

What's law got to do with it?

(Arbeits-)Rechtliche Aspekte plattformbasierter Arbeitens¹

Martin Risak

„Before the Internet, it would be really difficult to find someone, sit them down for ten minutes and get them to work for you, and then fire them after those ten minutes. But with technology, you can actually find them, pay them the tiny amount of money, and then get rid of them when you don't need them anymore.“ (Thomas Biewald, CEO der Plattform Crowdflower, zitiert nach: Marvit 2014)

Crowdwork – was ist das?

Mit dem Begriff *Outsourcing* wird gemeinhin die Abgabe von Unternehmensaufgaben und -strukturen an externe oder interne DienstleisterInnen beschrieben. In Bezug auf Arbeitsplätze wird darunter zumeist deren Auslagerung an in der Regel kostengünstigere LeistungserbringerInnen verstanden. Das *Crowdsourcing* (Howe 2006) geht noch einen Schritt weiter und verlagert Tätigkeiten, die ursprünglich durch einzelne Vertragspartner (IdR direkt angestellte ArbeitnehmerInnen) erbracht wurden, auf eine größere Anzahl von Personen (die *Crowd*). Die AuftraggeberInnen werden als *CrowdsourcerInnen* bezeichnet, für welche die *CrowdworkerInnen* oder *Crowdsourcers* Leistungen erbringen. Diese treten jedoch zumeist nicht direkt miteinander in Kontakt, das Verhältnis zwischen ihnen wird vielmehr über eine Intermediärin, die *Crowdsourcing*-Plattform, mittelbar abgewickelt (Leimeister/Zogaj/Blohm 2015, 15ff.; Strube 2014, 75 ff.).

Diesem Beitrag liegt ein weites Verständnis von CrowdworkerInnen zu Grunde; darunter werden Personen verstanden, die unter Zwischenschaltung von Plattformen arbeiten. Eine weitere begriffliche Unterscheidung erscheint aus juristischer Sicht nicht erforderlich. Die Bandbreite der von ihnen zu erledigenden, über Plattformen vergebenen Arbeitsaufgaben ist freilich weit. Dennoch scheinen sie sich derzeit in bestimmten Bereichen zu konzentrieren, die folgendermaßen kategorisiert werden können:

- Auf der einen Seite des Spektrums finden sich physische Dienstleistungen bei denen die CrowdworkerInnen auch in einem direkten Kontakt mit Ihren KundInnen treten, der durch die Plattform vermittelt und abgewickelt wird. Beispiele dafür sind Transportdienstleistungen, die über Apps wie *Uber* abgewickelt werden, hausnahe Dienstleistungen sowie Bürodienstleistungen.
- Am anderen Ende der Skala liegt die digitale Arbeit in der virtuellen Welt (Falsiner 2011, 159; Leimeister/Zogaj/Blohm 2015, 20), wobei die Bandbreite der dabei erbrachten Tätigkeiten weit ist: 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 Daten und Produkten, Übersetzen oder Korrektur von kurzen Texten), über komplexere und zeitaufwändigere, wie das Testen von Softwarepro-

dukten oder das Finden von Fehlern auf einer Website, bis hin zu hochqualifizierten Tätigkeiten, wie das Erstellen von Programmcodes oder Produkttests. Oft werden größere Aufgaben in kleinere zerteilt, die von unterschiedlichen Personen parallel abgearbeitet werden können („Neo-Taylorismus“, Leimeister/Zogaj/Blohm 2015, 32).

Das Arbeiten in der Crowd

Der Austausch von Arbeitsleistungen gegen Entgelt kann – vereinfacht formuliert – entweder als Beziehung zwischen zwei einander gleichrangig gegenüberstehenden selbstbestimmten Subjekten (sog. Selbständigen) erfolgen oder in einem Verhältnis der Über- und Unterordnung stattdessen, d.h. dass eine Person in der Hierarchie der anderen eingegliedert wird. Letzteres führt zu einem Arbeitsverhältnis, wobei spätestens seit den 1990iger-Jahren Zeit der Trend zu beobachten ist, unter Fortbestehen des hierarchischen Verhältnisses dessen Flexibilität durch Formen atypischer Beschäftigung wie insb. der Leiharbeit, Teilzeit- und befristeter Beschäftigung zu erhöhen.

Crowdwork geht noch einen Schritt weiter und kombiniert die angesprochenen Faktoren neu. Einerseits um die Kosten für „unproduktive“ Zeiten möglichst zu vermeiden und andererseits die volle Kontrolle durch die ArbeitgeberInnen über den Produktionsprozess aufrechtzubehalten. Um diese auf den ersten Blick widersprüchlichen Ziele zu erreichen müssen zwei Voraussetzungen erfüllt sein:

1. Die *Crowd* muss groß genug sein, damit immer *CrowdworkerInnen* zur Verfügung stehen, wenn diese gebraucht werden und damit der Wettbewerb zwischen ihnen die Preise niedrig hält. Dies wird üblicherweise dadurch erzielt, dass Plattformen große und aktive *Crowds* aufweisen, wobei sich unterschiedliche Plattformen auf unterschiedliche Segmente dieses Arbeitsmarktes spezialisiert haben.

