

Was macht den Crowdworker zum Arbeitnehmer?

Von Dr. Sandra Urban-Crell und Dr. Thomas Gennert, McDermott Will & Emery, Düsseldorf



Dr. Sandra Urban-Crell



Dr. Thomas Gennert

Dr. Sandra Urban-Crell und Dr. Thomas Gennert beraten Unternehmen in allen Bereichen mit Personalbezug: Von sämtlichen individuellen und kollektiven arbeitsrechtlichen Fragestellungen, Restrukturierungen und Transaktionsbegleitung hin zu Compliance-bezogenen Themen wie Fremdpersonaleinsatz, internen Ermittlungen und Unternehmensmitbestimmung. Das Spektrum der Beratungsleistungen umfasst dabei auch Corporate Governance-Themen und hier insbesondere die Ausgestaltung von Vergütungssystemen für die Vorstände börsennotierter Konzerne und die Ausarbeitung der entsprechenden Vereinbarungen hierzu.

McDermott Will & Emery ist mit über 1.200 Rechtsanwälten an mehr als 20 Standorten eine der führenden Anwaltssozialitäten weltweit. In Deutschland sind wir mit unseren Büros in Düsseldorf, Köln, Frankfurt und München vertreten, wo wir unsere Mandanten in allen wesentlichen Bereichen des Wirtschaftsrechts beraten. Zu den Mandanten zählen internationale Konzerne ebenso wie der deutsche Mittelstand.

Kontakt

McDermott Will & Emery Rechtsanwälte
Steuerberater LLP
Stadtter 1
40219 Düsseldorf
+ 49 211 30211 224
www.mwe.com

Weitere Informationen zur Kanzlei
in der Anzeige auf Seite 217

Crowdworking ist ein Phänomen der digitalen Arbeitswelt. Der Markt der Plattformökonomie ist heterogen und vielfach grenzüberschreitend. Ebenso divers sind die Geschäftsmodelle der einzelnen Plattformbetreiber (Crowdsourcer), die – direkt oder indirekt – die unterschiedlichsten Dienstleistungen wie die von Promotern, Fahrradkurieren, Lieferdiensten, Haushaltshilfen oder auch IT-Spezialisten vermitteln oder gegenüber ihren Auftraggebern selbst anbieten. Erstmals musste sich nun das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit dem Status sogenannter Crowdworker befassen. Der 9. Senat entschied am 01.12.20, Crowdworker könnten Arbeitnehmer sein. In Fachkreisen sorgte die Entscheidung für Überraschung, hatten die Vorinstanzen die Arbeitnehmereigenschaft des klagenden Crowdworkers noch verneint. Aber was macht einen Crowdworker nach Ansicht des BAG nun zum Arbeitnehmer? Die Begründung des 9. Senats wirft mehr neue Fragen auf als dass sie für die Praxis befriedigende Antworten für die ohnehin bereits schwierige Abgrenzung zwischen Arbeitsverhältnis und echter Solo-Selbständigkeit liefert. Auch wenn es sich um eine Einzelfallentscheidung handelt: Viele Plattformbetreiber werden ihr Geschäftsmodell auf den Prüfstand stellen müssen, soll sie das Damoklesschwert der Scheinselbständigkeit nicht ebenfalls treffen.

Urteil des BAG

In seinem Urteil vom 01.12.20 (9 AZR 102/20) hat das BAG den Arbeitnehmerstatus eines Crowdworkers bejaht und klargestellt, dass der Nutzer einer Online-Plattform, der auf der Grundlage eines mit dem Plattform-Betreiber abgeschlossenen Rahmenvertrages zahlreiche Kleinaufträge (Mikrojobs) ausführt, je nach konkreter Ausgestaltung Arbeitnehmer sein könne. Neben der Verpflichtung zur persönlichen Leistungserbringung waren für den Senat die geringen Anforderungen an die nach ihrer Eigenart einfachen Tätigkeiten und insbesondere die Lenkung des Crowdworkers durch den Plattformbetreiber durch die Nutzung der Online-Plattform für die Qualifizierung der Tätigkeit als Arbeitsverhältnis entscheidend. Nur auf den ersten Blick knüpft

