

Leseprobe

Auszug aus dem Beitrag: Däubler
»Crowdworker - Schutz auch außerhalb
des Arbeitsrechts«

Crowdwork – zurück in die Zukunft?

Perspektiven digitaler Arbeit

herausgegeben von Christiane Benner

Überblick

Crowdwork – digitale Wertschöpfung in der Wolke

Grundlagen, Formen und aktueller Forschungsstand
Jan Marco Leimeister, Shkodran Zogaj, Ivo Blohm
9

Vom Outsourcing zum Crowdsourcing

Wie Amazons Mechanical Turk funktioniert
Sebastian Strube
75

Fünf Fragen an Claudia Pelzer

Deutscher Crowdsourcing Verband
und Ivo Blohm
Universität St. Gallen
67

Erfahrung

Crowdworking in der Automobilindustrie

Das Beispiel Daimler AG
Bernd Öhrler, Jörg Spies
43

Fünf Fragen an Nicolas Dittberner

Country-Manager bei Elance-oDesk
93

Fünf Fragen an Monika Schäfer

Mitglied des Betriebsrates IBM D EAS
61

Algorithmen sind keine höheren Wesen

FAQ zu Crowdworking und IG Metall
Vanessa Barth
115

»Sechs Dollar die Stunde sind das absolute Minimum«

Turken als neue Arbeitsform
spamgirl
99

Gewerkschaft

Amazonisierung oder Humanisierung der Arbeit durch Crowdsourcing?

Gewerkschaftliche Perspektiven in einer digitalen Arbeitswelt
Christiane Benner
289

United States of Crowd Workers

Wie sich Crowdarbeiter organisieren lassen
Larry Cohen
303

Crowdsourcing von Arbeitsleistung

Ansätze für eine faire Vergütung
Juan-Carlos Rio Antas
323

Wissenschaft

Die Zukunft der Crowdarbeit

Zentrale Forschungsfragen. Aniket Kittur, Jeffrey V. Nickerson, Michael S. Bernstein, Elisabeth M. Gerber, Aaron Shaw, John Zimmerman, Matthew Lease und John J. Horton
173

Turkopticon

Ein Tool, um Arbeiter auf Mechanical Turk sichtbar zu machen
Lilly C. Irani, M. Six Silberman
131

Fünf Fragen an Phuoc Tran-Gia

Universität Würzburg
125

Fünf Fragen an Lilly Irani

Informatikerin und High-Tech-Forscherin
169

Juristische Fragen & Auseinandersetzungen

Mindestlohn für Crowdarbeit?

Regelungen zum gesetzlichen Mindestlohn im digitalen Zeitalter
Miriam A. Cherry
231

Crowdworker – Schutz auch außerhalb des Arbeitsrechts?

Eine Bestandsaufnahme
Wolfgang Däubler
243

Workers of the crowd unite?

Betriebsratsrechte bei Crowdsourcing
Thomas Klebe
277

Politik

Sozial. Digital.

Der Weg in die digitale Marktwirtschaft
Yasmin Fahimi
335

The Good, the Bad and the Ugly

Warum Crowdsourcing eine Frage der Ethik ist
Florian Alexander Schmidt
367

Wir brauchen soziale Leitplanken in der neuen Arbeitswelt

Was der Wandel von Arbeitsformen für unsere Gesellschaft bedeutet
Beate Müller-Gemmeke
355

Die Zukunft der Crowdworker

Wofür es sich zu kämpfen lohnt
Trebora Scholz
387

Crowdworker – Schutz auch außerhalb des Arbeitsrechts?



Eine Bestandsaufnahme

Wolfgang Däubler

243

Die möglicherweise bei manchen Arbeitgebern vorhandene Vorstellung, Crowdfunding könne sich praktisch im rechtsfreien Raum vollziehen, trifft so nicht zu. Zahlreiche zivilrechtliche Bestimmungen dienen dem Schutz der schwächeren Seite; soweit deutsches Recht anwendbar ist, können sie auch zur Geltung gebracht werden. Daneben gibt es Möglichkeiten der kollektiven Interessenvertretung, die noch überdacht und verfeinert werden müssen. Ein Beitrag zur Diskussion.

Professor Dr. Wolfgang Däubler

war von 1971 bis 2004 Professor für Deutsches und Europäisches Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen. Verschiedene Gastprofessuren, unter anderem an den Universitäten Austin/Texas, Paris, Antwerpen, Bordeaux, Trento, Shanghai (Tongji) und Beijing (China-EU School of Law). Zahlreiche Buch- und Zeitschriftenveröffentlichungen, insbesondere zum Arbeitsrecht. Tätigkeit als Berater, Seminarreferent und Einigungsstellenvorsitzender. Beratung von Ministerien und Gewerkschaften in Kirgisistan, Slowenien, Vietnam, der Volksrepublik China und der Mongolei. Mitglied im Aufsichtsrat der Bremer Landesbank.

