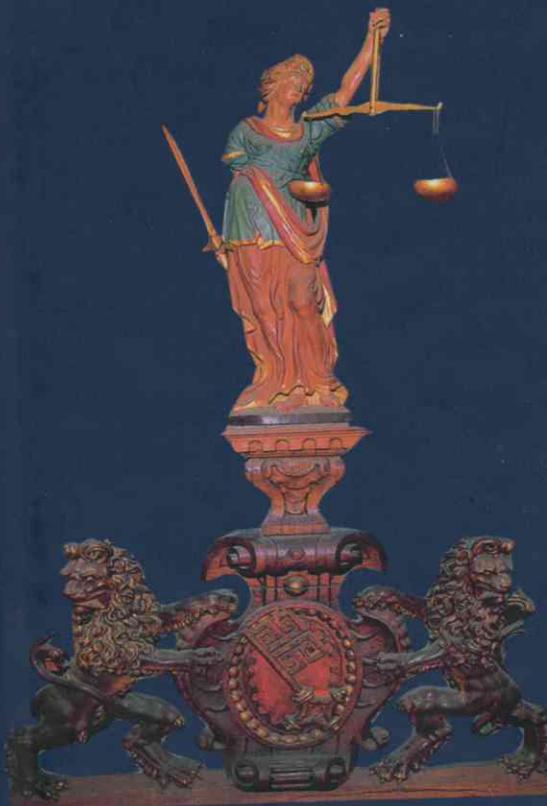


**Jahrbuch
der
Juristischen
Gesellschaft
Bremen
2019**



EDITION TEMMEN

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet unter <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Band 20, 2019

Redaktion:
Ann-Marie Wolff

Titelabbildung: Edition Temmen/Bernd Lasdin

© Edition Temmen 2020
Hohenlohestr. 21 – 28209 Bremen
Tel. +49-421-34843-0
Fax +49-421-348094
info@edition-temmen.de
www.edition-temmen.de

Alle Rechte vorbehalten

Printed in the EU

ISBN 978-3-8378-1210-7

Inhalt

Vorwort	6
Reinhold Schlothauer Zur Sicherstellung wirksamen Rechtsbeistands für beschuldigte Jugendliche und effektiver Prozesskostenhilfe für verdächtige und beschuldigte Personen	7
Kay Waechter Polizeirecht zu Beginn des 21. Jahrhunderts	22
Joachim Wieland Sicherheitskosten anlässlich Großveranstaltungen	38
Wolfgang Däubler Crowdwork – Arbeit der Zukunft?	48
Katharina Lugani Modernes Abstammungsrecht – Herausforderungen durch Samenspende	58
Dennis-Kenji Kipker Big Brother 2.0: Neues zur Videoüberwachung	71
Anhang	85
Autoren dieses Bandes	86
Vorstandsmitglieder der Juristischen Gesellschaft Bremen e.V.	89
Beiratsmitglieder der Juristischen Gesellschaft Bremen e.V.	90

Crowdwork – Arbeit der Zukunft?

1. Was bedeutet „Crowdwork“?

Beginnen wir mit einem kleinen Beispiel. Die EnBW schickt ihren Stromkunden einmal im Jahr eine Postkarte, auf der sie den Zählerstand eintragen sollen. Die meisten tun das; man muss die ausgefüllte Karte nur in den Briefkasten werfen, denn „Porto zahlt Empfänger“. Nun haben manche Menschen nicht nur eine höchst eigenständige Handschrift, sondern auch eine etwas eigenwillige Art, Zahlen zu schreiben. Dies verwirrt den Computer, der die Karten an sich lesen und ins Abrechnungssystem einfüttern soll. Jeder Fehler führt aber zu aufwendigen Rückfragen und zu leicht verärgerten Kunden. Wird jede zehnte Karte falsch gelesen, ist das ganze Verfahren nichts mehr wert; die Rückkehr zum „Stromableser“ alter Art wäre dann die preiswertere Variante. Doch es gibt eine Alternative. Man macht sich beim Einlesen der Karten das Einfühlungsvermögen menschlicher Individuen und ihrer Intelligenz zunutze. Man schreibt über eine Plattform „Lose“ à 10.000 Stück aus und lässt Menschen die Zahlen ins System eingeben. Dies senkt die Fehlerquote drastisch. Die Menschen kommen aus der „Crowd“, der unübersehbaren Zahl der Internet-Nutzer. Ob sie in Deutschland, in Indien, Guatemala oder den USA wohnen, spielt keine Rolle; sie müssen nur wissen, wie Deutsche normalerweise bestimmte Zahlen schreiben. Das Entgelt, das von der Plattform versprochen wird, ist bescheiden; wer sich ranhält und konzentriert arbeitet, kann auf 2 Dollar die Stunde kommen.¹

