



Crowdsourcing, Gewerkschaften und rechtlicher Rahmen

- Workers of the crowd unite? –

Die rechtliche Grundkonstruktion

- **internes Crowdsourcing** (vgl. z. B. IBM „Generation open“, „Liquid“; Daimler, „Business Innovation“)
 - Beschäftigte bleiben ArbeitnehmerInnen, behalten alle Schutzrechte, Betriebsrat und Mitbestimmungsrechte, Tarifverträge
- **externes Crowdsourcing**
 - entweder Rechtsverhältnis mit drei Parteien (Auftraggeber, Plattform, Crowdworker) oder die Plattform als Vermittler / Intermediär ist Partner beider Seiten und es besteht kein Rechtsverhältnis zwischen Auftraggeber und Crowdworker
 - der externe Crowdworker ist Selbständiger, kein Arbeitnehmer, mangels wirtschaftlicher Abhängigkeit von einem Auftraggeber wohl auch nicht arbeitnehmerähnlich und keine Anwendung Heimarbeitsgesetz
 - keine Arbeitnehmerschutzrechte: KSchG, Urlaub, Entgeltfortzahlung, Mindestlohn, Mutterschutz, Sozialversicherung, Tarifverträge, Betriebsrat



Überprüfung des rechtlichen Rahmens (1)

- **Ausgangspunkt: Vertragsfreiheit**
- **bei Anwendung deutschen Rechts §§ 305 ff. BGB**
 - AGB-Kontrolle v. a. nach § 307 Abs. 1 und 2 BGB („unangemessene Benachteiligung“, „fehlende Transparenz“), wenn Crowdworker Unternehmer, kein Verbraucher (nur bei gelegentlicher Tätigkeit)
 - Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen: Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung (§ 19 GWB) und Benachteiligung ohne sachlichen Grund/unbillige Behinderung eines Marktteilnehmers
 - BVerfG: Vertragskontrolle bei struktureller Unterlegenheit, wenn Vertrag für den schwächeren Teil „ungewöhnlich belastend“ (BVerfG 89, 214, 232); ev. i. V. m. §138 BGB

Beispielfälle:

- **Schriftform:** „individuelle Absprachen bedürfen der Schriftform“
→ unwirksam wegen § 305 b BGB (Vorrang von Individualabreden)



Überprüfung des rechtlichen Rahmens (2)

- **Nutzungsrechte:**
 - üblicherweise vollständige Übertragung an Plattform mit Weitergabe an Auftraggeber,
 - teilweise verbleiben Nutzungsrechte auch beim Crowdworker („nicht exklusive Übertragung“),
 - teilweise auch Übertragung von Rechten an abgelehnten, nicht bezahlten Arbeiten
 - ➔ § 11 UrhG sieht Entgeltlichkeit vor, Verstoß gegen § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB, jedenfalls unfaire Regelung
- **Gewährleistung:** dreitägige Frist zur Nacherfüllung, keine Nachbesserung bei fixem Termin (clickworker / humangrid):
 - ➔ Nachbesserungsfrist setzt im Einzelfall Abwägung beiderseitiger Interessen voraus, pauschalisierte Frist von drei Tagen ist unangemessene Benachteiligung des Crowdworkers (§ 307 Abs. 1 Nr. 1 BGB);
Regelung zum Fixtermin ist o. k.

Überprüfung des rechtlichen Rahmens (3)

- **Kontaktverbote:**
 - „Falls sie von einem Dritten wegen Beschäftigungsmöglichkeiten (...) als Ergebnis ihrer Teilnahme an TopCoder-Wettbewerben angesprochen werden, werden sie TopCoder sofort über diese Kontaktaufnahme informieren.“
 - ➔ nach deutschem Recht (Art. 12 GG, allgemeines Persönlichkeitsrecht, § 307 BGB) rechtswidrig
 - Freelancer 8.2 und 8.3: „Keine Angabe der e-mail-Adresse oder anderer Adressen auf der Seite“ und „Verbot, mit einem anderen User außerhalb von Freelancer.com Kontakt aufzunehmen“
 - ➔ rechtswidrig nach deutschem Recht (Verstoß gegen allgemeines Persönlichkeitsrecht [Privatsphäre], § 307 BGB unangemessene Benachteiligung)
- **Registrierung auf Plattformen**
 - AMT teilt nur Ablehnung ohne Begründung mit: „Unsere Auswahlkriterien sind rechtlich geschützt, und wir können den Ablehnungsgrund nicht bekanntgeben“;
zur Zeit Zulassung nur von US-Crowdworkern: Diskriminierung ohne sachliche Gründe?



Überprüfung des rechtlichen Rahmens (4)

- **Änderungsvorbehalte der AGB:** „Alle Änderungen gelten, wenn sie auf der Website veröffentlicht sind“ oder „Änderungen mit 6 Wochen - Ankündigungsfrist mit Kündigungsrecht bei Ablehnung“
 - ➔ Unwirksam nach §§ 307, „308 Nr. 4“ BGB: Vertragstreuegrundsatz, keine Transparenz, wenn keine Gründe für Änderung zu geben sind
- **Bezahlung:** „Preisausschreiben“-Vergütung, nur der Gewinner wird bezahlt (vgl. TopCoder: jährlich 5.000 – 10.000)
 - ➔ verstößt gegen wesentliche Regeln zum Werkvertrag und ist unwirksam (§ 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB)
 - ➔ Sittenwidrigkeit (§ 138 BGB): analog „weniger als 2/3 des Tariflohns“ (BAG)
- **Zurückweisung der Arbeit:** AMT „... if not reasonably satisfied“
 - ➔ unangemessene Benachteiligung (§ 307 BGB), ungewöhnlich belastend (BVerfG)