1

Hierzu und zum Folgenden
Leimeister / Zogaj, Neue
Arbeitsorganisation durch
Crowdsourcing. Eine
Literaturstudie, Arbeits-
papier Nr. 287 der
Hans-Böckler-Stiftung 2013;
Klebe / Neugebauer, AuR
2014, 4 ff.

2

Kraft, Die Mitbestimmung
Heft 12/2013, auch zu den
folgenden Beispielen

3

IG Metall-Vorstand (Hrsg.),
Crowdsourcing. Beschäftigte
im globalen Wettbewerb um
Arbeit – am Beispiel IBM,
2013

I. Der Sachverhalt

Das Internet macht es möglich: Arbeiten können weltweit ausgeschrieben werden.¹ Firmen wenden sich an eine Plattform und stellen dort ein Angebot ein. Wer für die Aufgabe X den Zuschlag bekommt und seine Sache gut erledigt, erhält als Gegenleistung einen bestimmten Geldbetrag. Denkbar ist, zunächst unter allen »Bietern« eine Auswahl zu treffen und einem den Auftrag zu erteilen, in der Regel dem, bei dem das Preis-Leistungs-Verhältnis am besten ist. Denkbar ist aber auch eine Organisation nach Art eines Preisausschreibens: Von allen Interessenten wird erwartet, dass sie die Leistung erbringen. Der Beste wird dann ausgesucht und erhält die vorgesehene Gegenleistung; die übrigen gehen leer aus. Ob dies ein fairer Deal ist, der mit unseren Grundsätzen über die Kontrolle Allgemeiner Geschäftsbedingungen (AGB) nach §§ 305 ff. BGB vereinbar ist, scheint bisher noch nicht als Rechtsproblem wahrgenommen zu werden.

Welche Arbeiten sich für eine Vergabe im Internet eignen, ist derzeit nicht genau absehbar. Aus der Praxis wird beispielsweise berichtet, dass Texte erst maschinell in eine Fremdsprache übersetzt und dann einem Crowdworker übergeben werden, der die größten Schnitzer entfernen soll.² Dies geht schneller und ist billiger, als wenn man einen professionellen Übersetzer einschalten würde. Häufig werden Arbeitsprozesse in kleine Teile zerlegt und diese nach draußen vergeben. Bei IBM haben solche Überlegungen eine große Rolle gespielt.³ Komplexe Prozesse werden in zahlreiche einfache Aufgaben verwandelt, die dann von der »Crowd«, das heißt von allen interessierten Internetnutzern, bearbeitet werden. Bisweilen können auch anspruchsvolle Aufgaben direkt »nach draußen« verlagert werden – »Softwareentwicklung« dürfte als Gegenstand

4

So etwa die US-amerikanische Plattform Amazon Mechanical Turk, Nr. 1 des »Participation Agreements«, abrufbar unter <https://mturk.com/mturk/conditionsofuse>



5

Angaben nach Klebe / Neugebauer AuR 2014, 4

6

Zum Vorliegen einer Betriebsänderung in einem solchen Fall s. DKKW-Däubler, 14. Aufl. 2014, §§ 111 Rn. 111 a

7

Zu Studien über die Lohnhöhe s. die Übersicht bei Leimeister/Zogaj, S. 73. Von Interesse auch der Erfahrungsbericht von Kraft in: Mitbestimmung Heft 12/2013



am naheliegendsten sein. Als Beispiele werden weiter die Beurteilung eines Finanzierungskonzepts und die Entwicklung eines Firmenlogos genannt. Der Fantasie sind kaum Grenzen gesetzt.

Verträge werden von beiden Seiten oft mit einer Plattform – in Deutschland etwa *clickworker* und *twago* – abgeschlossen. Dabei weiß der Crowdworker unter Umständen gar nicht, wer der wirkliche Empfänger seiner Leistung ist. Daneben gibt es auch Fälle, in denen die Plattform nur die Infrastruktur für die Verhandlungen zwischen den Leistenden und den Leistungsempfängern zur Verfügung stellt.⁴ Die praktische Bedeutung, die diese Arbeitsform schon heute hat, wird an der Zahl der Nutzer deutlich: *clickworker* nennt etwa 400.000 »Mitglieder«, *twago* teilt mit, ein Auftragsvolumen von über 172 Millionen Euro mit insgesamt 228.000 Experten und 36.000 Aufträgen abgewickelt zu haben.⁵ *TopCoder* mit Sitz in Massachusetts verfügt über mehr als 500.000 Mitglieder, *Freelancer* spricht von 8.800.000 Nutzern und 4.928.000 Projekten und dürfte damit Marktführer sein.

