

# **Arbeitsrecht in der digitalisierten Gesellschaft**

von Wolfgang Däubler

Die Digitalisierung der Arbeit ist in vollem Gange. Der PC am Arbeitsplatz war eine Art Vorstufe, die an der Arbeit selbst nichts Grundsätzliches geändert hat. Erleichterter Zugriff auf Informationen und schnellere Erledigung von Aufgaben waren möglich; beides wurde mit erhöhtem Überwachungsrisiko erkaufte, das mit Hilfe des Datenschutzrechts und der Mitbestimmung des Betriebsrats in Grenzen gehalten wurde. Die Vernetzung der Geräte und der Zugang zum Internet verschafften dem digitalisierten Teil der Arbeit einen höheren quantitativen und qualitativen Stellenwert; einen grundlegenden Wandel brachte dies gleichwohl noch nicht. Man arbeitete (und arbeitet) weiter an einem festen Arbeitsplatz im Büro oder in der Produktion; die Trennung zwischen Arbeitsplatz und Wohnung blieb so gut wie immer bestehen.

In der Gegenwart ändert sich dies: Die Benutzung mobiler Geräte wie Laptop, Smartphone und Tablet Computer machen den einzelnen Arbeitnehmer jederzeit erreichbar. Doch viel wichtiger ist: Er ist in der Lage, jederzeit und an jedem Ort mit der Arbeit zu beginnen. Dies kann er nicht nur auf Anforderung, sondern auch von sich aus tun. Die Trennung von Arbeitsplatz und Wohnung verschwimmt; Arbeit wird auch zu Hause, in der Bahn, im Hotelzimmer und in der Lounge auf dem Flughafen geleistet. Wer andern ein wenig über die Schultern schaut, wird dies bestätigen können.

## **Entgrenzung der Arbeit**

Diese neuen technischen Möglichkeiten ergeben sich in einer Situation, in der sich die deutschen (wie die ausländischen) Unternehmen in einem immer intensiver werdenden weltweiten Wettbewerb befinden. Der Druck des Marktes schlägt auf die Arbeitssituation fast aller Arbeitnehmer durch, wird doch die „Personaldecke“ von der Arbeitgeberseite möglichst gering dimensioniert. Dies führt dazu, dass die neuen Arbeitsmöglichkeiten auch effektiv genutzt werden. Ist es nicht sinnvoll, am Sonntagabend die inzwischen aufgelaufenen E-Mails zu sichten und zu beantworten, um am nächsten Morgen etwas unbeschwerter ins Büro gehen zu können? Oder lässt sich nicht abends oder am Wochenende ungestört an dem Projekt arbeiten, das am Monatsende fertig sein muss? Doch es geht nicht allein um Anforderungen,

die von der Arbeitgeberseite und betrieblichen Zwängen ausgehen. Gerade unter den IT-Nutzern identifizieren sich viele sehr stark mit ihrer Arbeit und wollen sie aus eigener Initiative ein Stück weiter bringen. Schaut man da noch auf die Uhr? Solange man nicht in häusliche Probleme gerät, scheint es kein Hindernis zu geben, auch noch um Mitternacht vor dem Laptop zu sitzen. Diese Arbeitshaltung wirkt sich auch auf andere aus, die sich noch an der 40-Stunden-Woche orientieren wollen: Stehen sie nicht als Minderleister da, wenn sie weniger zustande bringen als ein Kollege, der regelmäßig die 60-Stunden-Woche praktiziert?