der Senat allein an die etablierten Abgrenzungskriterien an. Selbständig sei, wer seine Tätigkeit insbesondere im Hinblick auf Inhalt, Zeit und Ort frei gestalten könne. Hingegen sei Arbeitnehmer, wer in persönlicher (nicht wirtschaftlicher) Abhängigkeit fremdbestimmt tätig werde, d.h. insbesondere weisungsabhängig sei. Die im vorliegenden Fall wohl nur schwer begründbare Weisungsabhängigkeit des Crowdworkers substituierte das BAG durch das Kriterium der „Lenkung“, konkret der Lenkung durch ein vom Plattformbetreiber geschaffenes Anreizsystem. Ist Lenkung nun also die neue Weisungsabhängigkeit? Für Fälle der vorliegenden Art scheint der 9. Senat dies zu bejahen und betont zugleich, ein Crowdworker sei – trotz anderslautenden Rahmenvertrages – aufgrund der Lenkungs- und Anreizwirkung des Geschäftsmodells des Betreibers quasi zur Leistungserbringung verpflichtet.

Sachverhalt

Im entschiedenen Fall klagte ein Crowdworker auf Differenzvergütung und Kündigungsschutz, nachdem der Plattformbetreiber die Zusammenarbeit hatte beenden wollen. Beklagte war ein sog. Crowdsourcing-Unternehmen, das für ihre Kunden unter anderem die Präsentation von Markenprodukten im Einzelhandel und an Tankstellen kontrolliert. Die Aufträge werden in eine Vielzahl einzelner Kleinaufträge (Mikrojobs) unterteilt und über die Online-Plattform Nutzern der Plattform als Einzelaufträge angeboten. Nutzer sind die sogenannten Crowdworker, die sich zuvor auf der Plattform registriert haben und nach Abschluss einer Rahmenvereinbarung mit dem Betreiber mittels einer App angebotene Kleinaufträge annehmen können. Nach ordnungsgemäßer Auftragsausführung wird ihrem Konto das Honorar gutgeschrieben, das sie sich über PayPal auszahlen lassen können. Zudem werden als Anreiz Erfahrungspunkte gutgeschrieben, wodurch der Nutzer seinen individuellen Status verbessern und mehr Aufträge übernehmen kann. Der Kläger erledigte in elf Monaten fast 3000 Aufträge. Er verdiente so für Arbeiten im Umfang von etwa 20 Stunden/Woche knapp EUR 1.800 monatlich.

Wesentliche Entscheidungsgründe

Zur Begründung seiner Entscheidung knüpft das BAG an die bekannten Abgrenzungsmerkmale an. Entscheidend sei eine Gesamtabwägung aller Umstände des Einzelfalls, ohne dass es im Ergebnis auf die von den Parteien getroffenen Vereinbarungen, sondern die tatsächliche Vertragsdurchführung ankäme. Die für ein Arbeitsverhältnis sprechenden Indizien seien umso stärker, je umfassender der Plattform-Tätige in die fremde Organisationsstruktur des Plattformbetreibers eingebunden sei und Letzterer Einfluss auf die Ausführung der Tätigkeit nehme. Das ist nichts Neues. Orientiert an diesen gängigen Abgrenzungsmerkmalen verneinten die Vorinstanzen ein Arbeitsverhältnis: Der Crowdworker sei vollkommen frei, ob und inwieweit er Aufträge annehme. Auch nach Auftragsannahme hätte er diesen jederzeit stornieren und abbrechen können. Schließlich sei der Crowdworker auch inhaltlich nicht weisungsgebunden tätig geworden, hätte er die Art und Weise der Aufgabenerledigung selbst in der Hand gehabt.

