital Economy: the Need for a Contextualised and Holistic Approach To Policy, in: Wobbe, Werner / Bova, Elva / Dragomirescu-Gaina, Catalin, The Digital Economy and the Single Market: Employment Prospects and Working Conditions in Europe, 153 ff.
- McGregor, Moira / Brown, Barry / Glöss, Mareike / Lampinen, Airi, On-Demand Taxi Driving: Labour Conditions, Surveillance, and Exclusion, 2016
- McInnis, Brian / Cosley, Dan / Nam, Chaebong / Leshed, Gilly, Taking a HIT: Designing around Rejection, Mistrust, Risk, and Workers' Experiences in Amazon Mechanical Turk, in: Design, Labour and the Invisible Perils of Crowdsourcing, 2271 ff.
- Meil, Pamela / Kirov, Vassil, Introduction: The Policy Implications of Virtual Work, in: Meil, Pamela / Kirov, Vassil, Policy Implications of Virtual Work, 2017, 3 ff.
- Milland, Kristy, Crowd Work: the Fury and the Fear, in: Wobbe, Werner / Bova, Elva / Dragomirescu-Gaina, Catalin, The Digital Economy and the Single Market: Employment Prospects and Working Conditions in Europe, 83 ff.
- Montgomery, Kevin, Handy Sued for Being a Hellscape of Labor Code Violations, Valleywag 11/12/2014
- Moreira, Teresa Coelho, The Impact of New Technologies in Balancing Private and Family Life with Working Time, Labour Law Issues (LLI) Vol. 3 No. 1, 2017
- Morris, Meredith, et al., Subcontracting Microwork, 2017
- NELP (National Employment Law Project), Employers in the on-Demand Economy: Fact Sheet, 2016
- Newlands, Gemma / Lutz, Christoph / Fieseler, Christian, Report from the EU H2020 Research Project Ps2Share: Participation, Privacy, and Power in the Sharing Economy, 2016
- O'Connor, Sarah, The Human Cloud: A New Model of Work, Financial Times 9/10/2015
- OECD, Skills and Jobs in the Internet Economy, OECD Digital Economy Papers, No. 242, 2014
- Pandya, Sachin, Are Ride/Sharing Companies Exempt from FLSA Overtime Because They Operate a Taxicab Business?, Law Professor Blogs 1/7/2015
- Pasquale, Frank / Vaidhyanathan, Siva, Uber and the Lawlessness of 'Sharing Economy', The Guardian 28/7/2017
- Perez, Sarah, InstaCart Makes Some of its Contractors Part-Time Employees, TechCrunch 22/6/2015
- Phuoc, Jeong Chun / Khatibi, Ali, Virtual Employees and Their Rights: The Enforcement of Judgements Through Reciprocal Agreements, W.M. VishakaWanasinghe- Management & Science University (MSU), 2016
- Policy Brief On The Future Of Work Automation And Independent Work In A Digital Economy OECD, 2016
- Prassl Jeremias / Risak, Martin, The Legal Protection of Crowdworkers: Four Avenues for Workers' Rights in the Virtual Realm, in: Meil, Pamela / Kirov, Vassil, Policy Implications of Virtual Work, 2017, 273 ff.
- Prassl, Jeremias / Risak, Martin, Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork, Comparative Labor Law & Policy Journal (CLLPJ) Vol. 37, 2017, 619 ff.
- Ranchordás, Sofia, Digital Agoras: Democratic Legitimacy, Online Participation And The Case Of Uber-Petitions, The Theory and Practice of Legislation (TPL) Vol. 5 No. 1, 2017, 31 ff.
- Rauch, Daniel / Schleicher, David, Like Uber, But for Local Governmental Policy: the Future of Local Regulation of the "Sharing Economy", Economics Research Paper Series 15-01, 2015
- Renan Barilayj, Arianne / Ben-David, Anat, Platform Inequality: Gender in the Gig-Economy, Seton Hall Law Review (SHLR) Vol. 47, 2016-2017, 393 ff.