Hier ist erstmals eine qualitative Änderung eingetreten: Die durch das Arbeitszeitrecht gezogenen Schranken werden brüchig. Wer will den abends im Zug von Hamburg nach München fahrenden Informatiker davon abhalten, noch vier Stunden Arbeit anzuhängen, obwohl er eigentlich schon seine neun Stunden im Betrieb hinter sich hat? Wer wird sich auf die Ruhezeit von 11 Stunden nach § 5 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) berufen, wenn er Abends noch einen dringenden Anruf bekommt und deshalb bis 23 Uhr arbeitet, am nächsten Morgen aber um 8 Uhr an einem Meeting teilnehmen sollte? Nur wer seine Stelle aufgeben will oder mit der Firma aus anderen Gründen nichts mehr am Hut hat, wird dies evtl. tun. Auch das grundsätzliche Verbot der Sonntagsarbeit nach § 9 ArbZG wird bei fast allen kaum mehr eine Rolle spielen. Dies ist nicht nur ein „Vollzugsdefizit“ in Bezug auf ein einzelnes arbeitsrechtliches Gesetz. Vielmehr geht das entscheidende Mittel verloren, mit dessen Hilfe die Arbeitsmenge prinzipiell in Grenzen gehalten wird. Der Acht-Stunden-Tag hat trotz aller Flexibilisierung noch immer die Funktion, die Arbeitnehmer vor einer beliebig langen Inanspruchnahme ihrer Arbeitskraft zu schützen. Mit den neuen Arbeitsformen wird diese zentrale Errungenschaft der Arbeiterbewegung faktisch außer Kraft gesetzt. Im Gesetzestext besteht sie weiter, aber in der Realität spielt sie eine immer geringere Rolle, weil die Dauer der Arbeitszeit nicht mehr kontrolliert werden kann.

### **Bewahrung des Acht-Stunden-Tags?**

Bei VW sollen die Tarifbeschäftigten mit technischen Mitteln daran gehindert werden, außerhalb eines bestimmten Zeitrahmens tätig zu sein. Von abends 18 Uhr 15 bis morgens 7 Uhr sind die dienstlichen Server für sie nicht mehr erreichbar, ebenso am Wochenende. Die von der Regelung erfassten Arbeitnehmer können ihre dienstlichen E-Mails nicht mehr abrufen und beantworten, sie können nicht mehr „dienstlich“ ins Internet. Dies ist eine einleuchtende Lösung in all jenen Fällen, in denen die Arbeitsaufgaben bei normaler

Anspannung der Kräfte in 40 Wochenstunden bewältigt werden können. Doch was geschieht, wenn die Aufgabe vorübergehend oder gar auf Dauer 60 Stunden in Anspruch nimmt? Wird hier nicht der Arbeitsdruck am Montagvormittag noch sehr viel größer, weil man mehr oder weniger sicher sein kann, dass man bis „Serverschluss“ nur einen Teil erledigt haben wird? Es liegt nahe, an Umgehungsstrategien zu denken; man nimmt Arbeit mit nach Hause und erledigt sie auf dem eigenen Gerät. Insbesondere bei „Vielarbeitern“, bisweilen auch Workaholics genannt, werden solche Verhaltensweisen schwerlich zu verhindern sein.

Ein ähnlicher Weg ist die Schaffung eines „Rechts auf Nichterreichbarkeit“. Während bestimmter Stunden und am Wochenende kann sich der Einzelne völlig von seiner betrieblichen Umwelt abschotten; niemand darf ihn verpflichten, seine betrieblichen oder seine privaten Geräte betriebsbereit zu halten. Das leuchtet aufs erste ein, löst allerdings nur einen kleinen Teil der Probleme. Sind die zu erledigenden Aufgaben so umfangreich oder so anspruchsvoll, dass die „normale“ Zeit nicht ausreicht, wird der Betroffene auch während seiner „Nichterreichbarkeit“ weiterarbeiten. Auch wird der eine oder andere von sich aus die Initiative ergreifen und Kontakt zu jenen Personen suchen, die ihn eigentlich in Ruhe lassen sollten; schließlich gilt es Wichtiges zu besprechen. Auch hier ändert sich nichts Entscheidendes.

