

Zeitschrift für

ARBEITS-**ZAS** UND SOZIALRECHT

Schriftleitung **Theodor Tomandl, Martin Risak**
Redaktion **Helwig Aubauer, Rolf Gleißner, Beatrix Karl,**
Harald Kaszanits, Thomas Neumann

Jänner 2015

01

1 – 48

Schwerpunktbeiträge

Abgrenzungsfragen zwischen unterschiedlichen Formen der Erwerbstätigkeit

Die Grenze zwischen selbständiger und unselbständiger Tätigkeit aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht *Susanne Auer-Mayer* ➔ 4

Crowdwork *Martin Risak* ➔ 11

Beitrag

Die neuen Regeln gegen Unterentlohnung *Rolf Gleißner* ➔ 19

Rechtsprechung

Arbeitsvertragliche Verfallsfrist von drei Monaten zulässig
Caroline Graf-Schimek ➔ 32

Zulässigkeit und Anfechtbarkeit einer unmittelbar nach Entlassung abgeschlossenen Auflösungsvereinbarung *Michael Rück* ➔ 36

Rückkehr aus Elternkarenz: Unbefristete Nachbesetzung kein Kündigungsgrund *Felix Schörghofer* ➔ 41

Checkliste

Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 2014
Thomas Dullinger ➔ 45

Crowdwork

Erste rechtliche Annäherungen an eine „neue“ Arbeitsform¹⁾

Entwicklungen der Kommunikations- und Informationstechnologie führen nicht nur zu grundlegenden Veränderungen bei Normalarbeitsverhältnissen, die entgrenzt und flexibilisiert werden, sondern auch zum Entstehen „neuer“ Arbeitsformen, die häufig in der Grauzone zwischen Arbeitsvertrag und Selbständigkeit zu verorten sind. Vor allem das sog „Crowdwork“ kann die Art, wie Arbeit zu leisten ist, grundlegend verändern.

Von Martin Risak

Inhaltsübersicht:

- A. Was ist Crowdwork?
 - 1. Das Phänomen
 - 2. Die Gründe und die Auswirkungen
- B. Die Vertragsverhältnisse beim *Crowdwork*
 - 1. Die Prüfungsrahmen: die analoge und die digitale Welt
 - 2. Vertragsverhältnis zwischen CW und CS
 - 3. Vertragsverhältnis zwischen CW und Mittelsperson/CSP-B
 - 4. Vertragsverhältnis zwischen CS und CSP-B
- C. Welches Recht ist anwendbar?
- D. Vertragskette oder durchgängiges Arbeitsverhältnis?
- E. (Keine) Anwendung des HeimArbG
- F. Ausblick

A. Was ist Crowdwork?

1. Das Phänomen

Tätigkeiten, die ursprünglich durch einzelne Vertragspartner_innen (idR AN) erbracht wurden, sollen beim *Crowdwork* nicht mehr von diesen selbst geleistet, son-

dern in der Form „ausgelagert“ (*outsourced*) werden, dass sie einer größeren Anzahl von Personen (der *Crowd*) über eine internetbasierte *Crowdsourcing*-Plattform (CSP)²⁾ angeboten werden. Dieser Vorgang wird als *Crowdsourcing* bezeichnet,³⁾ die Auftraggeber_innen als *Crowdsourcer_innen* (CS), für welche die *Crowdworker_innen* (CW) oder *Crowdsourceres* Leistungen erbringen. Diese treten jedoch zumeist nicht direkt miteinander in Kontakt; das Verhältnis zwischen ihnen wird vielmehr über eine Intermediärin, die CSP, mittelbar abgewickelt.⁴⁾ →

1) Eine frühere, Aspekte österr Rechts nicht einbeziehende Version wurde als Working Paper „Crowdwork – Eine erste Annäherung an eine ‚neue‘ Arbeitsform“ für das 7th Annual Legal Seminar des European Labour Law Network „New Forms of Employment and EU Law“ verfasst, das am 27. und 28. 11. 2014 in Den Haag/Niederlande stattgefunden hat.

2) Siehe zur wohl bekanntesten Amazons Mechanical Turk (www.mturk.com) *Strube*, Vom Outsourcing zum Crowdsourcing, in *Benner*, *Crowdwork – zurück in die Zukunft* (2014) 75 ff.

3) Dieser Begriff leitet sich aus einer Kombination der Worte *outsourcing* und *crowd* her, die erstmals von *Howe* (*The Rise of Crowdsourcing*, *Wired Mag* 2006, 14.6, 1) verwendet wurde.

4) Vgl. *Leimeister/Zogaj/Blohm*, *Crowdwork – digitale Wertschöpfung in der Wolke*, in *Benner*, *Crowdwork – zurück in die Zukunft* (2014) 15 ff.

ZAS 2015/3

§ 1151 ABGB

Arbeitsvertrag;

Crowdwork;

Crowdsourcing

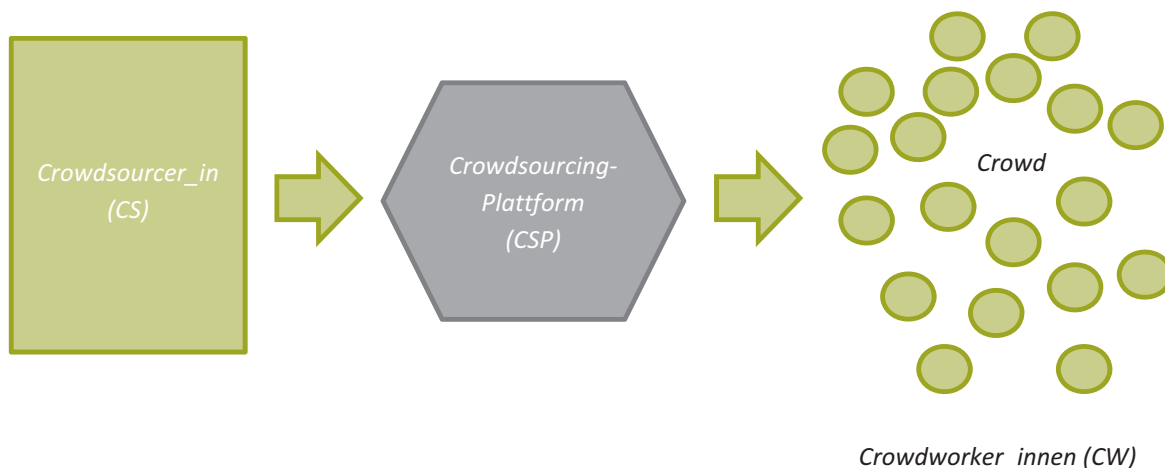


Abbildung 1: Crowdsourcing

Crowdsourcing von Arbeitsleistungen wird, zumindest in seiner externen Form (dazu sogleich), in Österreich derzeit noch wenig praktiziert und ist auch im Ausland in der Praxis wohl noch nicht unbedingt weit verbreitet. Andererseits sollen bei Amazons Mechanical Turk rund 500.000 CW tätig sein;⁵⁾ gar 700.000 Personen sollen nach Eigenangabe bei der größten deutschen Plattform *Clickworker* registriert sein.⁶⁾ *Crowdwork* findet als Phänomen zunehmend Interesse vor allem in der Literatur, wo es unter den unterschiedlichsten Aspekten beleuchtet wird.⁷⁾ Der Aufsatz möchte zur Diskussion beitragen, indem er diese neuartige Arbeitsform mit dem in Österreich geltenden Recht aus einer arbeitsrechtlichen Perspektive konfrontiert.

