

günstigste enthielt und dieses aufgrund der Übergehung der Pflichtteilsberechtigten A unwirksam ist, stellt sich die Frage nach der Rechtsfolge.

§ 2085 BGB ist in diesem Fall nicht anwendbar, weil die Verfügung des V unwirksam ist. Somit gilt nicht die gewillkürte, sondern die gesetzliche Erbfolge.

II. Gesetzliche Erbfolge

Die gesetzliche Erbfolge gem. §§ 1924 ff. BGB folgt dem sog. „Ordnungsprinzip“.

1. Erbrecht der Verwandten

Gem. § 1930 BGB ist ein Verwandter nicht zur Erbfolge berufen, solange ein Verwandter einer vorhergehenden Ordnung vorhanden ist. Das bedeutet, dass ein Verwandter der ersten Ordnung einen Verwandten der zweiten Ordnung ausschließt.

Gemäß § 1924 I BGB sind gesetzliche Erben der ersten Ordnung die Abkömmlinge des Erblassers. In Betracht kommen hier S und T sowie die Ehefrau E. E scheidet jedoch aus, da die E kein Abkömmling des V ist und auch nicht mit ihm verwandt ist.

Ferner kann gemäß § 1923 I BGB nur erben, wer zur Zeit des Erbfalls lebt. S ist allerdings im Herbst 2015 verstorben, sodass dieser nicht erben kann.

§ 1924 III BGB normiert das sog. „Stammesprinzip“, nach welchem an die Stelle eines zur Zeit des Erbfalls nicht mehr lebenden Abkömmlings, die durch ihn mit dem Erblasser verwandten Abkömmlinge treten. Somit kommen die X und Y als potentielle Nachrücker in Frage. Y kann kein Erbe der gesetzlichen Erbfolge werden, da sie weder mit S und V verwandt ist. Folglich tritt lediglich X an die Stelle des S. T ist unstreitig Erbe erster

Ordnung. Gemäß § 1924 IV BGB erben Kinder zu gleichen Teilen. Wie oben bereits erwähnt, werden die restlichen Verwandten von der Erbfolge ausgeschlossen.

2. Erbrecht des Ehegatten

Zudem könnte der A ein Erbrecht als Ehegattin zustehen, § 1931 BGB.

Gemäß § 1931 I 1 BGB erhält der überlebende Ehegatte neben den Verwandten der ersten Ordnung ein Viertel des Erbes.

Durch den Umstand, dass die A und der V im gesetzlichen Güterstand der Zugewinnngemeinschaft lebten, wird der gesetzliche Erbteil der A gem. § 1931 I, III i. V. m. § 1371 I BGB um ein weiteres Viertel erhöht.

Somit ist auch die A Erbin des V.

3. Erbquoten

Gemäß § 1931 I, III i. V. m. § 1371 erhält die A $\frac{1}{2}$ des Nachlasses. Die Abkömmlinge des V – X und T – teilen sich die andere Hälfte des Erbes gem. § 1924 IV BGB zu gleichen Teilen, also jeweils $\frac{1}{4}$.

III. Zwischenergebnis

Das Testament des V aus dem Jahre 1995 wurde erfolgreich angefochten und die gesetzliche Erbfolge tritt ein. Nach dieser erhält die A $\frac{1}{2}$ und X und T jeweils $\frac{1}{4}$ des Nachlasses des V. Sie bilden zusammen eine Erbengemeinschaft, § 2032 I BGB.

B. Ergebnis

Die Erbengemeinschaft besteht aus A, X und T, wobei A $\frac{1}{2}$ erbt und X und T jeweils $\frac{1}{4}$.

Christoph Baaß*

Die Crowdworker: Arbeits- und sozialrechtliche Einordnung

Dieser Beitrag beschäftigt sich mit den arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen, die im Zusammenhang mit Crowdwork diskutiert werden. Nach einem kurzen Überblick über den Begriff und die Erscheinungsformen von Crowdwork wird eine Einordnung in die bestehenden arbeits- und sozialrechtlichen Regelungskonzepte vorgenommen. Daran anknüpfend, werden die bisherigen Lö-

sungsansätze zum Umgang mit Crowdwork dargestellt und ein Fazit gezogen.

* Der Autor ist Student der Rechtswissenschaft an der Universität Hamburg. Der Beitrag beruht auf einer Seminararbeit, die im Wintersemester 2017/2018 zum zivil- und arbeitsrechtlichen Seminar „Moderne Vertragsformen“ an der Fakultät für Rechtswissenschaft an der Universität Hamburg bei PD Dr. Clemens Latzel eingereicht wurde. Die Bearbeitung des Autors wurde mit „sehr gut“ bewertet.

I. Einleitung

Die Schlagworte „Digitalisierung der Arbeitswelt“ und „Arbeiten 4.0“ sind allgegenwärtig und prägen sowohl politische, als auch rechtswissenschaftliche Diskussionen. Sie sind die Kürzel für die fortschreitenden Veränderungen der Arbeitswelt und die damit verbundenen Folgen für die Gesellschaft. Die Veränderungen des Arbeitsalltags sind Chance und Risiko zugleich: Einige sehen das erhöhte Maß an Freiheit und Flexibilität als Verheißung, andere hingegen fürchten den Verlust von Stabilität und Sicherheit. Im Rahmen dieses Veränderungsprozesses entstehen neue Beschäftigungsformen, von denen eine die sog. Crowdwork ist.

