OGB VERLAG

Crowdwork

JOHANNES WARTER

Johannes Warter

Crowdwork

ÖGB VERLAG

Die Inhalte in diesem Buch sind vom Autor und vom Verlag sorgfältig erwogen und geprüft, dennoch kann eine Garantie nicht übernommen werden. Eine Haftung des Autors beziehungsweise des Verlages und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen.

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH
Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel. Nr.: 01/662 32 96-0
Fax Nr.: 01/662 32 96-39793
E-Mail: office@oegbverlag.at
Web: www.oegbverlag.at

Umschlaggestaltung: Thomas Jarmer
Lektorat: Mag.ª Gabriele Fernbach

Medieninhaber: Verlag des Österreichischen
Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

© 2016 by Verlag des Österreichischen
Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien
Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien
Printed in Austria

ISBN 978-3-99046-228-7

Das Recht des Stärkeren ist das stärkste Unrecht.

Marie von Ebner-Eschenbach

Gesammelte Schriften, 1. Band
Aphorismen. Parabeln, Märchen und Gedichte (1893) 41

Vorwort

Ein ausgeprägtes Arbeits- und Sozialrecht ist eine der wesentlichsten Errungenschaften der (westlichen) kontinentaleuropäischen Staaten. Was aber über Jahrzehnte im politischen Wollen aller demokratischen Parteien Österreichs übereinstimmte, wird heutzutage zunehmend hinterfragt. Der Schutz des Arbeits- und Sozialrechts wird einerseits von den Arbeitenden selbst oft als Selbstverständlichkeit begriffen und andererseits von Seiten der UnternehmerInnen als zu ausgeprägt und zu teuer abgelehnt. Aus diesen Gründen stehen das Arbeitsrecht als solches und gleichzeitig auch die arbeitenden Personen verstärkt unter Druck.

Die vorliegende Arbeit soll einen Beitrag zur rechtlichen Diskussion über das Phänomen Crowdwork darstellen. Die rechtswissenschaftliche Diskussion in Bezug auf Crowdwork steckt erst in den Kinderschuhen. Ziel dieser Arbeit ist es deshalb, eine erste umfangreichere rechtliche Einschätzung zu diesem Thema zu liefern, die in weiterer Folge nicht als abgeschlossene Lösung, sondern vor allem als Basis und Denkanstoß für eine weitere wissenschaftliche Diskussion verstanden werden soll. Aufgezeigt werden soll dabei insbesondere, dass auch Sachverhalte im Internet an geltende rechtliche Normen gebunden sind.

Herzlichen Dank möchte ich dabei vor allem meinem Betreuer *Ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Risak* aussprechen, der mich nicht nur auf diese Thematik aufmerksam gemacht hat, sondern der während der Verfassung der Arbeit viel mehr als ein Betreuer war und mich bei meiner persönlichen wie politischen Weiterentwicklung sehr unterstützte. Darüber hinaus möchte ich auch *Univ.-Prof. Dr. Robert Rebhahn* sowie *emer. Univ.-Prof. Dr. Walter Schrammel* für die Übernahme der Begutachtung danken.

Großer Dank gilt ebenso dem ÖGB sowie der Arbeiterkammer Oberösterreich, in personam *Mag. Martin Müller* und *Dr. Evelin Lamplmayer*, die mich im Rahmen des Johann-Böhm-Stipendiums bzw eines Stipendiums für Dissertationen nicht nur finanziell unterstützten, sondern auch wertvolle Anmerkungen und Hinweise lieferten.

Abschließend bedanke ich mich aber vor allem bei meinen Eltern, die mein Studium mitsamt dieser Arbeit erst ermöglicht haben und mir so viel Rückhalt geben sowie bei meiner Verlobten, die immer für mich da ist, mich motivierte und wohl mittlerweile mehr über die rechtlichen Rahmenbedingungen bei Crowdwork weiß, als sie vielleicht wollte.

Ich widme diese Arbeit meinen Eltern.

Wien, 2016 *Johannes Warter*

Inhalt

Vorwort 7
Abkürzungsverzeichnis 15

1. Teil: Sachverhalt 19

1. Einleitung 19
1.1 Relevanz des Themas 21
1.2 Forschungsstand 22
1.3 Forschungsfragen 24
1.4 Aufbau der Arbeit 24

2. Crowdwork 27
2.1 Definition und Abgrenzung 27
2.1.1 Crowdwork ≠ Open Source 28
2.1.2 Entgeltlichkeit 29
2.1.3 Öffentlicher Aufruf (Open Call) 30
2.1.4 Abgrenzung zu anderen Plattformen 30
2.1.5 Crowdwork und Telearbeit 31
2.1.6 Arbeitsdefinition 33
2.2 Prozessbestandteile 34
2.2.1 Der/Die AuftraggeberIn 34
2.2.2 Die Crowd 34
2.2.3 Der Prozess 35
2.2.4 Internes und Externes Crowdworking 42
2.3 Betriebswirtschaftliche Grundlagen 44
2.3.1 Neue Art der Arbeitsorganisation 44
2.3.2 Neue Management-Aufgaben für die AuftraggeberInnen 52
2.3.3 Theoretische Vorteile 53
2.3.4 Vorteile von Crowdwork aus UnternehmerInnensicht 54
2.3.5 Nachteile und Risiken von Crowdwork aus Sicht der UnternehmerInnen 56
2.3.6 Zusammenfassung 58
2.4 Aufgaben der Plattformen 58

2.4.1 Aufbau, Struktur und Ablauf auf Crowdworking-Plattformen 58
2.4.2 „Digitale Reputation“ 60
2.4.3 Plattformen aus Europa 61

3. CrowdworkerInnen 62
3.1 Soziale Zusammensetzung der CrowdworkerInnen 62
3.2 Vorteile für CrowdworkerInnen 64
3.3 Wirtschaftliche Zusammensetzung der CrowdworkerInnen 65
3.4 Die Motive der CrowdworkerInnen 66
3.4.1 Freude an der Arbeit 67
3.4.2 Lernen 67
3.4.3 Anerkennung 67
3.4.4 Selbstmarketing 68
3.4.5 Entlohnung 68
3.4.6 Fairness 69
3.5 Arbeitsbedingungen und soziale Aspekte 70

4. Fünf kurze Beispiele für Crowdwork 74
4.1 Amazon Mechanical Turk 74
4.2 Clickworker 76
4.3 99design 78
4.4 InnoCentive 79
4.5 CrowdLang 81

5. Zusammenfassung der Hauptergebnisse des 1. Teils 83

2. Teil: Rechtliche Einordnung 87

6. Rechtliche Beurteilung der Arbeitsleistung bei Crowdwork 87
6.1 Erste amerikanische Sammelklage 87
6.2 Telearbeit 89
6.3 Technische Aspekte der Willenserklärung 91

7. Vertragsfreiheit und Arbeitsrecht 93
7.1 Vertragsfreiheit – Die Privatautonomie 93
7.2 Grenzen der Vertragsfreiheit – Macht zur Selbstbestimmung 94
7.3 Vertragsfreiheit und Arbeitsrecht 94
7.3.1 Arbeitsrecht und soziale Marktwirtschaft 95
7.3.2 Historische Wurzeln des Arbeitsrechts 95
7.4 Einschränkung der Privatautonomie bei der Zurechnung der VertragspartnerInnen 96

7.4.1 Das mittelbare Arbeitsverhältnis ... 97
7.4.2 Die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften ... 98
7.4.3 Die Verteilung der Arbeitgeberfunktion ... 99
7.5 Conclusio ... 101
7.6 Weitere Vorgangsweise ... 101

8. Klärung der Rechtsgrundlage ... 103
8.1 Erste Phase – Rahmenvertrag ... 103
8.2 Zweite Phase – Einzelne Arbeitsaufgaben ... 105
8.2.1 Vertragsmodell ... 107
8.2.2 Auslobungsmodell ... 128
8.2.3 Vertragsmodell oder Auslobungsmodell ... 151

9. Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses ... 153
9.1 Grundsätzliches zum Arbeitsvertrag ... 153
9.2 Materialien ... 154
9.3 Tatbestandsmerkmale ... 156
9.3.1 Vertragliche Qualifikation ... 156
9.3.2 „Das Leisten von Diensten auf eine gewisse Zeit“ ... 157
9.3.3 Auf vertraglicher Grundlage – Die Leistungspflicht ... 161
9.3.4 „Für einen anderen“ – Die persönliche Abhängigkeit ... 162
9.4 Zusammenfassung der Merkmale und Indizien ... 186
9.4.1 Lehrmeinungen ... 188
9.4.2 Eigene Meinung ... 189
9.5 Durchgehendes Arbeitsverhältnis ... 193
9.5.1 Kettenverträge ... 193
9.5.2 Interpretation des Parteienwillens des Rahmenvertrags ... 196

10. Arbeitnehmerähnlichkeit ... 198
10.1 Ausrichtung der Tätigkeit auf den Markt ... 199
10.2 Wirtschaftlicher Erfolg kommt den VertragspartnerInnen zugute ... 199
10.3 Wirtschaftliche Abhängigkeit ... 200
10.4 Fehlen einer unternehmerischen Struktur ... 200
10.5 Stärkere Ein- und Unterordnung in die Arbeitsorganisation ... 201
10.6 Zusammenfassung ... 201

11. Anwendbarkeit des Heimarbeitsgesetzes 1960 ... 203
11.1 Das Phänomen Heimarbeit und seine Entwicklung ... 204
11.1.1 Wirtschaftliche Entwicklung bis 1918 ... 204
11.1.2 Gründe für Fortbestand der Heimarbeit ... 206
11.1.3 Soziale Lage um die Jahrhundertwende ... 208
11.1.4 Kritik an der Darstellung des Heimarbeiterelends ... 211

11.2 Das Heimarbeitsgesetz 1918 ... 212
11.3 Parallelen zwischen HeimarbeiterInnen und CrowdworkerInnen ... 214
11.3.1 Organisatorische Gemeinsamkeiten ... 214
11.3.2 Gemeinsame Probleme der HeimarbeiterInnen und CrowdworkerInnen ... 216
11.3.3 Ähnliche Ursachen ... 219
11.3.4 Zusammenfassung ... 220
11.4 Anwendung des HeimAG bei Crowdwork ... 221
11.4.1 Gewerbetreibende nach den Bestimmungen der GewO ... 222
11.4.2 Tätigwerden in eigener Wohnung oder selbstgewählter Arbeitsstätte ... 223
11.4.3 „Im Auftrag und auf Rechnung“ – Die Leistungspflicht ... 223
11.4.4 Herstellung, Bearbeitung, Verarbeitung oder Verpackung von Waren ... 226
11.4.5 Beschäftigt – Dauer und Regelmäßigkeit ... 233
11.4.6 Weitere Überlegungen ... 234
11.4.7 Conclusio ... 235

12. Einschränkung der Privatautonomie ... 239
12.1 Inhaltliche Beschränkung der Vertragsfreiheit ... 239
12.1.1 Keine Heimarbeitstarife bzw Heimarbeitsgesamtverträge für CrowdworkerInnen ... 239
12.1.2 Arbeitszeitbeschränkung – § 14 Abs 2 HeimAG ... 240
12.2 Beschränkung der Vertragsfreiheit bei der Zurechnung der VertragspartnerInnen ... 241
12.2.1 Lehre zu Crowdwork ... 242
12.2.2 Judikatur ... 242
12.2.3 Eigene Meinung ... 244
12.2.4 Zwischenergebnis ... 244
12.2.5 Haftung bei Vermittlungsplattformen ... 245
12.2.6 Aufgespaltene Abhängigkeit ... 249
12.2.7 Eigene Meinung ... 249