Crowdsourcing kann intern oder extern erfolgen, je nachdem ob eine unternehmensinterne Belegschaft als *Crowd* fungiert (wie zB bei IBM oder Daimler⁸⁾) oder sich die *Crowd* aus beliebigen Individuen (externe *Crowd*) zusammensetzt. Beim externen Crowdsourcing wird zumeist auf CSP Dritter zurückgegriffen, die über eine aktive *Crowd* verfügen. In der Folge wird nur noch das externe Crowdsourcing behandelt, da das interne an bestehende Arbeitsverhältnisse anknüpft und damit weniger grundlegende Probleme aufwirft. Aber selbst dabei kommt es zu grundsätzlichen Veränderungen, da bei dieser Form der Arbeitsorganisation die Verantwortung für die faktische Beschäftigung zumindest zT auf die AN verlagert wird – diese sollen Projekte und Tätigkeiten selbstverantwortlich auf den Plattformen finden. Dies wirkt sich auf ihre Entlohnung und den beruflichen Aufstieg aus; bei mangelnder Auslastung steht dann auch die Kündigungsdrohung im Raum. Dies führt zu einer Verlagerung des eigentlich den AG treffenden wirtschaftlichen Risikos auf die AN, die insb in den 1980er-Jahren im Zusammenhang mit der Arbeit auf Abruf und der sog „kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeit“ (KAPOVAZ) diskutiert wurde,⁹⁾ woran mE angeschlossen werden kann.

Die Bandbreite der an externe *Crowds* vergebenen **Arbeitsaufgaben** ist weit.¹⁰⁾ Sie reicht von sehr einfachen, repetitiven Tätigkeiten, die gering entlohnt werden und deren Abwicklung stark standardisiert bzw automatisiert ist (sog *Microtasks*, wie das Beschriften und Beschreiben von Bildern, Kategorisierung von Da-

ten und Produkten, Übersetzen oder Korrektur von kurzen Texten), über komplexere und zeitaufwändigere, wie das Testen von Softwareprodukten oder das Finden von Fehlern auf einer Website, bis hin zu qualifizierten Tätigkeiten, wie das Erstellen von Programmcodes oder Produktdesigns.

Die **Form**, in der die Arbeitsaufträge auf den Plattformen angeboten werden, variiert ebenfalls. Gemeinsamer Nenner ist jedoch, dass zumeist irgendeine Form des Wettbewerbs zwischen den CW intendiert ist. *Microtasks* sind schnell abzuarbeiten und stellen eine Art digitalisierter Akkordarbeit dar. Das zeigt sich schon in dem Umstand, dass die Ausschreibungen zur Orientierung häufig nicht nur ein Entgelt, sondern auch eine Zeitvorgabe enthalten. Die CS haben nach den Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) der CSP zumeist das Recht, die Arbeit ohne Gründe und ohne Bezahlung abzulehnen.¹¹⁾ Projektarbeit wird zumeist in Form von Preisen für den besten Beitrag ausgelobt, die anderen Einreicher_innen gehen leer aus.¹²⁾ Bisweilen bestehen auch zusammenarbeitsbasierte Ansätze, bei denen ein/e CW einen Beitrag einreicht und andere diesen dann – idR mit Hilfe einer Kommentarfunktion – verändern und erweitern können.¹³⁾

5) *Marvit*, How Crowdworkers Became the Ghost in the Digital Machine, *The Nation* (24. 2. 2014, online www.thenation.com/article/178241/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine [9. 12. 2014]).

6) www.clickworker.com/de (11. 12. 2014): „700.000 Workers on Demand. 136 Länder, 30 Sprachen – Unser internationales Online-Netzwerk von über 700.000 Clickworkern erstellt Texte, recherchiert, verifiziert, kategorisiert, taggt und bearbeitet für Sie Daten in großen Mengen.“

7) Siehe dazu insb die umfangreiche Literaturstudie *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation durch Crowdsourcing – Eine Literaturstudie, Arbeitspapier Nr 287 der Hans Böckler-Stiftung (2013), www.boeckler.de/pdf/p_arbp_287.pdf (9. 12. 2014).

8) *Öhrler/Spies*, Crowdsourcing in der Automobilindustrie, in *Benner*, *Crowdwork* 43; *Schäfer* in *Benner*, *Crowdwork* 61.

9) Dazu insb *Rebhahn*, Zur Überwälzung des Wirtschaftsriskos auf den Arbeitnehmer bei Arbeit auf Abruf, in FS Schnorr (1988) 225 mZN des Meinungsstands.

10) Dazu *Felstiner*, Working the Crowd: Employment and Labour Law in the Crowdsourcing Industry (2011) 143 (159); *Leimeister/Zogaj/Blohm* in *Benner*, *Crowdwork* 20.

11) So zB bei Mechanical Turk, s *Strube* in *Benner*, *Crowdwork* 83.

12) Im Gegensatz zu den bisher üblichen Wettbewerben der Kreativindustrie (zB Architektur) wird nicht ein Projekt beurteilt, sondern das fertige Produkt (zB ein Logo oder ein Werbetext) eingereicht.

13) *Leimeister/Zogaj/Blohm* in *Benner*, *Crowdwork* 27.

Auch die CW sind von ihrer **Interessenlage** her nicht homogen, sondern lassen sich im Wesentlichen in drei Gruppen unterteilen:

- Personen, die andere Einkommensquellen haben und sich auf diese Weise etwas „dazuverdienen“ (zB Studierende, Pensionist_innen oder Hausfrauen/-männer);
- Personen, für die *Crowdwork* die einzige oder zumindest die wesentliche Einkommensquelle darstellt, wobei es auch hier Unterschiede gibt, nämlich
 - zwischen idR gut qualifizierten Personen, für die *Crowdwork* nur eine Übergangslösung darstellt, und
 - jenen, die auf diese Weise dauerhaft arbeiten, da sie ansonsten von Arbeitslosigkeit bedroht wären;
- Personen, die vom regulären Arbeitsmarkt wegen Behinderungen und sozialer Ausgrenzung ausgeschlossen sind.¹⁴⁾

2. Die Gründe und die Auswirkungen

Unternehmen bedienen sich des *Crowdsourcing* vor allem, um sich Arbeitskräftepotenziale zu erschließen, die ihnen bei anderen Formen der Leistungserbringung nicht zu Verfügung stehen, und machen sich auf diese Weise die sogenannte „kollektive Intelligenz“ zu Nutze. Andererseits wollen sie auch Effizienzsteigerungen und Kosteneinsparungen bewirken. Bei *Micro-tasks* werden etwa komplexe Arbeitsaufgaben in sehr kleine Teilaufgaben aufgebrochen, die online relativ leicht und ohne besondere Qualifikation mit wenig Zeitaufwand zu erledigen sind. Bisweilen wird deshalb von digitaler Akkordarbeit und Neo-Taylorismus gesprochen.¹⁵⁾ Auf die prekäre Situation zumindest eines Teils der CW weisen Bezeichnungen wie *digital slaves* oder die Benennung der Plattformen als *digital sweatshops* hin.¹⁶⁾

Die Verbindung zwischen der *Crowd* und dem/der CS, die **Crowdsourcing-Plattform (CSP)**, ist für diese Art der Arbeitsabwicklung essentiell: sie stellt sowohl die *Crowd* als auch die Infrastruktur für die Auftragsbearbeitung zur Verfügung. Häufig muss über deren Interface gearbeitet werden, damit effiziente Arbeitsleistung sichergestellt wird. Sie leiten die fertig bearbeiteten Arbeitsaufträge an den/die CS ebenso weiter wie die Zahlung an die CW; eine direkte Kommunikation zwischen CS und CW ist zumeist nicht vorgesehen.