- Research group on the Law of Digital Services, Discussion Draft of a Directive on Online Intermediary Platforms, EuCML 2016, 164ff.
- Risak, Martin, Crowdfunding: Towards a 'New' Form of Employment, in: Blanpain, Roger / Hendrickx, Frank / Waas, Bernd, New Forms of Employment in Europe, Bulletin of Comparative Labour Relations Volume 94, 2016, 93 ff.
- Rogers, Brishen, Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics, Harvard Law & Policy Review (HLPR) Vol. 10, 2016, 479 ff.
- Rogers, Brishen, The Social Costs of Uber, Legal Studies Research Paper No. 2015-28, University of Chicago Law Review (UCLR) 2015, 85 ff.
- Röthig, Oliver, What to Do About Digital Employment – The Position of UNI and its Global Approach, in: Wobbe, Werner / Bova, Elva / Dragomirescu-Gaina, Catalin, The Digital Economy and the Single Market: Employment Prospects and Working Conditions in Europe, 201 ff.
- Rubin, Robert, et al., Modernizing Labor Laws in the Online Gig Economy, The Hamilton Project, December 9, 2015, Panel 1 Discussion- The Impact of the Gig Economy on Work and Workers, 1 ff.
- Sachs, Benjamin, A New Category of Worker for the On-Demand Economy?, On Labor 22/6/2015
- Salehi, Niloufar / Irani, Lilly / Al Khatib, Ali / Bernstein, Michael, Dynamo: Designing Interactive Technology to Support Social Movements in Digital Labor, Position Paper 2013
- Salehi, Niloufar, et al., We Are Dynamo: Overcoming Stalling and Friction in Collective Action for Crowd Workers, 2015
- Schenk, Torben, The European Dimension of Digital Work, in: Wobbe, Werner / Bova, Elva / Dragomirescu-Gaina, Catalin, The Digital Economy and the Single Market: Employment Prospects and Working Conditions in Europe, 141 ff.
- Schmidt, Florian Alexander, Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017
- Schmidt, Florian Alexander, The Good, the Bad and the Ugly: Why Crowdsourcing Needs Ethics, 2013
- Schoenbaum, Naomi, Gender and the Sharing Economy, GW Law School Public Law and Legal Theory Paper No. 2016-53, Fordham Urban Law Journal (FULJ), 2016
- Schörpf, Philip / Flecker, Jörg / Schönauer, Annika / Eichmann, Hubert, Triangular Love-Hate: Management and Control in Creative Crowdfunding, New Technology, Work and Employment (NTWE) Vol. 32 No. 1, 2017, 43 ff.
- Seiner, Joseph, Tailoring Class Actions to the On-Demand Economy, Ohio State University Law Journal (OSLJ) Vol. 77, 2017, 1 ff.
- Sheehan, Kim Bartel / Pittman, Matthew, Straight from the Source? Media Framing of Creative Crowd Labor and Resultant Ethical Concerns, 2017
- Silberman, M. Six / Irani, Lilly / Ross, Joel, Ethics and Tactics of Professional Crowdfund: Paid Crowd Workers are not Just an API Call – But All too Often, They are Treated like One, XRDS Vol. 17 No. 2, 2010
- Silberman, M. Six / Irani, Lilly, Operating An Employer Reputation System: Lessons From Turkopticon, 2008-2015, Comparative Labor Law & Policy Journal (CLLPJ) Vol. 37, 2015/16, 505 ff.
- Silberman, M. Six, Human-Centered Computing and the Future of Work: Lessons From Mechanical Turk and Turkopticon, 2008-2015, 2015
- Singere, Natasha, In the Sharing Economy, Workers Find Both Freedom and Uncertainty, The New York Times 16/8/2014