13. Sozialrecht ... 251
13.1 Österreichisches Sozialrecht ... 251
13.1.1 ASVG ... 252
13.1.2 Geringfügigkeit ... 254
13.1.3 Werkvertrag – GSVG ... 255
13.2 Länderübergreifendes Sozialrecht ... 256
13.2.1 Nationalrechtliche Bestimmung (§ 3 ASVG) ... 256
13.2.2 Internationale Abkommen ... 257
13.2.3 EU-Recht ... 258
13.3 Zusammenfassung ... 259

14. Zivilrecht und Vertragsklauseln ... 261
14.1 AGB-Kontrolle ... 261
14.1.1 Geltungskontrolle ... 262
14.1.2 Inhaltskontrolle ... 263
14.1.3 Unklarheitsregel ... 279
14.1.4 KSchG ... 279
14.2 Laesio enormis ... 284
14.3 Wucher ... 286
14.3.1 Auffallendes Missverhältnis zwischen Wert und Gegenleistung 287
14.3.2 Willensbildungsstörung ... 287
14.3.3 Erkennbarkeit ... 287
14.3.4 Zusammenfassung ... 288
14.4 Zusammenfassung ... 288

15. Internationales Privatrecht ... 291
15.1 Anwendbares Recht ... 291
15.1.1 Rom I-VO Anwendungsbereich ... 292
15.1.2 Rechtswahl ... 293
15.1.3 Binnensachverhalt ... 294
15.1.4 Keine Rechtswahl ... 295
15.1.5 VerbraucherInnenvertrag ... 295
15.1.6 Arbeitsvertrag ... 298
15.1.7 Eingriffsnormen ... 306
15.1.8 Ordre public ... 307
15.1.9 Zusammenfassung ... 307
15.2 Gerichtsstand ... 309
15.2.1 Anwendungsbereich Brüssel Ia-Verordnung ... 310
15.2.2 Gerichtsstand nach der EuGVVO ... 311
15.3 Zusammenfassung ... 317

16. Zusammenfassung der Hauptergebnisse des 2. Teils ... 319

3. Teil: Ansätze zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen ... 331

17. Derzeitige Marktmachtverhältnisse ... 331
17.1 Markt und Marktmacht ... 331
17.2 Marktmachtstellung von CrowdworkerInnen ... 333

18. Grundvoraussetzungen ... 335
18.1 Verständnis von Crowdwork als Arbeit ... 335
18.2 Notwendigkeit einer Angleichung der Machtverhältnisse ... 335
18.2.1 Kritik an der Darstellung des Heimarbeiterelends ... 336

18.2.2 Dennoch Angleichung der Machtverhältnisse ... 336
18.3 Einheitliche Begrifflichkeit ... 337
18.4 Inhaltliche Ziele ... 338
18.4.1 Faire Arbeitsbedingungen ... 338

19. Handlungsmöglichkeiten ... 341
19.1 Das Recht ... 341
19.1.1 Regulierung von Crowdwork ... 342
19.1.2 Rechtspolitische Forderung nach Anpassung des Anwendungsbereichs ... 347
19.2 Organisation der CrowdworkerInnen ... 348
19.2.1 Probleme bei der Organisation von HeimarbeiterInnen ... 348
19.2.2 Unterschiede zu Crowdwork ... 350
19.2.3 Beispiel 1: Fair Crowdwork ... 351
19.2.4 Beispiel 2: Turkopticon ... 352
19.2.5 Ableitungen für Gewerkschaften ... 353
19.2.6 Zulässigkeit eines Zusammenschlusses ... 354

20. Ausblick ... 356

21. Zusammenfassung der Hauptergebnisse des 3. Teils ... 359

Anhang ... 361

22. Quellenverzeichnis ... 361
22.1 Judikatur des OGH ... 361
22.2 Andere Judikate ... 365
22.3 Rechtssätze RIS-Justiz ... 365
22.4 Judikatur des VwGH ... 366
22.5 Gesetzesmaterialien ... 367
22.6 Judikatur Deutschland ... 367
22.7 Judikatur USA ... 367
22.8 Judikatur des EuGH ... 368
22.9 Kommentare ... 368
22.10 Monografien und Aufsätze ... 370
22.11 Zeitungsartikel ... 377
22.12 Lexikoneinträge ... 378
22.13 Internetquellen ... 379

23. Abbildungsverzeichnis ... 381

24. Tabellenverzeichnis ... 385

Abkürzungsverzeichnis

§/§§	Paragraph/Paragraphen
%	Prozent
aA	andere Ansicht
ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch, JGS 946/1811
ABl	Amtsblatt der Europäischen Union
Abs	Absatz
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, ABl C 115/2008, 47
AGB	Allgemeine Geschäftsbedingungen
AlVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, BGBl 609/1977
aM	andere Meinung
AMFG	Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl 31/1969
AMT	Amazon Mechanical Turk
AngG	Angestelltengesetz, BGBl 292/1921
Anm	Anmerkung
AnwBl	Anwaltsblatt
arg	argumentum
Arb	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen der Gerichte und Einigungsämter
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl 22/1974
Art	Artikel
ASoK	Arbeits- und Sozialrechtskartei
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, BGBl 189/1955
AÜG	Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, BGBl 196/1988
AuR	Arbeit und Recht (BRD)
AZG	Arbeitszeitgesetz, BGBl 461/1969
BAG	Bundesarbeitsgericht (BRD)
Bd	Band
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch, dRGBl 1896, 195 (BRD)
BGBl	Bundesgesetzblatt
Blg	Beilage
BlgHH	Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Herrenhauses
BlgNR	Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates
Bsp	Beispiel

bspw	beispielsweise
bzw	beziehungsweise
ca	circa
CEO	Chief Executive Officer (= Geschäftsführendes Vorstandsmitglied)
dh	das heißt
DRdA	Das Recht der Arbeit
dRGBl	deutsches Reichsgesetzblatt (BRD)
ecolex	Fachzeitschrift für Wirtschaftsrecht
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention
ErlRV	Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage
etc	et cetera
EU	Europäische Union
EUR	Euro
EuGH	Gerichtshof der Europäischen Union
EuZA	Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht
EvBl	Evidenzblatt der Rechtsmittelentscheidungen, veröffentlicht in der Österreichischen Juristen-Zeitung
EVÜ	Übereinkommen über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht, BGBl III 208/1998
FAZ	Frankfurter Allgemeine Zeitung
f/ff	folgende/fort folgende
FN	Fußnote
FS	Festschrift
gem	gemäß
GewO	Gewerbeordnung
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
grds	grundsätzlich
GSVG	Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz, BGBl 560/1978
hA	herrschende Ansicht
HeimAG	Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl 66/1954 wiederverlautbart durch BGBl 105/1961
HGB	Handelsgesetzbuch, dRGBl 1897, 219
HHB	Herrenhausbericht
hL	herrschende Lehre
hM	herrschende Meinung
Hrsg	Herausgeber
HS	Halbsatz

iaR	in aller Regel
idgF	in der geltenden Fassung
idF	in der Fassung
idR	in der Regel
iHv	in Höhe von
ILO	International Labour Organisation
infas	Informationen aus dem Arbeits- und Sozialrecht
insb	insbesondere
IPRG	Internationales Privatrechtsgesetz, BGBl 304/1978
iSd	im Sinne der
iSv	im Sinne von
iVm	in Verbindung mit
JBl	Juristische Blätter
JN	Jurisdiktionsnorm, RGBl 111/1895
krit	kritisch
KSchG	Konsumentenschutzgesetz, BGBl 140/1979
lit	litera
Lit	Literatur
mAn	meiner Ansicht nach
mE	meines Erachtens
MMR	Zeitschrift für Informations-, Telekommunikations- und Medienrecht (BRD)
mwN	mit weiteren Nachweisen
Nr	Nummer
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht (BRD)
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
OGH	Oberster Gerichtshof
ÖJZ	Österreichische Juristen-Zeitung
OLG	Oberlandesgericht
RdA	Recht der Arbeit (BRD)
RdW	Recht der Wirtschaft
RGBl	Reichsgesetzblatt
Rom I-VO	Verordnung 593/2008/EG über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht, ABl L 2008/177, 6
Rsp	Rechtsprechung
Rz	Randzahl
RS	Rechtsatz

RIS-Justiz	Rechtsinformationssystem des Bundeskanzleramtes
Slg	Sammlung
stRsp	ständige Rechtsprechung
StGBl	Staatsgesetzblatt
SZ	Entscheidungen des Obersten Gerichtshofes in Zivil- und Justizverwaltungssachen
ua	unter anderem; und andere
uvm	und viele mehr
UGB	Unternehmensgesetzbuch, dRGBl 219/1897 idF BGBl I 120/2005
uU	unter Umständen
va	vor allem
vgl	vergleiche
VO	Verordnung
VwGH	Verwaltungsgerichtshof
VwSlg A	Gesammelte Beschlüsse und Erkenntnisse des Verwaltungsgerichtshofs, administrativ-rechtlicher Teil
wbl	Wirtschaftsrechtliche Blätter
Z	Ziffer
ZAS	Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht
zB	zum Beispiel
ZPO	Zivilprozessordnung, RGBl 113/1895 idF BGBl I 128/2004

1. Einleitung

„Remember outsourcing? Sending jobs to India and China is so 2003. The new pool of cheap labor: everyday people using their spare cycles to create content, solve problems, even do corporate R & D. (...) For the last decade or so, companies have been looking overseas, to India or China, for cheap labor. But now it doesn't matter where the laborers are – they might be down the block, they might be in Indonesia – as long as they are connected to the network. (...) The labor isn't always free, but it costs a lot less than paying traditional employees. It's not outsourcing; it's crowdsourcing.“[1]

Die Entwicklungen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie haben nicht nur fundamentale Auswirkungen auf bestehende Arbeitsverhältnisse, sondern es entstehen auch neue Formen der Beschäftigung und der Arbeitsorganisation. Verhältnismäßig wenige Auswirkungen hatte das Internet nämlich bislang auf die Organisationsstruktur von Unternehmen. Zwar erfolgen die Auftragserteilung sowie Vertragspartnersuche und Kommunikation generell oftmals über das Internet, jedoch scheint die **klassische Betriebsstruktur**, mit einer zentralen Betriebsstätte und festen hierarchischen Strukturen, nach wie vor **unangetastet**.

In den letzten Jahren hat sich allerdings relativ unbemerkt eine bislang völlig neue Form der Arbeitsorganisation entwickelt, die die bisherige Betriebsstruktur aufbricht und vielmehr dezentral organisiert ist: **Crowdwork**.

Bei *Crowdwork*, *Crowdsourcing of labour* bzw *Crowd employment*, geht es um die Auslagerung von Arbeitsleistungen, die traditionellerweise von im Betrieb angestellten MitarbeiterInnen erledigt wurden, in den virtuellen Raum. Dadurch ist eine neuartige Form der **dezentralen Arbeitsorganisation** entstanden, bei der es grundsätzlich völlig gleichgültig ist, wo sich die arbeitende Person befindet, solange sie nur mit dem Netzwerk verbunden ist. Abgewickelt werden diese Prozesse über Internetplattformen.[2] Bei

---

1 Erinnern Sie sich an Outsourcing? Arbeitsplätze nach Indien oder China auszulagern ist mittlerweile veraltet. Der neue Pool an billigen Arbeitskräften? Normale Menschen, die in ihrer Freizeit Inhalte produzieren, Probleme lösen und sogar Forschung und Entwicklung betreiben. In den letzten zehn Jahren suchten UnternehmerInnen in Indien oder China nach billigen Arbeitskräften. Nunmehr ist es völlig gleichgültig, wo sich die arbeitenden Personen befinden, sie können einen Block weit entfernt sein, sie können in Indonesien sein, solange sie nur mit dem Netzwerk verbunden sind. Die Arbeit ist nicht immer kostenlos, aber sie kostet viel weniger als traditionelle Arbeit. Es ist nicht Outsourcing; es ist Crowdsourcing. Frei übersetzt nach *Howe*, The Rise of Crowdsourcing, WIRED magazine 10/2006, siehe http://archive.wired.com/wired/archive/14.06/crowds.html (5. 1. 2016).