2. Anstatt des klassischen *command & control*-Systems bedienen sich *CrowdsourcerInnen* und Plattformen der sogenannten „**Digitalen Reputation**“ zur Auswahl und Kontrolle der *CrowdworkerInnen*: CrowdworkerInnen erhalten Punkte, Sterne oder ähnliche Symbole nachdem sie einen Auftrag ausgeführt haben (Langlois 2015; Leimeister/Zogaj 2014). Damit kann auch die Qualitätskontrolle von den Plattformen an die KundInnen ausgelagert werden, um die Leistung der *CrowdworkerInnen* zu kontrollieren und zu dokumentieren.

Für UnternehmerInnen hat diese Art der Arbeitsorganisation zahlreiche Vorteile (Leimeister/Zogaj/Blohm 2015, 30 f.), da sie einerseits durch die Zwischenschaltung von *Crowdsourcing*-Plattformen die Kosten für unproduktive Zeiten reduzieren bzw. auf die *CrowdworkerInnen* auslagern können und andererseits durch die digitalen Reputationsmechanismen volle Kontrolle über den Produktionsprozess bzw. die Dienstleistungserbringung bewahren. Der daraus resultierende Wettbewerb zwischen den CrowdworkerInnen stellt eine hohe Qualität bei gleichzeitig niedrigen Preisen sicher. Das diesem Beitrag vorangestellte Statement von Biewald illustriert dies sehr gut.

Plattformen kehren bei ihrem Internetauftritt zumeist die Vorteile für *CrowdworkerInnen* hervor, die vor allem in der Flexibilität dieser Arbeitsform liegen. *CrowdworkerInnen* können selbst entscheiden was sie wann, und in welchem Ausmaß arbeiten; bei digitaler Arbeit können sie den Arbeitsort außerdem selbst festlegen. Dies ermöglicht die bessere

Vereinbarkeit mit anderen Aktivitäten und Verpflichtungen wie z.B. der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen. Sie kann auch Arbeitslosen oder Unterbeschäftigten einen (Zusatz-)Verdienst ermöglichen sowie sogar sonst vom Arbeitsmarkt wegen Behinderung oder aus anderen Gründen ausgeschlossenen Personen die Möglichkeit einer Erwerbsarbeit eröffnen.

Auf der anderen Seite scheinen jedoch die **Arbeitsbedingungen** für die überwiegende Mehrheit der *CrowdworkerInnen* sehr schlecht zu sein (Marvit 2014). Das Fehlen von Gewerkschaften oder anderen Formen der Selbstorganisation, die oligopolistische Strukturen der Plattformen und die dauernde wirtschaftliche sowie auch rechtliche Unsicherheit führen zu einem Verhandlungsungleichgewicht zu Lasten der *CrowdworkerInnen*, das in erster Linie in geringen Arbeitsentgelten und einseitigen „Allgemeinen Geschäftsbedingungen“ (AGB) zu Gunsten der Plattformen resultiert. Bei virtueller und damit geradezu enträumlichter Crowdarbeit werden diese Probleme durch den globalen Wettbewerb und die dislozierten physischen Arbeitsplätze weiter verstärkt.

Dabei sind m.E. zwei Probleme besonders herauszustrichen: **Geringe Entgelte** (Cherry 2015) und die massive **Abhängigkeit** von den **digitalen Bewertungen** auf einer Plattform. Letztere versetzen die *CrowdworkerInnen* nicht nur in ein System der permanenten Selbstbehaltung, sondern hemmen auch ihre Mobilität. Da die attraktiveren und besser bezahlten Aufträge in der Regel nur solchen *CrowdworkerInnen* mit einer großen Anzahl an erledigten und angenehmen Aufträgen sowie einem guten Rating angeboten werden und die digitale Reputation nicht auf eine andere Plattform übertragen werden kann, ist ein Wechsel wenig praktikabel – ein Umstand, der die Verhandlungsmacht der *CrowdworkerInnen* weiter schwächt.

Arbeitsrecht für CrowdworkerInnen?