Auf diese Weise wird eine internetbasierte Alternative zur Aufgabenbearbeitung außerhalb der örtlichen Strukturen eines Betriebs möglich, die keinen direkten Kontakt zwischen den Leistungserbringer_innen (CW) und den Personen, für die die Leistung erbracht wird (CS), erfordert. Über das *Outsourcing*, dh die Auslagerung von Teiltätigkeiten eines Unternehmens an spezialisierte Dienstleister_innen, sowie die Arbeitskräfteüberlassung hinaus wird damit eine weitere Option eröffnet, die nicht mehr auf Norm-Arbeitsverträgen beruht. Es sollen – zumindest auf den ersten Blick – Selbständige, die CW, Arbeitsleistungen in Eigenverantwortung und zumindest formal selbstbestimmt für andere erbringen. Sie leisten zwar, wie typische Selbständige, für eine größere Anzahl von Personen – an-

ders ist jedoch die in vieler Hinsicht ihnen **überlegene Intermediärin, die CSP**. Das unterscheidet diese Arbeitsform von anderen bisher vor allem in der Lit behandelten Formen, wie Tele-Arbeit und dislozierte Leistungserbringung mit Hilfe von Kommunikationsinstrumenten ohne Zwischenschaltung einer Mittelsperson.¹⁷⁾

CW sind, ähnlich wie konventionelle AN gegenüber ihren AG, in mannigfaltiger Form von der CSP bzw deren Betreiberin (CSP-B) **wirtschaftlich** in dem Sinne **abhängig**, dass sie aus dem aus dem Vertragsverhältnis mit der Plattform erzielten Einkommen typischerweise ihren Lebensunterhalt bestreiten. Die Plattformen streben dabei zumeist über Reputationsmechanismen (dh Bewertungen, die von angenommenen und bezahlten Leistungserbringungen abhängen) langfristige Beziehungen insb mit regelmäßig arbeitenden und gute Leistungen erbringenden CW an. Die attraktiveren und besserbezahlten *tasks* werden idR nur an jene Personen vergeben, die eine höhere Reputation aufweisen.¹⁸⁾ Dass die Reputation (zB positiv erledigte *tasks*) zwischen den CSP, die miteinander im Wettbewerb stehen, nicht transferierbar ist, versteht sich von selbst. Häufig bestehen in einzelnen Wirtschaftssegmenten wegen der hohen Investitions- und Infrastrukturkosten nur wenige Plattformen und damit eine dominante Anbieterin, sodass ein Wechsel auch selten tunlich erscheint.

Da die ökonomische Situation der CW, für die diese Art der Leistungserbringung die Haupteinkommensquelle darstellt, mit AN vergleichbar ist, stellt sich vor allem die Frage nach der **Sicherung eines Mindesteinkommens**.¹⁹⁾ Verschärfend kommt hinzu, dass bei international agierenden CSP ein direkter Wettbewerb zwischen Personen aus Ländern mit unterschiedlich hohen Lebenshaltungskosten besteht.²⁰⁾

B. Die Vertragsverhältnisse beim *Crowdwork*

1. Die Prüfungsrahmen: die analoge und die digitale Welt

Bei der folgenden Analyse der beim *Crowdwork* vorliegenden Vertragsverhältnisse soll nur auf den Fall der sog *Mikrotasks* eingegangen werden, dh der Konstellation, dass komplexe Arbeitsaufgaben in sehr kleine Teilaufgaben aufgebrochen werden, die relativ leicht mit wenig Zeitaufwand zu erledigen sind. Als Beispiel soll das „Taggen“ von Daunenjacken in einem Bekleidungs-Katalog gewählt werden; die CW sollen ein Eti-

14) Vgl *spangirl*, Sechs Dollar die Stunde sind das absolute Minimum, in *Benner*, *Crowdwork* 99.

15) *Leimeister/Zogaj/Blohm* in *Benner*, *Crowdwork* 32.

16) Vgl *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation durch *Crowdsourcing* 84.

17) Dazu insb *Trost*, Der Arbeitnehmer in eigener Wohnung, ZAS 1991, 181; *Melzer-Azodanloo*, Tele-Arbeitsrecht (2001).

18) *Strube* in *Benner*, *Crowdwork* 81.

19) So zB die Turker-Nation-Aktivistin *spangirl* in *Benner*, *Crowdwork* 109; *Cherry*, Mindestlohn für *Crowdarbeit*, in *Benner*, *Crowdwork* 231.

20) Mildern wirken dabei allenfalls bestehende Sprachbarrieren, wobei englischsprachig agierende *Crowdworking*-Plattformen zumindest potenziell auf die große Anzahl indischer *Crowdworker* zugreifen können.

kett mit dem Wort „Daunenjacke“ auf allen dort enthaltenen derartigen Kleidungsstücken anbringen.²¹⁾

Bei der nachfolgenden Analyse soll zur besseren Illustration zuerst geprüft werden, wie die einzelnen rechtlichen Beziehungen **in der analogen Welt** aussehen würden. Es ist dabei an ein Schwarzes Brett zu denken, das in einer Werkshalle hängt und an dem sich gelbe Zettel mit den Arbeitsaufträgen (*tasks*) finden. Die CW besitzen einen Schlüssel, der ihnen Zugang zum Schwarzen Brett und zur Werkshalle ermöglicht, die von der Mittelsperson zur Verfügung gestellt wird. Die Zettel mit den *tasks* werden von den CW, die einen Schlüssel zu dieser Halle haben, heruntergenommen und zeitnah in der Halle erledigt. Im konkreten Fall setzen sie sich dort an einen Tisch und kleben die zur Verfügung gestellten Etiketten in den dort aufliegenden Katalog. Das Ergebnis (der getaggte Katalog) wird dann bei der Mittelsperson abgegeben, die diesen dann ebenso an den/die CS weiterleitet und dem/der CW das Entgelt auszahlt.

Wird nun ein *task*-Zettel heruntergenommen, so sollen jedenfalls die daneben von der Mittelsperson ausgehängten **Allgemeinen Geschäftsbedingungen** (AGB) zur Anwendung kommen. Schon bei der Aushändigung des einen Zutritt zur Werkshalle verschaffenden Schlüssels wurden diese als Rahmenvertrag vereinbart, der noch keine der beiden Vertragsparteien

(wer auch immer das sein mag) zu einem Tätigwerden oder einer Bezahlung verpflichtet.

Nachdem diese analoge Konstellation behandelt wurde, ist darauf einzugehen, ob es einen Unterschied macht, dass die Abwicklung **in der digitalen Welt** stattfindet. Die CW begeben sich nicht physisch zum Schwarzen Brett mit den *tasks*, sondern nur virtuell, indem sie sich von einem von ihnen selbst gewählten Ort dort via Internet einloggen. Dies führt dazu, dass sie sich **zum selben Zeitpunkt sowohl zu Hause als auch auf der Plattform** (der „virtuellen Werkshalle“) befinden. Unterschiede ergeben sich dabei auch daraus, dass aufgrund der leichten Zugänglichkeit der Plattform per Internet eine **weitaus größere Crowd** zur Verfügung steht,²²⁾ was einerseits den Wettbewerbsdruck innerhalb der CW erhöht und andererseits die CSP bzw deren CSP-B von einzelnen individuellen CW unabhängiger macht. Da die Tätigkeit computerbasiert stattfindet, können vielfältige Kontrollen erfolgen, auch eine automatisierte Qualitätsprüfung des Ergebnisses ist leichter möglich.