2 Siehe beispielsweise *Clickworker* (http://clickworker.de), *99designs* (http://99designs.at), *InnoCentive* (http://www.innocentive.com) oder *Amazon Mechanical Turk* (https://www.mturk.com/mturk/

diesen Plattformen können sich die arbeitenden Personen (**CrowdworkerInnen**) registrieren und anschließend aus einem Pool an Arbeitsaufträgen verschiedene Aufgaben auswählen, die sie anschließend gegen Entgelt bearbeiten können.

Diese Form der Auslagerung von Arbeits- und auch Kreativprozessen an die Masse der Internetnutzer wird auch als **Crowdsourcing** bezeichnet,[3] wobei die genaue Abgrenzung dieses Begriffs zuweilen noch Schwierigkeiten bereitet. Der Begriff Crowdsourcing wurde erstmals 2006 von *Jeff Howe*, einem US-amerikanischen Journalisten, verwendet und erlangte seitdem große Bekanntheit.[4] In seinem Artikel im Technikmagazin *Wired* beschreibt er den neuartigen Trend vieler UnternehmerInnen, Arbeitsprozesse an eine unbestimmte Anzahl an Internetusern auszulagern bzw diese in die Arbeitsprozesse eines Unternehmens einzubinden.[5]

Demgegenüber stehen ebenjene Internetnutzer, die diese Arbeiten durchführen, die **CrowdworkerInnen**. Vermittelt werden diese Prozesse, wie bereits erwähnt, durch verschiedene Internetplattformen, die es grundsätzlich allen Personen, aber insbesondere Unternehmen, ermöglichen, sich mit einer riesigen Menge an Internetnutzern zu verbinden und Arbeitsaufgaben an diese zu verteilen.

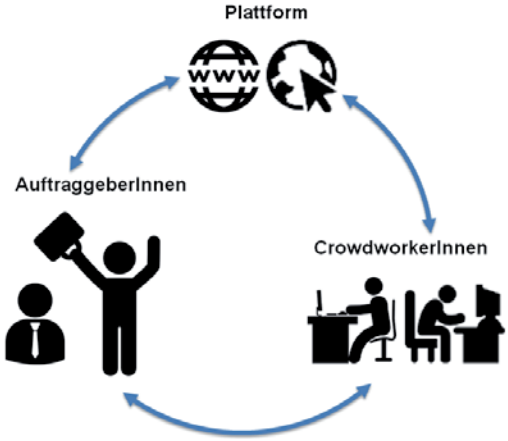

Abb. 1: Parteien bei Crowdwork
Quelle: Eigene Darstellung

welcome). Nicht erfasst sind nach diesem Verständnis andere Arbeitsvorgänge, die in der realen Welt ausgeführt werden, aber auch über Plattformen organisiert werden. Siehe dazu Punkt 2.1.4.

3 *Hermann*, Crowdsourcing – (k)ein arbeitsrechtliches Thema?, Blogeintrag Mai 2014, http://www.vangard.de/blog/crowdsourcing-kein-arbeitsrechtliches-thema (5. 1. 2016). Zur Abgrenzung siehe näher Punkt 2.1.

4 *Papsdorf*, Wie Surfen zu Arbeit wird, Crowdsourcing im Web 2.0 (2009) 25. Siehe dazu das zu Beginn angeführte Zitat.

5 *Howe*, The Rise of Crowdsourcing (2006) WIRED magazine 10/2006, siehe http://archive.wired.com/wired/archive/14.06/crowds.html (5. 1. 2016).

Diese Aufgaben können von den CrowdworkerInnen über ihre persönlichen Geräte erledigt werden, wobei die CrowdworkerInnen hierbei Aufgaben übernehmen, die typischerweise von MitarbeiterInnen innerhalb eines Unternehmens erledigt werden würden.[6] Die beteiligten Parteien werden in Abbildung 1 anschaulich dargestellt.

1.1 Relevanz des Themas

In der Praxis erfreut sich Crowdwork großer Beliebtheit. Es hat sich in den letzten Jahren von einem Nischenphänomen zu einer millionenschweren, sehr schnell wachsenden Industrie entwickelt.[7] Zahlreiche Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen (ua auch Großkonzerne wie *IBM*, *BMW*, *Audi*, *McDonald's*, *Otto*, *Henkel* uvm) haben dieses Konzept in ihre Wertschöpfungskette implementiert. Möglich gemacht wird der Erfolg von Crowdwork aber erst durch die neuen Computertechnologien und das Internet. Diese neuen Technologien ermöglichen den Informations- und Wissenstransfer zu extrem niedrigen Transaktionskosten sowie eine global verteilte, synchrone und asynchrone Zusammenarbeit. Für Unternehmen ergibt sich die Möglichkeit, mit einer großen Anzahl an externen Personen zu interagieren und diese kostengünstig, flexibel, schnell und jederzeit in ihren Arbeitsprozess einzubinden.[8]

Aus betrieblicher Sicht stellt sich deshalb zunehmend die Frage, was die „Kernleistung" des Unternehmens ist und welche Tätigkeiten besser, schneller oder kostengünstiger von der Crowd durchgeführt werden können. Insofern handelt es sich bei Crowdwork *„nicht lediglich um ein innovatives Konzept zur Verteilung und Durchführung von Unternehmensaufgaben, sondern vielmehr um eine gänzlich neue Art der Arbeitsorganisation, mit welcher (teils radikale) Veränderungen sowohl auf der Arbeitnehmer- als auch auf der Arbeitgeberseite einhergehen können".*[9]

Durch diese neue Form der Arbeitsorganisation kommt es aber auch zu großen ***„machtstrategischen Positionsgewinnen"*** der AuftraggeberInnen. Ihnen gegenüber stehen nämlich nicht mehr von Betriebsräten und Gewerkschaften vertretene wohlorganisierte ArbeiterInnen mit kollektiven und individuellen Rechten, sondern der/die einzelne, isolierte CrowdworkerIn ohne gemeinsame Interessenvertretung in der durch starke aber anonyme Konkurrenzmechanismen geprägten weltumspannenden Arbeitskraftwolke.[10]

Dementsprechend schlecht sind die Arbeitsbedingungen der CrowdworkerInnen. Dies betrifft sowohl die monetäre Seite, als auch die Verlagerung von wirtschaftlichen Risi-

---

6 *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation durch Crowdsourcing, Arbeitspapier der Hans Böckler Stiftung (2013) 9.

7 *Schmidt*, The Good, the Bad and the Ugly – Warum Crowdsourcing eine Frage der Ethik ist, in *Benner (Hrsg)*, Crowdwork – zurück in die Zukunft? (2014) 367 (368).

8 *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation 9.

9 *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation 11.

10 *Schröder/Schwemmle*, Gute Arbeit in der Crowd, in *Schröder/Urban* (Hrsg), Gute Arbeit – Ausgabe 2014, Profile prekärer Arbeit – Arbeitspolitik von unten 112 (115).

ken und die Aufgabe zahlreicher Rechte. „*Digitale Vernetzung kann somit Potenziale von Entsicherung und Prekarisierung verstärken. Dies wird insbesondere dort deutlich, wenn Unternehmen mittels ‚Crowdsourcing' Tätigkeiten, welche bis dato von eigenen Beschäftigten erbracht wurden, auf Plattformen im Internet weltweit ausschreiben und an wechselnde externe Auftragnehmer vergeben*",[11] meint der Deutsche Bundestag in einem Arbeitsbericht.

Mittlerweile hat sich Crowdwork zu einer **riesigen Industrie** entwickelt, wobei die Obergrenzen noch lange nicht erreicht zu sein scheinen. Dies ist erkennbar am rapiden Wachstum an Plattformen, Umsätzen, CrowdworkerInnen und an Erweiterungen auf neue Arbeitsbereiche und Arbeitsaufgaben.[12] *Clickworker*[13] hat nach eigenen Angaben mittlerweile mehr als 700.000 registrierte ClickworkerInnen, auf *AMT* sind mehr als 200.000 Arbeitstasks zu jedem Zeitpunkt verfügbar[14] und der globale Umsatz der Plattformen stieg im Jahr 2010 um 53 % und im Jahr 2011 um 74 %.[15] Die Weltbank hält in ihrem aktuellen Bericht „The Global Opportunity in Online Outsourcing" [16] ein Umsatzvolumen der Crowdwork-Plattformen von 25 bis 46 Mrd US-Dollar für das Jahr 2020 für denkbar. Bereits für 2016 geht die Weltbank von 112 Millionen, überwiegend in Teilzeit beschäftigten CrowdworkerInnen aus.

So entstand in den letzten Jahren ein neuartiger Niedriglohnsektor, der das Potenzial hat, die Art zu arbeiten so stark zu verändern, wie einst die Erfindung des Fließbandes.[17]

Aus rechtswissenschaftlicher Sicht stellt sich die Frage, wo genau die **(arbeits-)rechtlichen Grenzen** von Crowdwork liegen und inwieweit bisherige Ausgestaltungen aus rechtlicher Sicht überhaupt zulässig sind. In Österreich haben sich bisher weder die Politik noch die Gerichte, und nur in geringem Ausmaß hat sich die Lehre mit diesem Phänomen näher beschäftigt. Ziel dieser Arbeit ist daher die Darstellung der grundlegenden rechtlichen Problemstellungen des Themas Crowdwork.

1.2 Forschungsstand

Crowdwork ist ein relativ junges Phänomen. Dem ist es auch geschuldet, dass sich die wissenschaftliche Forschung erst in Teilaspekten damit beschäftigt hat. Im aktuellen

---

11 *Deutscher Bundestag*, Achter Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft", Bundesdrucksache 17/12505 vom 13. 3. 2013.

12 *Schmidt* in *Benner*, Crowdwork 371.

13 Siehe dazu http://www.clickworker.com/de (5. 1. 2016).

14 *Eurofound*, New forms of employment (2015) 112. Abrufbar ist der Bericht unter http://www.eurofound.europa.eu/de/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment (25. 9. 2015).

15 *Eurofound*, New forms of employment 112.

16 *World Bank Group*, The Global Opportunity in Online Crowdsourcing (2015) 18 ff. So auch *Däubler/Klebe*, Crowdwork: Die neue Form der Arbeit – Arbeitgeber auf der Flucht?, NZA 2015, 1032 (1034).

17 Vgl *Felstiner*, Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry, Berkeley Journal of Employment & Labor Law 2011, 143 (145).

Eurofound-Bericht[18] mit dem Titel *„New Forms of Employment"* (2015) des *European Monitoring Centre on Change*, einer Organisation der Europäischen Union, wurde dem neuen Phänomen Crowdwork ein eigenes Kapitel mit dem Titel *„Crowd employment"* gewidmet.[19] Bereits seit (vergleichsweise) längerer Zeit beschäftigt sich die wirtschaftswissenschaftliche Seite mit den Möglichkeiten und Problemen bei Crowdwork.[20]

In der Rechtswissenschaft hingegen ist der Bereich Crowdwork nach wie vor großteils unerforscht. In der österreichischen rechtswissenschaftlichen Literatur gibt es bislang einen Aufsatz von *Risak*[21] zu diesem Thema. 2016 ist ein weiterer Aufsatz[22] von *Prassl/Risak* zu Crowdwork (in einem weiteren Verständnis) veröffentlicht worden, der allerdings in dieser Arbeit aus zeitlichen Gründen nicht mehr berücksichtigt werden konnte.