Crowdsourcing führt zur »Ausdünnung« der Betriebe. Dort verbleiben von den bisher Beschäftigten nur diejenigen, die für die Aufteilung des Arbeitsprozesses und für die Qualitätskontrolle verantwortlich sind.⁶ Verschärft wird diese Entwicklung zusätzlich dadurch, dass sich in aller Regel Menschen aus vielen Ländern um einen Auftrag bewerben. Wird eine vergleichbare Leistung wie im Inland erbracht, kommen die niedrigen Löhne zum Beispiel der Arbeitskräfte aus Entwicklungsländern voll zur Geltung. Dies führt bei Normal- und Routinetätigkeiten derzeit zu Durchschnittsvergütungen von zwei Euro pro Stunde.⁷ Das mag für einen Inder unter seinen Lebensbedingungen akzeptabel sein; in Westeuropa lässt sich damit kein auch nur einigermaßen angemessenes Leben führen.

Würde sich diese Arbeitsform auf viele Bereiche ausweiten, hätte dies grundlegende Veränderungen zur Folge.

Crowdsourcing kann derzeit in unterschiedlichen Formen und Zusammenhängen praktiziert werden. Rechtlich unproblematisch ist der Fall, dass innerhalb eines Konzerns bestimmte Aufgaben ausgeschrieben werden, für die sich nur Arbeitnehmer aus anderen Unternehmensbereichen des Konzerns bewerben können. An der Arbeitnehmereigenschaft der Beteiligten ändert sich nichts, statt für ihren Vertragsarbeitgeber sind sie mit dessen Einverständnis vorübergehend für ein anderes Konzernunternehmen tätig. Dies ist bislang keine völlig ungewöhnliche Konstellation.⁸

Neue Rechtsfragen stellen sich, wenn die Konzerngrenzen überschritten werden und sich Dritte bewerben können. Sie treten als Selbständige auf, die sich um einen Auftrag bemühen. Eine persönliche Abhängigkeit liegt nicht vor, da sie keinen Weisungen nachkommen, sondern lediglich vordefinierte Anforderungen erfüllen müssen. Im Regelfall besteht nur eine Rechtsbeziehung zu dem Plattformbetreiber. Er ist Empfänger eines »Werkes« oder einer »Dienstleistung«, die daraus resultierenden Vorteile werden an das Unternehmen weitergereicht. Der Sache nach liegt daher ein Werkvertrag, manchmal auch ein Dienstvertrag vor.⁹ Wie der Arbeitende seine Tätigkeit organisiert, interessiert weder den Plattformbetreiber noch das letztlich begünstigte Unternehmen. Das Entgelt wird vom Unternehmen an den Plattformbetreiber bezahlt, der es dann – mit oder ohne Abzug – an den Crowdworker weiterleitet. Es geht um eine reine Transaktion »Arbeitsprodukt gegen Geld«. Selbst wenn eine direkte Rechtsbeziehung zwischen Unternehmen und Crowdworker besteht, lässt sich diese schwerlich als Arbeitsverhältnis qualifizieren. Auch hier dominiert der Austausch unter »Selbstständigen«. Die Voraussetzungen einer



247

Arbeitnehmerähnlichkeit sind ebenfalls nicht gegeben, da meist keine wirtschaftliche Abhängigkeit gegenüber einem bestimmten Plattformbetreiber oder einem Unternehmen vorliegt.¹⁰ Dies spricht auch gegen die Anwendbarkeit des Heimarbeitsgesetzes.¹¹

Auch im Zivil- und Wirtschaftsrecht existiert in gewissem Umfang ein Schutz des Schwächeren. Instrumente sind die AGB-Kontrolle nach den §§ 305 ff. BGB sowie die vom Bundesverfassungsgericht entwickelten Grundsätze, wonach bei einer strukturellen Unterlegenheit eines Vertragspartners eine Korrektur durch den Gesetzgeber oder den Richter erfolgen muss, wenn der Vertrag für den schwächeren Teil »ungewöhnlich belastend« wirkt.¹² Von erheblicher Bedeutung kann schließlich das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) sein, das in § 19 den Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung und in § 20 die Benachteiligung ohne sachlichen Grund (»Diskriminierung«) und die unbillige Behinderung eines anderen Marktteilnehmers verbietet.