II. Das Phänomen Crowdwork

1. Begriffsbestimmung

Der Begriff „Crowdsourcing“ beschreibt die Auslagerung von bestimmten Arbeiten durch den Auftraggeber an eine üblicherweise unbestimmte Menge von Menschen, die als „Crowd“ bezeichnet wird.¹ In einem Crowdsourcing-Modell gibt es immer die Rolle des Auftraggebers (Crowdsourcer) sowie die Rolle der undefinierten Auftragnehmer (Crowdsources bzw. Crowdworker).² Die Aufgaben werden auf eine Internetplattform (Crowdsourcing-Plattform) gestellt und dann durch die Crowd, also durch die einzelnen Auftragnehmer erledigt.³ Die sog. Crowdwork ist ein auf dem Crowdsourcing-Prinzip basierendes Modell, bei dem idealistische Motive zurücktreten und der Erwerbgedanke und im Fokus steht.⁴

2. Fakten und bisherige Erkenntnisse

Crowdwork ist eine neue Beschäftigungsform, die im Rahmen der Digitalisierung der Arbeitswelt entstanden ist und sich seitdem weltweit ausbreitet. Auch wenn Crowdwork vor allem in den USA zum Trend geworden, und in Deutschland bisher noch wenig verbreitet ist,⁵ nimmt die Anzahl der Plattformen und Crowdworker (auch in Deutschland) stetig zu.⁶ Schätzungen zufolge gibt es mittlerweile rund 1,43 Millionen Crowdworker in Deutschland, die im Wesentlichen in Nebentätigkeit arbeiten.⁷ Bekannte Plattformen sind z. B. *Amazon Mechanical Turk*, *Freelancer*, *99desings* oder *Upwork*.

1 Vgl. *Leimeister u. a.*, Crowdwork – digitale Wertschöpfung in der Wolke, in: Benner, *Crowdwork- Zurück in die Zukunft?*, 2014, S. 9 (15).
 2 *Leimeister u. a.*, in: Benner, *Crowdwork- Zurück in die Zukunft?*, S. 9 (15).
 3 *Klebe*, *Crowdwork: Faire Arbeit im Netz?*, AuR 2016, 277 (278).
 4 *Leimeister u. a.*, *Crowd Worker in Deutschland*, in: Hans-Böckler-Stiftung Study Nr. 323, 2016, S. 16.
 5 Vgl. ZEW Forschungsbericht 473, 2016.
 6 *Leimeister u. a.*, in: Hans-Böckler-Stiftung Study Nr. 323, 2016, S. 16.
 7 FEPS University of Hertfordshire, *Crowd Working Survey*, Nov. 2016.

3. Erscheinungsformen

Crowdwork kann in verschiedenen Ausprägungen und Formen praktiziert werden und ist somit vielmehr ein Oberbegriff für teilweise sehr unterschiedliche Beschäftigungsformen. Die Erledigung der Aufgaben kann beispielsweise in Zusammenarbeit oder wettbewerbsorientiert erfolgen.⁸ Auch in der Komplexität der Aufgaben gibt es erhebliche Unterschiede. Hierbei kann unterschieden werden zwischen anspruchsvollen Aufgaben, wie z. B. das Designen einer Website und simplen Kleinstaufgaben, sog. „Microtasks“.

Eine bereits seit Längerem bekannte Erscheinungsform ist die sog. interne Crowdwork. Hierbei werden Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers innerhalb des Unternehmens oder Konzerns als Crowdworker tätig.⁹ Die unternehmensinterne Belegschaft fungiert als Crowd, und eine intern aufgesetzte Plattform (z. B. ein Intranet) dient als Crowdsourcing-Plattform, über welche die Crowd Beiträge erbringen kann.¹⁰

Den Normalfall von Crowdwork stellt jedoch das sog. externe Crowdworking dar.¹¹ Hier besteht die Crowd aus unternehmensexternen Personen. Die User bieten auf der Plattform ihre Arbeitskraft an,¹² und bearbeiten die über die Plattform bereitgestellten Aufträge. Die digitalen Plattformen fungieren hierbei als Intermediäre. Über die Plattformen werden sämtliche Prozesse von der Anmeldung, über die Aufgabenstellung bis hin zur Vergütung gesteuert.¹³ Externe Crowdwork kann als Dreiecksverhältnis ausgestaltet sein, in dem die Plattform Vertragspartner beider Seiten ist, und zudem ein Rechtsverhältnis zwischen dem Auftraggeber und dem Crowdworker besteht.¹⁴ Denkbar ist jedoch auch, dass gar keine Rechtsbeziehung zwischen dem Unternehmen und dem Crowdworker zustande kommen, sondern jeweils nur eine Rechtsbeziehung zur Online-Plattform besteht.¹⁵

III. Arbeitsrechtliche Einordnung der Crowdworker

Der Status der Crowdworker soll zunächst aus arbeitsrechtlicher Perspektive in den Blick genommen werden. Das dem Arbeitsrecht zugrundeliegende „Alles-oder-

8 *Däubler/Klebe*, *Crowdwork: Die neue Form der Arbeit – Arbeitgeber auf der Flucht?*, NZA 2015, 1032 (1033).
 9 *Meyer-Michaelis u. a.*, *Rechtliche Rahmenbedingungen von Crowdworking*, DB 2016, 2543 ff.
 10 *Leimeister u. a.*, in: Hans-Böckler-Stiftung Study Nr. 323, 2016, S. 12.
 11 *Wisskirchen/Schwindling*, *Crowdworking im Lichte des Arbeitsrechts*, ZESAR 2017, 318 (319).
 12 *Wisskirchen/Schwindling*, ZESAR 2017, 318 (319).
 13 *Leimeister u. a.*, in: Hans-Böckler-Stiftung Study Nr. 323, 2016, S. 16.
 14 *Meyer-Michaelis u. a.*, DB 2016, 2543 (2544).
 15 *Wisskirchen/Schwindling*, ZESAR 2017, 318 (320).

Nichts-Prinzip¹⁶, verleiht der Frage der Einordnung der Crowdworker in das arbeitsrechtliche Gesamtkonzept seine enorme Bedeutung. Denn die Anwendbarkeit vieler arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften hängt maßgeblich vom Arbeitnehmerstatus der betroffenen Person ab.

1. Crowdworker als Arbeitnehmer

Aus diesem Grund stellt sich zunächst die Frage, ob Crowdworker als Arbeitnehmer qualifiziert werden können. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG¹⁷, und der Kodifikation in § 611 a BGB ist Arbeitnehmer, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. In diesem Zusammenhang erscheint es sinnvoll, die Unterscheidung zwischen interner und externer Crowdwork aufzugreifen.