### **Lässt sich Arbeit auf andere Weise begrenzen?**

Die Messung der Arbeitszeit ist kein geeignetes Mittel mehr, um die Inanspruchnahme des Einzelnen zu bestimmen. Nötig ist es deshalb, direkt an der Arbeitsmenge anzusetzen. Sie muss so bestimmt werden, dass sie ein durchschnittlicher Arbeitnehmer in 40 Wochenstunden bewältigen kann.

Die normale Reaktion auf diese Forderung ist Skepsis. Wie will man die Arbeit messen? Sind nicht die Fähigkeiten der Individuen sehr unterschiedlich, bestimmte Probleme in bestimmter Zeit zu erledigen? Führt die Begrenzung auf „machbare“ Aufgaben nicht zu einer Bevormundung, die dem Einzelnen unerwünschte Zügel anlegt?

Bevor man eine Antwort auf diese und andere Einwände versucht, sollte man zunächst einen Blick auf das bisher Vorhandene werfen. Bewährte Instrumente provozieren weniger Widerstand.

Die Tarifpraxis kennt seit langem die Existenz sog. Besetzungsregeln. Für eine bestimmte Aufgabe wie die Bedienung einer großen Druckmaschine wird eine Mindestbesetzung vorgeschrieben. Nur wenn z. B. fünf Personen dort eingesetzt werden, darf überhaupt gearbeitet werden. Damit wird verhindert, dass der Einzelne zu viele Aufgaben hat und wegen dieser Überforderung Fehler macht oder gar andere gefährdet. Derselbe Gedanke tauchte in jüngster Zeit in einem ganz anderen Lebensbereich auf, nämlich beim Tarifkonflikt in der Berliner Charité: Auf einer Normalstation sollte eine Pflegeperson für nicht mehr als fünf Betten, auf einer Intensivstation für nicht mehr als zwei Betten zuständig sein. Die erste Forderung ließ sich nicht voll realisieren, weil sie die Einstellung von gut 400 neuen Arbeitskräften vorausgesetzt hätte, doch war es immerhin möglich, den Arbeitgeber zu 200 Neueinstellungen zu verpflichten. Bei den Intensivstationen wurde der Sache nach die gewerkschaftliche Forderung realisiert. Hier ist es also möglich, eine Art „Durchschnittsbelastung“ für den Einzelnen festzuschreiben.

Ein zweiter Weg führt über den Gesundheitsschutz. Die vertragliche Pflicht zur Arbeit findet eine allgemein anerkannte Grenze; die Gesundheit des Beschäftigten darf nicht gefährdet, geschweige denn beeinträchtigt werden. Dem muss die Art und Intensität der Arbeit wie auch ihre Lage und Dauer Rechnung tragen. Es ist Sache des Arbeitgebers, dies bei seinen Entscheidungen und im Rahmen seines Direktionsrechts zu berücksichtigen. Kommt er dem irrtümlich oder bewusst nicht nach, so ist der Arbeitnehmer in einer schwierigen Situation. Er könnte sich zwar auf seine vertraglichen Rechte berufen, doch wird dies meist nichts an der Situation ändern. Der bloße Hinweis bis hin zu einer „Überlastungsanzeige“ wird eine Personalleitung wenig beeindrucken, die unter Kostendruck steht. Das Arbeitsgericht anzurufen, wird für den Arbeitnehmer so gut wie nie nicht in Betracht kommen, weil dies als „Regelverletzung“ gesehen wird, als eine Art Illoyalität, die zumindest künftige Beförderungsmöglichkeiten erheblich beeinträchtigt. Nicht selten könnte auch der Arbeitsplatz gefährdet sein, weil sich bei der nächsten Umstrukturierung gerade der Arbeitsplatz des „Aufmüpfigen“ als überflüssig erweisen würde. Der Gesundheitsschutz wird deshalb in die Hand der Gewerbeaufsicht gelegt und dem Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ein Mitbestimmungsrecht eingeräumt. Nur von einer staatlichen Intervention und einem kollektiven Vorgehen der Arbeitnehmerseite kann eine effektive Umsetzung gesundheitsschützender Normen erwartet werden.