Spezifische Probleme ergeben sich bei grenzüberschreitenden Rechtsbeziehungen. Wer sich bei *Amazon Mechanical Turk* in Massachusetts um einen Auftrag bemüht, wird US-amerikanischem Recht unterliegen und deshalb kaum in der Lage sein, sich auf die §§ 305 ff. BGB zu berufen. Wann welche Rechtsordnung eingreift, ist zentraler Gegenstand des Kollisionsrechts. Aus Gründen der besseren Verständlichkeit soll jedoch zuerst der vergleichsweise einfacher gelagerte Fall eines rein deutschen Crowdsourcings behandelt werden; im Anschluss soll es dann um die grenzüberschreitenden Fälle gehen.

II. AGB-Kontrolle der Verträge

1. Der Crowdworker als Verbraucher oder als Unternehmer

Die in den §§ 307–310 BGB geregelte inhaltliche Überprüfung von Standardverträgen (»Inhaltskontrolle« genannt) enthält in § 307 Abs. 1 BGB eine allgemeine Regel, wonach der Vertragspartner des »Verwenders« – also der Plattform oder im Ausnahmefall des Unternehmens – nicht entgegen Treu und Glauben unangemessen benachteiligt werden darf. Eine solche Benachteiligung kann auch darin liegen, dass eine Bestimmung nicht »klar und verständlich« ist. Insoweit ist von fehlender Transparenz die Rede. Die §§ 308 und 309 BGB enthalten Kataloge mit bedenklichen und unzulässigen Klauseln.

Die Inhaltskontrolle ist unterschiedlich ausgestaltet, je nachdem, wer sich gegenübersteht. Ist der Verwender ein Unternehmer – was hier immer der Fall sein wird –, die andere Seite aber ein Verbraucher, so ist die Kontrolle schärfer: Nach § 310 Abs. 3 BGB muss es sich nicht um einen Standardvertrag handeln; vielmehr reicht es aus, dass er vom Unternehmer zugrunde gelegt wurde. Auch wird vermutet, dass über die Vertragsbedingungen nicht verhandelt wurde, sondern dass sie einseitig verordnet wurden. Schließlich sind die besonderen Umstände des Vertragsabschlusses zu berücksichtigen.

Stehen sich zwei Unternehmer gegenüber, so gelten diese Sondervorschriften nicht. Außerdem finden nach § 310 Abs. 1 BGB die §§ 308 und 309 keine Anwendung; die Inhaltskontrolle kann sich ausschließlich auf § 307 Abs. 1 und Abs. 2 BGB stützen. Der dritte Fall, dass zwei Verbraucher einen Vertrag schließen und einer von ihnen allgemeine Geschäftsbedingungen benutzt, interessiert im vorliegenden Zusammenhang höchstens am Rande.

13

S. etwa BGH NJW 2006,
2250 Tz 14

14

Münchener Kommentar zum
BGB (im Folgenden: MüKo) –
Micklitz, Band 1, 6. Aufl. 2012,
§ 14 Rn. 18; Staudinger-
Habermann, Neubearbei-
tung 2013, § 14 Rn. 36;
Jauernig-Mansel, BGB,
15. Aufl. 2014, § 14 Rn. 2;
Palandt-Ellenberger, BGB,
73. Aufl. 2014, § 14 Rn. 2

15

MüKo-Micklitz § 14 Rn. 31;
Palandt-Ellenberger
§ 14 Rn. 2

16

BGH NJW 2002, 368;
MüKo-Micklitz § 14 Rn. 19;
Jauernig-Mansel § 14 Rn. 2:
»Bank- und Börsengeschäfte
eines Ingenieurs«; Pfeiffer,
in: Wolf/Lindacher/Pfeiffer,
AGB-Recht. Kommentar,
6 Aufl. 2013, § 310 Abs. 1 Rn. 9



249

Ist der Crowdworker ein Verbraucher mit der Folge, dass er bei der Inhaltskontrolle, aber auch in anderen Zusammenhängen einen verstärkten Schutz genießt? Die einschlägige Regelung findet sich in den §§ 13, 14 BGB. Nach § 14 Abs. 1 ist Unternehmer, wer beim Abschluss eines Rechtsgeschäfts »in Ausübung seiner gewerblichen oder selbständigen beruflichen Tätigkeit« handelt. Wer diese Voraussetzungen nicht erfüllt, also nicht für Zwecke einer gewerblichen oder selbständigen beruflichen Tätigkeit handelt, ist nach § 13 BGB automatisch Verbraucher. Dieses ist also eine »Auffanggröße«, die sehr viel weiter ist als das, was der alltägliche Sprachgebrauch unter »Verbraucher« versteht, der im Supermarkt einkauft oder bei Amazon ein Buch bestellt. Entscheidende Ausgangsfrage ist daher, ob der Crowdworker die Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 BGB erfüllt.