21) Dies dient dazu, dass bei einer Suche in einem Online-Katalog bei der Eingabe „Daunenjacke“ alle derartigen Kleidungsstücke ausgeworfen werden.

22) Anders als in der analogen Welt ist auch der Raum für auf *tasks* wartende CW nicht beschränkt.

2. Vertragsverhältnis zwischen CW und CS

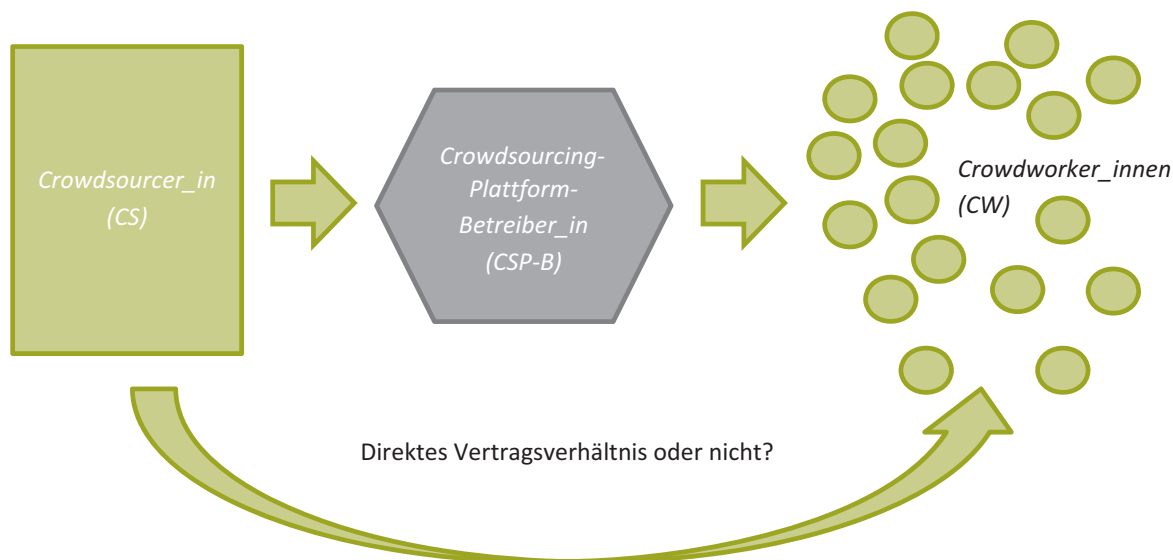


Abbildung 2: Das Verhältnis Crowdworker_innen – Crowdsourcer_in

a) Die analoge Welt: Die auf dem Schwarzen Brett ausgehängten *task*-Zettel können rechtlich mehrere unterschiedliche Bedeutungen haben:

- Der Zettel kann einerseits ein Angebot darstellen, das in der Folge durch Entsprechung, dh durch Leistungserbringung gem § 864 Abs 1 ABGB, angenommen wird.
- Andererseits kann dieser aber auch eine Aufforderung an die *Crowd* sein, ein Angebot zu machen, das darin besteht, dass die Leistung in der Werks-

halle erbracht und das Ergebnis zur Annahme angeboten wird.

- Egal, wie dies rechtlich konstruiert wird, jedenfalls soll der/die Vertragspartner_in, sei es nun die Mittelsperson oder auch der/die CS, nach den zur Anwendung kommenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) die Möglichkeit haben, die erbrachte Leistung ohne Entgeltspflicht abzulehnen. Dies entweder deshalb, weil noch gar kein Vertrag zustande gekommen ist, oder weil ein Recht zur

Verweigerung der Leistungsannahme besteht, dessen Ausübung zu einem Wegfall des Vertrags führen soll.

- Wird nun die Leistung angenommen, so kann der Vertrag – je nach Intensität des Einflusses des Vertragspartners bzw der Vertragspartnerin auf die Leistungserbringung – ein Dienstvertrag oder ein Werkvertrag sein.
- Als Alternative dazu kann der Aushang des *task* am Schwarzen Brett auch als Auslobung gem § 860 ABGB, dh die an einen unbestimmten Personenkreis gerichtete Verpflichtung, bei Vornahme einer bestimmten Handlung, insb eines Erfolgs, eine Belohnung zu bezahlen, gedeutet werden. Je nach Ausgestaltung kommt dann entweder jene Person zum Zug, die die erste Leistung erbringt, oder wenn die Auslobung in Form eines Preisausschreibens erfolgt, das eine Frist zur Leistungserbringung enthält, entscheidet der/die Auslobende.

Damit es zu einem **direkten Vertragsverhältnis** zwischen dem/der CW und den CS kommt, ist es wesentlich, dass die Mittelsperson zu jedem Zeitpunkt als Vertreterin des/der CS auftritt und nach außen hin in dessen/deren Namen und Rechnung handelt. Dagegen spricht, dass sie die Werkshalle, in der gearbeitet werden muss, ebenso zur Verfügung stellt wie die Schlüssel und die Bedingungen, unter denen die Leistung erbracht werden soll (die AGB). Da zu keinem Zeitpunkt der/die CS selbst in Erscheinung tritt (der Aushang wird ebenso durch die Mittelsperson wahrge-

nommen wie die Annahme des erledigten *task*), ist es mE nicht argumentierbar, dass hier irgendeine Form der Vermittlung eines Vertrags zwischen CS und CW durch die Mittelsperson vorliegt.

Es spricht deshalb vieles dafür, dass lediglich ein Vertragsverhältnis zwischen dem/der CW und der Mittelsperson zustande kommt und gerade **kein direktes Vertragsverhältnis** zwischen CW und CS. Das Arbeitsergebn wird hier an die Mittelsperson geliefert, die auch die Qualitätskontrolle vornimmt und den CW direkt entlohnt.²³⁾ In diesem Fall besteht ein Vertragsverhältnis lediglich zwischen der Mittelsperson und dem/der CS, der/die CW ist funktional der/die Subauftragnehmer_in der Mittelsperson.

b) Die digitale Welt: Der Unterschied besteht darin, dass die CW sich nicht physisch in die Werkshalle der CSP begeben müssen, sondern nur virtuell durch Einloggen auf der Plattform. Diese „virtuelle Werkshalle“ wird ebenso von der CSP-B zur Verfügung gestellt wie die AGB, im Rahmen derer die Abwicklung der *tasks* stattfindet. Die CW bringen dabei aber auch Betriebsmittel mit ein, nämlich ihre Computer und den Internetanschluss. Um entgegen dem naheliegenden Anschein ein Vertragsverhältnis zwischen der CSP-B und den CW zu vermeiden, kommt es auch hier wesentlich darauf an, ob und wie kommuniziert wird, dass diese nur als Stellvertreterin der/des CS auftritt.

23) So nach *Strube in Benner, Crowdwork* 84 bei der deutschen Plattform Clickworker.