In Deutschland gibt es bislang ebenso nur einige kurze wissenschaftliche Aufsätze, vor allem *Klebe* und *Däubler*[23] haben sich bereits mit diesem Phänomen beschäftigt. Hinzu kommen einige Blogeinträge und Zeitungsartikel.[24] Seit einiger Zeit hat sich insbesondere die Industriegewerkschaft Metall Deutschland mit der Thematik Crowdwork beschäftigt. Im Oktober 2014 wurde dazu eine Aufsatzsammlung im Bund-Verlag veröffentlicht, die unter anderem auch drei rechtswissenschaftliche Aufsätze enthält.[25] Ende 2015 erschien die neue Auflage des Buchs „Internet und Arbeitsrecht" von *Däubler*,[26] in welchem Crowdwork ein eigenes Kapitel gewidmet ist. Ebenso wurde von der IG Metall eine eigene Internetplattform, abrufbar unter http://www.faircrowdwork.org/,

---

18 *Eurofound* steht für European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Diese Organisation der Europäischen Union ist in mehrere Unterorganisationen gegliedert, eine davon ist das *European Monitoring Centre on Change*.

19 *Eurofound*, New forms of employment 107 ff.

20 Siehe dazu beispielsweise die in letzter Zeit an der Wirtschaftsuniversität Wien geschriebenen Dissertationen bzw Masterarbeiten: *Prahls,* Qualitätssicherung bei Crowdsourcing am Beispiel ausgewählter Plattformen, Diplomarbeit WU 2013; *Aksoy,* Crowdsourcing: Theorie, Arten und Praxisbeispiele von Crowdsourcing, Masterarbeit WU 2013*, Baudrexl,* Quality Management for Crowdsourcing and its Practical Implication using the Example of an Industry Partner, Masterarbeit WU 2013; *Klausberger,* Fair Play? Die Rolle von Fairness bei der Entscheidung zur Teilnahme an Crowdsourcing-Systemen, Dissertation WU 2010.

21 Siehe *Risak*, Crowdwork – Erste rechtliche Annäherungen an eine „neue" Arbeitsform, ZAS 2015, 11.

22 Siehe *Prassl/Risak*, Uber, TaskRabbit & Co: Platforms as Employers? Rethinking the legal analysis of Crowdwork. Comparative Labor Law & Policy Journal 2016, 619–651.

23 Siehe *Klebe/Neugebauer*, Crowdsourcing: Für eine Handvoll Dollar oder Workers of the crowd unite? AuR 2014, 4; *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032; siehe aber auch *Hütte*, Crowdsourcing – Rechtliche Risiken eines neuen Phänomens, MMR 2014, 795.

24 Beispielhaft *Hermann*, Crowdsourcing – (k)ein arbeitsrechtliches Thema?, Blogeintrag Mai 2014, http://www.vangard.de/blog/crowdsourcing-kein-arbeitsrechtliches-thema (5. 1. 2016); *Benner*, Wer schützt die Clickworker, FAZ vom 19. 3. 2014, http://www.faz.net/aktuell/feuilleton/debatten/die-digital-debatte/politik-in-der-digitalen-welt/online-arbeit-auf-abruf-wer-schuetzt-die-clickworker-12852614.html (5. 1. 2016); *Breit*, Wer vertritt Arbeiter in der Cloud, derstandard 14.12. 2015, http://derstandard.at/2000027330697/Wer-vertritt-Arbeiter-in-der-Cloud (5. 12. 2016).

25 *Benner* (Hrsg), Crowdwork – zurück in die Zukunft? (2014).

26 *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[5] (2015).

erstellt, bei der sich CrowdworkerInnen über ihre Rechte informieren und Crowdworking-Plattformen bewerten können.

Die **rechtliche Diskussion** befindet sich derzeit dennoch erst **am Anfang**, zumal das Recht den tatsächlichen Lebenssachverhalten zwangsläufig hinterherhinkt. Diese Arbeit soll deshalb einen Beitrag zum rechtswissenschaftlichen Diskurs liefern und gleichzeitig auch Handlungsansätze zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der CrowdworkerInnen aufzeigen.

1.3 Forschungsfragen

Ausgehend von den oben ausgeführten Überlegungen stellen sich folgende zentrale Forschungsfragen, die im Rahmen dieser Arbeit beantwortet werden sollen:

- In welcher rechtlichen Beziehung stehen die beteiligten Parteien zueinander? Handelt es sich um eine Auslobung oder um ein Vertragsverhältnis?
- Sind CrowdworkerInnen als ArbeitnehmerInnen, als arbeitnehmerähnliche Personen oder gar als Selbstständige zu qualifizieren?
- Ist das Heimarbeitsgesetz auf CrowdworkerInnen anwendbar?
- Genießen CrowdworkerInnen einen sozialversicherungsrechtlichen Schutz?
- Welche Klauseln aktuell verwendeter AGB der Plattformen *AMT*, *Clickworker, InnoCentive* oder *99designs* sind nach österreichischem Recht möglicherweise rechtswidrig?
- Welches Recht und welcher Gerichtsstand sind bei Auslandssachverhalten anzuwenden? Ist die Beziehung zwischen CrowdworkerInnen und AuftraggeberInnen unter Art 6 Rom I-VO oder Art 8 Rom I-VO zu subsumieren?
- Wie lässt sich auf politischer und kollektiver Ebene die Situation von CrowdworkerInnen verbessern?

1.4 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit ist in **drei Teile** gegliedert. Im ersten Teil wird das Phänomen näher dargestellt, im zweiten Teil erfolgt eine rechtliche Analyse des zuvor dargestellten Sachverhalts und im dritten Teil wird näher erörtert, welche Möglichkeiten bestehen, die Arbeitsbedingungen der CrowdworkerInnen zu verbessern.

Im ersten Teil der Arbeit wird zunächst das Phänomen Crowdwork näher dargestellt. Dies ist deshalb erforderlich, da für eine korrekte rechtliche Beurteilung gerade auch die Wirkungszusammenhänge des Sachverhalts ausreichend beleuchtet werden müssen. Hierbei werden zunächst Fragen betreffend den Crowdwork-Prozess an sich erörtert, bevor in einem weiteren Schritt auch den wirtschaftlichen und sozialen Hintergründen sowie den Arbeitsbedingungen der CrowdworkerInnen nachgegangen wird.

Im zweiten Teil erfolgt eine rechtliche Analyse des Phänomens Crowdwork. Zunächst wird dabei nach der rechtsgeschäftlichen Grundlage gefragt: Handelt es sich um ein Vertragsverhältnis oder eine Auslobung? Danach wird der Frage nachgegangen, ob CrowdworkerInnen nicht unter den ArbeitnehmerInnenbegriff der österreichischen Rechtsordnung fallen und dementsprechend auch vom Arbeitsrecht geschützt werden. Ist dies zu verneinen, ist in einem weiteren Schritt zu prüfen, ob CrowdworkerInnen arbeitnehmerInnenähnliche Personen sind bzw ob nicht das Heimarbeitsgesetz anwendbar ist.

Anschließend werden die Schutzmechanismen unterlegener Vertragsparteien im Rahmen des Zivilrechts näher beleuchtet. Die Rechtsbeziehungen zwischen AuftraggeberInnen, PlattformbetreiberInnen und CrowdworkerInnen werden beinahe ausschließlich durch die AGB der Vermittlungsplattformen geregelt. Diese sind im Hinblick auf die Rechte der CrowdworkerInnen typischerweise benachteiligend formuliert. Aus diesem Grund werden ausgewählte Klauseln auf ihre Zulässigkeit geprüft. Ebenso sind alle Beziehungen zwischen den teilnehmenden Personen (nach österreichischem Recht) an den allgemeinen vertragsrechtlichen Schranken, wie *laesio enormis*, Wucher und Sittenwidrigkeit, gebunden.

Anschließend beschäftigt sich diese Arbeit näher mit der Frage, welches Recht bei internationalen Crowdworking-Sachverhalten anzuwenden ist bzw welcher Gerichtsstand dafür in Frage kommt.

Am Ende dieser Arbeit werden im **dritten Teil** rechtspolitische Überlegungen und Forderungen angestellt sowie Handlungsansätze und Vorschläge zu einem kollektiven Handeln zur Verbesserung der Situation der CrowdworkerInnen erörtert.

Es erscheint aus meiner Sicht notwendig, möglichst rasch auf rechtlicher Ebene die Thematik Crowdwork zu erforschen, um die Zeitspanne, welche das Recht den täglichen Sachverhalten zwangsläufig hinterherhinkt, möglichst kurz zu halten. Das Internet ist kein rechtsfreier Raum, und wie *Klebe*[27] in einem Interview treffend sagt: *„Schlechte Arbeitsbedingungen sind keine Privatsache!“*

[27] *Klebe* im Interview mit der IG Metall zum Thema Crowdsourcing, http://www.igmetall.de/interview-mit-arbeitsrechtler-thomas-klebe-zum-thema-14335.htm (8. 10. 2014).

1. Teil: Sachverhalt

2. Crowdwork

Um eine rechtliche Beurteilung vornehmen zu können, ist es zunächst entscheidend, den Sachverhalt klar abzugrenzen. Dies ist bei Crowdwork nicht einfach, da durch die vielen verschiedenen Ausgestaltungsformen auf den unterschiedlichsten Plattformen eine präzise und enge Definition schwerfällt. Hinzu kommt, dass mehrere Bezeichnungen, wie etwa Crowd Employment, Crowdsourcing oder Online Outsourcing, für diese Sachverhalte verwendet werden. Diese Begriffe sind allerdings ebenso unscharf definiert und oftmals nicht deckungsgleich, weshalb eine präzise Definition nach wie vor nicht gefunden zu sein scheint.

Aus diesem Grund soll zunächst versucht werden, Crowdwork von ähnlichen Phänomenen abzugrenzen und eine passende und präzise Definition zu finden. Anschließend werden die Prozessbestandteile, die betriebswirtschaftlichen Hintergründe und die Aufgaben der Plattformen und somit der Sachverhalt, auf dem die rechtliche Beurteilung basieren soll, näher beschrieben.

2.1 Definition und Abgrenzung

In seiner ersten Definition des Phänomens Crowdsourcing schrieb *Howe* in seinem Beitrag im Technikmagazin WIRED: *„Crowdsourcing ist die von einer Firma durchgeführte Auslagerung von einst bezahlter Arbeit mittels eines offenen Aufrufs an eine große, nicht näher definierte Masse von Internetnutzern.“*[28]

Der Begriff „Crowdsourcing“ ist eine Wortschöpfung aus den Begriffen „Outsourcing“ und „Crowd“. Unter dem wirtschaftlichen Begriff des „Outsourcings“ versteht man die *„Verlagerung von Wertschöpfungsaktivitäten des Unternehmens auf Zulieferer.“*[29] „Crowd“ meint eine Masse oder Vielzahl an Menschen.[30]

---

[28] Übersetzung von *Schmidt* in *Benner*, Crowdwork 371; Originalzitat von *Howe*: *„Simply defined, crowdsourcing represents the act of a company or institution taking a function once performed by employees and outsourcing it to an undefined (and generally large) network of people in the form of an open call.“* Abrufbar unter http://crowdsourcing.typepad.com/cs/2006/06/crowdsourcing_a.html (5. 1. 2016).

[29] Siehe *Voigt/Lackes/Siepermann*, Springer Gabler Verlag (Hrsg), Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Outsourcing, online im Internet: http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/54709/outsourcing-v10.html (22. 10. 2015).

[30] Siehe Oxford English Dictionary, Stichwort: Crowd, online im Internet: http://www.oxfordd-ictionaries.com/definition/english/crowd (22. 10. 2015).

Durch diese Wortzusammensetzung wird bereits der wichtigste Unterschied zur gewöhnlichen Auslagerung ersichtlich. Bei Crowdsourcing wird im Gegensatz zum Outsourcing keine Aufgabe an einen Dritten ausgelagert, sondern die Auslagerung an eine undefinierte Anzahl von Menschen – eben die Crowd – adressiert.[31]

In seiner ursprünglichen Definition[32] verstand *Howe* Crowdsourcing noch als Konzept ausschließlich für Unternehmen.[33] Mittlerweile wurde erkannt, dass auch andere Institutionen oder Privatpersonen Crowdsourcing betreiben können. Der überarbeitete Definitionsansatz von *Howe* lautet: *„Crowdsourcing is the act of taking a job traditionally performed by a designated agent (usually an employee) and outsourcing it to an undefined, generally large group of people in the form of an open call.“*[34]

2.1.1 Crowdwork ≠ Open Source

An selber Stelle bot *Howe* 2006 jedoch noch eine zweite Definition an: *„Crowdsourcing ist die Anwendung von Open-Source-Prinzipien auf Bereiche außerhalb von Software.“*[35]

Diese Definition ist jedoch mE hochproblematisch, da nur ein Teilaspekt der Open-Source-Prinzipien, nämlich die Koordination kleinteiliger Arbeitsleistung über das Internet, sich beim Crowdsourcing wiederfindet. Andere, ganz wesentliche Grundsätze werden hingegen außer Acht gelassen, denn Crowdsourcing (Crowdwork) ist typischerweise nicht selbstorganisiert, und vor allem stehen die Ergebnisse der gemeinschaftlichen Arbeit am Ende nicht der Allgemeinheit zur Verfügung. Juristische und betriebswirtschaftliche Risiken werden ausgelagert, die Ergebnisse hingegen werden privatisiert. Weiters findet die Produktion von Open-Source-Projekten stets unter Gleichen statt. Augenhöhe ist bei Crowdwork hingegen nicht vorhanden. Zwischen den AuftraggeberInnen und der arbeitenden Masse bestehen ein Machtgefälle und eine Informationsasymmetrie. Gearbeitet wird zwar freiwillig, aber entsprechend den Anweisungen der AuftraggeberInnen. Die Crowd ist somit nicht durch eine Community organisiert, sondern folgt den konkreten zeitlichen, inhaltlichen und formalen Vorgaben der Crowd-

---

31 *Leimeister*, Crowdsourcing, in Zeitschrift für Controlling und Management 2012, 388.

32 *„Simply defined, crowdsourcing represents the act of a company or institution taking a function once performed by employees and outsourcing it to an undefined (and generally large) network of people in the form of an open call.“ Howe*, Crowdsourcing: A Definition, 2006, abrufbar unter http://crowdsourcing.typepad.com/cs/2006/06/crowdsourcing_a.html (5. 1. 2016). *„Crowdsourcing ist die von einer Firma durchgeführte Auslagerung von einst bezahlter Arbeit mittels eines offenen Aufrufs an eine große, nicht näher definierte Masse von Internetnutzern.“* Übersetzung von *Schmidt* in *Benner*, Crowdwork 371.

33 *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation 18; mwN.

34 *Howe*, Webblog, online im Internet: http://www.crowdsourcing.com/ (5. 1. 2016). *„Crowdsourcing beschreibt die Auslagerung von Jobs, die traditionell von festgelegten Akteuren (normalerweise internen MitarbeiterInnen) durchgeführt werden, an eine unbestimmte und zumeist große Gruppe an Leuten über einen offenen Aufruf.“* Übersetzung von *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation 18 FN 4.

35 *„The application of Open Source principles to fields outside of software.“ Howe*, Crowdsourcing: A Definition, 2006, abrufbar unter http://crowdsourcing.typepad.com/cs/2006/06/crowdsourcing_a.html (5. 1. 2016); Übersetzung von *Schmidt* in *Benner*, Crowdwork 371.

sourcerInnen oder der PlattformbetreiberInnen. IdR handelt es sich beim Crowdwork um die **Verrichtung von Arbeit** in der Wertschöpfungskette **profitorientierter Unternehmen**.[36]

Open-Source-Projekte fallen daher nach meinem Verständnis *nicht* in den Definitionsbereich von Crowdwork.[37]

2.1.2 Entgeltlichkeit

Als weiteres umstrittenes Kriterium ist die Entgeltlichkeit zu nennen. Fraglich ist diesbezüglich, ob unentgeltliches Tätigwerden ebenso als Crowdwork bezeichnet werden soll oder nicht.

Im Rahmen der verschiedenen wissenschaftlichen Forschungsarbeiten in den letzten Jahren haben sich viele verschiedene Definitionsansätze für Crowdsourcing entwickelt.[38]

Papsdorf definiert Crowdsourcing als *„die Strategie des Auslagerns einer üblicherweise von Erwerbstätigen entgeltlich erbrachten Leistung durch eine Organisation oder Privatperson mittels offenen Aufruf an eine Masse von unbekannten Akteuren, bei dem der Crowdsourcer und/oder die Crowdsourcees frei verwertbare und direkte wirtschaftliche Vorteile erlangen“*.[39]

Schmidt teilt zusätzlich Crowdarbeit in zwei Bereiche auf: jenen Bereich mit finanziellem Anreiz und jenen ohne finanziellen Anreiz.[40] Diese Unterteilung in „paid crowdsourcing“ und andere Formen ohne finanziellen Anreiz wird auch von anderen Personen[41] vorgenommen.

Aus rechtlicher Sicht sind insbesondere jene Bereiche interessant, wo eine Arbeitsleistung gegen Entgelt erfolgt. Insofern ist mit „Arbeit“ („work“) vor allem die Erwerbsarbeit gemeint. Dieser liegt als wesentliches Merkmal die Entgeltlichkeit zugrunde.[42] Entgelt muss in diesem Zusammenhang nicht unbedingt Geld sein. Gemeint ist vielmehr jeder wirtschaftliche Vorteil im Austausch zur Arbeitsleistung, so zB auch Sachpreise.

---

36 Vgl *Schmidt* in *Benner*, Crowdwork 372 f.

37 So auch *Eurofound*, New forms of employment 107 FN 13.

38 Siehe eine Analyse der verschiedenen Definitionen bei *Estellés-Arolas/Gonzáles-Ladrón-de-Guevara*, Towards an integrated crowdsourcing definition, in Journal of Information Science 2012, 189 ff.

39 *Papsdorf*, Wie Surfen zu Arbeit wird 69.

40 *Schmidt* in *Benner*, Crowdwork 374 ff. Ebenso wird von anderen eine derartige Abgrenzung vorgenommen. IdR wird dabei von „paid crowdsourcing“ gesprochen.

41 Vgl zB *World Bank Group*, The Global Opportunity in Online Crowdsourcing 7; auch bspw die eigenen Angaben von *Clickworker* auf http://www.clickworker.com/de/2011/03/23/clickworker-com-erh%C3%A4lt-425-millionen-euro-von-investoren/ (11. 11. 2015).

42 Vgl Bundeszentrale für politische Bildung, Lexikon, Stichwort Erwerbsarbeit, abrufbar unter http://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/pocket-politik/16404/erwerbsarbeit (25. 9. 2015).

Aus diesem Grund werden in dieser Arbeit nur **jene Tätigkeiten als Crowdwork** erfasst, die gegen **Entgelt** geleistet werden, was im Großen und Ganzen auch bei anderen Beiträgen der Fall ist, die sich mit den Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und den rechtlichen Problemen dieser Arbeitsform befassen.[43]

2.1.3 Öffentlicher Aufruf (Open Call)

In vielen Definitionen ist der offene Aufruf ein wesentliches Merkmal von Crowdwork. Allerdings gibt es mittlerweile Crowdworking-Plattformen, die eine andere Prozessorganisation aufweisen. ZB wird bei der deutschen Plattform *Clickworker* jedem/jeder ClickworkerIn ein eigener „workplace" mit verschiedenen, individuell angepassten Arbeitsaufgaben angeboten, die abhängig von den Fähigkeiten und der Ausbildung der CrowdworkerInnen angezeigt werden. Obwohl es sich hierbei klarerweise um Crowdwork handelt, gibt es bei dieser Form **keinen** öffentlichen Aufruf. Vielmehr werden den ClickworkerInnen die Arbeitsaufgaben nicht öffentlich sondern persönlich und individuell im eigenen „workplace" angezeigt (siehe Abbildung 2).

Aus diesem Grund ist ein offener Aufruf mE **kein notwendiger Bestandteil** von Crowdwork.

2.1.4 Abgrenzung zu anderen Plattformen

Nicht erfasst von der Definition sind ebenfalls Plattformen, auf denen AuftraggeberInnen Aufträge auf Plattformen ausschreiben und diese dann in der **realen Welt** erfüllt werden. Als Beispiele sollen an dieser Stelle Plattformen wie *Uber*[44] oder die Plattform *bookatiger*[45] genannt sein. Zentraler Unterschied ist dabei, dass die tatsächliche Arbeit

---

43 Vgl zB *Eurofound*, New forms of employment 107; *Kittur et al*, The Future of Crowd Work, Proceedings of the 2013 conference on Computer supported cooperative work, 1302; *Leimeister/Zogaj/Blohm,* Crowdwork – digitale Wertschöpfung in der Wolke, in *Benner* (Hrsg), Crowdwork 9 (17); *Felstiner*, Berkeley Journal of Employment & Labor Law 2011, 146; *Cherry*, Working For (Virtually) Minimum Wage: Applying The Fair Labor Standards Act In Cyberspace, Alabama Law Review, 2009, 1077 (1078); *Risak*, ZAS 2015, 11 ff; *Klebe/Neugebauer,* AuR 2014, 4 ff; *Klebe/Däubler*, NZA 2015, 1032 ff; *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 446 ff.

44 *Uber* bietet die Vermittlung von Fahrgästen an Mietwagen mit Fahrer sowie auch private Fahrer mit eigenem Auto an. Siehe dazu näher auch https://www.uber.com/cities/vienna (20. 10. 2015). *Uber* geriet in letzter Zeit in Europa aufgrund verschiedener Rechtsstreitigkeiten in den Fokus der medialen Wahrnehmung. So wurde der Plattform in Deutschland ermöglicht, die Vermittlung von Fahrten ohne Erlaubnis nach dem Personenbeförderungsgesetz durchzuführen. Siehe dazu Landgericht Frankfurt am Main, 18. 3. 2015, GZ 3-08 O 136/14.

45 Die Plattform www.bookatiger.at bietet die Vermittlung von Reinigungskräften an PrivatkundInnen in Wien an. Diese können verschiedene Reinigungskräfte („tiger") buchen. Das Unternehmen stellt die Rechnung im Namen der Reinigungskraft an den Kunden aus und leitet die online getätigte Bezahlung an die Reinigungskraft weiter. Aber auch eine Barzahlung direkt an die Reinigungskraft ist möglich. Anschließend wird der „helpling" im Rahmen eines fünf Sterne-Rankings bewertet. Es besteht die Möglichkeit, die Reinigungskraft regelmäßig zu buchen oder bei Unzufriedenheit einen anderen „tiger" auszuwählen. Siehe dazu www.bookatiger.com/at-de/ (5. 1. 2016). Siehe auch *Heiling/Kuba*, Neue Arbeitsformen auf digitalen Wegen? Eine Analyse

der Arbeitenden in der realen Welt erfüllt wird, währenddessen bei Crowdwork die Arbeit direkt in der virtuellen Welt, auf der jeweiligen Plattform, erbracht wird.[46]

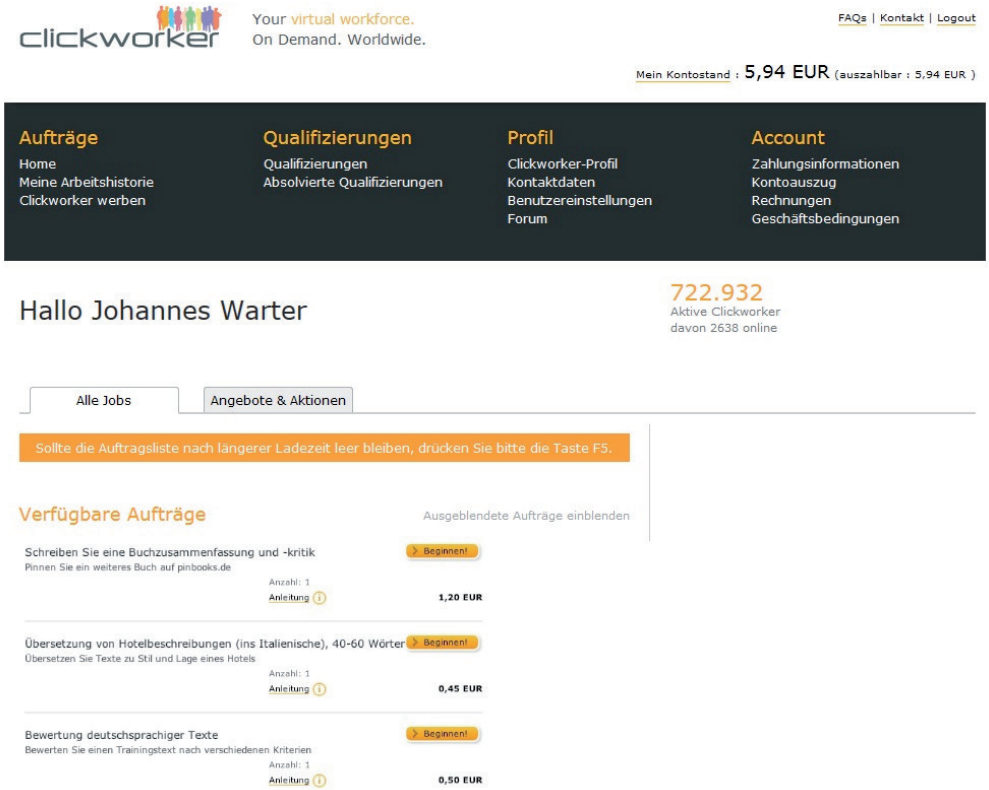

Abbildung 2: Die Ausschreibungen erfolgen nicht öffentlich, sondern persönlich und individuell im eigenen „workplace“.
Quelle: Aus Datenschutzgründen Fotomontage: Screenshot vom 29. 10. 2015 und öffentliches Bild der Plattform Clickworker über „Verfügbare Aufträge“ abrufbar unter http://www.clickworker.com/de/2010/08/02/der- neue-workplace-steht-in-den-startlochern/ (5. 1. 2016).

2.1.5 Crowdwork und Telearbeit

Bereits vor einigen Jahrzehnten wurde ein dem Crowdwork ähnliches Phänomen der Arbeitswelt auch in der Rechtswissenschaft diskutiert: **die Telearbeit**.

---

ausgewählter Online-Dienstleistungsplattformen mit Tätigkeit in Österreich (2015), Praxisbericht für Momentum 15, 22.–25. 10. 2015, Hallstatt.

46 Diese Abgrenzung ist insbesondere für die rechtliche Beurteilung wichtig, da bei plattformbasierten Arbeiten, die in der realen Welt ausgeführt werden, (zumindest) eine Arbeitspflicht insoweit besteht, dass übernommene Aufträge auch ausgeführt werden müssen. Siehe hierzu Punkt 9.3.4.1.2.

Als Telearbeit wird die Verrichtung von Arbeit aus der Ferne mit Hilfe von Kommunikationssystemen verstanden.[47] Schon bei der Telearbeit kreisten die Fragen zum einen um den **Betriebsbegriff**. Das Besondere an der Arbeitsform Telearbeit war und ist nämlich der Arbeitsplatz. Telearbeit wurde mit Hilfe informationstechnischer Endgeräte zumindest zeitweise außerhalb der zentralen Betriebsstätte der AuftraggeberInnen ausgeführt.[48]

Wie aber auch bei Crowdwork gibt es nicht *die* Telearbeit, sondern viele verschiedene Formen davon.[49] Aus diesem Grund wird bei der Telearbeit meistens eine Differenzierung nach örtlich-technischen Gegebenheiten vorgenommen: Man unterscheidet zwischen Telearbeit in virtuellen Unternehmen,[50] die Teleheimarbeit,[51] alternierende Telearbeit,[52] in Satellitenbüros,[53] in Nachbarschaftsbüros[54] oder generell mobile Telearbeit.[55]

Tatsächlich weist diese Arbeitsform einige **Gemeinsamkeiten mit Crowdwork** auf, so wird die Arbeitsleistung ebenfalls disloziert (zumindest zeitweise) nicht in der zentralen Betriebsstätte der AuftraggeberInnen, sondern in der eigenen Wohnung oder in Nachbarschafts- oder Satellitenbüros erbracht. Ebenso wird Telearbeit wie Crowdwork mit Hilfe moderner Telekommunikationsmittel verrichtet.

Unterschiedlich ist jedoch zunächst, dass bei Crowdwork **Plattformen** zwischen den AuftraggeberInnen und den CrowdworkerInnen stehen, die für die Abwicklung der Arbeitsprozesse sorgen. Im Gegensatz zu Telearbeit werden bei Crowdwork Arbeits- oder Kreativprozesse an die Crowd, also an eine unbekannte Menschenmenge, ausgelagert.

---

47 *Melzer-Azodanloo*, Tele-Arbeitsrecht (2001) 15.

48 *Melzer-Azodanloo*, Tele-Arbeitsrecht 16; *Wank*, Telearbeit, NZA 1999, 230.

49 Vgl *Wank*, NZA 1999, 225.

50 Das virtuelle Unternehmen ist in Zusammenhang mit der sogenannten „virtuellen Realität" zu sehen. Damit ist ein rechnerisches System gemeint, dass dem Menschen mit Hilfe spezieller Hard- und Software erlaubt, direkt in eine Simulation im Rechner „einzutauchen" und an den Abläufen teilzunehmen, so als sei er physisch involviert. Von der Organisation unterscheidet sich der virtuelle Betrieb nicht vom tatsächlichen. Siehe *Melzer-Azodanloo*, Tele-Arbeitsrecht 17 f, mwN.

51 Unter Teleheimarbeit ist das klassische Homeoffice oder Homeworking zu verstehen. Dabei wird die Tätigkeit von zu Hause aus ausgeübt. Der Arbeitende bleibt dennoch im Betrieb integriert, ist jedoch physisch nicht mehr vor Ort. Siehe *Melzer-Azodanloo*, Tele-Arbeitsrecht 18 f, mwN.

52 Bei der alternierenden Telearbeit ist idR die zeitweise Anwesenheit im Betrieb verlangt. Es wird deshalb abwechselnd von zu Hause und im Betrieb gearbeitet. Siehe *Melzer-Azodanloo*, Tele-Arbeitsrecht 21, mwN.

53 Unter Satellitenbüros werden dezentrale Arbeitsstätten verstanden, die ein einziges Unternehmen in Wohnortnähe mehrerer MitarbeiterInnen einrichtet und betreibt. Siehe *Melzer-Azodanloo*, Tele-Arbeitsrecht 19 f, mwN.

54 Ähnlich wie bei den Satellitenbüros soll die Nähe der Arbeitsplätze zu den Wohnsitzen der Arbeitenden weite Wege, Transportkosten und Zeit ersparen. Hierbei handelt es sich um eine gemeinsame Außenstelle mehrerer Unternehmen. Siehe *Melzer-Azodanloo*, Tele-Arbeitsrecht 20, mwN.

55 Mobile Telearbeit wird als Arbeit ohne fixen Arbeitsplatz verstanden. *Melzer-Azodanloo*, Tele-Arbeitsrecht 20, mwN.

Im Vergleich dazu ist bei Telearbeit der/die einzelne TelearbeiterIn den AuftraggeberInnen idR bekannt. Zudem handelt es sich bei Crowdwork um viele kleine einzelne Verhältnisse mit verschiedensten AuftraggeberInnen. Darüber hinaus trifft die TelearbeiterInnen idR eine konkrete Arbeitspflicht. Die CrowdworkerInnen können hingegen selbst entscheiden, wann, wo und welche Aufgaben sie bearbeiten möchten. Ebenso kommt es bei Crowdwork zwangsläufig vermehrt zu internationalen Bezügen, mehr Konkurrenz und generell zu einer Globalisierung der Arbeitskraft. Durch die stärkere Konzentration des globalen Wettbewerbs auf wenige Plattformen, einem Mangel an Organisation und rechtlichen Sicherheiten scheinen CrowdworkerInnen auch schutzbedürftiger als TelearbeiterInnen zu sein.

Aus diesem Grund haben Crowdwork und Telearbeit zwar oberflächliche Gemeinsamkeiten, bei genauerer Betrachtung der organisatorischen Struktur, auf die in Punkt 6.2 näher eingegangen wird, unterscheiden sich diese Arbeitsformen jedoch deutlich voneinander.

2.1.6 Arbeitsdefinition

Zusammengefasst ist bei Crowdwork also die Auslagerung von Arbeitsleistungen, die traditionellerweise von im Betrieb angestellten MitarbeiterInnen erledigt werden, an eine unbekannte Menschenmenge im virtuellen Raum gemeint. Als Arbeitsdefinition von Crowdwork soll deshalb die – leicht abgeänderte – Definition des *Eurofound*-Berichts[56] dienen:

Crowdwork ist eine Arbeitsorganisationsform, bei der Internetplattformen verwendet werden, um Organisationen oder Individuen Zugang zu einer undefinierten und unbekannten Gruppe von Personen zu ermöglichen, die auf dieser Plattform bestimmte Probleme lösen oder bestimmte Dienstleistungen oder Produkte im Austausch gegen Entgelt bereitstellen.

Der Eurofound-Bericht spricht dabei von Crowd Employment oder Crowdsourcing. Es ist jedoch sinnvoll, direkt von **Crowdwork** zu sprechen, somit der Tendenz zur Verschleierung entgegenzuwirken[57] und dem in dieser Arbeit inhärenten Verständnis – im Sinne von Erwerbsarbeit – auch begrifflich Rechnung zu tragen.

---

[56] Die Definition von Crowd Employment nach *Eurofound* lautete: *„Crowd employment is an employment form that uses an online platform to enable organisations or individuals to access an indefinite and unknown group of other organisations or individuals to solve specific problems or to provide specific services or products in exchange for payment.*“ *Eurofound*, New forms of employment 107. Diese Definition beruht auf den Arbeiten von *Green et al*, CrowdEmploy Crowdsourcing Case Studies: An Empirical Investigation into the Impact of Crowdsourcing on Employability (2013); *Saxton et al*, Rules of Crowdsourcing: Models, issues and systems of control, Information Systems Management, Vol 30/1 2ff; *Papsdorf*, Wie Surfen zu Arbeit wird 69.

[57] *Schmidt* in *Benner*, Crowdwork, 373.

2.2 Prozessbestandteile

Bei einer genaueren Analyse verschiedenster Definitionen sind nach *Leimeister/Zogaj*[58] stets drei Hauptbestandteile erkennbar, welche unten in Abbildung 3 dargestellt werden: **der/die AuftraggeberIn**, **der Prozess** und **die Crowd**.