Nach der Rechtsprechung¹³ und der damit übereinstimmenden Literatur¹⁴ muss ein selbständiges, planmäßiges, auf eine gewisse Dauer angelegtes Verhalten vorliegen. Dies gilt gleichermaßen für die gewerbliche wie für die sonstige berufliche Tätigkeit.¹⁵ Wer nur gelegentlich bestimmte Geschäfte tätigt, etwa Sammlerbriefmarken oder auch mal einen Oldtimer erwirbt oder verkauft, ist deshalb noch nicht Unternehmer. Maßstäbe ergeben sich unter anderem daraus, dass die Verwaltung des eigenen Vermögens grundsätzlich nicht unter § 14 Abs. 1 BGB fällt, es sei denn, sie würde einen erheblichen zeitlichen und organisatorischen Aufwand erfordern.¹⁶ Ein Crowdworker, der sich nur hin und wieder um einen Auftrag bemüht, ist daher Verbraucher, nicht Unternehmer. Auf den Anteil an der Arbeits- oder Lebenszeit kommt es nicht so sehr an; vielmehr entscheidet die »Planmäßigkeit«, also das systematische Suchen nach Aufträgen.

Im vorliegenden Zusammenhang führt dies zu etwas überraschenden Ergebnissen. Ein Arbeitnehmer oder Rentner, der hin und wieder mal bei *twago* oder *clickworker* nachschaut, ob etwas Passendes für ihn angeboten wird, unterliegt den Schutzvorschriften des Verbraucherrechts. Wer dagegen die Ausführung von Aufträgen zu seiner Haupterwerbsquelle machen will, ist Unternehmer, weil er einem Gewerbe nachgeht. Dass er sehr viel abhängiger ist, spielt dabei bedauerlicherweise keine Rolle. Auch der Kleinstunternehmer ist Unternehmer im Rechtssinne. Bei den sozialpolitisch wichtigen Fällen kommt das AGB-Recht also nur in der Form zur Anwendung, die zwischen Unternehmern gilt. Bei der Handhabung der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB kann allerdings auf die besonderen Umstände Rücksicht genommen werden.

2. Anwendungsfälle der Inhaltskontrolle

Die allgemeinen Geschäftsbedingungen der Plattformbetreiber enthalten einzelne Bestimmungen, die nach den Maßstäben der §§ 305 ff. BGB bedenklich oder ersichtlich nicht haltbar sind.

a) Schriftformklauseln

Ein deutscher Anbieter sieht in seinen AGB vor, dass individuelle Absprachen zwar den Standardbedingungen vorgehen, dass sie aber der Schriftform oder mindestens der schriftlichen Bestätigung bedürfen. Die zwingende Vorschrift des § 305 b BGB weist aber allen – auch den mündlichen – Individualabreden den Vorrang vor den AGB zu, sodass das Erfordernis der Schriftform unwirksam ist.¹⁷ Mündliche oder konkludente Abreden bleiben daher wirksam. Dies ist praktisch wichtig, wenn etwa im Zusammenhang mit dem Vertragsschluss Sonderabreden zugunsten des



Crowdworkers getroffen wurden, ihm beispielsweise eine bestimmte Mindestvergütung pro Monat zugesagt wurde. Allerdings müsste er in einem solchen Fall beweisen, dass eine solche Abrede getroffen wurde. Dies kann bei Telefon- oder Vier-Augen-Gesprächen schwierig sein, da sich die für die Plattform oder das Unternehmen handelnde Person häufig nicht an Dinge erinnern wird, die für ihren Arbeitgeber ungünstig sind oder die ihr selbst Schwierigkeiten bereiten könnten. Dem trägt die Rechtsprechung dadurch Rechnung, dass im gerichtlichen Verfahren der Kläger auch selbst als Partei befragt werden kann und seine Aussage keinen geringeren Stellenwert hat als die des Gesprächspartners, der als Zeuge vernommen wird.¹⁸

b) Änderungsvorbehalte

Derselbe deutsche Anbieter sieht in seinen AGB vor, dass der Vertragsinhalt mit einer Ankündigungsfrist von sechs Wochen geändert werden kann. Ist der Crowdworker mit der Änderung nicht einverstanden, hat jede Seite das Recht, die Vertragsbeziehung zu beenden.