§ 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet den Arbeitgeber zur Vornahme einer sog. Gefährdungsbeurteilung. Grundsätzlich muss jeder Arbeitsplatz daraufhin untersucht werden, ob er bestimmte gesundheitliche Risiken für den dort Arbeitenden mit sich bringt. Die Gewerbeaufsicht muss darüber wachen, dass diese Bestimmung eingehalten wird. Existiert ein Betriebsrat, steht ihm nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht über alle Fragen zu, die im Gesetz offen gelassen wurden: Nach welchen konkreten Risiken soll gesucht werden? Welche Anforderungen sind an Experten zu stellen, die eine Gefährdungsbeurteilung vornehmen? Seit 2013 kann sich diese auch auf psychische Belastungen, insbesondere auf Stressfaktoren, beziehen. Wird eine solche Gefährdungsanalyse vorgenommen, kann sie zu dem Ergebnis kommen, dass ein anderer Aufgabenzuschnitt zu einer geringeren gesundheitlichen Belastung führen würde. Im Einzelfall kann es dabei unerlässlich sein, die Zahl der Beschäftigten zu erhöhen, was meist Neueinstellungen notwendig macht. Hier erfolgt – aller Skepsis zum Trotz – eine Einschätzung der Art, dass bestimmte Aufgaben für den Einzelnen „zu viel“ oder „durchaus angemessen“ sein können. Das Problem der Gefährdungsbeurteilung liegt in der Praxis heute darin, dass der Prozess ein sehr langwieriger ist und der Arbeitnehmerseite meist der Atem ausgeht, wenn in der potentiell letzten Etappe die Empfehlungen des Experten umgesetzt werden sollen. Ohne dass man insoweit auf repräsentative Untersuchungen zurückgreifen könnte, besteht der verbreitete Eindruck, dass es zwar in vielen Betrieben Gefährdungsbeurteilungen gibt, dass ihre Ergebnisse aber eine Art Schubladenexistenz fristen, also niemand wirklich konkrete Schritte zu ihrer Realisierung unternimmt. Aktive Betriebsräte müssen dies nicht hinnehmen. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG umfasst auch die Möglichkeit, über die konkrete Umsetzung von Empfehlungen mitzubestimmen, die ein Experte im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung gegeben hat. Kommt keine Verständigung mit dem Arbeitgeber zustande, muss die Einigungsstelle entscheiden, deren Spruch notfalls mit Mitteln der Zwangsvollstreckung praktisch umgesetzt werden kann.

### **Insbesondere: Mitbestimmung als Verfahren**

Der Acht-Stunden-Tag und die übrigen Vorschriften des (sich verflüchtigen) Arbeitszeitrechts haben nicht nur den Sinn, die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen. Vielmehr geht es auch darum, ein Leben außerhalb der Arbeit zu ermöglichen, das je nach individuellen Präferenzen der Familie oder persönlichen Interessen gewidmet ist. Will man

