

Sonderinformation | Das „Crowdworking-Urteil“ des Bundesarbeitsgerichtes – neue Risiken im Hinblick auf die Scheinselbständigkeit? (Stand: 14.6.2021)

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 1.12.2020 (Az.: 9 AZR 102/20) zur Plattformarbeit – sog. „Crowdworking“ – hat für Aufsehen gesorgt. Die Entscheidung verdeutlicht einmal mehr, dass sich pauschale Aussagen zur Bewertung der Arbeitnehmereigenschaft nicht treffen lassen und zeigt auf, wie weit sich moderne Beschäftigungsformen von einem klassischen Arbeitsverhältnis entfernen können.

Crowdworking

Beim „Crowdworking“ bieten Unternehmen („Crowdsourcer“) über eine digitale Auftragsplattform (beispielsweise einer App) Aufträge zur Durchführung von Kleinstaufträgen (sog. Mikrojobs) an. Es handelt sich dabei regelmäßig um vielfältige, inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Aufgaben wie beispielsweise Text- und Bildbearbeitung, anonyme Testkäufe zur Überprüfung der Dienstleistungsqualität oder die Dokumentation und Bewertung von Produktplatzierungen.

Ob die Durchführung von Kleinstaufträgen durch die Nutzer der Auftragsplattform („Crowdworker“) auf der Grundlage einer mit deren Betreiber getroffenen Rahmenvereinbarung als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren ist, hatte das BAG in einer Entscheidung vom 1.12.2020 zu beurteilen.

Rechtliche Ausgangslage

Nach § 611a Abs. 1 BGB ist für die Annahme der Arbeitnehmereigenschaft wesentlich, ob weisungsgebundene, fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit geleistet wird. Das Weisungsrecht kann dabei regelmäßig Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Maßgeblich ist dabei die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, nicht die Bezeichnung im Vertragsdokument oder dessen Überschrift.

Die Entscheidung des BAG

In dem entschiedenen Fall hatte der Kläger – ein Crowdworker – mit der Beklagten – einem Crowdsourcing-Unternehmen –, die Kontrollen von Warenpräsentationen im Einzelhandel und an Tankstellen durchführte, zur Erledigung entsprechender Kontrolltätigkeiten eine Rahmenvereinbarung nebst AGB abgeschlossen. Unter Nutzung einer Auftragsplattform konnte der Kläger die dort angebotenen Aufträge durch Anklicken über die auf seinem Handy installierte App annehmen. Mit wöchentlich etwa 20 Stunden übernahm der Kläger innerhalb von elf Monaten ca. 3.000 Aufträge. Er erhielt dafür zuletzt monatlich etwa 1.750 EUR. Jeder Auftrag war in der Regel innerhalb von zwei



Stunden nach näher definierten Vorgaben abzuarbeiten. Eine Verpflichtung, Aufträge anzunehmen oder eine bestimmte Menge davon zu bearbeiten, bestand hingegen nicht. Für erledigte Aufträge erhielt der Kläger auf einem Nutzerkonto Punkte gutgeschrieben, die den Zugang in ein höheres Level und damit zu mehr Aufträgen ermöglichten. Als die Beklagte die Zusammenarbeit mit dem Kläger beendete, berief dieser sich auf seine Arbeitnehmereigenschaft und machte hieraus Ansprüche geltend.

Das BAG entschied in diesem Zusammenhang, dass der Crowdworker

„im Rahmen der tatsächlichen Vertragsdurchführung in arbeitnehmertypischer Weise weisungsgebundene und fremdbestimmte Arbeit leistete“

und somit als Arbeitnehmer zu qualifizieren sei.

Das Crowdsourcing-Unternehmen habe über die von ihm online betriebene Auftragsplattform die Zusammenarbeit so gesteuert, dass der Crowdworker seine Tätigkeit nach Ort, Zeit und Inhalt nicht frei gestalten konnte. Dies gelte im entschiedenen Sachverhalt selbst vor dem Hintergrund, dass der Crowdworker vertraglich nicht zur Annahme von Angeboten verpflichtet war. Das BAG begründete seine Entscheidung mit der Organisationsstruktur der Auftragsplattform, weil diese darauf ausgerichtet sei, dass die über einen Account angemeldeten und eingearbeiteten Nutzer kontinuierlich Bündel einfacher, Schritt für Schritt vertraglich vorgegebener Kleinstaufträge annähmen, um diese persönlich zu erledigen. Erst ein mit der Anzahl durchgeführter Aufträge erhöhtes Level in einem in die App eingebundenen Bewertungssystem habe es den Nutzern der Auftragsplattform ermöglicht, gleichzeitig mehrere Aufträge anzunehmen, um diese auf einer Route zu erledigen und damit faktisch einen höheren Stundenlohn zu erzielen. Durch dieses Anreizsystem sei der Kläger dazu veranlasst worden, kontinuierlich Kontrolltätigkeiten zu erledigen.

Folgefragen aus der Entscheidung des BAG

Handelt es sich bei dieser Entscheidung um eine Einzelfallentscheidung oder ist die Beurteilung des bestehenden Rahmenvertrags auf sämtliche CrowdworKing-Plattformen oder sogar weitergehende Beschäftigungsformen anzuwenden?

Fest steht einmal mehr, dass sich die für die Arbeitnehmereigenschaft erforderliche Weisungsgebundenheit auch aufgrund von tatsächlichen, durch die Organisationsstruktur des Auftraggebers auferlegten Zwängen ergeben kann. Dies ist insbesondere der Fall, wenn der Auftraggeber in der Lage ist, Art und Umfang der Beschäftigung maßgeblich zu steuern und dabei über eine Planungssicherheit verfügt, wie sie beim Einsatz eigener Arbeitnehmer typisch ist.

Diese faktische Planungssicherheit kann ein Auftraggeber nach näherer Maßgabe der BAG-Entscheidung jedoch auch erlangen, indem er durch organisatorische Maßnahmen dazu anhält, kontinuierlich Arbeitsaufträge anzunehmen und diese in einem bestimmten Zeitrahmen nach präzisen Angaben persönlich zu erledigen. Als entsprechende organisatorische Maßnahme kommt etwa ein einer Plattform innewohnendes Anreizsystem in Betracht, das durch das Inaussichtstellen des





nächsten Levels und damit verbundener Vorteile dazu motiviert, eine Vielzahl von Aufträgen anzunehmen.

Selbst falls keine explizite und unmittelbare Anweisung erfolgt (bzw. erfolgen kann), gewisse Arbeitsaufträge anzunehmen, kann doch bei einer Vielzahl von Mikrojobs – insbesondere unter zusätzlicher Einbringung eines entsprechenden Anreizsystems – eine mittelbare Lenkung als faktisches Element die Brücke zum Arbeitsvertrag schlagen und das Fehlen einer Verpflichtung zur Annahme eines Auftrags überlagern. Durch eine langfristige und kontinuierliche Beschäftigung kann es daher auf Grundlage einer Rahmenvereinbarung zu einer „Verklammerung“ der einzelnen Mikrojobs zu einem einheitlichen Arbeitsverhältnis und der Qualifizierung eines Crowdworkers als Arbeitnehmer kommen.

Auswirkungen für die Praxis und Empfehlungen

Von einem Ende des Konzepts „Rahmenvertrag und Einzelabruf“ kann vor der Entscheidung des BAG noch nicht die Rede sein – dafür waren die Umstände des zu entscheidenden Einzelfalls zu extrem.

Vielmehr dürfte die Entscheidung zunächst nur auf vergleichbare Sachverhalte ausstrahlen und setzt hierbei zum einen voraus, dass der Crowdsourcer ein ähnliches Anreizsystem geschaffen hat, das auf eine kontinuierliche Zusammenarbeit abzielt und zum anderen, dass ähnlich detaillierte Vorgaben zur Erledigung des jeweiligen Mikrojobs gemacht werden. Die Entscheidung des BAG dürfte sich vor diesem Hintergrund nicht einmal dahingehend verallgemeinern lassen, dass sämtliche Crowdworker künftig als Arbeitnehmer einzustufen sind.

Gleichwohl ist im Bereich des Crowdfunding im Hinblick auf das Urteil künftig erhöhte Vorsicht geboten, wenn die Begründung ungewollter Arbeitsverhältnisse vermieden werden soll.

Wichtiger Hinweis

Bitte beachten Sie, dass die obigen Ausführungen nur eine unverbindliche Zusammenstellung nach heutigem Stand darstellen. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit wird keine Haftung übernommen. Gerne unterstützen wir Sie bei der Prüfung und Umsetzung der oben aufgezeigten Maßnahmen in Ihrem Unternehmen.





Ihre Ansprechpartner:

Augsburg.



Dr. Andreas Katzer

Rechtsanwalt, M.I.L (Lund)

andreas.katzer@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0



Michael Zayoz

Rechtsanwalt

michael.zayoz@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0



Gabriele Falch

Rechtsanwältin

gabriele.falch@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0



Martin Jost

Rechtsanwalt (LL.M.)

martin.jost@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0

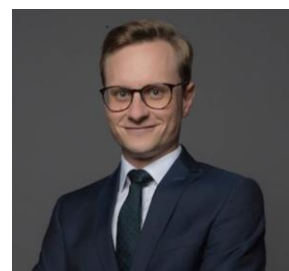


Julia Kapsreiter

Rechtsanwältin

julia.kapsreiter@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0



Dr. Viktor Stepien

Rechtsanwalt

viktor.stepien@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0

Ulm.



Reinmar Hagner

Rechtsanwalt

reinmar.hagner@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 731 379 58-0



Natalie Ehrhardt

Rechtsanwältin

natalie.ehrhardt@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 911 81511-0

Nürnberg.





Sonntag & Partner

Bei Sonntag & Partner spielen viele Talente zusammen.

An unseren süddeutschen Standorten sind wir bundesweit sowie im internationalen Umfeld tätig und stehen unseren Mandanten aus dem gehobenen Mittelstand in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuer- und Rechtsberatung mit über 380 Mitarbeitern ganzheitlich zur Seite.

Die jeweilig projektbezogene Teamzusammenstellung sowie der fachübergreifende und integrierte Beratungsansatz zielen auf eine präzise Lösungsentwicklung und Lösungsumsetzung – je nach individuellem Bedarf der Mandanten – ab.

Abgerundet wird unser Kanzleiprofil durch Family Office-Dienstleistungen, Vermögensbetreuung, IT Consulting und digitale Steuerberatung.

Abschließende Hinweise

Weitere Informationen über unsere Kanzlei und unser Beratungsangebot finden Sie unter <https://www.sonntag-partner.de/>