Bei interner Crowdwork bleiben die Crowdworker nach ganz überwiegender Ansicht¹⁸ Arbeitnehmer und behalten demzufolge alle ihre Schutzrechte. Die Crowd wird durch die unternehmensinterne Belegschaft gebildet. Die Mitarbeiter stehen i. d. R. in einem Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen.

Bei externer Crowdwork erweist sich die Statusbestimmung hingegen als problematisch. Im Verhältnis zwischen dem/der Auftraggeber und dem Crowdworker wird die Arbeitnehmereigenschaft der Crowdworker weitestgehend abgelehnt.¹⁹ Als Hauptargument wird zunächst die fehlende Weisungsgebundenheit der Crowdworker angeführt.²⁰ Die zu erbringende Tätigkeit sei im „Angebot“ bereits abschließend definiert, sodass Weisungen in Bezug auf die Arbeit i. d. R. nicht stattfinden.²¹ Des Weiteren fehle es an einer Eingliederung der Crowdworker in den Betrieb des Auftraggebers,²² da die Crowdworker ihre Aufgaben orts- und zeitungebunden vornehmen können.

Die Arbeitnehmereigenschaft der Crowdworker könnte sich jedoch aus dem Rechtsverhältnis zwischen dem Crowdworker und Plattform ergeben. Insbesondere in Konstellationen, in denen die Aufträge ausschließ-

lich von einer Plattform bezogen werden, könnte eine persönliche Abhängigkeit von der Plattform entstehen, welche wiederum für die Arbeitnehmereigenschaft der Crowdworker sprechen könnte. Als Indiz für die persönliche Abhängigkeit werden die Bewertungs- und Rating-systeme der jeweiligen Plattformen genannt.²³ Für die persönliche Abhängigkeit spreche außerdem der Einsatz verschiedener Kontrollmechanismen (z. B. die Überwachung der Mausbewegungen), mit welchen die Plattform die User überwache.²⁴

Jedoch sprechen auch mehrere Indizien gegen die Annahme der Arbeitnehmereigenschaft. Denn auch im Verhältnis zur Plattform seien die Crowdworker bei der Erledigung ihrer Aufgaben im Wesentlichen frei und weder zeitlich noch örtlich gebunden.²⁵ Außerdem finde keine betriebliche Eingliederung bei der Plattform statt, da die Crowdworker nicht funktional in die Arbeitsabläufe der Plattform eingebunden seien.²⁶ Zudem kann die vom BAG entwickelte „Erheblichkeitsschwelle“ herangezogen werden, wonach die Annahme des Arbeitnehmerstatus nur dann in Betracht kommt, wenn das für das Arbeitsverhältnis typische Maß erreicht wird.²⁷ Zwar deuten vorliegend einzelne Indizien für die Annahme der Arbeitnehmerstellung, jedoch sprechen gewichtige Indizien, wie z. B. die fehlende Weisungsgebundenheit oder die fehlende betriebliche Eingliederung gegen die Stellung als Arbeitnehmer.

Im Ergebnis sprechen somit bei externer Crowdwork – sowohl im Verhältnis zwischen Auftraggeber und Crowdworker als auch im Verhältnis zwischen Plattform und Crowdworker – die überzeugenderen Argumente gegen die Einordnung als Arbeitnehmer.

2. Crowdworker als arbeitnehmerähnliche Personen

Möglicherweise können Crowdworker jedoch als arbeitnehmerähnliche Personen eingestuft werden. Dies hätte zur Folge, dass bestimmte arbeitsrechtliche Schutzvorschriften Anwendung finden würden, siehe z. B.: § 2 S. 2 BUrlG, § 2 II Nr. 3 ArbSchG, § 6 I Nr. 3 AGG, § 3 XI Nr. 6 BDSG oder § 12 TVG. Der Begriff der arbeitnehmerähnlichen Person ist nicht gesetzlich definiert, eine Orientierung bietet jedoch § 12 a I Nr. 1 TVG. Arbeitnehmerähnlich ist eine Person danach, wenn sie wirtschaftlich abhängig und vergleichbar mit einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig ist und wenn sie auf

¹⁶ Krause, Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2018, § 2 Rn. 6.

¹⁷ Vgl. BAG NZA 2013, 1348 (1350).

¹⁸ Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032 (1035); Deinert, Neuregelung des Fremdpersonaleinsatzes im Betrieb, RdA 2017, 65 (68).

¹⁹ Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032 (1033); Hanau, Schöne digitale Arbeitswelt?, NJW 2016, 2613 (2615); Günther/Böglmüller, Arbeitsrecht 4.0 – Arbeitsrechtliche Herausforderungen in der vierten industriellen Revolution, NZA 2015, 1025 (1031); Wisskirchen/Schwindling, ZESAR 2017, 318 (324).

²⁰ Vgl. Hanau, NJW 2016, 2613 (2615); Wisskirchen/Schwindling, ZESAR 2017, 318 (324); Deinert, RdA 2017, 65 (68).

²¹ Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032 (1034).

²² Meyer-Michaelis u. a., DB 2016, 2543 (2544); Günther/Böglmüller, NZA 2015, 1025 (1030).

²³ Vgl. Kocher/Hensel, Herausforderungen des Arbeitsrechts durch digitale Plattformen – ein neuer Koordinationsmodus von Erwerbsarbeit, NZA 2016, 984 (990).

²⁴ Wisskirchen/Schwindling, ZESAR 2017, 318 (322).

²⁵ Wisskirchen/Schwindling, ZESAR 2017, 318 (320).

²⁶ Wisskirchen/Schwindling, ZESAR 2017, 318 (323).

²⁷ BAG, NZA 2003, 112; Wisskirchen/Schwindling, ZESAR 2017, 318 (320).

Grund eines Dienst- oder Werkvertrages für eine andere Person tätig ist, sowie die geschuldeten Leistungen persönlich und im Wesentlichen ohne Mitarbeit von anderen Arbeitnehmern erbringt.