3. Vertragsverhältnis zwischen CW und Mittelsperson/CSP-B

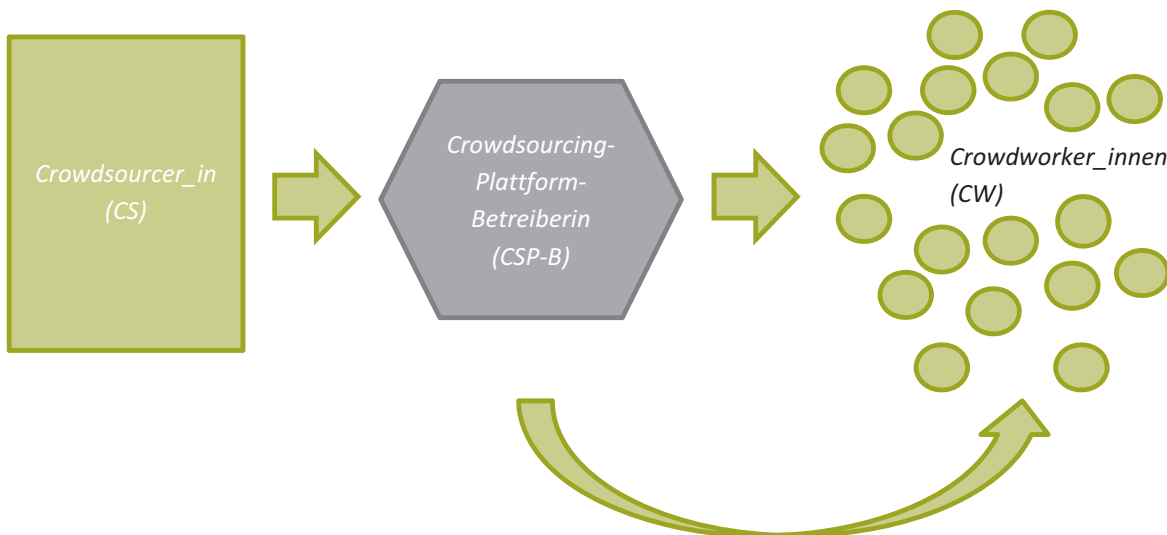


Abbildung 3: Das Verhältnis Crowdworker_innen – Mittelsperson/Crowdsourcing-Plattform-Betreiber_in

a) Die analoge Welt: Stellt die Mittelsperson lediglich die Infrastruktur bei, in deren Umgebung ein Rechtsverhältnis zwischen CW und CS zu Stande kommt, das dann als von der Mittelsperson als Stellvertreterin des/der CS erfolgt, dann liegt ein Auftragsverhältnis gem § 1002 ABGB vor. Dieses ist idR nur vom/von der CS zu bezahlen. Als Arbeitskräfteüberlassung ist dieses Verhältnis mE wegen der mangelnden Einglie-

derung in den Betrieb des/der CS und dessen/deren mangelnder Weisungsrechte nicht zu qualifizieren.

Wird der *task* nicht gegenüber dem/der CS, sondern der Mittelsperson erbracht,²⁴⁾ so ist zu prüfen,

24) Diese Beurteilung kann sich auch dann ergeben, wenn zu dem Schluss gekommen wird, dass trotz eines formalen direkten rechtlichen Verhältnisses zwischen dem/der CW und dem CS aufgrund

ob diese rechtliche Beziehung als **Arbeitsverhältnis** zu beurteilen ist. Dies wäre nur der Fall, wenn die Arbeit in einem Verhältnis persönlicher Abhängigkeit erbracht wird. Die die Arbeit leistende Person muss bei ihrer Tätigkeit in einen fremden Betriebsorganismus eingegliedert sein und dem Weisungsrecht des Leistungsempfängers bzw der Leistungsempfängerin unterliegen.²⁵⁾ Bei der Beurteilung als Arbeitsverhältnis ist zu berücksichtigen, dass dieses idR nur von sehr kurzer Dauer ist und danach der/die CW entweder wieder zum Schwarzen Brett auf die Suche nach *tasks* geht oder die Halle verlassen wird.

b) **Die virtuelle Welt:** Die Besonderheit liegt wiederum darin, dass die Leistungserbringung internetbasiert disloziert stattfindet. Die CW müssen die Werkshalle nicht physisch aufsuchen, sondern können dies online von zu Hause oder einem sonstigen selbstgewählten Ort mit Internetverbindung aus tun. Damit steht dem/der CSP-B eine weitaus größere Anzahl an potenziellen Vertragspartner_innen zur Verfügung als in der realen Welt, womit die Freiheit der CW, einzelne *tasks* anzunehmen oder nicht, noch mehr als in der analogen Welt als tatsächlich vorliegend einzustufen ist. Da die Erledigung der *tasks* unter Verwendung eines von der CSP zur Verfügung gestellten Interface stattzufinden hat, ist diese einer Tätigkeit in der

Werkshalle der Mittelperson insb dann vergleichbar, wenn das Interface Kontrollmechanismen aufweist.²⁶⁾ Dazu kommt die Möglichkeit der Disziplinierung durch Bewertungen der CW auf der Plattform, die sich auf deren Potenzial auswirkt, zukünftige *tasks* zu erbringen. Ebenso in die Beurteilung ist einzubeziehen, dass uU eine weitere Determinierung arbeitsbezogenen Verhaltens bspw durch Zeitvorgaben (dh wie viel Zeit für die Erledigung kalkuliert wurde) erfolgt. In Kombination kann daher eine so starke Fremdbestimmung durch die CSP-B vorliegen, dass die Erledigung des *tasks* in persönlicher Abhängigkeit erfolgt, die unabhängig von der gewählten Bezeichnung und rechtlichen Konstruktion als Arbeitsvertrag zu beurteilen ist.

Schwierigkeiten treten dabei aber ua deshalb auf, weil in der Praxis der *Mikrotasks* idR zahlreiche aneinandergereihte, sehr kurze (oft nur einige Minuten dauernde) befristete Arbeitsverhältnisse vorliegen. Darauf wird unter Pkt D. eingegangen.

des wahren wirtschaftlichen Gehalts und der Abwicklung des Verhältnisses dieses eigentlich zwischen dem/der CW und der Mittelperson besteht.

25) Dazu zB *Brodil/Risak/Wolf*, Arbeitsrecht in Grundzügen⁸ (2013) Rz 38 ff.

26) So sollen Plattformen in regelmäßigen Abständen screenshots der Bildschirme der *Crowdworker* vornehmen; vgl *Kittur et al*, Die Zukunft der Crowdarbeit, in *Benner*, Crowdwork 173 (200).

4. Vertragsverhältnis zwischen CS und CSP-B

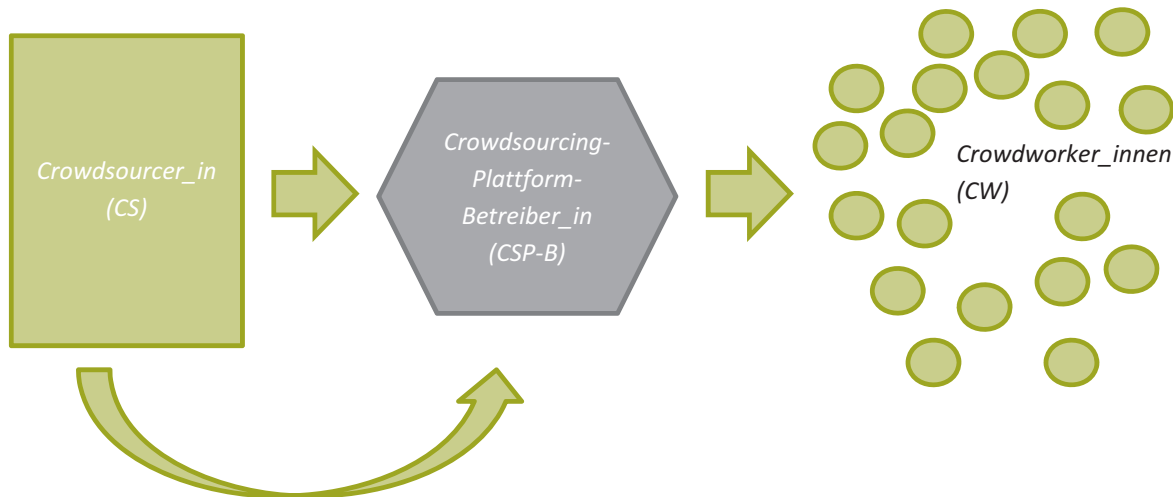


Abbildung 4: Das Verhältnis Crowdsourcer_in – Mittelperson/Crowdsourcing-Plattformbetreiber_in