diese Errungenschaft gleichfalls beibehalten und zugleich Lücken des Gesundheitsschutzes schließen, könnte ein neues Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats von großem Nutzen sein: Dieses müsste sich darauf beziehen, mit welchen Aufgaben der Einzelne vom Arbeitgeber betraut wird. Das Verfahren der Mitbestimmung ist flexibel genug, um dem Einzelfall ausreichend Rechnung zu tragen, also etwa darauf zu achten, wie die Lebenssituation eines Menschen und seine spezifische Belastbarkeit beschaffen ist. Auch kann man den „Vielarbeitern“ eine Position zuweisen, deren Ausfüllung „nach oben offen“ ist. Der Unterschied zum Status quo wäre lediglich der, dass die Einschätzung, die jeder vernünftige Arbeitgeber bzw. Personalleiter trifft, nunmehr auf zwei Schultern verteilt ist: Der Betriebsrat wäre dabei dem Rentabilitätsinteresse weniger unterworfen als der Arbeitgeber, wenngleich er ebenfalls darauf achten muss, keine suboptimale wirtschaftliche Situation zu schaffen. Denkbar ist auch, dem Betriebsrat stattdessen eine Art Vetorecht einzuräumen, ihm also kein generelles Mitbestimmungsrecht, sondern (nur) die Befugnis zu geben, in Fällen der Überforderung einzelner Beschäftigter zu intervenieren. Wird er etwa mit gut nachvollziehbaren Überlastungsanzeigen konfrontiert, kann er mit dem Arbeitgeber über Maßnahmen der Abhilfe verhandeln. Würde man sich am schwedischen Recht orientieren, könnte er sogar ein Verbot der Beschäftigung im bisherigen Umfang aussprechen, das bis zu einer gegenteiligen gerichtlichen Entscheidung wirken würde. Dies mag nach mehr als dreißig Jahren Neoliberalismus nicht unbedingt in die Landschaft passen – dennoch sind solche Vorstellungen immer der erste Schritt, um wenigstens ein Stück Verbesserung zu erreichen. Weiter sollte man nicht vergessen, dass die Arbeitgeberseite auch ein Eigeninteresse daran hat, dass sich die Beschäftigten mit den betrieblichen Zielen identifizieren und konstruktiv, bisweilen auch kreativ mitarbeiten. Dies setzt humane Arbeitsbedingungen voraus. Für die meisten schließt dies einen Zustand aus, in dem die Arbeit das gesamte Privatleben okkupiert und andere Interessen nur noch als unbedeutende Restgröße zur Geltung kommen. Müssten nicht auch die Aufgaben der Gewerbeaufsicht in diese Richtung erweitert werden, denn nur rund die Hälfte aller Beschäftigten ist durch einen Betriebsrat repräsentiert? Die Arbeitgeberseite wäre jedenfalls gut beraten, sich hier selbst Gedanken zu machen, die über ein „Wir entscheiden alles selbst und werden es schon richtig machen“ hinausgehen.

## **Crowdwork als neue Arbeitsform**

Die bisherigen Überlegungen konzentrierten sich auf die Weiterentwicklung der Arbeitsplätze, die es im Grundsatz schon heute gibt und die nur ihre Gestalt verändern. Dies darf nicht den Blick darauf verstellen, dass es im digitalen Zeitalter auch völlig neue Arbeitsformen gibt, die in ersten Ansätzen schon heute sichtbar sind.

Unternehmen haben die Möglichkeit, bestimmte, genau definierte Aufgaben im Internet auszuschreiben. Dies tun sie üblicherweise nicht selbst; vielmehr wenden sie sich an eine der darauf spezialisierten Plattformen, in Deutschland etwa „clickworker“ und „twago“. Dort stellen sie ihr Angebot ein. Interessenten aus der „crowd“, aus der unübersehbaren Menge der Internetnutzer, melden sich und erhalten ggf. den Zuschlag. Sie arbeiten die vorgegebene Aufgabe ab, übermitteln die Lösung an die Plattform und erhalten ihr Entgelt. Auch hier ist Arbeit zu jeder Zeit und auch an Orten möglich, die wie z. B. Indien ein völlig anderes Lohnniveau als Deutschland haben. Anders als bei einer Verlagerung von Teilen der Produktion entstehen praktisch keinerlei Transaktionskosten.