Das BAG sah dies anders. Auch wenn die Begründung dogmatisch nicht vollends überzeugt, so liegt sie im Ergebnis doch auf der bisherigen Rechtsprechungslinie. Die Verpflichtung zur persönlichen Leistungserbringung als Indiz für die Abhängigkeit ebenso wie die untergeordnete Bedeutung konkreter Arbeitsanweisungen bei einfach gelagerten Tätigkeiten entsprechen ständiger Rechtsprechung. An die „Ausübung der Kleinaufträge [waren] nur geringe Qualifikationsanforderungen gestellt“. Bereits dieser Umstand lässt nach der Ansicht des BAG das Rechtsverhältnis „in die Nähe eines Arbeitsverhältnisses rücken“. In dieser Form neu ist allerdings die Betonung der Fremdbestimmtheit der Tätigkeit, die der 9. Senat statt an der konkreten Weisung an der Lenkung des Crowdworkers durch den Plattformbetreiber festmacht. Die Steuerung erfolge über die App, die mittels Gamification das Nutzerverhalten maßgeblich beeinflusse. Durch die Erledigung vieler Einzelaufträge könne der Crowdworker höhere Level im Bewertungssystem erreichen und dadurch mehrere Aufträge auch gleichzeitig annehmen. Durch dieses Anreiz- und Belohnungssystem werde der Crowdworker veranlasst, kontinuierlich für den Crowdsourcer tätig zu werden. Letzterer steuere dadurch die Zusammenarbeit derart, dass der Crowdworker nicht mehr selbstbestimmt über den Einsatz seiner Arbeitskraft entscheiden könne und deshalb nicht selbstständig tätig werde.

Bedeutung für die Praxis

Die Entscheidung des BAG trifft keine generelle Aussage zum Status von Crowdworkern. Die Qualifizierung der Tätigkeit von Crowdworkern bleibt auch in Zukunft eine Einzelfallfrage. Sie können Arbeitnehmer oder (arbeitnehmerähnliche) Selbstständige sein – je nach Geschäftsmodell des Crowdsourcers. Dennoch birgt das Urteil Sprengstoff – auch über den Plattformmarkt hinaus. In Anreizsystemen sieht der 9. Senat ein Indiz für die Eingliederung des Auftragnehmers in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers. Für arbeitnehmertypische Boni und Incentives ist dies sicher nicht neu. Nun sollen aber auch Anreizsysteme, die allenfalls einen mittelbar wirtschaftlichen Druck auf den Auftragnehmer ausüben, für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses genügen. Der Anreizeffekt wird also zum neuen Abgrenzungskriterium – für Rechtssicherheit im ohnehin schwierigen Abgrenzungsbereich zur Scheinselbstständigkeit sorgt dies sicher nicht. Die Praxis wird sich jedoch darauf einstellen müssen. Plattformbetreiber und auch andere Auftraggeber sollten auf jede Art von Anreizsystemen verzichten, wollen sie Scheinselbstständigkeitsrisiken minimieren. Zudem gilt es, ein wachsames Auge auf die weitere politische und gesetzgeberische Entwicklung zu richten: Bundesarbeitsminister Heil hat im November 2020 Eckpunkte für „Faire Arbeit in der Plattformökonomie“ vorgestellt. Auch die EU-Kommission plant dem Vernehmen nach bis Ende 2021 einen Vorschlag zur Stärkung der Rechte von Crowdworkern. ■

KERNAUSSAGEN

- Anreizsysteme oder andere Organisationsstrukturen, die zu einer (mittelbaren) Steuerung der Arbeitsweise führen, können eine persönliche Abhängigkeit des Auftragnehmers begründen.
- Um zu verhindern, dass die vertraglichen Beziehungen zwischen Plattformbetreiber und Auftragnehmer als Arbeitsvertrag qualifiziert werden, reicht es nicht aus, vertragliche Anpassungen vorzunehmen. Es muss insbesondere darauf geachtet werden, dass die tatsächliche Vertragsdurchführung keine persönliche Abhängigkeit des Auftragnehmers begründet.