Dem Arbeitsrecht und seinen Institutionen liegt die Erkenntnis zu Grunde, dass die Regeln des allgemeinen Zivilrechts, insb. der Grundsatz der freien Vertragsgestaltung, beim Arbeitsverhältnis zu unbefriedigenden Ergebnissen führt. Dies liegt vor allem daran, dass sich dort nicht zwei einander gleichberechtigte Vertragsparteien gegenüberstehen. ArbeitnehmerInnen sind nämlich ihren ArbeitgeberInnen vor allem in wirtschaftlicher Hinsicht massiv unterlegen, da sie zur Bestreitung ihres Lebensunterhalts auf die Verwertung ihrer Arbeitskraft angewiesen sind und sie diese nicht unbegrenzt so lange zurückhalten können, bis ein für sie befriedigendes Ergebnis erzielt wird. Gerade in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit haben sie ohne Schutzmechanismen keine Alternative dazu, den Arbeitsvertrag zu den wesentlich von ArbeitgeberInnenseite vorgegebenen Bedingungen abzuschließen. Um diesen spezifischen Anforderungen der Lebenswirklichkeit gerecht zu werden und insb. dieses Ungleichgewicht auszugleichen, hat sich das Arbeitsrecht als eigene rechtliche Disziplin entwickelt (Brodl/Risak/Wolf 2013, 13 ff.). Dieses umfasst auch das Koalitionsrecht, das Recht kollektiv zu verhandeln und Arbeitskämpfe zu führen (Neugebauer/Klebe 2014).

Selbständige haben diese Rechte, die auch Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Urlaub sowie den Beschäftigungsschutz miteinschließen, hingegen nicht. Es ist ihnen darüber hinaus verboten Kollektivverträge insb. über Mindestentgelte abzuschließen, da dies vom Europäischen Gerichtshof (C-413/13 FNV *Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden* [2014] ECLI:EU:C:2014:2411) als Preiskartell und damit als wettbewerbswidrig angesehen wird. Außerdem ist das Arbeitsrecht auch für die Frage der Rechtswahl bedeut-

sam; nach der Rom I-Verordnung der EU ist diese für Arbeitsverträge nur eingeschränkt zulässig, weil sie den ArbeitnehmerInnen nicht den Schutz entziehen darf, der mangels einer solchen zur Anwendung kommen würde (d.h. das Recht des gewöhnlichen Arbeitsortes).

Für die Frage der Anwendung des Arbeitsrechts kommt es wesentlich auf die **Grenzziehung zwischen fremdbestimmten ArbeitnehmerInnen und selbständigen LeistungserbringerInnen** an. Damit sollen wahrlich schutzbedürftige Personen von denen abgegrenzt werden, die des Schutzes nicht bedürfen, da sie ihre Interessen ausreichend selbst wahren und durchsetzen können. Zu dieser Abgrenzung wird jedoch nicht auf das tatsächlich vorliegende Kräfteungleichgewicht abgestellt, sondern auf ein anderes, praktischeres Kriterium, nämlich auf die sich auf die Art der Leistungserbringung abstellende „**personliche Abhängigkeit**“. Es geht dabei um die Aufgabe der Gestaltungsfreiheit der ArbeitnehmerInnen bei der Erbringung der Dienstleistung durch die Einordnung in eine fremde Organisation und die Unterwerfung unter die auch das persönliche Verhalten bei der Arbeit und die betreffenden Weisungen der ArbeitgeberInnen fallen (Brodl/Risak/Wolf 2013, 14).

Das österreichische Arbeitsrecht kennt auch eine Zwischenkategorie, nämlich die „**arbeitsnehmerähnlichen Personen**“, die „*ohne in einem Dienstverhältnis zu stehen, im Auftrag und für Rechnung bestimmter anderer Personen Arbeit leisten und wegen wirtschaftlicher Selbstständigkeit als arbeitsnehmerähnlich anzusehen sind*“ (so z.B. § 1 Dienstnehmerpflichtgesetz). Auf diese kommt nicht das gesamte Arbeitsrecht zur Anwendung, sondern nur einige Teile wie die Haftungsicherungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes, das Gleichbehandlungsgesetz und das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz. Im Wesentlichen entbehren sie aber auch des Schutzes des Arbeitsrechtes (zu sonstigen Schutzmechanismen Däubler 2015; Däubler/Klebe 2015).

Wird nun das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses geprüft, sind nach herkömmlichem Verständnis folgende zwei Fragen zu beantworten:

1. Wer sind die **VertragspartnerInnen**? Beim Crowdsourcing ist oft nicht klar, ob überhaupt zwischen allen drei Parteien (*CrowdsourcerIn*, *CrowdworkerIn* und Plattform) jeweils Vertragsverhältnisse bestehen.
2. Bei Abschluss eines Vertrages stellt sich in einem zweiten Schritt die Frage nach dessen rechtlicher Einordnung: Welcher **Vertragstyp** liegt vor? Die Beantwortung erfordert eine Gesamtbetrachtung unter Einbeziehung aller Umstände und ist nicht bloß von akademischer Bedeutung, da der umfassende Schutz des Arbeitsrechtes Selbständige, die zumeist Werkverträge oder auch freie Dienstverträge abschließen, nicht erfasst.