Welche Arbeiten kommen in Betracht? Ein Unternehmen der Energieversorgung fordert seine Kunden auf, den jeweiligen Zählerstand abzulesen, ihn in eine gleichzeitig übersandte Postkarte einzutragen und diese zurückzusenden. Dies funktioniert auch, doch musste man feststellen, dass die Kunden individuelle Eigenheiten haben, wie sie Zahlen schreiben. Ein Einlesen durch Computer erwies sich als sehr fehleranfällig; Menschen haben insoweit deutlich mehr Einfühlungsvermögen. Also schrieb man Portionen à 20.000 Karten aus, deren Zahlen Interessierte in aller Welt ins System eingeben sollten. Man wählte in diesem Fall eine US-amerikanische Plattform und fand auch genügend Amerikaner, die diese Arbeit zu Hause übernahmen. Bei konzentrierter Arbeit konnten sie pro Stunde etwa zwei Dollar verdienen. Für einen Rentner oder einen Studenten mag dies als Nebeneinkunft akzeptabel sein; davon leben kann auch in den USA niemand. Das Beispiel steht für viele andere. Möglich ist beispielsweise, eine von Google maschinell hergestellte (schreckliche) Rohübersetzung ins Englische einem Native Speaker zu übermitteln, der dann die größten sprachlichen Schnitzer ausmerzt und sehr viel weniger Geld verlangt als ein professioneller Übersetzer. Auch anspruchsvollere Aufgaben kommen in Betracht: Der Auftraggeber sucht beispielsweise einen guten Werbetext für ein bestimmtes Produkt oder ein Firmenlogo mit erheblichem Aufmerksamkeitswert. Zugleich gibt es in vielen Bereichen die Möglichkeit,

komplexe Aufgaben in einzelne „Päckchen“ aufzuteilen und diese dann im Netz auszuschreiben. Nach manchen Einschätzungen können 40 % aller Tätigkeiten in dieser Weise outsourcet werden, doch würde sich unsere Arbeitswelt schon dann wesentlich verändern, wenn nur 10 % oder 15 % der Beschäftigten betroffen wären.

### **Neue Arbeitsbedingungen**

Der Crowdworker schließt einen Vertrag entweder mit der Plattform oder mit dem Unternehmen, von dem der Auftrag stammt. Insbesondere in den USA werden dabei Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) zugrunde gelegt, die – diplomatisch ausgedrückt – etwas gewöhnungsbedürftig sind. Die Plattform bzw. das Unternehmen behält sich z. B. das Recht vor, die erbrachte Leistung ohne nähere Begründung zurückzuweisen und damit auch den Entgeltanspruch des Crowdworkers hinfällig zu machen. Bei anspruchsvolleren Tätigkeiten wie der Konzipierung eines Firmenlogos erhält nur der Einsender der „besten“ Lösung ein Entgelt; die übrigen haben wie bei einem Preisausschreiben Pech gehabt. Dies mag bei Freizeitbeschäftigungen eine durchaus akzeptable Lösung sein. Wenn die Arbeitenden davon leben müssen (was nach einer Untersuchung für etwa zwei Drittel der Beteiligten gilt), kann eine Bezahlung nach Art einer Lotterie nicht in Betracht kommen. Erst recht ist es nicht hinnehmbar, dass auch die Nicht-Gewinner formularmäßig alle Rechte an ihrem Produkt, z. B. ihr Design- oder ihr Urheberrecht, an die Plattform abtreten müssen. Auf die niedrigen Verdienste ist oben bereits hingewiesen worden. Eine Ausnahme gilt insoweit nur für das Software Testing, das fest (und zu angemessenen Preisen) an bestimmte Auftragnehmer vergeben wird.

### **Arbeitsrecht auf dem Rückzug?**

Kann sich der Crowdworker auf arbeitsrechtliche Vorschriften berufen, beispielsweise den Mindestlohn von 8,50 € verlangen oder mehr Zeit erzwingen, wenn sich die gestellte Aufgabe nicht im Rahmen des ArbZG erledigen lässt? Könnte bei deutschen Plattformen gar ein Betriebsrat gebildet werden? Auf der Grundlage der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist die Antwort auf alle diese Fragen negativ: Der Crowdworker ist kein Arbeitnehmer, weil er keine weisungsabhängige Tätigkeit erbringt. Er hat lediglich ein „Werk“, d. h. einen Erfolg herbeizuführen. Zu welcher Zeit und an welchem Ort er dies macht, welche Geräte er dabei benutzt, ist allein ihm überlassen. Dies charakterisiert ihn als