Das Beispiel steht für „microtasks“, für Kleinstaufgaben. Der aus der Crowd kommende Mensch, gemeinhin „crowdworker“ genannt, benötigt keine besondere Qualifikation. Es gibt viele Aufgaben, die auf diese Weise erledigt werden können. Wer ist bereit, die Cover-Seiten von CDs anzuschauen und zu überprüfen, ob sie „jugendfrei“ sind? Wo ist der native speaker, der eine mit Hilfe von Google erstellte Rohübersetzung in vernünftiges Englisch überträgt? Manche Arbeitsprozesse lassen sich auch in kleinste Stücke aufteilen, die dann nach „draußen“ vergeben werden.

Microtasks sind vermutlich die zahlenmäßig bedeutsamste, aber keineswegs die einzige Form von Crowdwork. Im Internet lassen sich auch anspruchsvollere Aufgaben ausschreiben.

1 Der Realität entnommenes Beispiel bei Böhm, Computer und Arbeit (CuA) 10/2014, S. 15 ff. Zum Folgenden s. auch Kraft, Magazin Mitbestimmung Heft 12/2013, S. 20 ff.

In der Literatur ist von „Kreativwettbewerben“ die Rede.² Eine Firma sucht z. B. ein neues Logo und holt sich Angebote aus dem Internet: Eine Plattform stellt aufgrund einer Vereinbarung mit dem Auftraggeber eine kurze Beschreibung ins Netz und fordert alle Interessierten auf, sich bis zum nächsten Monatsende mit Vorschlägen bei der Plattform zu melden. Der Auftraggeber wählt dann den Entwurf aus, der ihm am besten zusagt, und bezahlt dafür das vorgesehene Honorar (einschließlich Vermittlungsprovision für die Plattform). Wer nicht als „Sieger“ aus dem Wettbewerb hervorgeht, hat umsonst gearbeitet. Manche Plattformen lassen sich sogar die Schutzrechte der Verlierer an ihrem Produkt abtreten; bei späterer Gelegenheit könnte ja vielleicht ein Bedarf entstehen. Logos sind keineswegs die einzigen möglichen Gegenstände; als weitere Beispiele werden Produktdesign sowie komplexere Aufgaben wie der Internetauftritt oder eine Marketingkampagne genannt.

Schließlich gibt es eine dritte Anwendungsform, die bisweilen auch „Cloudworking“ genannt wird. Ihr fehlt der Schematismus der beiden anderen Formen. Im Netz werden anspruchsvolle und sehr spezielle Aufgaben benannt, für die eine hoch qualifizierte Person gesucht wird. Ein großes US-Unternehmen möchte beispielsweise wissen, welche Ideen in Deutschland im Bereich Physik diskutiert werden. Gesucht ist jemand, der die „Szene“ kennt und Überblick hat, beispielsweise ein Hochschullehrer, der einen Lehrstuhl für ein Teilgebiet der Physik innehat. Melden sich verschiedene Leute, wird eine Auswahl getroffen. Mit dem Ausgesuchten wird dann über das Honorar verhandelt, das recht ordentlich sein kann. Ein anderer Anwendungsfall ist das Softwaretesting; auch hier empfiehlt es sich, nicht beliebige, sondern nur nach Referenzen und anderen Kriterien ausgesuchte Partner zu engagieren. In der Literatur werden diese Phänomene als „Freiberufler-Marktplätze“ bezeichnet;³ hier soll von „Spezialisten-Crowdwork“ die Rede sein.⁴

2. Vertragliche Beziehungen in Abhängigkeit vom Markt

Verträge werden oft von beiden Seiten ausschließlich mit der Plattform abgeschlossen. Abgesehen von der dritten Fallgruppe wird der Crowdworker häufig gar nicht wissen, wer der wirkliche Empfänger seiner Leistung ist. Daneben gibt es aber auch nicht wenige Fälle, in denen die Plattform nur Vermittler ist und die Infrastruktur zur Verfügung stellt.⁵ Sonderfragen stellen

2 Dazu eingehend Florian A. Schmidt, Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie – Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork., herausgegeben von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin 2016 in der Reihe: gute gesellschaft – soziale demokratie #2017 plus, S. 16 ff.