Der folgende Abschnitt geht nun auf die möglichen (zweipersonalen) Vertragsverhältnisse, die dem *Crowdsourcing* von Arbeit zu Grunde liegen können ein (ausführlich Risak 2015, 13 ff.) und wird dabei ein weiteres Problem aufzeigen. Sogar in Fällen, in denen *CrowdworkerInnen* als ArbeitnehmerInnen eingeordnet werden können, ist es schwierig herauszufinden, ob nun der *Crowdsourcer* oder die Plattform die ArbeitgeberIn ist.

Die Vertragsverhältnisse beim Crowdwork

Vertragsverhältnis zwischen *CrowdsourcerIn* und *CrowdworkerIn*

Im Verhältnis zwischen den *CrowdsourcerInnen* (z.B. dem Auftraggeber oder Kunden) und den *CrowdworkerInnen* stellt sich in erster Linie die Frage, ob es hier überhaupt zu einem direkten Vertragsverhältnis zwischen diesen beiden Parteien kommt. Bei einigen Modellen kommt es nämlich gar nicht zu einer derartigen vertraglichen Beziehung, da nur ein Vertrag zwischen der Plattform und dem *CrowdworkerInnen* besteht. Nur diese beiden Parteien kommunizieren miteinander, das Arbeitsergebnis wird an die Plattform geleitet, die die Qualitätskontrolle vornimmt und die *CrowdworkerInnen* auch bezahlt. In dieser Konstellation kann auch die Plattform die Bedingungen festlegen unter denen gearbeitet wird, wie z.B. die zur Abarbeitung eines Auftrages zur Verfügung stehende Zeit, die zu wählende Fahrtroute oder die Dokumentation des Arbeitsverhaltens im Wege von *screen-shots* (Kittur et al 2012).

Damit es zu einem direkten Vertragsverhältnis zwischen den *CrowdworkerInnen* und den *CrowdsourcerInnen* kommt, ist es wesentlich, dass die Plattform, über die in der Regel alle Kommunikation abgewickelt wird, in jeder Phase der Transaktion als Vertreterin der *CrowdsourcerIn* auftritt und nach außen hin in dessen/deren Namen und Rechnung handelt. Dieses direkte Vertragsverhältnis wird dabei in der Regel nur für kurze bzw. sogar sehr kurze Zeit bestehen (z.B. für die Dauer einer Fahrt oder die Erledigung eines *micro-tasks*); außerdem wechseln die VertragspartnerInnen häufig. Der diesem Verhältnis zu Grunde liegende Vertrag wird zumeist nicht als Arbeitsvertrag zu beurteilen sein, da die *CrowdworkerInnen* nicht in den Betrieb ihrer *CrowdsourcerInnen* eingebunden sind, deren Einfluss auf die Leistungserbringung eher gering ist und auch wirtschaftlich keine Abhängigkeit von einem konkreten einzelnen Vertragsverhältnis besteht. Damit ergibt sich das Bild kurzer Vertragsverhältnisse mit wechselnden VertragspartnerInnen, die jedes für sich alleine keinen arbeitsrechtlichen Schutz begründen, wenngleich die davon betroffenen *CrowdworkerInnen* in einer gesamthaften Betrachtung sehr wohl schutzbedürftig erscheinen. Durch die Zerlegung oder gar Atomisierung ihrer Lebensrealität in *Micro-Verträge* erscheinen diese nun rechtlich als Selbständige.

Vertragsverhältnis zwischen den *CrowdworkerInnen* und den Plattformen

In so gut wie allen Konstellationen kommt es zu einem Vertragsverhältnis zwischen den *CrowdworkerInnen* und der Plattform, unabhängig davon, welche anderen Verträge noch existieren. *CrowdworkerInnen* müssen sich zumindest bei den Plattformen registrieren und ihre Angaben vollständig und aktuell halten. Wenn sie Aufträge abarbeiten, sind üblicherweise Verhaltensregeln in den AGB zu beachten und häufig ist auch irgendeine Form der Rückmeldung über die *CrowdsourcerInnen* (z.B. den Kunden bei einer Fahrdienstleistung) abzugeben.

Zusätzliche Rechte und Pflichten weisen in Richtung eines Arbeitsverhältnisses. Durch die Registrierung zeigen *CrowdworkerInnen*, dass sie prinzipiell für die Auftragserteilung zur Verfügung stehen. Obwohl in der Regel keine Verpflichtung besteht, einzelne Aufträge anzunehmen, ergibt sich diese faktisch schon aus den Reputationsmechanismen – um ein gutes *Rating* aufzubauen und aufrecht zu erhalten, muss möglichst viel gearbeitet werden. Da das Modell plattformbasierter Arbeit auf eine große und insb. aktive Crowd angewiesen ist, liegt es nahe, in die *Rating*-Systeme Elemente einzubauen, die Bezug auf inaktive

Zeiten nehmen. ? Damit relativiert sich die den *CrowdworkerInnen* eingeräumte Flexibilität nicht unwesentlich.