Von zentraler Bedeutung für die Einordnung als arbeitnehmerähnliche Person ist die wirtschaftliche Abhängigkeit vom Auftraggeber. Diese ist gegeben, wenn der Beschäftigte auf die Einkünfte aus der Tätigkeit für den Vertragspartner zur Sicherung seiner Existenzgrundlage angewiesen ist.²⁸ Bei nebenberuflichen Crowdworkern, die nur sog. „Microtasks“ ausführen, wird eine wirtschaftliche Abhängigkeit verneint, sodass der Status als arbeitnehmerähnliche Person ausscheidet.²⁹ Diese Einschätzung verdient Zustimmung, da bei nebenberuflicher Tätigkeit die Betroffenen regelmäßig nicht auf die Einkünfte zur Existenzsicherung angewiesen sind, und somit keine wirtschaftliche Abhängigkeit angenommen werden kann. Gegen die wirtschaftliche Abhängigkeit von hauptberuflichen Crowdworkern wird angeführt, dass diese zumeist Beziehungen zu mehreren Auftraggebern oder Plattformen unterhalten. Der Crowdworker sei regelmäßig nicht auf die Geschäftsbeziehung zu einem bestimmten Auftraggeber zur Sicherung seiner Existenzgrundlage angewiesen.³⁰ Ein arbeitnehmerähnliches Verhältnis könne jedoch nur zu dem Vertragspartner begründet werden, von dem er mehr als die Hälfte seines Einkommens beziehe.³¹ Grundsätzlich ausgeschlossen wird die Einordnung als arbeitnehmerähnliche Person jedoch nicht.

Ob eine wirtschaftliche Abhängigkeit tatsächlich nur in Ausnahmefällen auftritt, lässt sich jedoch bezweifeln. Zum einen gibt es Plattformen, die aus einem festen Stamm von Crowdworkern bestehen, wie z. B. die deutsche Plattform *Online-Markters.de*.³² Zum anderen ergab eine Untersuchung der ILO aus 2015, dass bei der amerikanischen Plattform *Crowdfunder* 76 % der Beschäftigten nur für diese Plattform tätig sind.³³ Wirtschaftliche Abhängigkeit von einer bestimmten Plattform könnte also häufiger vorliegen, als dies zuweilen angenommen wird.

Da die Beantwortung der Frage, ob die betroffene Person ihrer gesamten sozialen Stellung nach einem Arbeitnehmer vergleichbar und sozial schutzbedürftig ist, nur im Einzelfall beantwortet werden kann³⁴, wird auch für die Beantwortung der Frage, ob Crowdworker als arbeitnehmerähnliche Personen einzustufen sind, nichts anderes gelten können.

merähnliche Personen einzustufen sind, nichts anderes gelten können.

3. Anwendung des Heimarbeitergesetzes (HAG)

Schließlich wird die Anwendung des Heimarbeitergesetzes (HAG) auf Crowdworker diskutiert. Dies hätte zur Folge, dass bestimmte arbeitsrechtliche Schutzvorschriften (vgl. § 6 I Nr. 3AGG, § 20 II BEEG, § 12 BURLG und §§ 10, 11 EFZG) auf Crowdworker anwendbar wären, da Heimarbeiter nach allgemeiner Meinung als arbeitnehmerähnliche Personen angesehen werden.³⁵ Nach § 2 I 1 HAG ist Heimarbeiter derjenige, der in selbst gewählter Arbeitsstätte allein oder mit seinen Familienangehörigen im Auftrag von Gewerbetreibenden erwerbsmäßig arbeitet, jedoch die Verwertung der Arbeitsergebnisse dem unmittelbar oder mittelbar auftraggebenden Gewerbetreibenden überlässt. Nach Rechtsprechung des BAG³⁶ ist für die Anwendung des HAG Voraussetzung, dass eine wirtschaftliche und persönliche Abhängigkeit von einem Auftraggeber besteht.

Gegen die Anwendbarkeit des HAG wird angeführt, dass eine wirtschaftliche und persönliche Abhängigkeit nur dann in Betracht komme, wenn das Einkommen überwiegend von dem fraglichen Unternehmen bzw. der fraglichen Plattform bezogen werde, was häufig nicht der Fall sei.³⁷ Darüber hinaus erbringe der Crowdworker seine Dienstleistung im eigenen Namen unmittelbar an den Nachfrager und trage dabei – im Gegensatz zum Heimarbeiter – das wirtschaftliche Risiko der Verwendung.³⁸ Aus diesen Gründen wird die Anwendbarkeit des HAG auf Crowdworker abgelehnt.³⁹ Das HAG ist somit richtigerweise in seiner derzeitigen Ausgestaltung nicht auf Crowdworker anwendbar.

4. Crowdworker als Selbstständige

Nach überwiegender Ansicht werden Crowdworker deshalb als sog. „Solo-Selbstständige“ angesehen, also Selbstständige, die keine weiteren Arbeitnehmer beschäftigen, und alleine auf die Vermarktung ihrer Arbeitskraft angewiesen sind.⁴⁰ Hierbei kann im Wesentlichen auf die Hauptargumente verwiesen werden, die bereits gegen die Einordnung als Arbeitnehmer angeführt wurden (fehlende Weisungsgebundenheit und kei-

28 BAG, NZA 2007, 699 (700); Preis, in: Erfurter Kommentar, 18. Aufl. 2018, § 611 BGB Rn. 111.

29 Wisskirchen/Schwindling, ZESAR 2017, 318 (325).

30 Wisskirchen/Schwindling, ZESAR 2017, 318 (325); Meyer-Michaelis u. a., DB 2016, 2543 (2544).

31 Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032 (1036).

32 Klebe, AuR 2016, 277 (279).

33 Klebe, AuR 2016, 277 (279).

34 BAG, NZA 1993, 789 (791).

35 Berg, in: HK-ArbR, 5. Aufl. 2018, Vorb. §§ 1, 2 HAG Rn. 2; BAG vom 12.02.1992 – 7 ABR 42/91.

36 BAG, NZA 1991, 267 (268).

37 Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032 (1036).

38 Wisskirchen/Schwindling, ZESAR 2017, 318 (325).

39 Däubler, Crowdworker – Schutz auch außerhalb des Arbeitsrechts?, in: Benner, Crowdwork – Zurück in die Zukunft?, 2014, S. 243 (247); Wisskirchen/Schwindling, ZESAR 2017, 318 (325).

