

# Crowdworking – Chancen und Risiken einer modernen Arbeitsform

10.11.2020

Die Arbeitswelt wird immer flexibler. Durch die Digitalisierung entstehen neue Formen der Arbeit. Eine davon ist das „Crowdworking“. Nachfolgend wird zusammengefasst, welche Vorteile das Crowdworking hat und was rechtlich zu beachten ist.



## 1. Vorteile von Crowdworking

Crowdworking bedeutet, dass ein Unternehmen Aufgaben auslagert, indem es über digitale Netzwerkplattformen Internetnutzer dazu aufruft, die Arbeit zu übernehmen. Es handelt sich um eine gute Möglichkeit für Unternehmen jeder Größe zahlreiche unterschiedliche Aufgaben professionell erledigen zu können, ohne sich mit einer Vielzahl von Arbeitsverhältnissen zu belasten. Die Hauptvorteile sind

- **Kostensparnisse**, da keine Leerlaufzeiten vergütet werden
- **Flexibilität**, weil Crowdwork je nach Arbeitsanfall abgerufen werden kann
- **Risikolosigkeit**, weil auf Crowdworker in der Regel keine Arbeitsrechtsnormen (Urlaub, Kündigungsschutz, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Mindestlohn) Anwendung finden
- **Qualität** durch eine hohe Konkurrenz konkurrierender Crowdworker
- **Qualität** durch die „Schwarmintelligenz“ mehrerer Auftragnehmer
- **Kostensparnisse** durch einen großen Preisdruck unter Crowdworkern
- **Kostensparnisse** durch ein Entfallen des Arbeitgeberbeitrags zur Sozialversicherung
- Weitgehende **Mitbestimmungsfreiheit**, weil der Betriebsrat nicht für externe Dienstleister zuständig ist.

Insofern sind Unternehmen gut beraten, die Zukunft auf diese neue Form der Arbeit auszurichten, soweit das sinnvoll erscheint. Grundsätzlich kommt Crowdworking sowohl bei einfachen administrativen Tätigkeiten in Betracht als auch bei hochwertigen und kreativen.

**Tipp:** Crowdworking hat zahlreiche, gravierende Vorteile für Arbeitgeber, die derzeit noch von (zu) wenigen Unternehmen genutzt werden!

## 2. Kritik am Crowdworking

Der größte Kritikpunkt am externen Crowdworking ist der geringe soziale Schutz von Crowdworkern. Vor diesem Hintergrund hat das Kabinett „Merkel IV“ das Thema auf die arbeitsrechtliche Agenda gesetzt (Aktuelles Grünbuch Arbeit 4.0 des BMAS). Da das Thema jedoch tatsächlich und rechtlich äußerst komplex ist, gehe ich nicht davon aus, dass der Gesetzgeber intellektuell in der Lage ist, das Thema in halbwegs absehbarer Zeit hinreichend zu erfassen, um es einer gesetzlichen Regelung zuzuführen. Erfahrungsgemäß arbeitet sich der Gesetzgeber zunächst an vermeintlich einfachen Themen ab, die er leichter greifen kann (etwa die völlig sinnfreie Einführung des § 611a BGB) und überlässt die Klärung komplexer Themen der Judikative.

**Merke:** Der Gesetzgeber will Crowdworker in Zukunft stärker schützen. Ich gehe jedoch nicht davon aus, dass dies zeitnah geschehen wird, weil das Thema den Gesetzgeber vermutlich überfordert.

## 3. Externes und internes Crowdworking

Es wird unterschieden zwischen internem und externem Crowdworking.

### a) Externes Crowdworking

Beim externen Crowdfunding fungiert meist eine Internetplattform als Vermittler zwischen dem Crowdfunder und dem Unternehmen („*Crowdfunder*“). Der Vertrag zwischen beiden kommt – je nach Plattform – dabei in der Regel erst zustande, wenn das Unternehmen den Ergebnisvorschlag des Crowdfunders angenommen hat.

Beim externen Crowdfunding ist der Crowdfunder in der Regel **selbstständig**. Er arbeitet typischerweise ortsunabhängig und weitgehend weisungsfrei. Er ist deshalb in aller Regel ein Selbstständiger und kein (befristet beschäftigter) Arbeitnehmer. Er kann sich deshalb auf keine arbeitsrechtlichen Schutznormen (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Bundesurlaubsgesetz, Mindestlohngesetz etc.) berufen. Typischerweise wird der Crowdfunder auch Unternehmer sein, sodass auch das strenge Recht zu Allgemeinen Geschäftsbedingungen nur sehr eingeschränkt greift. Gleichwohl dürfte eine Vereinbarung nach § 307 Abs. 1 BGB unwirksam sein, die dem Unternehmen das Recht einräumt, die vom Crowdfunder erbrachte Leistung ohne Angabe von Gründen abzulehnen und kein Entgelt zu zahlen.

**Merke:** Externe Crowdfunder sind in der Regel Selbstständige und keine Arbeitnehmer!

#### 4. Internes Crowdfunding

Beim internen Crowdfunding wird Arbeit im Unternehmen über **Zugriffsplattformen** verteilt.

Internes Crowdfunding bedeutet, dass Arbeit unternehmensintern über Plattformen zur Verfügung gestellt wird, sodass ein bestimmter Mitarbeiterkreis darauf zugreifen kann. Ein zusätzlicher Vorteil des Crowdfundings in Ergänzung zu den unter 1. genannten ist insoweit, dass die Leistungen von Arbeitnehmern skalierbar und transparent werden.

Beim internen Crowdfunding bleiben die Arbeitnehmer, die sich daran beteiligen, Arbeitnehmer. Es ist aber ebenso zulässig, externen Dienstleistern Zugriff auf das interne Crowdfundingssystem zu geben, sodass Externe flexibel zugreifen und Arbeiten erledigen können.

Ein betriebsverfassungsrechtliches Problem ist, dass die Reichweite des Betriebsbegriffs verschwimmt. Wenn Arbeitnehmer im Münchener Büro vom Leiter des Münchener Büros geführt werden und Arbeitnehmer des Berliner Büros vom dortigen Leiter, liegen in der Regel zwei Betriebe im Sinne des § 4 BetrVG vor. Wird Arbeit durch Crowdfunding so flexibilisiert, dass Arbeitnehmer in Berlin und München über Plattformen zusammenarbeiten und ggf. einheitlich geführt werden, kann das dazu führen, dass nur noch ein Betrieb vorliegt. Jedenfalls dürfte Crowdfunding erschweren, die Grenzen des Betriebsbegriffs zu ziehen.

#### 5. Mitbestimmung

Internes Crowdfunding dürfte in der Regel, je nach Ausgestaltung, nach § 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG mitbestimmungspflichtig sein. Das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG ist verwirklicht, wenn eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt. Das ist bei internem Crowdfunding in der Regel der Fall.

**Merke:** Internes Crowdfunding ist in aller Regel mitbestimmungspflichtig!

Wenn Sie Beratung bei der Einführung oder Umsetzung von Crowdfunding benötigen, melden Sie sich jederzeit gern.



Dr. DANIEL WEIGERT, LL.M. (Lund)  
Rechtsanwalt · Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Data Protection Risk Manager

Ballindamm 6 · 20095 Hamburg  
t +49 40 668 916 32 · f +49 40 668 916 33  
[dw@danielweigert.de](mailto:dw@danielweigert.de) · [www.danielweigert.de](http://www.danielweigert.de)