Das Veröffentlichens einer Arbeitsmöglichkeit auf der Plattform stellt ein Angebot an die *Crowd* dar, das dann entweder durch eine ausdrückliche Annahme (z.B. durch das Klicken eines „Akzeptieren-Buttons“) oder durch bloße Entscheidung, d.h. durch Leistungserbringung, angenommen wird. Dabei hat häufig die Vertragspartnerin das Recht, die Leistung abzulehnen (Däubler/Klebe 2015, 1037). Alternativ kann der auf einer Plattform angebotene Auftrag auch nur als Aufforderung an die *Crowd* gesehen werden, ein entsprechendes Angebot zu stellen oder überhaupt als sogenannte „Auslobung“ nach § 860 ABGB. Unter dieser ist die an einen unbestimmten Personenkreis gerichtete Aufforderung zu verstehen, dass bei der Vornahme einer Handlung, insb. eines Erfolgs, eine Belohnung zusteht. All diese Konstruktionen zielen darauf ab, dass es nur zu einzelnen kurzen Vertragsverhältnissen kommt und dass für alle potenziellen Vertragsparteien möglichst große Flexibilität besteht. Einerseits sollen es die *CrowdworkerInnen* in der Hand haben, ob sie die auf der Plattform angebotene Leistung erbringen möchten und andererseits sollen ihre VertragspartnerInnen die Möglichkeit haben, die erbrachte Leistung abzulehnen. Letzteres bringt das Risiko für *CrowdworkerInnen* mit sich, dass zwar Leistungen erbracht, diese dann aber nicht bezahlt werden.

Wenn die Plattform nur als bloße Mittelsperson gesehen wird, die nur Infrastruktur für das Zustandekommen von Verträgen zwischen *CrowdsourcerInnen* und *CrowdworkerInnen* zur Verfügung stellt, wird das Verhältnis zwischen der Plattform und den *CrowdworkerInnen* als Arbeitsvermittlung zu beurteilen sein. Eine Arbeitskräfteüberlassung wird zumeist wegen des Fehlens der Eingliederung in den Betrieb des *Crowdsourcers/der Crowdsourcerin* und dessen/deren mangelnden Weisungsrechte nicht vorliegen. Wenn hingegen die Arbeitsleistung für die Plattform erbracht wird, dann könnte die dieser zu Grunde liegende Rechtsbeziehung prinzipiell ein Arbeitsverhältnis begründen. Dies ist dann der Fall, wenn die Arbeit in einem Verhältnis persönlicher Abhängigkeit erbracht wird, wofür die Determinierung des arbeitsbezogenen Verhaltens durch die PlattformbetreiberInnen sowie eine Eingliederung in deren Betrieb erforderlich ist. Liegt kein Arbeitsvertrag vor, so ist eine Einordnung als arbeitnehmerInnenähnliche Person zu erwägen, die jedoch nur einen sehr eingeschränkten Schutz bietet (siehe oben); die eigentlich naheliegende Anwendung des Heimarbeitgesetzes ist wegen dessen eingeschränkten Anwendungsbereiches jedenfalls ausgeschlossen (Risak 2015, 17).

Bei Annahme eines Arbeitsverhältnisses treten weitere Schwierigkeiten auf, weil in der Praxis die Auftragserteilung oft nur wenig Zeit in Anspruch nimmt – im Extremfall nur einige Minuten. Dann liegen zahlreiche aneinander gereichte, sehr kurze befristete Arbeitsverhältnisse vor, die das Risiko mangelnder Auftragslage auf die *CrowdworkerInnen* verlagern (Risak 2015, 17). Spätestens an diesem Punkt zeigen sich die Grenzen der herkömmlichen rechtlichen Betrachtungsweise, die der Alternativvorschlag (dazu unten) auszugleichen versucht.

Vertragsverhältnis zwischen *CrowdsourcerInnen* und Plattformen

Das letzte zu untersuchende Vertragsverhältnis ist jenes zwischen den *CrowdsourcerInnen* (AuftraggeberInnen, KundInnen etc.) und den Plattformen. Bei Bestehen einer direkten vertraglichen Beziehung zwischen den *CrowdworkerInnen* und den *CrowdsourcerInnen* werden zumindest Vermittlungsdienste in Form einer Geschäftsbesorgung (§§1002 ff ABGB) vorliegen, die jedenfalls die Stellvertretung im Zusammenhang mit dem Vertrags-

abschluss und dessen Abwicklung beinhalten. Dabei wird die Plattform-Infrastruktur zumindest in Form eines virtuellen schwarzen Bretts zur Verfügung gestellt und es werden häufig noch weitere Leistungen erbracht, wie eine Vorauswahl der *Crowd*, eine Zeilegung der Arbeitsaufgabe in kleinere Portionen, die Zahlungsabwicklung, die Beistellung eines Rahmenvertrages oder auch die Qualitätskontrolle.