40 Hanau, NJW 2016, 2613 (2615); Günter/Böglmüller, NZA 2015, 1025 (1030); Wisskirchen/Schwindling, ZESAR 2017, 318 (325); Meyer-Michaelis u. a., DB 2016, 2543 (2544); Mecke, Arbeit 4.0 – Schöne neue sozialversicherungsfreie Arbeitswelt?, SGB 2016, 485 ff.

ne betriebliche Eingliederung beim Auftraggeber oder bei der Plattform). Beim Crowdfunding handele es sich lediglich um eine Sonderform der selbstständigen Tätigkeit, die durch die digitale Vermittlung vereinfacht werde.⁴¹ Somit finden die Schutzmechanismen des Arbeitsrechts auf Crowdworker keine Anwendung. Jedoch besteht auch im Zivil- und Wirtschaftsrecht ein Schutz der schwächeren Seite.⁴²

Zunächst kommt die AGB-Kontrolle des Vertrages zwischen Crowdworker und Plattform nach den §§ 305 ff. BGB in Betracht. Eine strenge AGB-Kontrolle nach den §§ 305 – 309 BGB kann jedoch nur dann erfolgen, wenn es sich bei dem Verwender um einen Unternehmer i. S. d. § 14 BGB und beim Adressaten um einen Verbraucher i. S. d. § 13 BGB handelt. Jedoch muss beachtet werden, dass Crowdworker, die regelmäßig Aufträge ausführen und Crowdwork als ihre Haupterwerbsquelle nutzen, als Unternehmer einzustufen sein werden. Die AGB der Plattform sind dann gem. § 310 I BGB nur am Maßstab des § 307 BGB zu messen und das AGB-Recht kann nur in der Form zur Anwendung kommen, wie es zwischen Unternehmern gilt.⁴³

Des Weiteren muss der vom BVerfG entwickelte Grundsatz beachtet werden, wonach bei struktureller Unterlegenheit eines Vertragspartners eine Korrektur durch den Gesetzgeber oder den Richter erfolgen muss, wenn der Vertrag für den schwächeren Teil „ungewöhnlich belastend“ wirkt.⁴⁴ Auch die §§ 19, 20 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) können für die Crowdworker von Bedeutung sein, da diese den Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung und die Benachteiligung ohne sachlichen Grund („Diskriminierung“) verbieten.⁴⁵ Die Crowdworker stehen somit als Solo-Selbstständige nicht völlig schutzlos da. Jedoch kann die Aufzählung der verschiedenen Schutzmechanismen nicht darüber hinwegtäuschen, dass Selbstständige im Vergleich zu Arbeitnehmern deutlich weniger geschützt sind.

5. Zwischenergebnis

Die Einordnung der Crowdworker als Selbstständige ist unter Beachtung der bestehenden Abgrenzungskriterien gut vertretbar. Jedoch ändert diese Einordnung nichts an der bestehenden Schutzbedürftigkeit eines nicht unwesentlichen Anteils der Crowdworker. Somit stellt sich die Frage, ob die zivilrechtlichen Mechanismen einen angemessenen Schutz gewährleisten können und inwiefern

neue Lösungsansätze gefunden werden müssen, um dem Phänomen Crowdwork zu begegnen.

IV. Sozialrechtliche Einordnung der Crowdworker

Anschließend soll nun eine sozialrechtliche Einordnung der Crowdworker vorgenommen werden. Das Sozialversicherungsrecht ist – wie auch das Arbeitsrecht – durch ein „Alles-oder-Nichts-Prinzip“ geprägt. Die Schlüsselnorm des Sozialversicherungsrechts bildet § 7 I SGB IV. Danach werden nur diejenigen Personen in die Sozialversicherungspflicht einbezogen, die abhängig beschäftigt sind und deshalb als besonders schutzwürdig angesehen werden.⁴⁶ Da der Status als Beschäftigter gewissermaßen die „Eintrittskarte zur deutschen Sozialversicherung“⁴⁷ darstellt, ist die Einordnung eines Erwerbstätigen als Beschäftigter oder als Selbstständiger von zentraler Bedeutung.

1. Crowdworker als abhängig Beschäftigte i. S. d. § 7 I SGB IV

Zunächst ist somit zu klären, ob Crowdworker als abhängig Beschäftigte i. S. d. § 7 I SGB IV angesehen werden können. Beschäftigung ist gem. § 7 I 1 SGB IV die nicht-selbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Beim Beschäftigtenbegriff i. S. v. § 7 I SGB IV handelt es sich um einen Typusbegriff,⁴⁸ der durch Indizien, Beschreibungen und die Bildung von Fallgruppen durch das BSG konkretisiert wurde.⁴⁹ Anhaltspunkte für das Vorliegen von Beschäftigung bilden nach § 7 I 2 SGB IV die Tätigkeit nach Weisungen und die Eingliederung in die Arbeitsorganisation.

Unproblematisch ist erneut die Einordnung der internen Crowdworker. Diese bleiben abhängig Beschäftigte i. S. d. § 7 I SGB IV, mit der Folge, dass sie sozialversicherungspflichtig sind.

Bei externer Crowdwork könnte sich ein Beschäftigungsverhältnis wiederum aus dem Verhältnis: Plattform – Crowdworker, oder aus dem Verhältnis: Auftraggeber – Crowdworker ergeben. Im Verhältnis zwischen Plattform und Crowdworker wird das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung i. S. d. § 7 I SGB IV jedoch überwiegend abgelehnt.⁵⁰ Begründet wird die Ablehnung mit dem Fehlen der in § 7 I 2 SGB IV genannten, sowie in Literatur und Rechtsprechung als Kernelement der Be-

41 Meyer-Michaelis u. a., DB 2016, 2543 (2546).

42 Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032 (1036).

43 Vgl. Meyer-Michaelis u. a., DB 2016, 2543 (2544).

44 BVerfGE 89, 214 (232).

45 Vgl. Däubler, Internet und Arbeitsrecht, 5. Aufl. 2015, § 9 IV Rn. 448.

46 Brose, Von Bismarck zu Crowdwork: Über die Reichweite der Sozialversicherungspflicht in der digitalen Arbeitswelt, NZS 2017, 7 (8).