Bei Bestehen eines **direkten Verhältnisses** von CW und CS liegt idR eine Geschäftsbesorgung iSd §§ 1002 ff ABGB der Mittelperson/CSP-B für den/die CS vor, die jedenfalls die Stellvertretung im Zusammenhang mit dem Vertragsabschluss und dessen Abwicklung beinhaltet. Da dabei auch die Infrastruktur, dh die Werkshalle und das Schwarze Brett bzw die Internetplattform, zur Verfügung gestellt wird und darüber hinaus häufig noch weitere Leistungen erbracht werden, wie eine Vorausswahl der *Crowd*, eine Zerlegung der Arbeitsaufgabe in kleinere Portionen, die Zahlungsabwicklung, die Beistellung eines Rahmenvertrags oder auch die Qualitätskontrolle, ist von einem kombinierten Vertragsverhältnis

auszugehen, das neben der Stellvertretung insb auch Elemente eines Werkvertrags enthalten wird.

Besteht hingegen kein direktes Verhältnis zwischen den CW und dem/der CS, dann ist die Mittelperson für die Leistungserbringung (zB das *Taggen* des Katalogs) selbst verantwortlich. Es besteht somit der idR als **Werkvertrag** zu qualifizierende Vertrag zwischen dem/der CS und der Mittelperson, die sich zu dessen Erfüllung der *Crowd* bedient.

In beiden Konstellationen macht es mE keinen Unterschied, ob das *Crowdsourcing* in der realen oder der digitalen Welt erfolgt, weshalb diese Konstellationen hier zusammen behandelt wurden.

C. Welches Recht ist anwendbar?

Sind nun die Vertragspartner_innen im Zusammenhang mit *Crowdsourcing* und *Crowdwork* nicht alle im selben Land ansässig, so stellt sich die Frage nach der anwendbaren Rechtsordnung. Diese ist bei einer Beziehung zu Österreich unter Heranziehung der VO (EG) 593/2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I-VO) zu lösen. Demnach gilt grds gem Art 3 die **freie Rechtswahl**. In der Praxis findet sich in den AGB der CSP eine Wahl der Rechtsordnung jenes Staates, in der deren Betreiberin ihren Sitz hat.

Das Prinzip der freien Rechtswahl gilt jedoch für Verbraucherverträge und (Individual-)Arbeitsverträge eingeschränkt (Art 6, 8). Für diese Verträge darf das Schutzniveau, das mangels Rechtswahl zur Anwendung kommen würde, nicht unterschritten werden.

Ein **Verbrauchervertrag** liegt jedoch im Fall des *Crowdwork* nicht vor, da die damit im Zusammenhang stehenden Verträge gerade der beruflichen oder gewerblichen Tätigkeit der CW zugerechnet werden können und somit nicht der Legaldefinition des Art 6 Rom I-VO entsprechen.²⁷⁾

Wenn ein **Arbeitsvertrag** bzw mehrere befristete Arbeitsverträge zwischen dem/der CW und der CSP-B abgeschlossen werden, darf nach Art 8 Rom I-VO die Rechtswahl der Parteien nicht dazu führen, dass AN (hier: CW) der Schutz entzogen wird, der ihnen mangels Rechtswahl zugestanden wäre. Daher kommen zumindest die (relativ) zwingenden Bestimmungen der Arbeitsrechtsordnung des Staats zur Anwendung, in dem die Arbeit gewöhnlich verrichtet wird. Arbeiten CW bspw von ihrer Wohnung in Österreich aus, müssten sohin zumindest die relativ zwingenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen zur Anwendung kommen.

D. Vertragskette oder durchgängiges Arbeitsverhältnis?

Wird das Vertragsverhältnis zwischen CW und CSP-B als Arbeitsverhältnis bzw als eine Kette von Arbeitsverträgen eingestuft, so werden dadurch zahlreiche Probleme aufgeworfen, von denen hier nur eines herausgegriffen werden soll: Es geht dabei um die Frage, ob beim *Crowdwork* eine Kette von sehr kurzfristigen Arbeitsverträgen vorliegt oder ein durchgängiges Arbeitsverhältnis.

Eingangs ist dabei zu klären, ob **sehr kurzfristige Leistungserbringungen**, wie sie im Bereich der *Microtasks* stattfinden, überhaupt wegen ihrer geringen, oft nur Minuten währenden Dauer Arbeitsverträge sein können. Schon *Tomandl*²⁸⁾ geht bei seiner grundlegenden Untersuchung zu den Wesensmerkmalen des Arbeitsvertrags davon aus, dass die „Dauer“ ein durchaus unzureichendes Abgrenzungskriterium sei, das gegenüber den Merkmalen der persönlichen Abhängigkeit zurücktreten müsse. Auch *Rebhahn*²⁹⁾ betont, dass Arbeitsverträge auch nur für ganz kurze Zeit abgeschlossen werden können, uU auch nur für Stunden oder einen Tag. An die sehr kurzen, bisweilen nur ein paar Minuten dauernden, *Microtasks* wurde dabei aber noch nicht gedacht. Dies lässt die Frage nach einer Minimaldauer eines Arbeitsvertrags wieder aufleben. Im

Kern geht es dabei darum, ob eine persönliche Abhängigkeit auch bei so kurzfristiger Leistungserbringung möglich sein kann. Ich meine ja, wenn die Art der Leistungserbringung sehr stark determiniert ist, wenig Freiräume bietet und die Kontrolldichte sehr hoch ist. Dass diese Kontrolle automatisiert, bspw durch die Erstellung von *screenshots*, der Auswertung von Arbeitsschritten oder von Eingabemustern, erfolgt, ändert daran nichts. Im Rahmen der Prüfung des Typusbegriffs des AN³⁰⁾ kann daher mE die untypisch kurze Dauer durch ein hohes Maß an Fremdbestimmtheit bei der Leistungserbringung ausgeglichen werden.

Die zweite Frage ist jene, ob eine **Kette von Arbeitsverträgen oder ein durchgängiges Vertragsverhältnis** vorliegt. Dabei ist wesentlich, ob CW zu einem Mindestausmaß an Arbeitsleistung verpflichtet sind, oder es völlig in ihrem Ermessen liegt, ob und in welchem Ausmaß gearbeitet wird. Es stellt einen wesentlichen Bestandteil des Geschäftsmodells des externen *Crowdsourcing* dar, dass nicht proaktiv auf die CW zugegangen wird, sondern lediglich einzelne *tasks* generell angeboten werden. Wenn jeweils nur ein in sich geschlossenes Arbeitsverhältnis ohne jede Bedachtnahme auf zukünftige Einsätze vereinbart wird, nimmt die Judikatur eine Vertragskette an, wenn dies nicht nur in sehr langen Abständen geschieht. Wenn derartige „Kettendienstverträge“ nicht sachlich gerechtfertigt werden können, werden sie als ein durchgängiges Arbeitsverhältnis angesehen.³¹⁾

Ein sachlicher Rechtfertigungsgrund besteht vor allem darin, dass sich AN nicht auf unbestimmte Zeit verpflichten wollen oder die neuerliche Befristung im Interesse der AN liegt.³²⁾ Eine solche Flexibilität für die einzelnen CW liegt der Organisation des *Crowdwork* zugrunde, sodass mE nach herkömmlichen Kriterien von einer Kette von zulässig befristeten Arbeitsverhältnissen und nicht von einem durchgängigen Arbeitsvertrag auszugehen ist.