Andererseits kann aber auch die Plattform selbst für die Leistungserbringung gegenüber den *Crowdsourcern* verantwortlich sein, die sich der *CrowdworkerInnen* als Sub-Auftragnehmern bedienen (dazu Pkt. 2). In diesem Fall besteht dann zumeist kein direktes Verhältnis zwischen den *CrowdworkerInnen* und den *Crowdsourcern*.

Die Grenzen der herkömmlichen Betrachtungsweise

Der rechtlichen Regelung des Arbeitsverhältnisses liegt die Idee eines zweiseitigen Vertragsverhältnisses zu Grunde – die soeben angestellte rechtliche Analyse hat daher das dreipersonale Arrangement des *Crowdwork* in eine Summe von zweiseitigen Verhältnissen aufgebrochen und versucht diese einzeln zu analysieren. Die Lebensrealität und wirtschaftliche Situation der *CrowdworkerInnen* spiegeln diese atomisierten Vertragsverhältnisse aber nur bedingt wider. Die Verträge jeweils einzeln zu qualifizieren ohne deren Verwobenheit, für die die Plattformen eine prägende Rolle spielen, ist nämlich ähnlich untauglich wie einen Pullover nur auf Basis der einzelnen Fäden zu beschreiben ohne das Strickmuster in die Betrachtung miteinzubeziehen. Die herkömmliche Betrachtungsweise ignoriert somit die Komplexität von Machtverhältnissen, indem sie die rechtliche Analyse auf die ihnen zu Grunde liegenden zweiseitigen Verträge reduziert und damit den weiteren Kontext und die ökonomischen Effekte des plattformbasierten Arbeitens ausblendet. Durch die Fragmentierung des komplexen Verhältnisses der Parteien in einzelne Verträge und die dadurch bewirkte verkürzte Sichtweise, wird der Schutzbereich des Arbeitsrechts beliebig und kann durch mehr oder weniger originelle Vertragskonstruktionen geschickt vermieden werden. Bei *Crowdwork* besteht wegen der Aufteilung der einzelnen Rollen bei der Leistungserbringung auf Plattformen und *Crowdsourcern* das reale Risiko, dass am Ende keines der ihm zu Grunde liegenden Verhältnisse als Arbeitsvertrag qualifiziert wird und die *CrowdworkerInnen* trotz Schutzbedürftigkeit ohne Schutz zurückbleiben.

Eine alternative Betrachtungsweise: ein funktionales Konzept des/der ArbeitgeberIn

Gerade plattformbasiertes Arbeiten führt uns vor Augen, dass die herkömmliche Analyse des Arbeitsverhältnisses, die von dem nur zwei Parteien aufweisenden Standardfall wegen der Mehrzahl der daran Beteiligten an seine Grenzen geführt wird, wenn sie nicht gar versagt. Prassl (2015; 2013) hat vor dem Hintergrund des englischen Rechts anhand der ebenfalls dreipersonale Verhältnisse darstellenden Fälle der Arbeitskräfteüberlassung von Konzernstrukturen und von Private Equity Fonds gemangenen Unternehmen einen alternative Lösungsvorschlag entwickelt. Dabei wird der Fokus der Betrachtung auf die „andere Seite des Arbeitsverhältnisses“, nämlich die ArbeitgeberInnen verlagert und eine funktionale Konzeption derselben entwickelt. Demnach sind folgende fünf ArbeitgeberInnen-Funktionen voneinander zu unterscheiden:

1. Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses
2. Recht auf Arbeit, d.h. auf Leistungserbringung und deren Ergebnisse
3. Bereitstellung von Arbeit und Bezahlung des Arbeitsergebnis

4. Management des unternehmensinternen Marktes i.S.d. Koordination und Kontrolle aller Produktionsfaktoren, einschließlich der Möglichkeit zu bestimmen, welche Leistungen wie zu erbringen sind.
5. Management des unternehmensexternen Marktes, d.h. die wirtschaftliche Leitung des Unternehmens und die Trägung des Unternehmerrisikos.

Demnach kann der/die ArbeitgeberIn als das Unternehmen, oder die Kombination von Unternehmen, definiert werden, die eine entscheidende Rolle bei der Ausübung der fünf ArbeitgeberInnenfunktionen spielen, und als solche in einem Bereich des Arbeitsrechts bestimmten Verpflichtungen unterworfen sind (Prassl 2013, 486 ff.). Dieses funktionale ArbeitgeberInnenkonzept kann gerade in mehrpersonalen Verhältnissen nutzbar gemacht werden, denen ein Geflecht unterschiedlicher Verträge zu Grunde liegt. Es ist damit in der Lage, den Schutzbereich des Arbeitsrechts auf die schutzbedürftigen Personen auszuweiten, die denen entsprechen, für die das Arbeitsrecht ursprünglich entwickelt wurde: nämlich für persönliche Arbeitsleistungen erbringende, fremdbestimmte Personen, denen es an Verhandlungsmacht fehlt, faire und lebenssichernde Arbeitsbedingungen durchzusetzen.