Überprüfung des rechtlichen Rahmens (5)

- bei Vereinbarung / Geltung ausländischen Rechts
- trotzdem Anwendung deutschen Rechts, weil Crowdsourcee Verbraucher (Art. 6 Abs. 1 und 2 Rom I-VO)? Wohl nicht.
oder: Art. 8 Abs. 1 Rom I-VO: Sourcee als Arbeitnehmer und §§ 305 ff. BGB als zwingendes Recht? Wohl nicht.
oder: Art. 9 Rom I-VO Eingriffsnormen bei hinreichendem Inlandsbezug (Grundsätze des BVerfG und allgemeines Persönlichkeitsrecht; vgl. auch § 130 Abs. 2 GWB: Maßnahme im Ausland, Auswirkung im Inland)? Denkbar.
- Überprüfung bei Inlandsbezug wegen Grundsatz freier Rechtswahl nur auf sog. Ordre public (Art. 21 Rom I-VO): Ist ausländisches Recht mit deutscher öffentlicher Ordnung offensichtlich unvereinbar?
➔ seltene Ausnahmefälle (z. B. diametral andere religiöse Wertvorstellungen, „Scheidung nach islamischen Recht / Verstoßung“)

Überprüfung des rechtlichen Rahmens (6)

- Verdienst nach Horton / Chilton für USA Ø 1,38 \$
- bei Turkern Durchschnittsverdienst 1,25 \$; für 66% der Turker wichtigste Einnahme (vgl. auch DIW-Wochenbericht 7/2013, S. 17: ca. 30% der Solo-Selbständigen in Deutschland verdient weniger als 8,50 € / Std.)
- in den USA ebenfalls **keine Anwendung von Arbeitsrecht** (z. B. Fair Labor Standard Act), da keine Arbeitnehmer; Analogie? AMT definiert in AGB ausdrücklich „weg“
- kein Mindestlohn? Klage Otey / Crowdfunder auf Mindestlohn USA 7,25 \$, Oregon 9,20 \$ statt 2 - 3 \$
 - ➔ Vergleich über 585.000 \$ für ca. 100 KlägerInnen; vom Gericht nicht genehmigt (class action: nicht „fair, angemessen, vernünftig“)



Workers of the crowd unite?

Kritikpunkte von Turkopticon an Amazon Mechanical Turk (AMT)

1. Unsicherheiten bei der Bezahlung
2. die mangelhafte Möglichkeit der Vollstreckung der Forderungen
3. unaufrichtige/betrügerische Zielformulierungen bei den Aufgaben
4. untragbare Zeitvorgaben
5. lange Zahlungsverzögerungen
6. unkommunikative Auftraggeber und Administratoren der Plattform
7. die Kosten, die auf Seiten der Auftraggeber und der Intermediäre entstehen, werden den Auftragnehmern (Sources) aufgebürdet
8. niedrige Bezahlung

Wo liegt ein gewerkschaftliches Handlungsinteresse? (1)

- **nicht** Leute beglücken, die es nicht wollen!
z. B. Spezialistenfrage, z. B. sozialer Austausch, Lernen, Anerkennung, Selbstmarketing, Vereinbarkeit
- **aber auch:** Hilfe gegen unfaire Arbeitsbedingungen anbieten, gemeinsames, gesellschaftliches Verständnis von guter digitaler Arbeit auch wegen sozialen Sicherungssystemen
- bei internem Crowdsourcing: Regulierung der Arbeitsbedingungen über Mitbestimmungsrechte (Datenschutz, keine permanente Transparenz der Arbeit, faire Entgeltsysteme, keine Verfügbarkeitskultur, kein „virtuelles Fließband“, Stress, klare Verantwortungen usf.)

Wo liegt gewerkschaftliches Handlungsinteresse? (2)

- bei externem Crowdsourcing: Zweite Entgeltlinie, Druck auf Stammbeslegschaft, Streikbrucharbeiten, Kompetenzverlust / Zukunftsfähigkeit, Umgehung von TVen, kein Betriebsrat.
Zusammengefasst: Alle Probleme / Fragestellungen, die mit Fremdvergabe / Outsourcing zusammenhängen
- Umgehung von arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften
- Ersetzung von Stammbeschäftigten

Individuelle Hilfestellungen: Zurück in die Zukunft?

- Ausgangspunkt bei externem Crowdsourcing: In vielem vergleichbar mit der Vereinzelung von Arbeitnehmern im 19. Jahrhundert vor Gründung der Gewerkschaften
- Plattform für Informationsaustausch und zur Koordinierung („Turkopticon“)?
- Entwicklung von Marktmacht für faire Standards / Mindestbedingungen (Abschaffung des „digital sweatshop“)?
- Beeinflussung der öffentlichen Meinung → Rechtspolitik:
 - Gesetzgeber kann handeln (vgl. BVerfG 23.10.2013: Vergütungsanpassung im Urheberrecht)
 - z. B. Anwendung des Arbeitsrechts, falls Verdienst bis 5,00 €/Std. = Erweiterung des Arbeitnehmerbegriffs?
 - z. B. Mitbestimmungsrechte bei Fremdvergabe, Präzisierung der Informations- und Beratungsrechte,
 - Sozialversicherung, soziale Schutzrechte (vgl. z. B. Gesetz LETA seit 2007 in Spanien, Entschließung EU-Parlament 14.1.2014 „Sozialschutz für alle, einschließlich selbständig Erwerbstätiger“)
- Gewerkschaftliche Beratung/Rechtsschutz („Hotline“) national/weltweit (industriAll-global union) ermöglichen: Begrenzte Mitgliedschaft? „Ratgeber Selbständige“?