47 Mecke, SGB 2016, 481 (482).

48 Siehe z. B. BSG, NZS 2014, 437.

49 Segebrecht, in: jurisPK-SGB IV, 2. Aufl. 2011 § 7 Rn. 29.

50 Brose, NZS 2017, 7 (12); Mecke, SGB 2016, 481 (484).

schäftigung i. S. d. § 7 I SGB IV angesehenen Weisungsgebundenheit des Crowdworkers.⁵¹ Ein Beschäftigungsverhältnis sei allenfalls unter besonderen Umständen vorstellbar, wenn der Plattformbetreiber durch Gestaltung der Nutzungsbedingungen eine starke Bindung des Digitalarbeiters an die Plattform erzeuge oder eine Situation schaffe, die funktional der Weisungsunterworfenheit eines Arbeitnehmers gleichstehe.⁵² Auch im Verhältnis zwischen Auftraggeber und Crowdworker wird das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses abgelehnt. Bei Microtasking-Plattformen dürfe fast ausnahmslos von Selbstständigkeit auszugehen sein, da aufgrund der Kleinteiligkeit der einzelnen Aufträge eine projektbezogene Bindung an den Auftraggeber kaum entstehen könne.⁵³ Auch bei wettbewerbsbasierter Crowdwork sei nicht von abhängiger Beschäftigung auszugehen, da gegenüber dem Auftraggeber eine Beschäftigung daran scheitere, dass dieser nur die fertigen Ergebnisse der verschiedenen Wettbewerbsteilnehmer erhalte, und hieraus auswähle, welche er akzeptiere und bezahle.⁵⁴

Der Ansatz, Crowdworker sowohl im Verhältnis zum Auftraggeber, als auch im Verhältnis zur Plattform nicht als abhängig Beschäftigten einzustufen, ist konsequent und nachvollziehbar. Denn dieselben gewichtigen Argumente, die bereits gegen die Annahme des Arbeitnehmerstatus angeführt wurden, sprechen auch gegen die Einordnung als abhängig Beschäftigte i. S. d. § 7 I SGB IV. Ob diese Einordnung der Schutzbedürftigkeit von Crowdworkern gerecht wird, lässt sich jedoch bezweifeln. Die einseitige Steuerung und Einschränkung des Marktzugangs durch die Plattformbetreiber und die digitalen Kontrollmechanismen zeigen, dass zwischen Crowdworkern und Plattformen durchaus ein strukturelles Ungleichgewicht besteht, aus dem sich ein Schutzbedürfnis der Crowdworker ableiten lässt.⁵⁵

2. Geringfügige Beschäftigung nach § 8 SGB IV

Doch selbst, wenn im Einzelfall ein Beschäftigungsverhältnis zwischen Plattform und Crowdworker angenommen werden sollte, bedeutet dies nicht zwingend, dass auch eine Versicherungspflicht besteht. Die Versicherungspflicht der betroffenen Personen entfällt, wenn es sich um eine geringfügige Beschäftigung i. S. d. § 8 SGB IV handelt (vgl. §§ 7 SGB V, 5 II SGB VI). Eine solche geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn das erzielte monatliche Entgelt nicht mehr als 450 € beträgt, oder die Tätigkeit nicht regelmäßig ausgeübt wird und durch Vertrag oder ihrer Art nach zeitlich begrenzt ist.⁵⁶ Eine ge-

ringfügige Beschäftigung i. S. d. § 8 SGB IV kommt insbesondere bei sog. „Microtasks“ in Betracht.

3. Crowdworker als Heimarbeiter i. S. d. § 12 II SGB IV

Über diese gesetzgeberische Fiktion des § 12 II SGB IV werden die Heimarbeiter, den Beschäftigten i. S. d. § 7 I SGB IV gleichgestellt, mit der Folge, dass sie vollumfänglich der Sozialversicherungspflicht unterliegen.⁵⁷ Bereits im Rahmen der arbeitsrechtlichen Betrachtung wurde jedoch festgestellt, dass das HAG de lege lata auf Crowdworker keine Anwendung findet. Darüber hinaus wird eine Vergabe der Aufträge, wie dies in § 12 III SGB IV gefordert wird, bei Crowdwork in der Regel nicht vorliegen, da die Freischaltung der Aufträge durch die Plattform nur schwerlich als eine aktive Zuweisung interpretiert werden kann.⁵⁸

4. Absicherung der Crowdworker als Solo-Selbstständige

Die Einordnung der Crowdworker als Solo-Selbstständige hat für ihre sozialversicherungsrechtliche Absicherung weitreichende Bedeutung. In der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) sind sie als Selbstständige grundsätzlich von der allgemeinen Versicherungspflicht sowie von der Familienversicherung ausgeschlossen, § 5 V 1 und § 10 I 1 Nr. 4 SGB V.⁵⁹ Crowdworker müssen sich gem. § 193 III VVG in der privaten Krankenversicherung (PKV) versichern, wenn sie nicht der GKV zuzuordnen sind. Die Versicherungspflicht in der sozialen oder privaten Pflegeversicherung folgt der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung.⁶⁰

In der Rentenversicherung hingegen sind Selbstständige nicht grundsätzlich von der Versicherungspflicht ausgeschlossen. Für Crowdworker als Solo-Selbstständige könnte sich die Versicherungspflicht aus § 2 S. 1 Nr. 9 SGB VI ergeben (sog. Arbeitnehmerähnliche Selbstständige). Dabei handelt es sich um Personen, die im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen, und die auf Dauer und im Wesentlichen für einen Auftraggeber tätig sind.⁶¹ Schließlich besteht die Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung nach § 7 SGB VI.