- Smith, Rebecca / Leberstein, Sarah, Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security in the On-Demand Economy, NELP (National Employment Law Project) 2015
- Spitko, Gary, A Structural-Purposive interpretation of “Employment” in the Platform Economy, Florida Law Review (FLR) Vol 69, 2017 (forthcoming)
- Standing, Guy, A Precariat Charter from Denizens to Citizens, 2014
- Steinrück, Jutta, European Parliament’s EMPL Opinion “Toward A Digital Single Market Act”, in: Wobbe, Werner / Bova, Elva / Dragomirescu-Gaina, Catalin, The Digital Economy and the Single Market: Employment Prospects and Working Conditions in Europe, 189 ff.
- Sundarajan, Arun, The ‘Gig’ Economy is Coming. What Will it Mean for Work?, The Guardian 26/7/2015
- Sundararajan, Arun, Trusting the Sharing Economy to Regulate Itself, The New York Times 3/3/2015
- Surowiecki, James, Gigs with Benefits, the New Yorker 6/7/2015
- Suzor, Nicolas / Van Geelen, Tess / Drinkuth, Katherina, Opportunities for Personalised Transport, Green Paper, 2016
- Todolí-Signes, Adrián, The ‘Gig Economy’: Employee, Self-Employed or the Need for a Special Employment Regulation?, Transfer Vol. 23(2), 2017, 193 ff.
- Todolí-Signes, Adrián, The End of the Subordinate Worker?: Collaborative Economy, On-Demand Economy, Gig Economy, and the Crowdworkers' Need for Protection, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (IJCLLIR) Vol. 33 (2), 2017, 241 ff.
- Vakharia, Donna / Lease, Matthew, Beyond AMT: An Analysis of Crowd Work Platforms, IConference Paper, 2015
- Valenduc, Gérard / Vendramin, Patricia, Digitalisation Between Disruption And Evolution, Transfer, 2017, 1 ff.
- Valenduc, Gérard / Vendramin, Patricia, Work in the Digital Economy: Sorting the Old from the New, ETUI Working Paper 2016.03, 2016
- Valtysson, Bjarki, Regulating the Void: Online Participatory Cultures, User-Generated Content, and the Digital Agenda for Europe, in: Meil, Pamela / Kirov, Vassil, Policy Implications of Virtual Work, 2017, 83 ff.
- Van der Graaf, Shenja / Fisher, Eran, The Imperative of Code: Labor, Regulation and Legitimacy, in: Meil, Pamela / Kirov, Vassil, Policy Implications of Virtual Work, 2017, 109 ff.
- Weber, Paula / Turcios Yader, Erica, Uber Hits a Speed Bump in California: Labor Commissioner Rules Driver is an Employee, Pillsbury Law 24/6/2015
- Waas, Bernd, Crowdwork in Germany, in: Waas, Bernd / Liebman, Wilma / Lyubarsky, Andrew / Kezuka, Katsutoshi, Crowdwork – A Comparative Perspective, 2017, 142 ff.
- Waas, Bernd, Introduction, in: Waas, Bernd / Liebman, Wilma / Lyubarsky, Andrew / Kezuka, Katsutoshi, Crowdwork – A Comparative Perspective, 2017, 13 ff.
- Waas, Bernd, Summary, in: Waas, Bernd / Liebman, Wilma / Lyubarsky, Andrew / Kezuka, Katsutoshi, Crowdwork – A Comparative Perspective, 2017, 256 ff.
- Weil, David / Goldman, Tanya, Labor Standards, the Fissured Workplace, and the On-Demand Economy, Perspectives on Work 2016, 26 ff.
- Williard, Royce, Crowdsourcing: Libertarian Panacea or Regulatory Nightmare? Journal of Online Higher Education (JOHE) Vol. 1 No. 1, 2017, 1 ff.
- Wingfield, Nick / Isaac, Mike, Seattle Will Allow Uber and Lyft Drivers to Form Unions, The New York Times 14/12/2015

- Wirsig, Karen / Compton, James, Workers, Contradictions and Digital Commodity Chains: Organizing with Content Creators in Canada, in: Meil, Pamela / Kirov, Vassil, Policy Implications of Virtual Work, 2017, 231 ff.
- Wobbe, Werner, Conclusions on Digital Employment, in: Wobbe, Werner / Bova, Elva / Dragomirescu-Gaina, Catalin, The Digital Economy and the Single Market: Employment Prospects and Working Conditions in Europe, 211 ff.
- Wobbe, Werner, Digitalisation of Work and the Social Impact of the Platform Economy, in: Wobbe, Werner / Bova, Elva / Dragomirescu-Gaina, Catalin, The Digital Economy and the Single Market: Employment Prospects and Working Conditions in Europe, 13 ff.
- Wolfson, Stephen / Lease, Matthew, Look Before You Leap: Legal Pitfalls of Crowdsourcing, ASIST 2011
- World Economic Forum (WEF), The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution, Global Challenge Insight Report, 2016
- Xia, Huichuan / Huang, Yun / Stromer-Galley, Jennifer, A Collective Action Inspired Motivation Framework for Crowdsourcing, International Reports on Socio-Informatics (IRSI) Vol. 13, No. 1, 2016, 41 ff.
- Zawacki, Kevin, Amazon's Turkers Kick Off the First Crowdsourced Labor Guild, The Daily Beast 12/3/2014
- Zyskowski, Kathryn, et al., Accessible Crowdwork? Understanding the Value in and Challenge of Microtask Employment for People with Disabilities, 2015

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während des Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Außerdem ist diese kostenlose Publikation - gleichgültig wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist - nicht zum Weiterverkauf bestimmt.

Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Die Durchführung der Untersuchungen sowie die Schlussfolgerungen aus den Untersuchungen sind von den Auftragnehmern in eigener wissenschaftliche Verantwortung vorgenommen worden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales übernimmt insbesondere keine Gewähr für die Richtigkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit der Untersuchungen.

Alle Rechte einschließlich der fotomechanischen Wiedergabe und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten.