

EINLADUNG ZUM VORTRAG

# “CROWDWORKING” ALS NEUE ARBEITSFORM DER ARBEIT 4.0 – ANPASSUNGSBEDARFE DES ARBEITS- UND SOZIALRECHTS?

“Crowdworking” oder auch “Crowdwork” wird sich im Zuge der digitalen Transformation voraussichtlich zu einer Hauptform der Arbeit 4.0. entwickeln. “Crowdworker”, “Click-worker”, “digital worker” oder “digitale Tagelöhner” arbeiten im Dreiecksverhältnis für das jeweilige global anfragende Unternehmen.

Arbeitsrechtlich ist der Crowdworker als Selbständiger einzuordnen, so dass für ihn die Rechte eines Arbeitnehmers u. a. auf Entgelt- und Arbeitsschutz ausscheiden. Daran ändert auch der am 1.4.2017 in Kraft getretene neue § 611a BGB nichts. Auch Schutzvorschriften für sog. Soloselbständige, wie § 12a TVG oder das HAG, sind nach ihrem Wortlaut nicht anwendbar. Zudem gilt der - nicht nur gelegentlich tätige - Crowdworker u.a. für die Inhaltskontrolle seines Dienst- oder Werkvertrags als Unternehmer, statt als besonders geschützter Verbraucher. Die arbeits- und sozialrechtliche Behandlung des “Crowdworkers” als wirtschaftlich abhängigem Selbstständigen wirft Fragen nach einem neuartigen Gesamtsozialversicherungskonzept für alle Soloselbständigen auf. Nach einer rechtstatsächlichen Darstellung des Crowdworkings, seiner Formen, seiner Chancen und Risiken, soll der Anpassungsbedarf rechtsbereichsintegriert - dialogisch - erörtert und diskutiert werden.

**AM DIENSTAG, 7. NOVEMBER 2017**  
**18:15 UHR, IM RECHTSHAUS, RAUM EG 18/19**

**REFERENTIN: RORIN DR. JUR. ANNETTE TAPPER**

FAKULTÄT FÜR RECHTSWISSENSCHAFT  
FORSCHUNGSSTELLE  
FÜR SOZIALRECHT UND SOZIALPOLITIK  
ROTHENBAUMCHAUSEE 33  
20148 HAMBURG

[WWW.JURA.UNI-HAMBURG.DE](http://WWW.JURA.UNI-HAMBURG.DE)

# „Crowdworking“ als neue Arbeitsform der Arbeit 4.0 - Anpassungsbedarfe des Arbeits- und Sozialrechts?

am 07.11.17 an der Universität Hamburg  
Rechtshaus, EG 18/19

RORin Dr. jur. Annette Tapper

**mail@annette-tapper.de**

# GLIEDERUNG

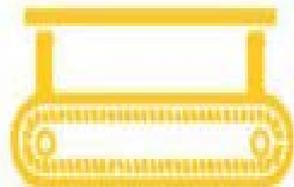
- A. Einführung
- B. *Crowdworking* - Arbeit 4.0
- C. Formen des *Crowdworkings*
- D. Rechtslage de lege lata
- E. Anpassung des Arbeitsrechts
- F. Anpassung des Sozialrechts
- G. Ausblick

# EINFÜHRUNG

- Digitale Transformation: Industrie 4.0 - Arbeit 4.0 - Crowdsourcing – Crowdworking (D: 1 Mio, 115 Mio weltweit)
- Globales Outsourcing mit multipler Entgrenzung - **neue Arbeitsformen**
- arbeits-, privat- und sozialrechtliche Behandlung **wirtschaftlich abhängiger Soloselbständiger-Crowdworker (CW)**
- Mögliche Anpassungen u.a. des Arbeits- und des Sozialrechts de lege ferenda



**Erster mechanischer Webstuhl  
1784**



**Erstes Fließband,  
Schlachthöfe von Cincinnati  
1784**



**Erste speicherprogrammierbare  
Steuerung (SPS), Modicon 084  
1969**



**Smart Factory**

**4. Industrielle Revolution  
auf Basis von cyberphysischen Systemen  
Industrie 4.0**

**3. Industrielle Revolution  
durch Einsatz von Elektronik und IT zur  
weiteren Automatisierung der Produktion**

**Industrie 3.0**

**2. Industrielle Revolution  
durch Einführung arbeitsteilender Massen-  
produktion mithilfe von elektrischer Energie**

**Industrie 2.0**

**1. Industrielle Revolution  
durch Einführung mechanischer Produktions-  
anlagen mithilfe von Wasser- und Dampfkraft**

**Industrie 1.0**

Grad der Komplexität ▶

Ende  
18. Jahrhundert

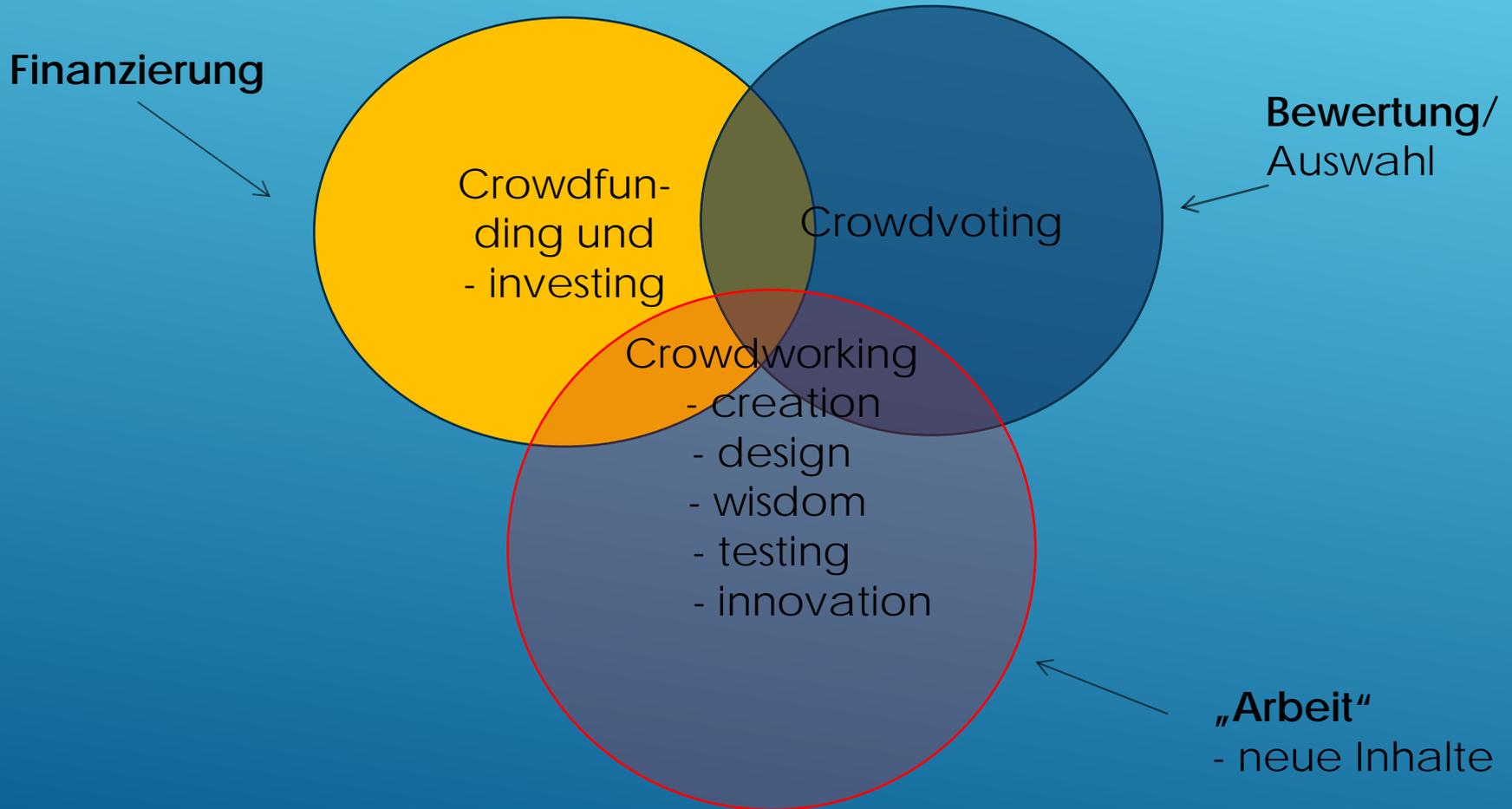
Beginn  
20. Jahrhundert

Beginn 1970er-Jahre  
20. Jahrhundert

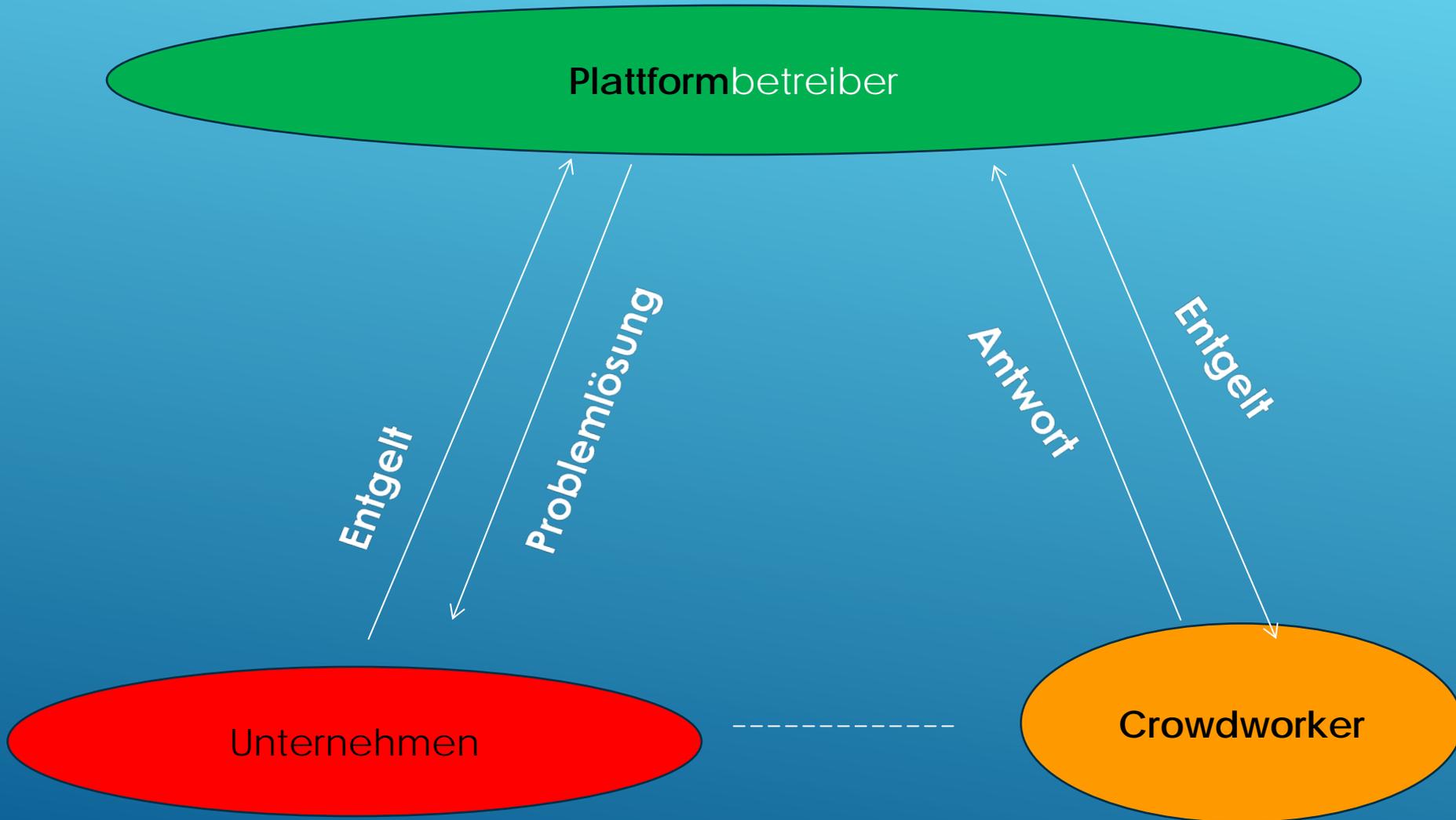
heute

# Crowdsourcing

Nutzung des globalen intelligenten Schwarms als Quelle



# Arbeitsbeziehungen



# Crowdworking als neue Arbeitsform

## Unternehmen (crowdsourcer)

- stellt **Anfrage** an die weltweite intelligente crowd auf externe, selten: interne, Plattform
- Verwertet echtzeit-schnelle, flexible, kreative, intelligente, **kostengünstige: ressourcen-, personalkostenschonende und beitragsvermeidende** Lösung aus der weltweiten crowd
- für u.a. Geschäftsinnovation, Entwurf, Design, Berechnung, Planung, Datenbearbeitung, Recherche, Texte, Zeichnung, Analyse, Konzept
- **globales Outsourcing**

# Betreiber der **Plattform (PF)** bzw. Portal

- **verschafft** (weniger: vermittelt) Unternehmen **human smart services** (Innovations-, Optimierungs-, Wissens-, Entscheidungs- und Folgeabschätzungsprodukte) aus der crowd (Werkvertrag mit Dienstvertragsselementen?)
- **stellt** die Anfragen von Unternehmen ins **Internet**, zerlegt diese z.T. in microtasks, kommuniziert z.T. mit dem crowdworker
- **unterhält** über Registrierung regelmäßig **Nutzungsverhältnis** mit dem CW, welches ihn steuert, er u.U. durch Sperrung des CW beendet
- **überwacht** den CW z.T. umfänglich digital (u.a. screenshots, Mausbewegungen, Arbeit des CW auf Plattform-Interface)
- **scort (bewertet) digital-algorithmisch** die Lösungsantwort des CW - Qualitätsscoring, Ranking, Reputationssystem - schaltet nach diesen Ergebnissen den CW für passenden Folgeauftrag **frei oder ab**
- **vergütet** Lösung des CW - je nach Internet-Ausschreibung und scoring oft nur „des Ersten“ oder des „Besten“ oder z.T. gar nicht, z.T. trotz Verwertung, z.T. ohne vorherige Abnahme im Werkvertrag

# Crowdworker (Crowdsourcee)

- beantwortet Anfragen von Unternehmen mit Lösung per Mail - nach Belieben - ganz oder teilweise, alleine oder gemeinsam mit anderen CW - miteinander oder gegeneinander - an eine oder mehrere Plattformen: Texte, Analysen, Konzepte, Programme, Berechnungen, Kommentare, Grafiken etc., kurz: Daten aller Art
- erstellt Lösung z.T. auf dem Interface der Plattform
- intern im Nebenerwerb oder extern zum anfragenden Unternehmen
- oder im - oft prekären - Haupterwerb oft als früherer AN
- **selbstbestimmt:** Ort, Zeit, Umfang, Art , Methode oder Mittel der Arbeit, alleine - gemeinsam, miteinander – gegeneinander

# Arten von Crowdworkern

- hauptberuflich zur Bestreitung des Lebensunterhalts
- nebenberuflich, u.a. nach Erreichen der Altersgrenze
- intern: für das anfragende Unternehmen - im Haupterwerb wohl Arbeitnehmer, was nach dt. Recht ausdrücklich - haupt- und nebenberuflich - vereinbart werden kann
- extern: für andere anfragende Unternehmen
- bei einer - z.T. wegen „Ausschließlichkeitsabrede“ – oder mehreren - unterfremder (ausnw.: internen) – Plattformen

## Sachprobleme:

- Dreiecksbeziehung (Vertragsunsicherheiten, Kommunikationsdefizite)
- verwertendes Unternehmen idR unbekannt
- Erfolgsbezogener Werkvertrag (Abnahme?) ↔ zeitbezogener Dienstleistungsvertrag
- Z.T. sittenwidrige Geschäftsbedingungen der PF
- z. T. unfaire, unklare „Ausschreibung“
- Scoring-Parameter sind regelmäßig intransparent (Geschäftsgeheimnisse der Plattform)
- **Entgelt** oft prekär, unsicher, verspätet, wird z.T. nur teilweise gezahlt oder ganz verweigert
- **wirtschaftliche Abhängigkeit**
- „gig-economy“ expandiert: D: ca. 1 Mio CW, global: 115 Mio CW

# Kollisionsrechtl. Probleme wegen Auslandsbezugs

- **deutsches öffentliches Recht, insbes.** Arbeitsschutzrecht (u.a. Entgelt, Arbeitszeit, Arbeits-, Kündigungsschutz) und Sozialrecht gilt für überwiegend in Deutschland tätige **Arbeitende, auf deutschen Servern**
- **Rechtswahl (Privatrecht)** durch die Parteien (bestimmt i.d.R. die mächtigere PF) wirksam, soweit nicht rechtsmissbräuchlich, ansonsten bestimmt **jeweiliges nationales IPR** bestimmt privates Sachrecht nach der engsten Beziehung (u.a. tatsächlicher dauernder Arbeitsort).
- für „**Arbeit**“ in **EU** gilt **Art. 8 Rom I – VO-** Recht des „Arbeits“-orts - auch für wi abhängige Soloselbstständige bringt gem. **Art. 9 Rom I-VO** zugunsten des CW die zwingenden Schutznormen als Eingriffsnormen zur Anwendung.
- „Arbeitnehmer“ kann **gem. Art. 19 EuGVO eine EU-** PF an seinem deutschen Wohnsitz verklagen. Oder er kann als Verbraucher ihn gem. **Art. 15 EuGVO**, u.a. gem. § 1 ff UKlaG auf Unterlassung im Wege der **Verbandsklage** verklagen.
- Bei Anwendbarkeit **ausländ. Sachrechts:** gem. **Art. 21 Rom I bzw. Art. 6 EGBGB: deutscher ordre public** bei dt. Arbeitsort gelten **zwingend anwendbare Eingriffsnormen** - u.a. §§ 32, 32a, 32b UrhG, kein „Hungerhonorar“ entgegen § 138 BGB bei z.B. 1- 2 Euro pro Std

# ARBEITS- UND PRIVATRECHT

- **Selbständiger** hat grundsätzlich keine Arbeitnehmerrechte - MindestlohnG, BUrlG, EFG, KSchG etc.
- Umfang der Inhaltskontrolle gem. §§ 305 ff BGB des Dienst- oder Werkvertrages ist beim **Verbraucher größer** als beim Unternehmer gem. §§ 13 f. BGB
- der cyber-space ist kein **räumlicher** Betrieb - §§ 87 ff BetrVG
- Vorschriften für arbeitnehmerähnliche wirtschaftlich abhängige Soloselbständige passen nicht:
  - Heimarbeiter gem. § 2 Abs. 1 HAG - Entgeltschutz, Arbeitsschutz, Arbeitszeitschutz gem. §§ 1ff, 10 ff, 12 ff HAG
  - § 2, S. 2 BUrlG - für wirtschaftlich abhängige, u.a. Heimarbeiter: § 12 BUrlG
  - § 12a TVG erfordert zudem tarifvertragliche Regelungen

## Arbeitsvertrag

(1) <sup>1</sup>Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung **weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit** verpflichtet. <sup>2</sup>Das Weisungsrecht kann **Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit** betreffen. <sup>3</sup>**Weisungsgebunden** ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. <sup>4</sup>Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der **Eigenart der jeweiligen Tätigkeit** ab. <sup>5</sup>Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine **Gesamtbetrachtung aller Umstände** vorzunehmen. <sup>6</sup>Zeigt die **tatsächliche Durchführung** des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.

(2) Der Arbeitgeber ist zur Zahlung der vereinbarten **Vergütung** verpflichtet.

# Sozialrecht

- Sozialversicherungsrechtliche Absicherung - SGB IV - ist beschäftigtenorientiert § 7 Abs. 1 SGB IV - hier: Selbständige mit Ausnahme von **Heimarbeitern** als Beschäftigten (!) in § 12 Abs. 2 SGB IV, mit Abgrenzungen in § 12 Abs. 1, 2, 4 und Abs.5 SGB IV mit Verweis auf **arbeitsrechtl.** wirtschaftl. abhängige selbständige **Gleichgestellte** nach § 1 Abs. 2 S. 1 lit. a, c, d HAG
- **wirtschaftlich abhängige Selbständige** sind generell nur ausnahmsweise zwangsweise versichert, eher **freiwillig**
- Z.B. : Arbeitslosenversicherung: § 28a SGB III auf Antrag bei mind. 15 Stunden pro Woche, auch außerhalb der EU bzw. EFTA - **3 % Beitrag**.
- **§ 2 S.1 Nr. 9 SGB VI Rentenversicherung: Soloselbständige mit nur einem Auftraggeber** gesetzlich versichert, tragen gem. § 169 Nr. 1 SGB VI Beiträge **voll selbst - 18,7 % Beitrag - genauso wie freiwillige Versicherte gem. § 171 SGB VI**
- **Ausnahmen von voller Beitragstragung:**
  - § 169 Nr. 2 SGB VI : Beitragstragung durch die **Künstlersozialkasse - Tragung: 30 % aus Abgabe des Verwerter: 4,2 % (2018: gesenkt) und 20 % aus Bundeszuschuss - eine Hälfte, die Versicherten aus - vorab geschätztem - Einkommen: bundeseinheitlich mind. 72,90 Euro und max. 966,74 € W 905,96,50 € O (2017) - andere Hälfte, für RV: 9,35 %**
  - § 169 Nr. 3 SGB VI: von den Versicherten und den AG je **zur Hälfte (9,35 %)** bei

# Formen von Crowdfunding

	Haupterwerb	Nebenerwerb
<i>Auskömmlicher Erwerb für den Lebensunterhalt</i>	<i>private Kranken/Pflege- und Rentenversicherung</i>	<i>Zusatzjob, nicht zwingend Minijob</i>
Prekärer Erwerb	SGB II- Aufstockung; SGB XII im Alter, SGB III (-) nur freiwillig SGB VI (-) nur freiwillig	u.a. Minijob
Unentgeltlich, nicht beruflich, <b>ehrenamtlich</b> gegen Aufwandsentschädigung <b>oder</b> neu: als <b>Spontanhelfer (ohne Verpflichtung - Kontakt: via Internet, social media)</b>	SGB II, SGB III – Ausnahmen, SGB VII, SGB V, SGB XI, SGB VI, SGB VII	SGB VII, Kranken/Pflegeversicherung/Rentenversicherung im Haupterwerb, nur problematisch, wenn Haupterwerb nicht auskömmlich

# Sozialrechtliche Lösungsansätze de lege ferenda

- Art. 3 I GG: prekäre Crowdworker wie andere prekäre Selbständige, u.a. real Kleingewerbetreibende
- Einbeziehung in die gesetzliche Rentenversicherung gem. § 2 S. 1 Nr. 10 (!) SGB VI
  - **freiwillig** auf Antrag ohne volle Beitragstragungspflicht gem. § 171 SGB VI
  - oder **zwangsweise** unter Bezugnahme auf neues Schwarm-selbständigenG wie § 169 Nr. 3 (HAG) z.B. in Nr. 5 SGB VI – hälftige Beitragstragung mit Unternehmen oder Plattformbetreiber oder beiden je zu einem Viertel
- Alternativ: zwangsweise als **Schwarmselbständige** innerhalb einer neuen **Soloselbständigensozialversicherung** im Ersatz für Künstlersozialversicherung, welche neben Künstlern und Publizisten alle prekären Selbständigen einschliesse.

## Sozialversicherungswerte 2018 (vorläufig)

	2017	2018	Veränderung
Beitragsbemessungsgrenze KV/ Pflege	52.200 € p.a.	53.100 € p.a.	<b>+ 900 €</b>
	4.350,00 € p.M.	4.425,00 € p. M.	+ 75 €
JAEG KV/ Pflege	57.600 € p.a.	59.400 € p.a.	<b>+ 1.800 €</b>
	4.800,00 € p.M.	4.950 € p.M.	+ 150 €
Beitragsbemessungsgrenze RV/AV	76.200 € p.a. (west)	78.000 € p.a. (west)	<b>+ 1.800 €</b>
	68.400 € p.a. (ost)	69.600 € p.a. (ost)	+ 1.200 €
max. Beitrag GKV	635,10 €	646,05 €	<b>+ 10,95 €</b>
max. Beitrag PV	121,80 € (kinderlos)	123,90 € (kinderlos)	+ 2,10 €
AG Zuschuss KV	317,55 €	323,03 €	<b>+ 5,48 €</b>
AG Zuschuss PV	55,46 €	56,42 €	+ 0,96 €

© Sven Hennig, [www.online-pkv.de](http://www.online-pkv.de)

# Beitragssätze 2018

Krankenversicherung	AOK : 14,6	%
<b>Allgemeine Rentenversicherung</b>	<b>18,7</b>	<b>%</b>
Arbeitslosenversicherung	3,0	%
Pflegeversicherung	2,55	%
Pflegeversicherung Kinderlose	2,8	%
<b>Künstlersozialabgabe des Verwerters</b>	<b>4,2</b>	<b>%</b>

# AUSBLICK

- Globaler, EU-weiter und nationaler Konsens zur Chancennutzung und Risikobegrenzung erforderlich
- gesetzliche Mindestbedingungen wie **Entgelt**, Arbeitszeit, Arbeitsschutz, Kündigungsschutz und sozialversicherRI Absicherung oberhalb des Existenzminimums u.U. unter Bezugnahme auf neues „HeimarbeitG“ oder eigenständiges Schwarmselbständigengesetz, möglichst mit umfassenden G für prekäre Selbständige mit sozialrechtlicher Regelung unter Bezugnahme des Arbeitsrechts
- Als zusätzlicher Schutz sollte der Datenschutz nicht fehlen, wobei die am 25.05.18 in Kraft tretende EU-DSGVO mitzubüberücksichtigen wäre

## Literaturauswahl

- Deinert, Neuregelung des Fremdpersonaleinsatzes im Betrieb, RdA 2017, 65 (68 ff)
- Hanau, Arbeits- und Sozialversicherungsrecht 4.0 im Weißbuch des BMAS, RdA 2017, 213
- Kocher,/Hensel, Herausforderungen des Arbeitsrechts durch digitale Plattformen - ein neuer Koordinationsmodus von Erwerbsarbeit, NZA 2016, 984
- Klebe, Betriebsrat 4.0- Digital und global?, NZA 2017, 77
- Brose, von Bismarck zu Crowdwork über die Reichweite der Sozialversicherungspflicht in der digitalen Arbeitswelt, NZS 2017, 7
- Däubler/Klebe, Crowdwork - die neue Form der Arbeit - Arbeitgeber auf der Flucht?
- Uffmann, Wie gestalten wir die notwendigen Veränderungen, NZA 2016, 977
- Tapper, Crowdworking - ein Blick in die Arbeitsbeziehungen der Zukunft, in: Die digitale Lebenswelt gestalten, Schriftenreihe Verwaltungsressourcen und Verwaltungsstrukturen, Bd. 29, Hill/ Martini/ Wagner (Hrsg.), 2015