3 Schmidt, a.a.O., S. 13 ff.

4 Die Bezeichnung „Cloudworker“ ist insofern missverständlich, als die Vorstellung aufkommen könnte, jeder, der einen Cloud-Dienst in Anspruch nimmt, könnte von diesem Begriff erfasst sein. Auch wird die Plattform in den anderen Fällen gleichfalls auf die Cloud zurückgreifen.

5 So etwa die US-amerikanische Plattform „Amazon Mechanical Turk“, Nr. 1 des „Participation Agreement“, ab-

sich bei einem konzerninternen Crowdfunding: Eine Aufgabe wird nur im firmeneigenen Netz ausgeschrieben, für die Erledigung können sich Mitarbeiter oder Arbeitsgruppen aus irgendeiner Niederlassung melden. Bei der Durchführung des Auftrags bleiben sie Arbeitnehmer ihres bisherigen Vertragsarbeitgebers, der sie für diese Aufgabe (partiell) freistellt. Dieser Fall soll hier nicht weiter verfolgt werden.⁶

Vergütung und Arbeitsbedingungen bestimmen sich nach dem für die nachgefragte Leistung bestehenden Markt. Dieser kennt keine Zugangsbeschränkungen; ob man Abitur oder einen Hochschulabschluss hat, ist grundsätzlich gleichgültig. Auf der anderen Seite greifen staatliche Reglementierungen zugunsten der schwächeren Seite nicht ein oder werden nicht durchgesetzt.

Crowdworker werden üblicherweise im Vertrag als „Selbständige“ bezeichnet. Ob dies in allen Fällen zutrifft, wird zu untersuchen sein. Die Plattformen bzw. die Unternehmen gehen jedenfalls davon aus, dass es sich um zivilrechtliche Verträge handelt, wie man sie mit einem Handwerker oder einem Freiberufler abschließt; arbeitsrechtliche Schutznormen finden daher keine Anwendung. Als „selbständiger Gewerbetreibender“ scheint der Crowdworker kein Verbraucher zu sein, so dass auch insoweit keine Sondernormen eingreifen. Soweit Auftraggeber bzw. Plattform und Crowdworker in Deutschland ansässig sind, findet das BGB Anwendung; notfalls könnte ein Gericht eingeschaltet werden, weil beispielsweise bestimmte Vorschriften in den Allgemeinen Vertragsbedingungen gegen die guten Sitten verstoßen (§ 138 Abs. 1 BGB) oder weil der Crowdworker dort unangemessen benachteiligt wird (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB). Ist die Plattform oder ein anderer Auftraggeber dagegen in den USA oder in Australien ansässig, so mag es vergleichbare Bestimmungen geben, doch kennt man sie nicht; selbst ein Rechtsanwalt wird typischerweise nicht weiterhelfen können. Auch ist höchst zweifelhaft, ob ein deutsches Gericht überhaupt zur Entscheidung berufen ist; wahrscheinlich müsste man in den USA oder in Australien klagen. Dies mag für ein Großunternehmen eine Option sein; für einen Crowdworker liegt es weit jenseits der eigenen Handlungsmöglichkeiten. Die Folge ist, dass allein die Stellung auf dem Markt darüber entscheidet, wie hoch das Entgelt sein wird und welche Bedingungen er sich als die schwächere Seite gefallen lassen muss. Der Stärkere wird sich nur dann Grenzen auferlegen, wenn er riskiert, keine adäquaten Partner mehr zu finden, die ihre Aufgaben korrekt erfüllen. Reputationseinbußen, die mit dem Ruf eines „skrupellosen Ausbeuters“ verbunden sind, könnten ein weiteres Korrektiv darstellen, doch gibt es hierfür jedenfalls in Europa bislang keine sichtbaren Erfahrungen. Das Recht wird zu einer Hintergrundgröße, die auch bei Auseinandersetzungen in aller Regel im Hintergrund verbleibt.

Was dies konkret bedeutet, soll am Beispiel der geschilderten Formen der Crowdwork verdeutlicht werden.