In der Arbeitslosenversicherung besteht ein Versicherungspflichtverhältnis gem. § 24 I SGB III nur für Personen, die als Beschäftigte oder aus sonstigem Grunde

51 Brose, NZS 2017, 7 (12).

52 Mecke, SGB 2016, 481 (484).

53 Mecke, SGB 2016, 481 (484).

54 Mecke, SGB 2016, 481 (484).

55 Vgl. Brose, NZS 2017, 7 (10); Kocher/Hensel, NZA 2016, 984 (988).

56 Mecke, SGB 2016, 481 (484).

57 Brose, NZS 2017, 7 (13).

58 Vgl. Brose, NZS 2017, 7 (13).

59 Ausnahmen für bestimmte Gruppen in § 5 I Nr. 3 und 4 SGB V.

60 Mecke, SGB 2016, 481 (486).

61 Muckel/Ogorek, Sozialrecht, 4. Aufl. 2011, § 11 Rn. 16.

versicherungspflichtig sind. Selbstständige sind somit grundsätzlich ausgeschlossen.

5. Zwischenergebnis

Crowdworker sind regelmäßig nicht als abhängig Beschäftigte i. S. d. § 7 I SGB IV einzuordnen, und werden diesen auch nicht als Heimarbeiter gem. § 12 II SGB IV gleichgestellt. Sie unterliegen zudem als Solo-Selbstständige in den meisten Zweigen der deutschen Sozialversicherung nicht der Versicherungspflicht. Der Versicherungspflichtigkeit steht außerdem entgegen, dass es sich bei Crowdwork nicht selten um eine geringfügige Beschäftigung i. S. d. § 8 SGB IV handelt.

V. Lösungsansätze und Perspektiven

Da die arbeits- und sozialrechtliche Einordnung der Crowdworker häufig nicht ihrer wirtschaftlichen und sozialen Schutzbedürftigkeit entspricht, wurden bereits eine Vielzahl von Lösungsansätzen entwickelt, um dieser neuen Beschäftigungsform in angemessener Weise zu begegnen.

Um die wirtschaftliche Absicherung der Crowdworker zu gewährleisten, wird aus sozialrechtlicher Perspektive vermehrt die gezielte Öffnung der Sozialversicherungssysteme für Solo-Selbstständige diskutiert. Im Fokus steht dabei die Einbeziehung der Solo-Selbstständigen in die gesetzliche Rentenversicherung.⁶² Diese könne beispielsweise durch die Streichung des § 2 S. 1 Nr. 9 lit b SGB VI vorgenommen werden.⁶³ Darüber hinaus wird die Idee geäußert, Crowdworker über eine gezielte Erweiterung des § 12 II SGB IV in die Heimarbeit einzu beziehen, um diese somit den abhängig Beschäftigten gleichzustellen.⁶⁴

Auch aus arbeitsrechtlicher Perspektive wurden bereits eine Vielzahl von Lösungsansätzen hervorgebracht. So wird zum einen die Öffnung des HAG gefordert, um Crowdwork als digitale häusliche Arbeit in den Anwendungsbereich einzubeziehen.⁶⁵ Andere wiederum fordern ein Tätigwerden des Gesetzgebers dahingehend, dass Arbeitnehmerschutzrechte auf Crowdworker erstreckt werden.⁶⁶ Vorgeschlagen wird auch die Erweiterung des Begriffs und des Schutzbereichs der arbeitnehmerähnlichen Person.⁶⁷ Andere hingegen lehnen eine

⁶² Krause, in: Gutachten B, DJT 2016, S.108; Mecke, SGB 2016, 481 (486), BAMS Weißbuch Arbeiten 4.0, S. 172.

⁶³ DJT 2010, Band II/2 Sitzungsberichte M S.190; Mecke, SGB 2016, 481 (486).

⁶⁴ Brose, NZS 2017, 7 (14).

⁶⁵ Krause, Digitalisierung der Arbeitswelt – Herausforderungen und Regelungsbedarf, NZA 2016, 1004 (1007); Hanau, NJW 2016, 2613 (2616).

⁶⁶ Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032 (1041).

⁶⁷ Klebe, AuR 2016, 277 (281)

Ausdehnung des Arbeitnehmerbegriffs ab, und halten zum jetzigen Zeitpunkt einen Sonderschutz der Crowdworker nicht für erforderlich.⁶⁸

Darüber hinaus werden jedoch auch weniger einschneidende Lösungsansätze zur allgemeinen Verbesserung der Situation der Crowdworker diskutiert. Ein erster Schritt könnte die Erschaffung von Referenzsystemen für Auftraggeber oder Plattformen darstellen.⁶⁹ Mit Hilfe derartiger Systeme könnten Crowdworker sich untereinander austauschen und die Auftraggeber bzw. Plattformen bewerten. Vermehrte Zustimmung erfuhr schließlich der Vorschlag, ein berufsständisches Versorgungswerk zu installieren, für das die Plattformbetreiber den hälftigen AG-Beitrag aufbringen müssten.⁷⁰

Insgesamt ergibt sich somit ein breit gefächertes Spektrum an Vorschlägen und Perspektiven. Während einige Crowdwork als positiv betrachten und keinerlei Handlungsbedarf sehen, wollen andere bereits den Niedergang des Normalarbeitsverhältnisses erkennen. Viele Ansätze bewegen sich dazwischen, und versuchen durch gezielte Erweiterungen der bisherigen Abgrenzungskriterien eine angemessene Einordnung von Crowdwork zu erzielen.

VI. Fazit

Abschließend lässt sich feststellen, dass sich die Einordnung von Crowdworkern in die arbeits- und sozialrechtlichen Regelungskonzepte als eine komplexe Aufgabe darstellt. Die Lösungsfindung wird dadurch erschwert, dass Crowdwork bereits heute in sehr unterschiedlichen Formen praktiziert wird. Die Einordnung der Crowdworker in die bestehenden Kategorien des Arbeits- und Sozialrechts lassen sich anhand der bestehenden Abgrenzungskriterien gut vertreten. Nichtsdestotrotz besteht Handlungsbedarf, da die Einordnung teilweise zu unbefriedigenden Ergebnissen führt. Außerdem stellt sich die Frage, ob die bestehenden Abgrenzungskriterien in der digitalisierten Arbeitswelt noch geeignet sind, sachgerechte Ergebnisse zu erzielen. Insbesondere die Kriterien der betrieblichen Eingliederung, sowie der örtlichen Weisungsgebundenheit dürften im Zuge der weiteren Flexibilisierung und Entgrenzung des Arbeitsalltags an Bedeutung verlieren.