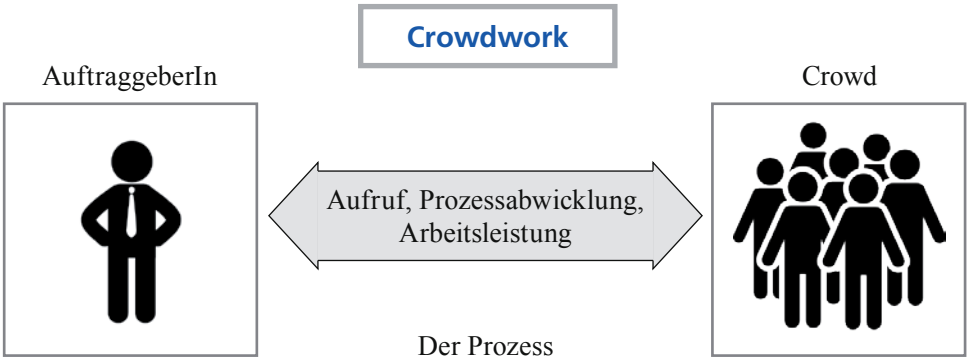

Abbildung 3: Hauptbestandteile bei Crowdwork
Quelle: Eigene Darstellung

2.2.1 Der/Die AuftraggeberIn

Der/Die AuftraggeberIn (CrowdsourcerIn) initiiert den Vorgang, indem er/sie sich entscheidet, eine gewisse Aufgabe nicht selbst zentral im Betrieb zu bearbeiten, sondern durch Zuhilfenahme meist externer Individuen dezentral abwickeln und erledigen zu lassen. Der/Die AuftraggeberIn muss dabei nicht zwangsläufig ein/eine UnternehmerIn sein. Genauso gut können auch Institutionen, Non-Profit-Organisationen oder Privatpersonen als AuftraggeberInnen fungieren.[59]

2.2.2 Die Crowd

Die Crowd wird als große Masse oder Vielzahl an Menschen definiert (siehe oben). Hierbei kann es sich im umfangreichsten Fall um alle InternetbenützerInnen handeln. Die AuftraggeberInnen können sich aber auch entscheiden, bestimmte Kriterien an die Crowd zu richten, etwa dass nur Personen mit gewissen Qualifikationen oder Eigenschaften an der Aufgabenlösung teilnehmen dürfen.[60] Die „optimale“ Größe, Zusam-

---

58 *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation 18; *Leimeister/Zogaj/Blohm*, Crowdwork – digitale Wertschöpfung in der Wolke, in *Benner* (Hrsg), Crowdwork – zurück in die Zukunft? (2014) 9 (15).

59 *Leimeister/Zogaj/Blohm* in *Benner*, Crowdwork, 15.

60 *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation 38 f. So kommt es aber in der Praxis sehr oft vor, dass man zur Zulassung von bestimmten Arbeitsaufgaben zunächst Tests absolvieren muss (zB Sprachtests, um Texte verfassen zu können).

mensetzung und notwendige Fähigkeit der Crowd hängt dabei stets von der zu bearbeitenden Aufgabe ab.[61]

2.2.3 Der Prozess

Der Prozess als Hauptbestandteil von Crowdwork beschreibt die Durchführung von Crowdwork-Projekten. Die externe Plattform gibt den Prozess vor, stellt die Infrastruktur zur Verfügung und agiert dabei als Schnittstelle bzw intermediär zwischen den AuftraggeberInnen und der Crowd.

Da die Crowd grundsätzlich beliebig groß sein kann, ist eine Entlohnung im herkömmlichen Sinne nicht möglich. Wenn eine potenziell unbegrenzte Masse an Personen unterschiedlichster Qualifikation um begrenzte Mittel für die Erledigung von Arbeiten konkurriert, bleiben nur wenige Möglichkeiten, diesen Prozess dennoch gewinnbringend zu führen:

- Entweder erhalten alle Teilnehmer eine außerordentlich geringe Entlohnung für jede erledigte Aufgabe oder
- es gibt einen Wettbewerb, in dem nur einer oder wenige Gewinner eine Entlohnung erhalten.[62]

Die Ausgestaltung der Crowdwork-Prozesse ist grundsätzlich je nach Plattform sehr unterschiedlich. Ganz grundlegend lassen sich die Crowdworkabläufe und -prozesse aber aus oben genanntem Grund in zwei Kategorien einteilen, welche im Folgenden näher dargestellt werden: **Mikrotasking** und **wettbewerbsbasiertes Crowdworking**.

2.2.3.1 Mikrotasking

Die zentrale Kategorie von Crowdwork wird Mikrotasking, teilweise auch „Cognitive Piecework“ genannt. Der Begriff „Cognitive Piecework“, also geistige Akkordarbeit, wurde von der Crowdsourcing-Forscherin *Irani* geprägt. Die Kategorie Mikrotasking beschreibt die Verrichtung von Kleinstaufgaben zu Kleinstbeträgen.[63]

Beim Mikrotasking werden große und/oder komplizierte Arbeiten und Aufgaben mit Hilfe von ausgeklügelten Systemen in einfache Teilaufgaben zerlegt, von den CrowdworkerInnen erledigt und anschließend wieder zusammengefügt.[64] Aus diesem Grund wird in diesem Zusammenhang auch von digitaler Akkordarbeit und Neo-Taylorismus gesprochen.[65] Diese Mikrotasks werden auf bestimmte Plattformen gestellt, wo registrierte CrowdworkerInnen diese Aufgaben einsehen und bearbeiten können (wie auf der Plattform *Clickworker* in Abbildung 4).

---

61 *Estellés-Arolas/Gonzáles-Ladrón-de-Guevara*, Journal of Information Science 2012, 194 f.
62 *Schmidt* in *Benner*, Crowdwork 373.
63 *Schmidt* in *Benner*, Crowdwork 376, mwN.
64 Siehe als Beispiel, *Minder/Bernstein*, How to Translate a Book within an Hour –Towards general purpose programmable human computers with CrowdLang, Web Science (2012) 209 ff.
65 *Leimeister/Zogaj/Blohm* in *Benner*, Crowdwork 32.

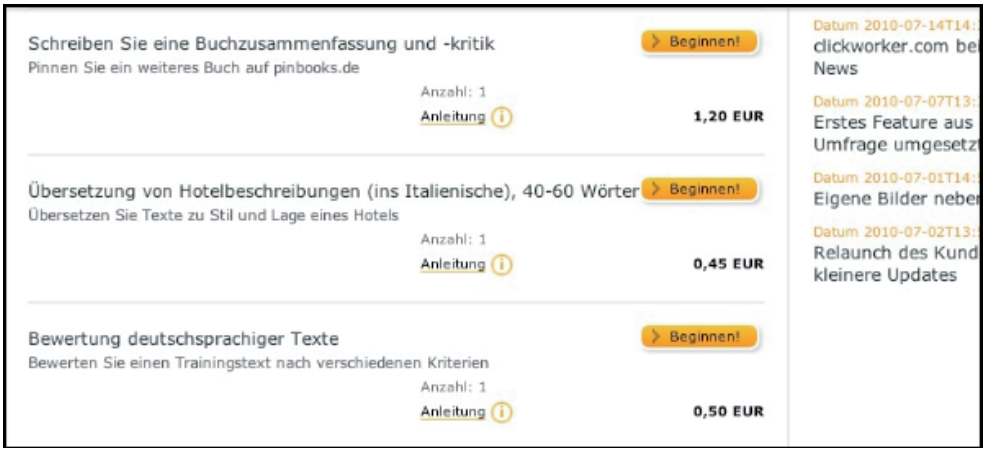

Abbildung 4: Angezeigte Arbeitsaufträge im persönlichen Workdesk bei Clickworker
Quelle: http://www.clickworker.com/de/2010/08/02/der-neue-workplace-steht-in-den-startlochern/ (05. 1. 2016)

2.2.3.1.1 Entstehung des Mikrotaskings

Zunächst sei an dieser Stelle kurz die Entstehungsgeschichte von *Amazon Mechanical Turk* (nachfolgend *AMT*), eines Crowdwork-Pioniers auf Mikrotasking-Basis, erzählt:

Im November 2005 wurde die Website von *Amazon Mechanical Turk* gestartet. Hintergrund war, dass der Onlineshop *Amazon* nunmehr auch CDs verkaufte. Da allerdings *Amazon* schon 2005 ein Gigant im Onlinehandel war, mussten Hunderttausende CDs auf der Website präsentiert werden und dies innerhalb eines sehr kurzen Zeitraums. Es musste somit jemand relativ rasch überprüfen, ob die Cover jugendfrei waren, ob alle Liedtitel richtig angezeigt wurden oder etwa, ob Sänger- und Komponistennamen stimmten. Sämtliche Tätigkeiten konnten aber nicht von einem Computer verrichtet werden. Vor diesem Hintergrund wurde eine Plattform programmiert, sodass Personen über das Internet diese Kleinstaufgaben erledigen konnten. Wer die Aufgaben abarbeitete bekam pro Miniaufgabe einen Betrag zwischen zwei und fünf Cent. Tatsächlich funktionierte diese Vorgehensweise derart gut, dass *Amazon* die Plattform *AMT* bereits 2005 auch für andere AuftraggeberInnen öffnete.[66]

2.2.3.1.2 Generelles zu Mikrotasking

Durch Mikrotasking können selbst **große Arbeitsvolumen** innerhalb **kurzer Zeit** erledigt werden, da die Aufgaben gleichzeitig und parallel von den CrowdworkerInnen ausgeführt werden. Für Unternehmen lassen sich dadurch aber auch **neue Arbeits-**

[66] *Strube*, Vom Outsourcing zum Crowdsourcing – Wie Amazons Mechanical Turk funktioniert, in *Benner* (Hrsg), Crowdwork – zurück in die Zukunft (2014) 75 (76).

kräftepotenziale erschließen, wie zB die sogenannte „kollektive Intelligenz".[67] Ebenso steht den AuftraggeberInnen durch diese Form der Arbeitsorganisation eine gewisse Art von **OnDemand-Arbeitskräften** zur Verfügung, die jederzeit, zB zu Spitzenzeiten, als zusätzliche Arbeitskräfte herangezogen werden können.[68] Darüber hinaus ergeben sich **Effizienzsteigerungen** und **Kosteneinsparungen**, und es ergibt sich die Möglichkeit der Verlagerung unternehmerischer Risiken an die CrowdworkerInnen, denn diese werden nur mehr für tatsächlich geleistete Arbeit bezahlt.[69]

Als typische Arbeitsbeispiele werden Tätigkeiten wie Texterstellung von Produktbeschreibungen für Webshops und Kataloge, Hotelbeschreibungen, Verkaufs- und Werbetexte genannt. Die Übersetzung von kurzen Texten fällt meist ebenso in die Kategorie Mikrotasking wie Web-Recherchen zu Adressen, Öffnungszeiten, Produktinformationen oder Preisen. Auch die Kategorisierung und Verschlagwortung von Videos und Bildern geschieht mit Mikrotasking-Prozessen, ebenso wie die Digitalisierung von handschriftlichen Dokumenten oder die Produktdatenpflege.[70]

Durch die Vielzahl an Schritten und TeilnehmerInnen und die damit verbundene Komplexität erfolgt die **Prozessabwicklung** idR über **Computerprogramme und Algorithmen**. Die Aufgaben werden von Computerprogrammen zerteilt an die CrowdworkerInnen verteilt und anschließend wieder zusammengesetzt.[71] Dieser komplexe Prozess setzt sehr viel **Know-how** und dementsprechende **Entwicklungskosten** voraus und birgt auch für die AuftraggeberInnen **neue Gefahren**.[72]

Beim Mikrotasking arbeiten die CrowdworkerInnen unabhängig voneinander, allerdings wird nicht allein auf die Erbringung von Arbeitsergebnissen abgestellt, sondern es müssen diese vielmehr auch innerhalb einer **zeitlichen Vorgabe** erbracht werden. Die CrowdworkerInnen stehen aus diesem Grund in einem zeitlichen Wettbewerb zueinander. Nach dem „First-come-first-serve"-Prinzip erhält die Person den Auftrag, die den Job als Erstes entgegennimmt oder die Person, die zu einem ausgeschriebenen Problem eine passende Lösung als Erstes einreicht. Die Lösungen werden jedoch nur entlohnt, wenn Sie den zuvor definierten (Qualitäts-)Anforderungen entsprechen. Entspricht eine Lösung nicht den Anforderungen, so kann der/die AuftraggeberIn die Lösung als unzureichend oder nicht zufriedenstellend abweisen und das Problem zB erneut ausschrei-

---

67 Siehe dazu zB *Surowiecki*, Die Weisheit der Vielen. Warum Gruppen klüger sind als Einzelne und wie wir das kollektive Wissen für unser wirtschaftliches, soziales und politisches Handeln nutzen können (2005). Siehe dazu Punkt 2.3.3.2.

