

CROWDWORK

Anforderungen an die Mitbestimmung

Impulsreferat von Prof. Dr. Peter Wedde

Berlin, 18.10.2016

Crowdwork ist nicht wirklich neu

- ⇒ Crowdwork unterscheidet sich strukturell eigentlich nichts von anderen Beschäftigungsformen außerhalb des Arbeitsverhältnisses wie etwa
 - ⊖ „Freie Mitarbeit“,
 - ⊖ „Scheinselbständigkeit“ oder
 - ⊖ „unechte Werkverträge“.
- ⇒ Folglich verbindet sich Crowdwork mit den selben arbeitsrechtlichen Problemen und Themen.

Berlin 18.10.2016 - Crowdwork und Mitbestimmung © Wedde 2016 / Seite 2

Was ist neu bei Crowdwork?

- ⇒ Neu ist insbesondere,
 - ⊖ dass bei Crowdwork Aufträgen über das Internet vergeben werden,
 - ⊖ dass Arbeitsergebnisse elektronisch an Auftraggeber übermittelt werden,
 - ⊖ dass die Arbeitserledigung zumeist (noch) elektronisch erfolgt,
 - ⊖ dass persönliche Kontakte entbehrlich sind,
 - ⊖ dass Arbeitsorte räumlich unabhängig vom Sitz des Auftraggebers sind und
 - ⊖ dass das Arbeitsverhältnis zumeist ausgeschlossen ist.

Berlin 18.10.2016 - Crowdwork und Mitbestimmung © Wedde 2016 / Seite 3

Crowdwork Chancen aus der Sicht von Beschäftigten

- ⇒ Crowdwork passt als „moderne Arbeitsform“ in den Trend von „Industrie 4.0“ und „Verwaltung 4.0“
- ⇒ Crowdwork kann zu einer Öffnung des Arbeitsmarktes für neue Beschäftigtengruppen führen, weil diese Arbeitsform
 - ⊖ individuelle Gestaltungsspielräume beinhaltet und
 - ⊖ von Beschäftigten teilweise positiv bewertet.
- ⇒ Beschäftigte mit gesuchten oder seltenen Qualifikationen oder Fähigkeiten können den Preis ihrer Leistung eigenständig festlegen.

Berlin 18.10.2016 - Crowdwork und Mitbestimmung © Wedde 2016 / Seite 4

Individualrechtliche Probleme Direkte Effekte

- ⇒ Kein Arbeitsverhältnis = Kein Arbeitsrecht
- ⇒ Kein Arbeitsrecht = Wegfall individualrechtlicher Schutzgesetze wie etwa
 - ➡ ArbZG, EFZG, ArbSchG, BUrlG; SGB usw.
- ⇒ Bei Arbeit außerhalb des nationalen Rechtsrahmens Wegfall allgemeiner zivilrechtlicher Grundsätze wie etwa
 - ➡ zur Risikoverteilung,
 - ➡ zu Haftungsausschlüssen oder
 - ➡ zum Schutz vor unlauteren Geschäftsbedingungen.

Berlin 18.10.2016 - Crowdwork und Mitbestimmung © Wedde 2016 / Seite 5

Individualrechtliche Probleme Indirekte Effekte

Crowdwork ist weder solidarisch noch sozial

- ⇒ Die Zunahme einer Auftragsvergabe an arbeitsrechtlich nicht oder nur schlecht abgesicherte Crowdworker erhöht den Druck auf konventionelle Belegschaften
- ⇒ Ist Crowdwork etabliert, kann Arbeit schneller verlagert werden als bisher.
- ⇒ Ist Crowdwork kostengünstiger, müssen Arbeitnehmer „Opfer bringen“, wenn sie ihre Arbeitsplätze behalten wollen.

Berlin 18.10.2016 - Crowdwork und Mitbestimmung © Wedde 2016 / Seite 6

Kollektivrechtliche Probleme

- ⇒ Das BetrVG zielt auf „klassische“ Arbeitsverträge und wirkt deshalb bezogen auf neue Formen des Crowdwork nicht oder nur sehr begrenzt.
- ⇒ Das Territorialitätsprinzip wird neuen Formen der Arbeitsgestaltung nicht mehr gerecht und lässt Mitbestimmungsrechte leerlaufen.
- ⇒ Betriebsräte müssen teilweise eine Aushöhlung ihrer Rechte in Kauf nehmen, um das Schlimmste zu verhindern.