Dieser funktionale Ansatz kann für jeden/jede ArbeitnehmerIn auch zu einer Reihe von potenziellen ArbeitgeberInnen führen, wobei nicht jede der gesamten Bandbreite an arbeitsrechtlichen Verpflichtungen ausgesetzt ist, sondern nur jenen, die der Ausübung der jeweiligen ArbeitgeberInnenfunktion entsprechen. Es zählt alleine die Ausübung einer bestimmten Funktion, um Verantwortung auszulösen – spezifisch begrenzt auf den jeweiligen Bereich. Prassl und ich (Prassl/Risak 2016) haben dieses Konzept in einem Aufsatz am Beispiel von Transportdienstleistungen bei der Plattform *Uber* und für unterschiedliche Formen persönlicher Dienstleistungen bei der Plattform *TaskRabbit* zur Anwendung gebracht und sind dabei zu differenzierteren Ergebnissen gekommen. Während im Falle von *Uber* von der Plattform als alleinige ArbeitgeberIn auszugehen ist, ist bei *TaskRabbit* von einer Verteilung der ArbeitgeberInnen-Funktionen auf unterschiedliche Personen (AuftraggeberInnen und die Plattform) auszugehen, wobei diese außerdem nicht immer erfüllt sein müssen. Dies zeigt, dass die funktionale ArbeitgeberInnenkonzeption im Gegensatz zur herkömmlichen Betrachtungsweise einen flexiblen und zugleich in sich geschlossenen theoretischen Ansatz zur Analyse plattformbasierter Arbeits bietet. Diese alternative Herangehensweise ermöglicht damit einen differenzierteren Zugang zur effektiven Absicherung schutzbedürftiger Personen ohne die Konzeption des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich in Frage zu stellen. ArbeitgeberInnenverpflichtungen werden dabei nur den Personen auferlegt, die tatsächlich die dafür relevanten Funktionen ausüben. Damit können auch unterschiedliche Personen einzelne ArbeitgeberInnenfunktionen ausüben (z.B. Lohnbestimmung und Arbeitszeitgestaltung) und sind somit die sinnvollen AdressatInnen der dafür relevanten Schutznormen (z.B. Mindestlohnvorschriften und Höchstarbeitszeitregelungen).

Ergebnis

Plattformbasiertes Arbeiten führt in vielen Fällen zu starken Verwerfungen, die vor allem in außerordentlich niedriger Entlohnung, der Verwendung einseitiger AGB und der Tragung eines hohen wirtschaftlichen Risikos durch die *CrowdworkerInnen* zum Ausdruck kommen. Grund dafür ist vor allem die Unklarheit, ob diese als ArbeitnehmerInnen an-

zusehen sind und so den Schutz des Arbeitsrechts genießen. Plattformen gehen derzeit davon aus, dass dies nicht der Fall ist und nehmen in ihre AGB auch Klauseln auf, die das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses explizit ausschließen. Die herkömmliche Analyse der dem plattformbasierten Arbeiten zu Grunde liegenden Vertragsbeziehungen gestaltet sich schwierig und führt zu einem Auftröseln der eigentlich als einheitliches Ganzes anzusehenden Vertragsbeziehungen in einzelne Verträge. Diese Fragmentierung kombiniert mit dem Umstand, dass zumindest drei Personen am plattformbasierten Arbeiten beteiligt sind, birgt das Risiko, dass *GrowdworkerInnen* als Selbständige eingeordnet werden (Däubler/Klebe 2015, 1034 f.) und so den Schutz des Arbeitsrechts nicht genießen. Eine alternative Herangehensweise, die nicht einzelne Verträge, sondern die Ausübung von Arbeitgeberfunktionen in den Mittelpunkt stellt, kann dies vermeiden, da sie als Adressant der jeweiligen Schutznormen jene Person(en) definiert, die tatsächlich die konkrete ArbeitgeberInnenfunktion ausübt.