⁶ ufbar unter <https://www.mturk.com/mturk/conditionofuser> (9.5.2016). Näher Däubler/Klebe, Crowdwork: Die neue Form der Arbeit – Arbeitgeber auf der Flucht? NZA (=Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht) 2015, 1032 (1033) Dazu u. a. Däubler, Digitalisierung und Arbeitsrecht, SR (=Soziales Recht) Sonderheft Juli 2016, S. 3 (36)

3. Die Situation des „microtaskers“

Legt man die Angaben der Plattformen zugrunde, so ist die Zahl der microtasker beträchtlich. Die deutsche Plattform „clickworker“ aus Essen spricht von ca. 700.000 Menschen, die für sie arbeiten, und die Firma CrowdFlower aus dem Silicon Valley beziffert die Zahl ihrer Arbeitskräfte auf 5 Mio. Vergleichsweise bescheiden stellt sich insoweit Amazon Mechanical Turk dar, wo nur von 500.000 Personen die Rede ist.⁷ Die Angaben verführen allerdings zu dem unzutreffenden Schluss, es handle sich um lauter Arbeitskräfte, die einen Vollzeitjob absolvieren. Soweit ersichtlich, wird Microtasking jedenfalls in Deutschland typischerweise als kleine Nebentätigkeit erbracht. So führte eine im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durchgeführte Untersuchung zu dem Ergebnis, dass die befragten Crowdworker im Durchschnitt der vorangegangenen sechs Monate ganze 25 Aufträge abgearbeitet hatten, wobei die Bearbeitungszeit pro Auftrag im Schnitt bei 10 Minuten lag.⁸

Gut vier Stunden in einem halben Jahr sind eine wahrhaft „geringfügige“ Beschäftigung; die Existenz der fraglichen Personen war ersichtlich durch eine anderweitige Erwerbstätigkeit, durch Rente oder im Rahmen eines Studiums gesichert. Eine neuere empirische Untersuchung⁹ bezog sich auf 248 Crowdworker aller Arten in Deutschland und ermittelte, dass von den microtaskern 97 % weniger als 500 Euro im Monat verdienten.¹⁰ Haupteinnahmequelle war die Crowdwork in dieser Gruppe nur für 6 % der Befragten; für alle Arten von Crowdworkern war dies für knapp 20 % der Fall.¹¹

Momentaufnahmen sagen nichts über künftige Entwicklungen aus. In den USA hat es eine Massenklage („class action“) von Crowdworkern gegeben, die den gesetzlichen Mindestlohn einforderten, weil sie von den Einkünften aus der Crowdwork leben mussten.¹² Vergleichbares könnte sich mit der üblichen Verspätung von einigen Jahren auch in Deutschland zeigen. Schließlich kann die Auslagerung in die Crowd enorme Kostenvorteile bringen; warum sollten sie sich deutsche Unternehmen entgehen lassen? Allerdings ist bei derartigen Prognosen immer zu bedenken, dass der technische Fortschritt die Nachfrage ändern kann. Weshalb sollten Computer nicht mit so viel künstlicher Intelligenz ausgestattet werden können, dass sie auch höchst schnörkelig geschriebene Zahlen entziffern können?

⁷ Angaben nach Schmidt, a.a.O., S. 15. Weitere Zahlen bei Klebe, Crowdwork: Faire Arbeit im Netz? AuR 2016, 277 (278)

⁸ BMAS (Hrsg.), Befragung zum sozioökonomischen Hintergrund und zu den Motiven von Crowdworkern – Endbericht –, durchgeführt vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Februar 2016, S. 8

⁹ Leimeister u.a., Crowd Worker in Deutschland. Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen, Hans-Böckler-Stiftung, Juli 2016, abrufbar unter http://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_323.pdf

¹⁰ Leimeister u. a., a. a. O., S. 45

¹¹ Leimeister u. a., a. a. O., S. 48

¹² Otey vs. Crowdflower. Das Verfahren endete mit einer Vergleichszahlung von 600.000 US-Dollar (mitgeteilt bei Klebe AuR 2016, 277 (281), wovon jedoch ein beträchtlicher Teil an die Anwälte beider Seiten ging.

Ein Microtasker ist grundsätzlich frei, wo und in welchem Zeitpunkt er arbeiten will. Er erhält typischerweise keine Weisungen; vielmehr geht es für ihn allein darum, einen vorgegebenen Auftrag abzuarbeiten – nicht anders, als wenn ein Handwerker eine Wand streicht oder den Wasserhahn repariert. Die Qualifizierung als Selbständiger scheint insoweit von vorne herein plausibel. Nun gibt es allerdings eine Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die bei Zeitungszustellern, die unter vergleichbaren Umständen arbeiteten, ein Arbeitsverhältnis annahm:¹³ Diese erhielten gleichfalls keine Weisungen, sondern mussten sich lediglich zu einer bestimmten Stunde an einem bestimmten Ort einfinden, um dort die Zeitungen abzuholen und sie anschließend den ihnen bekannten (oder auf einer Liste mitgeteilten) Abonnenten in die Briefkästen stecken. Bei einfachen Tätigkeiten könnten – so das BAG – die Weisungen im Arbeitsvertrag gewissermaßen vorweggenommen werden. Das kann auch bei microtaskern zur Annahme eines Arbeitsverhältnisses führen. Auch könnte man das eingangs genannte Beispiel in der Weise variieren, dass die EnBW das Eingeben der Zählerstände ins System durch eigene Arbeitskräfte erledigen lässt: Diese würden in einem großen Raum sitzen und exakt dieselbe Arbeit wie die Crowdworker machen, ohne dass ihnen jemand zusätzliche Weisungen erteilen müsste; ihren Arbeitnehmerstatus würde niemand in Zweifel ziehen. Läge tatsächlich abhängige Arbeit in diesem Sinne vor, wäre die Bezeichnung als „Selbständiger“ im Vertrag ohne Bedeutung. Das Arbeitsrecht wäre anwendbar, es kann vertraglich nicht abbedungen werden.