Selbständigen, auf den nur dann einige weniger bedeutsame arbeitsrechtliche Normen Anwendung finden, wenn er von einem oder von zwei Auftraggebern wirtschaftlich abhängig ist. Dies ist freilich nicht in Stein gemeißelt: Das BAG könnte seine Rechtsprechung ändern und etwa auf den geringen Spielraum abstellen, den der Crowdworker bei seiner Arbeit hat: Kann es wirklich einen Unterschied machen, wenn die arbeitsnotwendigen Weisungen bereits im Arbeitsvertrag vorweggenommen sind? In Kalifornien ist ein Musterprozess über diese Frage, die sich nach amerikanischem Arbeitsrecht genauso stellt, geführt worden, freilich mit wenig weiter führendem Erfolg: Die Parteien haben sich verglichen und die beklagte Plattform hat eine bestimmte Summe bezahlt, die freilich zum größeren Teil in die Taschen der beteiligten Anwälte floss.

Gelingt es nicht, die Rechtsbeziehung zum Crowdworker als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren, ergeben sich ungewohnte Perspektiven. Das Zivilrecht bietet zwar eine weitgehende Kontrolle unangemessener Vertragsbedingungen, die hier besonders wichtig wäre. Auf der anderen Seite gibt es in solchen Fällen keinerlei Bestandsschutz: auch wer zehn Jahre für dieselbe Plattform gearbeitet hat und plötzlich keinen Auftrag mehr erhält, kann sich – von seltenen Ausnahmefällen wie einer bewussten Diskriminierung einmal abgesehen – dagegen nicht zur Wehr setzen. Auch kann es Probleme geben, wenn eine Plattform aus Übersee formularmäßig ihr Recht zur Anwendung bringt und ihre heimischen Gerichte für zuständig erklärt: Selbst im Internet-Zeitalter führt so gut wie kein Arbeitnehmer oder Miniselbständiger einen Prozess in den USA oder in Australien. Damit wäre die radikalste Form der Deregulierung realisiert. Ob sich die deutschen Arbeitsgerichte dagegen zur Wehr setzen werden?

In den USA gibt es eine Plattform, auf der sich Crowdworker austauschen und über ihre Erfahrungen mit bestimmten Plattformen und Auftraggebern berichten können („Turkopticon“). Wer dort von vielen als besonders „mies“ eingeordnet wird, hat schlechte Chancen, neue Crowdworker zu finden. In Deutschland kann man sich an [www.faircrowdwork.org](http://www.faircrowdwork.org) wenden. Dies ist eine Initiative der IG Metall. Dort kann man Erfahrungen weitergeben und sich beraten lassen - ein wichtiger erster Schritt, dem hoffentlich weitere folgen werden. Es steht viel auf dem Spiel.

Literatur:

Christiane Benner (Hrsg.), *Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit*, Frankfurt/Main 2015

Wolfgang Däubler, *Internet und Arbeitsrecht. Web 2.0, Social Media und Crowdwork*, 5. Aufl., Frankfurt/Main 2015

Wolfgang Däubler und Thomas Klebe, *Crowdwork: Die neue Form der Arbeit – Arbeitgeber auf der Flucht?* *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (=NZA)* 2015, 1032 – 1041

Wolfhard Kohte, *Arbeitsschutz in der digitalen Arbeitswelt*, *NZA* 2015, 1417 - 1424

Michael Schwemmler und Peter Wedde, *Digitale Arbeit in Deutschland. Potentiale und Problemlagen*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn/Berlin 2012

Ralf Steffan, *Arbeitszeit(recht) auf dem Weg zu 4.0*, *NZA* 2015, 1409 - 1417