Diese Klausel ist zunächst am Maßstab des § 308 Nr. 4 BGB zu messen, wonach der Verwender von AGB Änderungsvorbehalte in Bezug auf die von ihm zugesagte Leistung nur vereinbaren darf, wenn diese für den Vertragspartner unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen zumutbar sind. Ob eine Vertragsänderung zumutbar ist, bestimmt sich nach den konkreten Umständen, insbesondere nach den Gründen, die der Verwender für sich ins Feld führen kann. Diese müssen sich aus dem Vertrag ergeben. Die Rechtsprechung verlangt, dass für den Vertragspartner »zumindest ein gewisses Maß an Kalkulierbarkeit der möglichen Leistungsänderungen« vorhanden ist.¹⁹ Dies ist nicht zuletzt auch

20
OLG Hamburg NJW-RR 1986,
1440; ebenso MüKo-Wurm-
nest § 308 Nr. 4 Rn. 8;
Dammann in:
Wolf/Lindacher/Pfeiffer
§ 308 Nr. 4 Rn. 30

21
»We may revise these Terms
of Use at any time without
prior notice by updating this
page and such revisions will
be effective upon posting to
this page. Please check this
page periodically for any
changes.«

22
OLG München NJW-RR 2009,
458; MüKo-Wurmnest § 308
Nr. 4 Rn. 13; Palandt-Grüne-
berg § 308 Rn. 26; leicht
einschränkend Dammann,
in: Wolf/Lindacher/Pfeiffer
§ 308 Nr. 4 Rn. 70

eine Konsequenz aus dem Transparenzprinzip des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Unzulässig ist deshalb zum Beispiel die Klausel in einem Vertrag über eine Flugreise, wonach Flugänderungen »aus wichtigen Gründen« erlaubt sein sollen, »soweit dies zumutbar ist«, weil weder der wichtige Grund noch die Maßstäbe für die Zumutbarkeit irgendwie konkretisiert sind.²⁰ Erst recht hat eine Klausel keinen Bestand, bei der nicht einmal diese allgemeinen Formeln verwendet werden, sondern die Vertragsänderung einfach als gegeben unterstellt wird. Daran ändert auch das Auflösungsrecht nichts, weil es ja denkbar ist, dass der Vertragspartner ein legitimes Interesse an der Aufrechterhaltung des Vertrages hat. Ein ausländischer Anbieter geht noch weiter und erklärt alle von ihm vorgenommenen Änderungen für wirksam, sobald sie auf seiner Website erscheinen; dem Kunden wird empfohlen, die Website regelmäßig zu überprüfen.²¹

Der § 308 Nr. 4 BGB ist allerdings nur im Verhältnis zwischen einem Unternehmer und einem Verbraucher und in Verträgen zwischen Verbrauchern anwendbar. Geht es um einen hier besonders interessierenden Fall des Verhältnisses zwischen zwei Unternehmen, kommt nur § 307 BGB zur Anwendung. In Rechtsprechung und Literatur ist man sich jedoch einig, dass der Grundgedanke des § 308 Nr. 4 auch im Rechtsverkehr zwischen Unternehmen Beachtung verdient.²² Dies rechtfertigt sich mit dem Gedanken der Vertragstreue, der infrage gestellt wäre, würde sich der Verwender von AGB weitgehende Änderungen vorbehalten können. Dazu kommt die auch für den Geschäftsverkehr zwischen Unternehmen unmittelbar geltende Vorschrift des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB, wonach Bestimmungen in AGB dem Transparenzerfordernis entsprechen müssen. Daran fehlt es ersichtlich, wenn keinerlei Gründe für die

23
Palandt-Grüneberg
§ 308 Rn. 26 mwN

24
BGH NJW 1992, 1097, 1099;
BGH NJW 1994, 1798, 1799;
dazu weiter Däubler, in:
Däubler/Bonin/Deinert,
AGB-Kontrolle im
Arbeitsrecht, 4. Aufl.
2014, § 305 c Rn. 35

25
S. als Beispielsfall BGH NJW
2011, 139 – Reitturnier

26
Palandt-Sprau § 661 Rn. 1



253

Änderung angegeben oder wenn diese nur in höchst pauschaler Form (»wichtiger Grund«) benannt werden. Unzulässig sind beispielsweise Klauseln, wonach sich der Verwender gegenüber einem Vertragshändler, der gleichfalls selbständiger Unternehmer ist, vorbehält, dessen Handels-spanne frei abzuändern.²³ Ein pauschaler Änderungsvorbehalt in den Plattform-AGB würde auch den Fall abdecken, dass das Entgelt für den Crowdworker abgesenkt wird; schon die Möglichkeit einer solchen rechtswidrigen Handhabung macht eine derartige Klausel – von allen anderen Bedenken abgesehen – unzulässig.²⁴