Ein Arbeitnehmer-Crowdworker könnte den gesetzlichen Mindestlohn verlangen. Dies würde nach § 20 MiLoG auch dann gelten, wenn er für einen ausländischen Arbeitgeber (z. B. eine Plattform) tätig und wenn die Anwendung von ausländischem Recht vereinbart wäre.¹⁴ Auch ließe sich die Zuständigkeit eines deutschen Arbeitsgerichts gut begründen.¹⁵ Er würde also seinen Prozeß mit hoher Wahrscheinlichkeit gewinnen. Mit demselben Ergebnis wäre zu rechnen, wenn er sich gegen eine verbreitete AGB-Klausel bei ausländischen Plattformen wenden würde, wonach die Plattform bzw. der Auftraggeber die Arbeitsleistung und ihre Bezahlung ablehnen kann, ohne einen Grund dafür angeben zu müssen.¹⁶

Doch was wäre die Folge? Bei allen nicht sprachlich gebundenen Aufgaben würde die Plattform die bisherigen schlechten Bedingungen weiter gewähren und nur noch Angebote von Crowdworkern aus Ländern wie Indien berücksichtigen, für die ein Stundenlohn von 2 Dollar in keiner Weise anstößig ist. Ein weltweiter Markt lässt sich ersichtlich nicht durch die Gesetz-

13 BAG v. 16.7.1997 – 5 AZR 312/96 – NZA 1998, 368, 369

14 Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath (Hrsg.), Handkommentar Arbeitsrecht, 4. Aufl., Baden-Baden 2016, § 20 MiLoG Rn. 5 m.w.N.

15 Art. 21 Abs. 2 in Verbindung mit Art. 21 Abs. 1 Buchstabe b i der EU-Verordnung 1215/2012 (ABl v. 20.12.2012 – L 351/1 ff.)

16 Zu dieser und anderen Klauseln in Plattform-AGBs s. Däubler, Crowdworker – Schutz auch außerhalb des Arbeitsrechts? in: Benner (Hrsg.), Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit, Frankfurt/Main 2015, S. 243 (250 ff.)

gebung oder die Rechtsprechung eines einzelnen Staates korrigieren. Der „rechtsfreie Markt“ bliebe erhalten; er wäre nur geographisch ein wenig verkleinert. Lediglich im Verhältnis zu deutschen Plattformen würden die Schutznormen wirksam, soweit sie Aufträge vergeben, die deutsche Sprachkenntnisse voraussetzen. Im Prinzip würde genau das geschehen, was schon seit vielen Jahren im Bereich der nicht-virtuellen Welt stattfindet: Einfache Arbeit, die nicht für den inländischen Markt bestimmt ist, wird ins Ausland verlagert. Nur besteht dabei ein gewichtiger Unterschied: Einen Betrieb oder einen Betriebsteil in ein weniger entwickeltes Land zu verlagern, schafft erhebliche Transaktionskosten, die bis hin zur prekären Energieversorgung am neuen Standort und den Bestechungsgeldern für die dortige Verwaltung gehen können. Das alles fällt bei der Crowdwork weg: Es geht nur um ein wenig Programmierarbeit auf der Plattform. Wenn der aus dem andern Land kommende Crowdworker nicht gut funktioniert, wird er eben in Zukunft nicht mehr berücksichtigt. Hinter ihm warten zahllose weitere Interessenten.