E. (Keine) Anwendung des HeimArbG

Wird das Vorliegen eines Arbeitsvertrags hingegen verneint, so drängt sich die Frage auf, ob auf *Crowdwork* nicht das Heimarbeitsgesetz (HeimArbG) Anwendung findet. Dieses begegnet einem ähnlichen Phänomen, nämlich der Leistungserbringung in eigener Wohnung in einer Situation von Verhandlungsungleichgewichten. *Lederer* beschreibt die ökonomischen Bedingungen bei der Heimarbeit am Ende des 19. bzw am Anfang des 20. Jahrhunderts, die jener der CW im 21. Jahrhundert gar nicht so unähnlich ist, folgendermaßen: „*Der unorganisierten Masse von Heimarbeitern gelang es eben nicht, bei ihren wirtschaftlich überlegenen Unternehmern die ihren Arbeitsleistungen entsprechenden Verdienste durchzusetzen. Diese gedrückte ökonomische Lage wirkte wieder höchst ungünstig auf die ge-*

27) *Klebe/Neugebauer*, *Crowdsourcing: Für eine Handvoll Dollar oder Workers of the crowd unite?* AuR 2014, 4 (6).

28) Wesensmerkmale des Arbeitsvertrages (1971) 56 (58).

29) *ZellKomm*² § 1151 ABGB Rz 77 a, 121.

30) So bspw *Kietaibl*, *Arbeitsrecht I*⁸ (2013) 26.

31) Dazu bspw *Windisch-Graetz*, *Arbeitsrecht II*⁸ (2013) 46 mwN.

32) So zB zuletzt OGH 8 ObA 50/13f öRdA 2014/34 (*Risak*) = ZAS 2014/51 (*Ogriseq*) – fallweise Beschäftigung.

sundheitlichen Verhältnisse der Heimarbeiter zurück. Überlange Arbeitszeiten,³³⁾ unzureichende Ernährung, sanitätswidrige Behausungen und Werkstätten, endlich der durch Saisonschwankungen herbeigeführte stete Wechsel zwischen Überbeschäftigung und Arbeitslosigkeit unterhöhlten immer mehr die Existenz der Heimarbeiter, denen schließlich die staatliche Schutzgesetzgebung zu Hilfe kommen mußte.“³⁴⁾

Das derzeit gültige HeimArbG 1961,³⁵⁾ das auf das G über die Regelung der Arbeits- und Lohnverhältnisse bei der Heimarbeit 1918³⁶⁾ zurückgeht und insb auch Mindestlohnbestimmungen enthält, ist nach dessen § 1 auf Heimarbeit jeder Art, ausgenommen der Heimarbeit im Rahmen der land- und forstwirtschaftlichen Produktion, anzuwenden. Als Heimarbeiter iSd § 2 Z 1 HeimArbG ist anzusehen, wer, ohne Gewerbetreibender nach den Bestimmungen der Gewerbeordnung zu sein, in eigener Wohnung oder selbst gewählter Arbeitsstätte im Auftrag und für Rechnung von Personen, die Heimarbeit vergeben, mit der Herstellung, Bearbeitung, Verarbeitung oder Verpackung von Waren beschäftigt ist. Der Begriff der „Waren“ ist dabei weit auszulegen.³⁷⁾ Die Rsp hat in diesem Zusammenhang zB das Adressieren von Briefumschlägen³⁸⁾ oder auch die Zusammenfassung von Adressen in Listen³⁹⁾ als möglichen Gegenstand der Heimarbeit anerkannt. Die Grundlage für die Leistungserbringung ist irrelevant, lediglich die Vereinbarung eines Arbeitsvertrags würde die Anwendung des HeimArbG ausschließen.⁴⁰⁾ Dies überzeugt insoweit, als ansonsten wegen der Anwendung des Arbeitsrechts kein zusätzlicher Schutzbedarf besteht, der durch das HeimArbG abgedeckt werden müsste.⁴¹⁾ Die Rsp⁴²⁾ spricht davon, dass Basis von Heimarbeit auch eine Kette von Werkverträgen sein könne. Es müsse sich daraus aber ein „besonderes Beschäftigungsverhältnis“ ergeben, dem ein Element der Dauer und der Regelmäßigkeit innewohnen müsse. Deshalb kann die ausnahmsweise Übernahme eines einzelnen Auftrags dieses nicht begründen. Die Rsp führt darüber hinaus noch an, dass Heimarbeiter_innen außerdem eine Leistungsverpflichtung treffen müsse,⁴³⁾ was in der Lit zu Recht kritisiert wird.⁴⁴⁾

Noch weit problematischer für die Anwendung des HeimArbG auf *Crowdwork* ist, dass die Rsp nicht-manuelle Tätigkeiten vom Geltungsbereich des HeimArbG ausnimmt. So wurde judiziert, dass Übersetzungsarbeiten für ein Übersetzungsbüro⁴⁵⁾ ebensowenig Heimarbeit darstellen wie die Übertragung von Diktataufnahmen auf einer vom Unternehmer zur Verfügung gestellten Schreibmaschine zu Hause.⁴⁶⁾ Dies könne nämlich nicht mehr unter die Formulierung „Waren herstellen, bearbeiten, verarbeiten oder verpacken“ subsumiert werden. Damit unterliegt schon allein wegen des Fokus des HeimArbG auf manuelle Tätigkeiten die typischerweise in Form von *Crowdwork* erbrachte Arbeitsleistung nicht diesem Gesetz.⁴⁷⁾

Schon 1992 wurde deshalb von *Trost*⁴⁸⁾ zu Recht befunden, dass die österr Heimarbeitsgesetzgebung deshalb ihren Geltungsbereich betreffend jedenfalls reformbedürftig sei. Ihre im Zusammenhang mit dem Aufkommen von Telearbeit und Computerheimarbeit gemachten Vorschläge sind heute im Zusammenhang

mit dem (externen) *Crowdsourcing* aktueller denn je: „Dabei muß jedenfalls die Herauslösung des Heimarbeitsbegriffs aus dem engen Zusammenhang mit der Warenproduktion als Wesenskriterium empfohlen werden, da der Bezug zur Warenproduktion im engsten Sinn – wie die Vergangenheit gezeigt hat – zu unbilligen Ausgrenzungen aus dem Heimarbeitsbegriff führen mußte. Ebenso darf die Art der Tätigkeit in der Zukunft nicht mehr eng umrissen werden, so daß auch etwa künftig in Erscheinung tretende neue Tätigkeiten nicht von vornherein außer Betracht bleiben müßten. Und schließlich bleibt noch festzuhalten, daß eine gezielte Ausklammerung der Angestelltentätigkeit aus dem Heimarbeitsbegriff jeglicher rationaler Grundlage entbehrt.“ Es ist zu hoffen, dass die Schutzbedürftigkeit zumindest eines Teils der CW von der Gesetzgebung erkannt und durch die Ausweitung des HeimArbG darauf reagiert wird.