c) Bezahlung wie bei einem Preisausschreiben

Eine Besonderheit des Crowdworkings ist das Modell, dass bei der Ausschreibung nicht nach Angeboten, sondern nach fertigen Lösungen gefragt wird. Nur derjenige, der die »beste« Arbeit einreicht, erhält dafür auch eine Vergütung; alle anderen gehen leer aus. Dies ist eine bislang in unserer Rechtsordnung singuläre Erscheinung, der im Arbeitsleben keine Bedeutung zukommt. Das BGB regelt das Preisausschreiben in § 661. Es findet sich in der Realität zum Beispiel bei sportlichen Wettkämpfen, bei denen dem Sieger eine Prämie winkt.²⁵ Daneben geht es um wissenschaftliche und künstlerische Leistungen, mit denen man Anerkennung erreicht, die sich später auch wirtschaftlich niederschlagen wird. Bei Architektenwettbewerben werden ausschließlich die Pläne für künftige Bauwerke begutachtet und gegebenenfalls prämiert.²⁶ Auch die Ausschreibung öffentlicher Aufträge gehört in diesen Rahmen; bei ihnen geht es jedoch gleichfalls nur um eine Beschreibung der Leistung und nicht um deren Erbringung. Weder bei der abhängigen Arbeit noch bei

27
Einzelheiten bei Däubler,
Arbeitsrecht 2, Rn. 163 ff.,
167 ff.

28
BAG ZTR 2007, 505
(monatliche Leistungszulage);
BAG NZA 2012, 620 Ls. 1
(Bonus für Zielerreichung)

29
Traditionelles Beispiel:
Der Kunde kommt nicht
zum Schneider, um den
bestellten Anzug
anzuprobieren

254

Leistungen durch Selbständige spielt eine Vergütung nur für »eingereichte Werke« bisher eine Rolle. Dies hat seine guten Gründe.

Bei der abhängigen Arbeit existiert der selbstverständliche und deshalb selten angesprochene Grundsatz, dass jede mit Zustimmung des Arbeitgebers erbrachte Arbeit auch vergütet werden muss. Dies ergibt sich aus der – allerdings nicht zwingenden – Vorschrift des § 612 BGB sowie aus den Grundsätzen über das fehlerhafte Arbeitsverhältnis: Die effektiv erbrachte Arbeit muss – von Extremfällen einmal abgesehen – immer bezahlt werden, auch dann, wenn der Arbeitsvertrag nicht ordnungsgemäß zustande gekommen war.²⁷ Damit stimmt die neuere Rechtsprechung überein, wonach Gegenleistungen des Arbeitgebers für erbrachte Arbeitsleistungen, zum Beispiel Boni für Zielerreichung, nicht unter Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt werden dürfen.²⁸

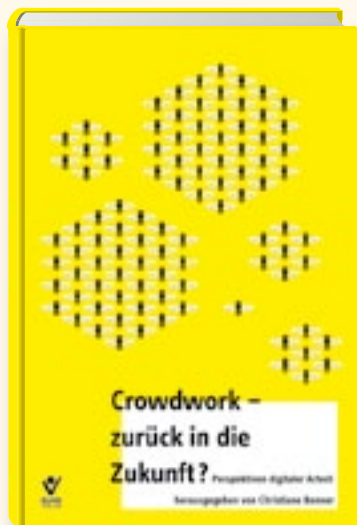
Auch bei der selbstständigen Arbeit im Rahmen eines Werkvertrags gilt derselbe Grundsatz. Da zu erstellende Werke häufig einige Zeit in Anspruch nehmen und eine erhebliche Vorleistung des Unternehmers voraussetzen, sieht § 632 a BGB Abschlagszahlungen des Auftraggebers vor. Scheitert die Ausführung eines Werkvertrags daran, dass der Kunde eine Mitwirkungshandlung unterlässt,²⁹ so kann der Unternehmer nach § 642 BGB eine angemessene Entschädigung verlangen und muss sich nur das anrechnen lassen, was er an Aufwendungen erspart oder durch anderweitigen Einsatz seiner Arbeitskraft verdient hat. Er darf also in der Vergangenheit nicht umsonst gearbeitet haben. Nach § 649 BGB hat der Besteller zwar ein jederzeit ausübbares Kündigungsrecht; macht er davon Gebrauch, so muss er aber das vereinbarte Entgelt bezahlen. Der Unternehmer muss sich genau wie im Fall des § 642 BGB lediglich ersparte Aufwendungen und anderweitigen Erwerb anrechnen lassen.