4. Die Stellung des „Kreativwettbewerbers“

Die Ausschreibung von Logos, Produktdesigns u. ä. erfolgt üblicherweise in Form eines Wettbewerbs. Jeder Interessierte, der sich dazu in der Lage sieht, kann einen Entwurf einreichen. Nur der Beste bekommt allerdings das ausgelobte Honorar, die anderen gehen leer aus. Die größte Plattform in diesem Bereich ist „99designs“ aus Sidney, die 1,3 Mio. Designer und Designerinnen „beschäftigt“. In der Literatur wird berichtet, sie habe bis März 2016 insgesamt 500.000 Wettbewerbe veranstaltet und an die Gewinner die Gesamtsumme von 125 Mio Euro ausbezahlt.¹⁷ Im Durchschnitt lag das „Preisgeld“ somit bei 250 Euro. Bei jedem Wettbewerb wurden über 100 Vorschläge eingereicht; bei durchschnittlichen Chancen werden pro Vorschlag also 2,50 Euro vergütet. Der Anteil an unentgeltlicher Arbeit ist enorm groß. Eine andere Plattform wirbt mit dem Slogan: „Run a Logo Design Contest. Hire 700 Designers. Pay one.“ Dies kann nur funktionieren, weil die Bewerber aus der Crowd an selbständiger, kreativer Arbeit interessiert sind und dafür auch in ihrer Umgebung Anerkennung bekommen. Viele rechnen sich überdies die Chance aus, als „Sieger“ bekannt zu werden und dadurch unabhängig von der Plattform Kunden zu gewinnen und so „Karriere“ zu machen. Diese Rechnung ist allerdings meist ohne den Wirt gemacht. Die Plattform schreibt in ihren Allgemeinen Geschäftsbedingungen vor, dass Folgeaufträge eines Gewinners zwei Jahre lang nur über sie abgewickelt werden dürfen. Davon kann sich der Einzelne nur durch Zahlung von 2.500 Euro frei kaufen,¹⁸ was für einen Berufsanfänger auch dann eine außerordentlich hohe Summe ist, wenn er gerade als Sieger aus einem Wettbewerb hervorgegangen ist. Die niedrigen Honorare führen im Übrigen dazu, dass sich der

17 Schmidt, a.a.O., S. 16 f., auch zum Folgenden

18 Schmidt, a.a.O., S. 18

„Ideenklau“ ausbreitet: Der Crowdworker spart am meisten Zeit, wenn er ein fremdes Produkt übernimmt und sich damit bewirbt. Dies schafft allerdings ein „vergiftete“ Arbeitsatmosphäre, wo das Misstrauen dominiert; die Folge ist erhebliche Unzufriedenheit mit der Arbeit.¹⁹ Dehnen sich solche Phänomene weiter aus, lässt sich dieses Geschäftsmodell nicht mehr praktizieren.

Einen Grundsatz „Ein Entgelt erhält nur der Gewinner“ enthält weder das Arbeitsrecht noch das BGB. Beide gehen davon aus, dass effektiv erbrachte Arbeit auch bezahlt werden muss. Eine gewisse Ausnahme besteht bei öffentlichen Ausschreibungen, die ersichtlich eine „Vorleistung“ jedes Bieters verlangen. Im Unterschied zu den hier vorliegenden Fällen wird jedoch immer nur die (im Einzelfall durchaus aufwendige) Planung, niemals die Erbringung der ganzen Leistung verlangt. Geschieht dies gleichwohl in AGB, so sind diese wegen unangemessener Benachteiligung des die Leistung Erbringenden nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam.

Was tritt an die Stelle des Wettbewerbs? Vermutlich würden die Plattformen nicht bereit sein, jedem Interessenten eine Mindeststundenvergütung oder eine Mindestpauschale zu bezahlen, da sie auf diese Weise auch sehr viele minderwertige Leistungen vergüten müssten. Vielmehr würden sie zu überkommenen Auswahlverfahren zurückkehren, wo nach dem „Ruf“ und den erkennbaren Fähigkeiten des einzelnen Bewerbers entschieden wird. Für die Betroffenen wäre dies nicht unbedingt von Nachteil.

Ob darüber hinaus in einzelne Fällen auch arbeitsrechtliche Grundsätze anwendbar sein könnten, erscheint eher zweifelhaft. Weisungsabhängigkeit, die für ein Arbeitsverhältnis konstitutiv ist, liegt gerade nicht vor: Der Bewerber soll ja in einem vom Arbeitgeber vorgegebenen weiten Rahmen seine eigenen Ideen und seine kreativen Lösungen entwickeln, also nicht weisungsabhängig sondern selbstbestimmt arbeiten. Vom äußeren Ablauf wie vom Inhalt der Arbeit her bestehen keine Unterschiede gegenüber einem Auftrag, den man vor zwanzig Jahren an einen selbstständig tätigen Graphiker erteilt hat; „Bitte entwerfen Sie mir ein Logo für meine Firma“, „Bitte machen Sie sich Gedanken über meine Weihnachtsdekoration“. Insofern ist man relativ weit vom Arbeitsrecht entfernt.