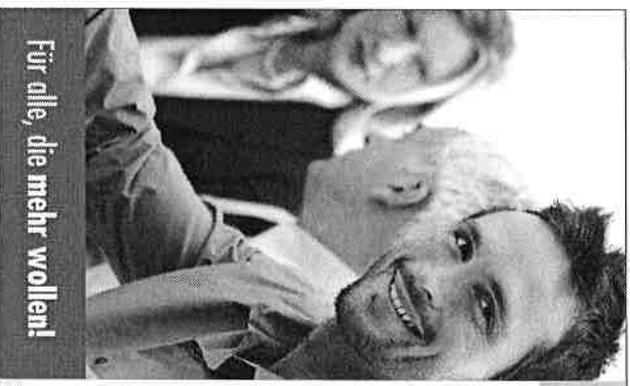
Literatur

- Brodl, Wolfgang/Risak, Martin/Wolf, Christoph (2013) Arbeitsrecht in Grundrissen, 8. Aufl. Wien.
- Cherry, Miriam (2015) Mindestlohn für Crowdarbeit – Regelung zum Mindestlohn im digitalen Zeitalter; in: Christiane Benner (Hg.): Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit, Frankfurt/Main, 231–240.
- Daubler, Wolfgang (2015) Crowdworker – Schutz auch außerhalb des Arbeitsrechts, eine Bestandtafel Arbeit, Frankfurt/Main, 243–274.
- Däubler, Wolfgang/Klebe, Thomas (2015) Crowdwork: Die neue Form der Arbeit – Arbeitgeber auf der Flucht; in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1/7/2015, 1032–1041.
- Eurofund (2015) New forms of employment, Dublin.
- Feldner, Alek (2011) Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry; in: Berkeley Journal of Employment & Labor Law 32/2011, 143–204.
- Howe, Jeff (2006) The Rise of Crowdsourcing, Wired Mag., 14.6.2006, www.wired.com/2006/06/crowds/, abgerufen am 6.3.2016.
- Kittur, Aniket/Nickerson, Jeffrey/Bernstein, Michael/Getber, Elizabeth/Shaw, Aron/Zimmerman, John/Lease, Matthew/Horton, John (2013) The Future of Crowdwork, Paper presented at 16th ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work, <https://www.itf.ir/~mbh/ENS/CSCW/2012/papers/Kittur-CSCW13.pdf>, abgerufen am 6.3.2016.
- Langlois, Shawn (2015) Don't tip your Uber driver? It could cost you a 5-star rating. Market Watch 12.8.2015, www.marketwatch.com/story/dont-tip-your-uber-driver-it-could-cost-you-a-5-star-rating-2015-08-12, abgerufen am 6.3.2016.
- Leinmeister, Jan Marco/Zogaj, Shkodran (2013) Neue Arbeitsorganisation durch Crowdsourcing: Eine Literaturstudie, Düsseldorf.
- Leinmeister, Jan Marco/Zogaj, Shkodran/Blohm, Ivo (2015) Crowdwork – digitale Wertschöpfung in der Wolke; in: Christiane Benner (Hg.): Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit, Frankfurt/Main, 9–41.
- Neugebauer, Julia/Klebe, Thomas (2014) Crowdsourcing: Für eine handvoll Dollar oder Workers of the crowd unter?; in: Arbeit und Recht 1/2014, 4–7.
- Prassl, Jeremias (2013) Die Schwierige Suche nach dem Arbeitgeber im Englischen Recht; in: Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht 4/2013, 472–492.
- Prassl, Jeremias (2015) The Concept of the Employer, Oxford.
- Prassl, Jeremias/Risak, Martin (2016) Uber: TaskRabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork; in: Comparative Labour Law and Policy Journal, 1.E (zur www.kurswechsell.at

- Publikation angenommen, vorab verfügbar unter <http://www.univie.ac.at/arbeitsrecht/php/gst.php?id=3300>.
- Risak, Martin, Crowdwork – eine erste rechtliche Annäherung an eine „neue“ Arbeitsform; in: Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht 1/2015, 11–19.
- Strube, Sebastian (2015) Vom Outsourcing zum Crowdsourcing, Wie Amazons Mechanical Turk funktioniert; in: Christiane Benner (Hg.): Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit, Frankfurt/Main, 75–90.

Anmerkungen

- 1 Dieser Beitrag beruht wesentlich auf Überlegungen, die in Risak (2015) und Prassl/Risak (2016) ihren Ausgang genommen haben.
- 2 So deaktivierte z.B. TaskRabbit accounts von Crowdworkern, die länger als 90 Tage inaktiv waren: <https://support.taskrabbit.com/hc/en-us/articles/204409440-TaskRabbit-Community-Guidelines> (abgerufen am 6.3.2016).



Mitglied sein bringt's!

- Wir verhandeln **175 Kollektivverträge** pro Jahr.
- **1,3 Mio. Beschäftigte profitieren** von sicheren Gehältern, Urlauben und Weihnachtsgeld.
- **100 Mio. Euro erkämpfen** wir an Rechtschutzleistungen für unsere Mitglieder.
- Wir bieten **Rechtsschutz und Rechtsberatung** in allen arbeitsrechtlichen Angelegenheiten.

www.gpa-djp.at/mitgliedwerden

GPA djp
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, BEAMTEN UND JURISTEN ÖSTERREICHS

Für alle, die mehr wollen!