Crowdworker – Schutz
auch außerhalb des
Arbeitsrechts?

Wolfgang Däubler

Den vollständigen Artikel lesen Sie im Buch.

Jobmaschine oder moderne Sklaverei?



Christiane Benner (Hrsg.)
Crowdwork – zurück in die Zukunft
 Perspektiven digitaler Arbeit
 2014. 420 Seiten, gebunden
 € 29,90
 ISBN 978-3-7663-6395-4

Outsourcing ist bereits ein alter Hut. Der neue Trend der Arbeitswelt heißt Crowdsourcing. Ist Crowdsourcing nach Leiharbeit und Werkverträgen nur eine weitere Strategie zur Kostensenkung? Oder werden wir mit einer radikal neuen Form von Arbeit konfrontiert?

Das Buch ist ein Plädoyer für die Demokratisierung digitaler Arbeit und die notwendige öffentliche Diskussion von Crowdsourcing. Wissenschaftler aus dem In- und Ausland, Politiker, Aktivisten, Gewerkschafter und Juristen liefern Beiträge zu den technischen, ethischen und arbeitspolitischen Aspekten dieses vielschichtigen Themas. Das Buch bietet Überblick und Orientierung für alle, die sich mit der Zukunft der Arbeit beschäftigen.

Mit Beiträgen unter anderem zu diesen Themen:

- Crowdwork – digitale Wertschöpfung in der Wolke. Grundlagen, Formen und aktueller Forschungsstand von **Prof. Dr. Jan Marco Leimeister / Dipl. Ök. Shkodran Zogaj**
- Crowdworking in der Automobilindustrie. Das Beispiel Daimler AG von **Bernd Öhrler / Jörg Spies**
- Crowdworkers – Schutz auch außerhalb des Arbeitsrechts. Eine Bestandsaufnahme von **Prof. Dr. Wolfgang Däubler**
- Workers of the crowd unite? Betriebsratsrechte bei Crowdsourcing von **Dr. Thomas Klebe**

Die Herausgeberin:

Christiane Benner ist geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

EINFACH ONLINE BESTELLEN ODER COUPON AUSFÜLLEN UND ABSCHICKEN:

1. Einsteigen auf www.bund-verlag.de/6395
2. Daten eingeben
3. Absenden

Expl.	Best.-Nr. 978-3-7663-	Autor / Kurztitel	Preis / €
	6395-4	Christiane Benner (Hrsg.) Crowdwork – zurück in die Zukunft	29,90

E-Mail-Service

- ☐ Ja, ich möchte den E-Mail-Service Ihres Verlages nutzen, um über interessante Angebote und Neuigkeiten auf dem Laufenden gehalten zu werden. Diesen Service kann ich jederzeit schriftlich bei der Bund-Verlag GmbH widerrufen.

Absender: ☐ Frau ☐ Herr

Name / Vorname:

Firma / Funktion:

Telefon:

E-Mail:

Straße / Nr.:

PLZ / Ort:

Datum / Unterschrift:



Postfach
 60424 Frankfurt am Main
 Infotelefon:
 069 / 79 50 10-20
 Fax:
 069 / 79 50 10-11
 E-Mail:
kontakt@bund-verlag.de
www.bund-verlag.de



SERVICE-FAX: 069 / 79 50 10-11



Die Weiterentwicklung von Outsourcing heißt Crowdsourcing. Arbeit wird über Internet-Plattformen nicht mehr an konkrete Unternehmen, sondern an eine scheinbar anonyme Masse von Menschen verlagert. Ist Crowdsourcing nach Leiharbeit und Werkverträgen nur eine weitere Strategie zur Kostensenkung? Oder haben wir es mit einer radikal neuen Form von Arbeit zu tun, die Druck auf gut bezahlte Arbeit z. B. von Ingenieuren und IT-Beschäftigten ausübt, gleichzeitig aber mehr Menschen die Teilhabe an Arbeit ermöglicht – und zu welchem Preis? Dieses Buch ist ein Plädoyer für die Demokratisierung digitaler Arbeit. Es verbindet mit einer Vielzahl von Perspektiven auch international erstmals technische, ethische und arbeitspolitische Aspekte des Themas Crowdwork. Dieses Buch bietet Überblick und Orientierung für alle, die sich mit der Zukunft der Arbeit beschäftigen wollen.

Die Herausgeberin:

Christiane Benner ist geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

Die Autorinnen und Autoren:

Journalisten, Wissenschaftler, Politiker, Aktivisten, Gewerkschafter und Juristen.

ISBN 978-3-7663-6395-4

www.bund-verlag.de