In Bezug auf die Vergütungsform ist auch hier mit Ausweichstrategien zu rechnen, wenn die bisherige Praxis für rechtswidrig erklärt würde: In vielen Fällen würden sich die Ausschreibungen ausschließlich an Bewerber in Ländern richten, wo keine rechtlichen Bedenken gegen eine Bezahlung nach dem Modell eines Preisausschreibens bestehen.

5. Die Stellung des Vertragspartners bei Spezialisten-Crowdwork

In der dritten Gruppe von Crowdwork dient das Internet im Grunde nur dazu, länderübergreifend einen großen Kreis von Interessenten anzusprechen, was mit traditionellen Mitteln wie

¹⁹ Schmidt, a. a. O., S. 18

Zeitungen und Zeitschriften nicht oder jedenfalls nicht mit derselben Geschwindigkeit möglich wäre. Der Vertragsabschluss erfolgt unter mehr oder weniger gleich starken Partnern. Wichtig ist insbesondere, dass die angesprochenen Spezialisten in der Regel anderweitig abgesichert sind und dass sie deshalb ohne ins Gewicht fallende Nachteile auf den Vertrag verzichten können, wenn sie seine Bedingungen inakzeptabel finden. Hier handelt es sich um einen der seltenen Fälle, in denen auch angemessene Honorare und angemessene Vertragsbedingungen ausgehandelt werden können. Den sich aus den Marktverhältnissen ergebenden Vertragsinhalt zu korrigieren, besteht hier im Regelfall kein Anlass.

Außer dem obigen Beispiel des Erschließens von Wissen, das nicht allgemein zugänglich ist, könnte man hier evtl. auch die Aufträge einordnen, die von der Berliner Plattform Jovoto zur Entwicklung von Kampagnen und zur Vermarktung von neuen Produkten für große Konzerne wie Coca-Cola, Deutsche Bank und Beiersdorf erteilt werden.²⁰ Die Besonderheit besteht darin, dass sich Jovoto mit Hilfe ihrer Mitarbeiter sowohl um die Bewerber aus der Crowd wie auch um die Auftraggeber kümmert; insofern ist eine Angleichung an traditionelle Kooperationsbeziehungen gegeben. Dass ein Crowdworker leer ausgeht, ist gleichwohl nicht auszuschließen. Allerdings ist man weniger weit vom Arbeitsrecht entfernt als bei anderen Formen des Wettbewerbs: Kommt es im Rahmen der „Betreuung“ regelmäßig zu Rückfragen und Gesprächen, bei denen der Auftraggeber oder die Plattform das letzte Wort hat, so lässt sich dies ggf. als arbeitsrechtliche Weisungsgebundenheit qualifizieren. Dies würde bedeuten, dass die fraglichen Personen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn und nach sechs Monaten auch Kündigungsschutz hätten, was bisher in diesem Kontext nur selten erörtert wurde.

Im Zweifel findet auch hier nur selten eine Berufung auf die Rechtslage statt, die nun mal eine Entlohnung nach Art eines Preisausschreibens nicht vorsieht. Auch die Geltendmachung arbeitsrechtlicher Ansprüche ist nicht sehr wahrscheinlich. Insofern ist die Situation keine grundsätzlich andere als in den unter 4. erörterten Fällen.

6. Kollektive Interessenvertretung?

Gäbe es in allen drei Gruppen eine größere Anzahl von Personen, die von ihrem Einkommen aus der Crowdwork abhängig sind und könnte man sie als Arbeitnehmer ansehen, so wäre grundsätzlich die Wahl von Betriebsräten möglich, die die Interessen der Crowdworker gegenüber der jeweiligen Plattform vertreten. Auch könnten sich die Arbeitnehmer-Crowdworker einer Gewerkschaft anschließen, die den Abschluss von Tarifverträgen für sie versuchen könnte. Rechtlich ginge dies sogar dann, wenn sich die Plattform als Vertragspartner im Ausland befindet oder wenn Auftraggeber ein ausländisches Unternehmen wäre, mit dem unmittelbare vertragliche

²⁰ Hierzu Schmidt, a.a.O., S. 18 f., auch zum Folgenden

Beziehungen bestehen: Wenn in Deutschland gearbeitet wird, ist auch eine Interessenvertretung nach deutschem Recht möglich.²¹

Nun ist es keineswegs ausgemacht, dass auch nur eine relevante Minderheit der Crowdworker als Arbeitnehmer zu qualifizieren ist. Arbeiten sie als Selbstständige regelmäßig für dieselbe Plattform, so könnten sie allerdings arbeitnehmerähnliche Personen sein: Dies setzt voraus, dass sie zwar ihre Arbeit selbst organisieren können, dass sie jedoch von einem anderen, beispielsweise einer Plattform, wirtschaftlich abhängig sind. Diese Voraussetzung ist bei „hauptamtlichen“ Crowdworkern durchaus denkbar.