Berlin 18.10.2016 - Crowdwork und Mitbestimmung © Wedde 2016 / Seite 7

Betriebsräte sind aber nicht machtlos

- ⇒ Das BetrVG wird durch Crowdworking nicht außer Kraft gesetzt. Wichtige Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte gelten weiter wie etwa
 - ⊖ Informationsrechte nach den §§ 80 Abs. 2, 90 oder 106 BetrVG
 - ⊖ Gestaltungs- und Beratungsrechte nach § 92a BetrVG
 - ⊖ Beteiligungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG oder
 - ⊖ Mitbestimmungsrechte nach den §§ 95, 111, 112 BetrVG sowie nach § 87 Abs. 1 Nrn. 1, 2, 3, 6 und 7 BetrVG.
- ⇒ Allerdings verspricht keiner, dass das einfach wird!

Berlin 18.10.2016 - Crowdwork und Mitbestimmung © Wedde 2016 / Seite 8

Der Gesetzgeber ist gefordert - Individualrecht -

- ⇒ Schaffung eines umfassenden „Beschäftigtenbegriffs“
- ⇒ Schaffung eines einheitlichen „arbeitsrechtlichen“ Schutzrahmens
 - ☛ für alle Beschäftigten, die nicht eindeutig und zweifelsfrei selbstständig bzw. unternehmerisch sind und der
 - ☛ auch in Fällen grenzüberschreitender Auftragsvergabe gilt.
- ⇒ Schaffung eines Sozialversicherungssystems, das allein an das Vorliegen einer „Tätigkeit“ anknüpft und nicht an eine „persönliche Abhängigkeit“.
- ⇒ Schaffung wettbewerbsrechtlicher Vorgaben, die „unfairen“ Produktionsbedingungen entgegenwirken.

Berlin 18.10.2016 - Crowdwork und Mitbestimmung © Wedde 2016 / Seite 9

Der Gesetzgeber ist gefordert - Kollektivrecht -

- ⇒ (Neu)Definition eines Betriebsbegriff, der Crowdwork und andere neue Tätigkeitsformen berücksichtigt und einbezieht.
- ⇒ Ausweitung der Rechte nach dem BetrVG, etwa
 - ☛ Mitbestimmung „entlang der Produktionskette“ unter Wegfall des „Territorialitätsprinzips, wenn Arbeitnehmer im Anwendungsbereich des Gesetzes von Crowdwork in einem Konzern oder Unternehmen betroffenen werden,
 - ☛ Mitbestimmung bei allen Formen der Leistungs- und Verhaltenskontrolle,
 - ☛ Mitbestimmung in den Bereichen „Compliance“ und Datenschutz.

Berlin 18.10.2016 - Crowdwork und Mitbestimmung © Wedde 2016 / Seite 10

Fazit

- ⇒ Die meisten Crowdworker müssen auf den arbeitsrechtlichen Schutz heutiger Prägung verzichten.
- ⇒ Arbeitnehmer werden unter Druck geraten, wenn sich Crowdwork ausbreitet.
- ⇒ Betriebsräte können auf der Grundlage von Mitbestimmungsrechten versuchen, Crowdwork mittelbar zu gestalten.
- ⇒ Wirksame Mitwirkungs- und Mitbestimmung setzt ein Handeln des Gesetzgebers voraus.

Berlin 18.10.2016 - Crowdwork und Mitbestimmung © Wedde 2016 / Seite 11

Urheberrechts-Hinweis

Diese Kopie der Vortragsfolien von Prof. Dr. Peter Wedde ist urheberrechtlich geschützt. Sie ist ausschließlich für die Nutzung durch Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Veranstaltung „ARBEIT UND GESELLSCHAFT 4.0: - MITBESTIMMEN, MITGESTALTEN!“ am 17. und 18. Oktober 2016 in Berlin bestimmt.

Die Weitergabe an Dritte, die Veröffentlichung oder die Verwendung der Unterlagen im Rahmen von Präsentationen und Vorträgen ist nur mit schriftlicher Genehmigung des Verfassers zulässig.

Danke für Ihr Verständnis!

Kontakt: Wedde@da-consulting.de

Dr. Peter Wedde



**Professor für Arbeitsrecht und Recht der Informationsgesellschaft
an der Frankfurt University of Applied Sciences - FRA UAS
Fachbereich 2 - Informatik und Ingenieurwissenschaften**



**Wissenschaftlicher Leiter des Instituts für Datenschutz, Arbeits-
recht und Technologieberatung - d+a consulting GbR, Eppstein**



**Wissenschaftlicher Berater der Kanzlei steiner mittländer fischer
in Frankfurt a.M.**

wedde@da-consulting.de www.da-consulting.de Tel.: 06198-8045
Postanschrift: d+a consulting GbR, Hasenborn 9a, 65817 Eppstein