F. Ausblick

Crowdwork ist die Form neuer „Arbeit“, die zu einer grundlegenden Veränderung der Art der Arbeitserbringung führen kann und dabei ein großes Risiko schlechter Arbeits- und Entgeltbedingungen für die Leistungserbringer birgt. Es besteht jedenfalls ein Bedarf an weiter gehender Forschung, sowohl was die vielfältigen Erscheinungsformen von *Crowdwork* und deren soziale Auswirkungen anbelangt, als auch hinsichtlich der damit verbundenen Rechtsfragen. Dieser Beitrag versteht sich lediglich als eine erste Annäherung an diese und zeigt, dass eine tiefergehende Auseinandersetzung sehr lohnend erscheint.

Derzeit werden von CW aus rechtlicher Sicht folgende zwei Themenbereiche als vordringlich verbesserungsbedürftig wahrgenommen: die Höhe der Entlohnung sowie die sehr einseitig formulierten AGB der CSP (insb das Recht, Leistungen ohne Nennung eines Grundes und ohne Bezahlung abzulehnen, und die damit verbundene schlechte Bewertung der CW).⁴⁹⁾

Zumindest die Problematik eines Mindestlohns löst sich, wenn das Vertragsverhältnis zwischen CW und CSP-B als Arbeitsvertrag einzuordnen ist, da diesfalls kollektivvertragliche Mindestlohnvorschriften bzw bei

33) In der dazugehörigen Fußnote findet sich: „Oft mußten die Heimarbeiter 14 bis 16 Stunden lang täglich arbeiten, um sich den notwendigen Lebensunterhalt zu schaffen.“

34) Lederer, Grundriss² 362.

35) BGBl 1961/105 idF BGBl I 2009/74; dieses stellt eine Wiederverlautbarung des HeimArbG 1954, BGBl 1954/66 dar.

36) StGBI 1918/140.

37) OGH 10 Obs 332/99t ZAS 2001/11 (*Tomandl*).

38) VwGH 598/72 ZAS 1974, 106 (*Holzer*).

39) VwGH 606/66 Arb 8256.

40) OGH 10 Obs 332/99t ZAS 2001/11 (*Tomandl*) im Zusammenhang mit der Verweisung einer Arbeiterin auf Heimarbeit.

41) So zu Recht *Tomandl*, ZAS 2001, 91.

42) VwGH 598/72 ZAS 1974, 107 (*Holzer*).

43) So VwGH 598/72 ZAS 1974, 108 (krit diesbezüglich *Holzer*).

44) So *Holzer*, ZAS 1974, 109.

45) VwGH 0835/72 VwSlg 8307 (A).

46) VwGH 153/80 öRdA 1982, 220.

47) Siehe zu diesem Kriterium *Egger*, Telearbeit – ein neues Phänomen in der Arbeitswelt, öRdA 1987, 97 (101); *Trost*, öRdA 1992, 28.

48) *Trost*, öRdA 1992, 29.

49) Vgl *spangirl* in *Benner*, *Crowdwork* 104; *Irani/Silberman*, *Turkopticon*, in *Benner*, *Crowdwork* 146.

AG ohne Sitz in Österreich § 7 AVRAG zur Anwendung kommen. Weitere untersuchungswürdige arbeitsrechtliche Problemstellungen resultieren aus den beim *Crowdwork* vorherrschenden sehr kurzfristigen Leistungserbringungen und betreffen insb den Arbeitszeitschutz, den Urlaubsanspruch sowie die betriebliche Mitbestimmung. Auch bestehen – insb gegenüber im Ausland ansässigen Plattformen – faktische Probleme bei der Rechtsdurchsetzung.

Für jene *CW*, die nicht als *AN* zu qualifizieren sind, besteht derzeit ein massives Schutzdefizit, das durch Einbeziehung in den Geltungsbereich des HeimArbG ausgeglichen werden könnte.

Abhilfe gegen unfaire Klauseln in den AGB der Plattformen kann nach geltender Rechtslage die Inhaltskontrolle nach § 879 Abs 3 ABGB bieten, wobei eine eingehende Prüfung typischer Klauseln sehr lohnend wäre.⁵⁰⁾ Eine Berufung auf das KSchG scheidet hingegen mE aus, da dieses auf *AN* und arbeitnehmerähnliche Personen gem § 1 Abs 4 KSchG ebenso wenig Anwendung findet wie bei Geschäften zwischen zwei Unternehmer_innen.

50) Vgl zur deutschen Rechtslage *Däubler*, Crowdworker – Schutz auch außerhalb des Arbeitsrechts? in *Benner*, Crowdwork 243 (248).

→ In Kürze

- Beim Crowdsourcing werden einzelne Tätigkeiten (*tasks*) in der Form „ausgelagert“ (*outgesourced*), dass sie einer größeren Anzahl von Personen (*der crowd*) über eine internetbasierte Plattform angeboten werden. Die *Crowdworker* (*CW*) treten dabei nicht direkt mit den *Crowdsourcern* (*CS*) in Kontakt, sondern das Verhältnis zwischen ihnen wird über die *Crowdsourcing*-Plattform (*CSP*) abgewickelt.
- *Crowdwork* kann zu einer grundlegenden Veränderung der Art der Arbeitserbringung führen und birgt ein großes Risiko schlechter Arbeits- und Entgeltbedingungen für die Leistungserbringer_innen in sich.
- Derzeit werden aus rechtlicher Sicht vor allem zwei Themenbereiche als vordringlich verbesserungsbedürftig angesehen: die Höhe der Entlohnung sowie die sehr einseitig formulierten AGB der *CSP*.
- Bei einer mE gut argumentierbaren Qualifikation des Vertragsverhältnisses zwischen *CW* und *CSP*-Betreiber als Arbeitsvertrag kommen zumindest kollektivvertragliche Mindestlohnvorschriften zur Anwendung.
- Für jene *CW*, die nicht als *AN* zu qualifizieren sind, besteht derzeit ein massives Schutzdefizit, das durch eine Einbeziehung in den Geltungsbereich des HeimArbG ausgeglichen werden könnte.

→ Zum Thema

Über den Autor:

Dr. Martin Risak ist ao. Universitätsprofessor am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien.
Kontaktadresse: Schenkenstraße 8–10, 1010 Wien.
Tel: +43 (0)1 4277-35604, Fax: +43 (0)1 4277-9356,
E-Mail: martin.risak@univie.ac.at,
Internet: www.univie.ac.at/arbeitsrecht

Vom selben Autor erschienen (Auswahl):

Einseitige Entgeltgestaltung im Arbeitsrecht (2008); Austrian Labour Law (2010); Praxishandbuch Arbeitsvertragsgestaltung (2011, gem mit *Gerlach*, *Schrank* und *Höfle*); Arbeitsrecht in Grundzügen (8. Aufl, 2013, gem mit *Brodil* und *Wolf*); Praxishandbuch Gleitzeit (2. Aufl, 2013, gem mit *Jöst*, *Patka* und *David*).

Literatur:

Benner, Crowdwork – zurück in die Zukunft? (2014); *Felstiner*, Working the Crowd: Employment and Labour Law in the Crowdsourcing Industry (2011); *Klebe/Neugebauer*, Crowdsourcing: Für eine Handvoll Dollar oder Workers of the crowd unite? AuR 2014, 4; *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation durch Crowdsourcing (2013).