Eine Einstufung der Crowdworker als Arbeitnehmer, arbeitnehmerähnliche Person oder als selbständig tätige Person nach den Umständen des Einzelfalls hat den Vorteil, dass sachgerechte Ergebnisse erzielt werden kön-

⁶⁸ Wisskirchen/Schwindling, ZESAR 2017, 318 (327); Günther/Böglmüller, NZA 2015, 1025 (1030).

⁶⁹ Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032 (1041); Klebe, AuR 2016, 277 (281).

⁷⁰ Krause, in: Gutachten B, DJT 2016, S. 108; Klebe, AuR 2016, 277 (280); Hanau, NJW 2016, 2613 (2616).

nen. Jedoch führt dieses Vorgehen auch zu einem nicht zu vernachlässigenden Maß an Rechtsunsicherheit. Das oberste Ziel muss es sein, ein angemessenes Instrumentarium an arbeits- und sozialrechtlichen Schutzrechten für Crowdworker zu entwickeln.

Sowohl die Modifizierung des HAG, als auch die Ausdehnung des Begriffs der arbeitnehmerähnlichen Personen stellen hierbei interessante Lösungsansätze dar, die es weiterzudenken gilt. Sollte es zunächst nicht zu derartigen Vorstößen kommen, könnte zumindest der Ansatz, die Sozialversicherungssysteme für Solo-Selbstständige gezielt zu öffnen und diese in die gesetzliche Rentenversicherung einzubeziehen, weiterverfolgt werden. Der Nachteil dieses Lösungsweges wäre jedoch, dass die be-

troffenen Personen ihre Beiträge selbst zu tragen hätten. Zustimmung verdient aus diesem Grund vor allem der Vorschlag, ein berufsständisches Versorgungswerk für Crowdworker zu errichten. Bei einem solchen Modell müssten die Plattformbetreiber den hälftigen Arbeitgeberbeitrag zahlen, sodass die finanzielle Belastung der Crowdworker verringert werden könnte.

Begrüßenswert erscheint schließlich auch die Anregung, Referenzsysteme zur Bewertung von Auftraggebern und Plattformen zu entwickeln, um so den Informationsaustausch zwischen den Crowdworkern zu verbessern. Auch wenn diese Maßnahme aus rechtlicher Perspektive die Situation der Crowdworker nicht maßgeblich beeinflusst, könnte Crowdworker von diesem Vorstoß profitieren.

Olaf Muthorst*

Keine Mietsicherheit für verjährte Betriebskosten

BGB §§ 551, 216 Ist die Nachforderung von Betriebskosten bereits verjährt, kann sich der Vermieter nicht mehr aus der Mietsicherheit befriedigen.

Der Anspruch des Mieters auf Herausgabe der Mietsicherheit wird fällig, wenn eine angemessene Überlegungsfrist abgelaufen ist und dem Vermieter keine Forderungen mehr zustehen, wegen derer er sich aus der Sicherheit befriedigen könnte. Betriebskostennachforderungen sind wiederkehrende Leistungen, so dass nach Eintritt ihrer Verjährung der Vermieter nicht mehr auf die Mietsicherheit zugreifen kann.

BGH, Versäumnisurteil vom 20.07.2016 – VIII ZR 263/14

Sachverhalt

K war von 2002 bis 2009 Mieter einer Wohnung der V. Bei Mietbeginn hatte K ein Kautionsparbuch eingerichtet, eine Verpfändungserklärung abgegeben und das Sparbuch an V als Mietsicherheit übersandt. Ende 2012 verlangt K Pfandfreigabe und Rückgabe des Sparbuchs. V macht demgegenüber Nachzahlungsforderungen aus den Betriebskostenabrechnungen vom 31.08.2007 (für das Jahr 2006), 21.10.2008 (für 2007) und 03.11.2009 (für 2008) geltend. Beide wenden ein, die Ansprüche des jeweils anderen seien verjährt. K erhebt 2012 Klage. Ist sie begründet?

* Dr. iur., Professor für Bürgerliches Recht, Verfahrens- und Insolvenzrecht an der Freien Universität Berlin.

¹ Die 2010 abgerechnete Nachzahlungsforderung für 2009, derentwegen der Bundesgerichtshof an das Berufungsgericht zurückverwiesen hat, wird hier nicht berücksichtigt.

Problemaufriss

Dieser Sachverhalt¹ wirft Fragen nach dem Verhältnis von Mietsicherheit und Verjährung auf und ist damit sowohl aus miet- wie aus verjährungsrechtlicher Sicht aufschlussreich:

Da bei einem Mietverhältnis kein permanenter Leistungsaustausch Zug um Zug stattfinden kann, geht der Vermieter, wenn er dem Mieter die Mietsache überlässt, ein Vorleistungsrisiko ein. Deshalb wird im Mietvertrag (ergänzend zu dem praktisch nicht besonders relevanten Vermieterpfandrecht, §§ 562 ff. BGB) im Allgemeinen eine Mietsicherheit vereinbart, z. B. eine Bürgschaft oder, wie im zu besprechenden Fall, Verpfändung eines Sparbuchs. Erfüllt der Mieter unstreitige oder rechtskräftig ausgeurteilte Ansprüche des Vermieters nicht, kann der Vermieter auf die Mietsicherheit zugreifen.² Bei Ende des Mietverhältnisses muss der Mieter die nicht (mehr) benötigte Mietsicherheit zurückerhalten. Daher muss der Vermieter nach Ablauf einer angemessenen Frist zur Prüfung und Entscheidung die Mietsicherheit entweder verwerten oder an den Mieter herausgeben.³ Einen angemessenen Teil der Mietsicherheit darf der Vermieter zu-

² Vgl. BGH NJW 2014, 2496 Rn. 11 m. w. N.

³ BGHZ 141, 160 = NJW 1999, 1857 (1858); Riecke, in: Harz/Riecke/Schmid, FA-MietRWEG, 6. Aufl. 2018, Kap. 6 Rn. 126, 134; Weidenkaff, in: Palandt, BGB, 77. Aufl. 2018, Einf v § 535 Rn. 126.