Arbeitnehmerähnliche Personen sind bislang nicht in die Betriebsverfassung einbezogen; nur für Heimarbeiter gilt eine Ausnahme. Der Beitritt zur Gewerkschaft ist jedoch nach Art. 9 Abs. 3 GG jederzeit möglich. § 12a TVG lässt den Abschluss von Tarifverträgen auch für diese Personengruppe zu, doch wird von dieser Möglichkeit nur für freie Mitarbeiter der öffentlichen Rundfunk- und Fernsehanstalten Gebrauch gemacht. In der gewerblichen Wirtschaft sehen sich arbeitnehmerähnliche Personen nicht in der Lage, sich wirksam für den Abschluss von Tarifverträgen einzusetzen. Dass dies bei Crowdworkern grundsätzlich anders sein sollte, ist nicht ersichtlich. Die isolierte Arbeitssituation des Einzelnen erschwert zusätzlich gemeinsames Handeln.

Zu den „Arbeitnehmerähnlichen“ kommen die „echten“ Selbständigen hinzu, die nicht von einer bestimmten Plattform abhängig sind. Auch muss man jedenfalls in der Gegenwart an diejenigen denken, die Crowdwork nur als gelegentliche geringfügige Nebentätigkeit erbringen. Für beide Gruppen kommen ein Gewerkschaftsbeitritt und eine daraus folgende kollektive Interessenvertretung noch weniger in Betracht.

Was tun, wenn auch in Deutschland in relevanter Zahl Beschäftigungsverhältnisse entstehen, bei denen der Einzelne vom Einkommen aus der Crowdwork abhängig ist? Es lohnt sich, (ausnahmsweise) einen Blick in die USA zu werfen.

Für die bei Amazon Mechanical Turk beschäftigten Crowdworker existiert eine besondere Plattform, Turkopticon genannt.²² Dort können sie unter ihrem Namen oder anonym von ihren Erfahrungen mit bestimmten Aufträgen und Auftraggebern berichten und sich mit anderen Beschäftigten in vergleichbarer Lage austauschen. Im Extremfall kann dies dazu führen, dass ein bestimmter Auftraggeber als „unzuverlässig“ oder „unsozial“ qualifiziert wird und andere aufgefordert werden, für ihn nicht mehr tätig zu sein. Er gerät dadurch in „Verruf“, was erhebliche Folgen für seinen Geschäftsbetrieb haben kann: Er riskiert, keine Mitarbeiter mehr zu finden. Diese Gefahr kann präventiv wirken in dem Sinn, dass sich Auftraggeber an bestimmte

Mindeststandards halten, weil sie nicht in diese Situation eines Boykottierten kommen wollen. Damit ist ein Stück Gegenwehr von Crowdworkern angesprochen, das unabhängig vom rechtlichen Status als Arbeitnehmer oder Selbständiger praktiziert werden könnte. Es gibt dafür lange zurückliegende Vorbilder: Die Gesellenbewegung des Mittelalters kannte bereits den „Verruf“ in dem Sinne, dass ein bestimmter Handwerker oder eine Gruppe von Handwerkern wegen extrem unsozialen Verhaltens boykottiert wurden. Wer mit ihnen einen Arbeitsvertrag schloss, geriet seinerseits in Verruf und wurde von allen „Anständigen“ gemieden. Der Sache nach handelte es sich – modern gesprochen – um eine Maßnahme des Arbeitskampfes. Sie setzte kein betriebliches Zusammensein voraus, das für Streiks seit der industriellen Revolution charakteristisch ist. Ist es verwunderlich, dass vorindustrielle und nachindustrielle Kampfformen eine gewisse Ähnlichkeit aufweisen?

²¹ Deinert, Internationales Arbeitsrecht, Tübingen 2013, § 17 Rn. 10 m. w. N.

²² Hierzu und zum Folgenden Irani/Silberman, Turkopticon. Ein Tool, um Arbeiter auf Mechanical Turk sichtbar zu machen, in: Benner (Hrsg.), a. a. O. (oben Fn. 16) S. 131 ff.