68 Siehe dazu auch *The economist* vom 3. Jänner 2015, Workers on tap. The rise of the on-demand economy poses difficult questions for workers, companies and politicians.

69 *Risak*, Crowdwork – Eine erste Annäherung an eine „neue" Arbeitsform, Working Paper für das 7th Annual des European Labour Law Network „New Forms of Employment and EU Law" vom 27.–28. 11. 2014, Den Haag/Niederlande, 2.

70 Vgl *Eurofound*, New forms of employment 107; *Baumgartner*, Crowdsourcing: Von Miniaufgaben und Innovationswettbewerben (2015) 2; *Risak*, ZAS 2015, 12; vgl auch die eigenen Angaben der Anbieter, zB auf https://www.clickworker.com/de/ (5. 1. 2016).

71 Siehe dazu das Beispiel CrowdLang, vorgestellt unter Punkt 4.4.5.

72 Siehe dazu sogleich Punkt 2.3.5.

ben. Dieser Ansatz wird derzeit bei den gängigen Plattformen mit Mikroaufgaben, wie zB *AMT* oder *Clickworker*, verwendet.[73]

2.2.3.2 Wettbewerbsbasiertes Crowdworking

Beim **wettbewerbsbasierten Crowdworking** handelt es sich um die zentrale Form in der Kreativwirtschaft. Dies ist darauf zurückzuführen, dass sich Ideen, Konzepte und Entwürfe nicht in beliebig kleine Teile zerstückeln und objektiv oder gar automatisiert bewerten lassen. Mikrotasking funktioniert in diesem Sektor nicht.[74]

Kreativ- und Innovativprozesse werden deshalb als Wettbewerbe ausgestaltet, bei denen nur **einer oder wenige Gewinner** eine Entlohnung erhalten. Wettbewerbe gab es natürlich schon lange vor dem Internet, insbesondere in der Kreativwirtschaft, **neu ist** jedoch das Auftauchen **großer und fortlaufend betriebener Plattformen zur Ideengenerierung** und **Formgestaltung** sowie die Tatsache, dass die Crowd die **eigentliche Produktion** erledigt. Anders als zB bei Architekturwettbewerben leisten CrowdworkerInnen dabei bereits die **vollständige Arbeit** in der Hoffnung zu gewinnen. Tatsächlich gewinnen allerdings nur ein/e oder wenige CrowdworkerInnen das ausgeschriebene Entgelt. Die anderen gehen, obwohl sie ebenso die vollständige Leistung erbracht haben, leer aus.[75]

Als Beispiele für diese Form von Crowdwork seien an dieser Stelle die Plattformen *InnoCentive*[76] und *99designs*[77] genannt. Diese Plattformen werden unter Punkt 4 näher dargestellt.

Bei dieser Prozessform sehen die CrowdworkerInnen nach einer kurzen Registrierung verschiedenste Wettbewerbe ein, bei denen sie ihre eigenen Logos und Ideen erstellen und einbringen können (siehe Abbildung 5). Tendenziell sind diese Aufgaben auch besser entlohnt, allerdings ist die Wahrscheinlichkeit, das Entgelt zu erhalten, geringer. Tatsächlich hat die Entlohnung oftmals **Lotteriecharakter**.

Wie auch beim Mikrotasking ist in den AGB in aller Regel vereinbart, dass sich die AuftraggeberInnen jederzeit entschließen können, gar nicht zu zahlen. Während eine Entlohnung für CrowdworkerInnen die Ausnahme ist, erhält die Plattform pro Wettbewerb (bei *99designs*) 40 bis 45 % des vom Kunden für den Entwurf bezahlten Entgelts und dies, ohne am Kreations- und Produktionsprozess beteiligt zu sein oder anderweitig Risiko oder Haftung zu übernehmen.[78]

---

73 Vgl *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation 65.
74 *Schmidt* in *Benner*, Crowdwork 378.
75 *Schmidt* in *Benner*, Crowdwork 378.
76 Siehe http://www.innocentive.com (5. 1. 2016), siehe Punkt 4.4.
77 Siehe www.99designs.at (5. 1. 2016), siehe Punkt 4.3.
78 *Schmidt* in *Benner*, Crowdwork 378 f.

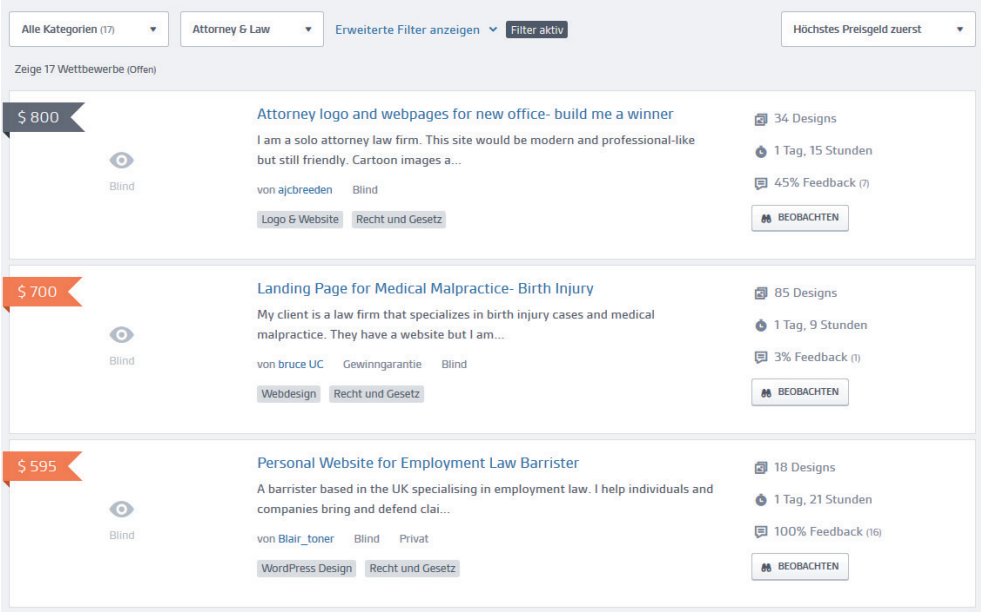

Abbildung 5: Screenshot von Wettbewerben zu rechtlichen Berufen auf 99designs.at
Quelle: Screenshot vom 31. 10. 2015

2.2.3.2.1 Ablauf bei wettbewerbsbasiertem Crowdworking

Zu Beginn eines wettbewerbsbasierten Prozesses wird zunächst die zu lösende Aufgabe beschrieben und ein **Zeitrahmen** definiert, innerhalb dessen die CrowdworkerInnen ihre Lösungen auf der Plattform einreichen können. Die Lösungen werden unabhängig voneinander erarbeitet und entwickelt. Nach Ablauf der Frist werden die Arbeiten von den AuftraggeberInnen **verglichen** und **bewertet**. Die zuvor definierte Prämie wird danach an die **ausgewählte (siegreiche) Lösung** entrichtet. Die nicht ausgewählten Arbeiten gehen leer aus.[79]

Das schnelle Wachstum von Kreativplattformen zeigt, dass sich insbesondere der Bereich Grafikdesign für diese wettbewerbsbasierte Form von Crowdwork besonders gut eignet. Gründe dafür sind die Überzahl an professionellen Designern am Markt sowie die Tatsache, dass kreative Tätigkeiten von vielen Amateuren als so attraktiv angesehen werden, dass sie selbst ohne finanzielle Entlohnung ausgeführt werden. Dazu kommt natürlich die einfache Zugänglichkeit von Werkzeugen und Anleitungen, wodurch die Arbeiten einer breiteren Masse offenstehen.[80]

79 Vgl *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation 64.
80 *Schmidt* in *Benner*, Crowdwork 379.

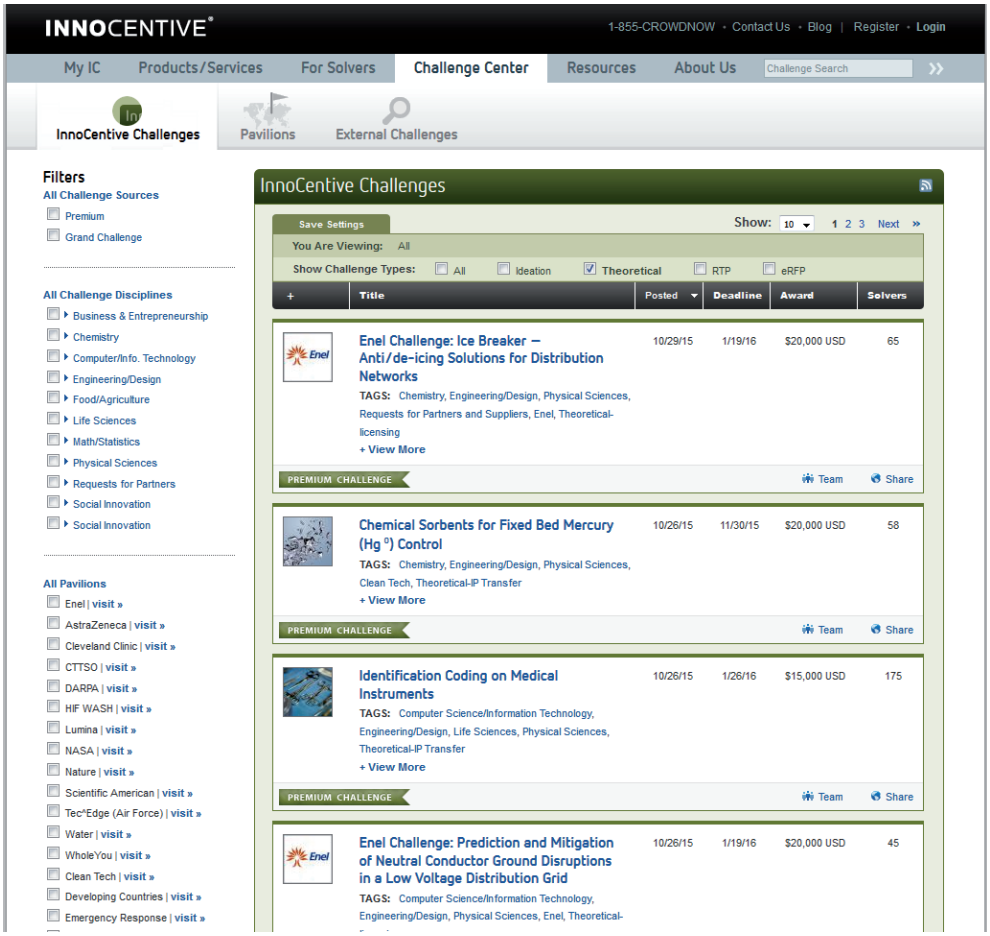

Abbildung 6: Challenge Center auf InnoCentive.com
Quelle: Screenshot vom 31. 10. 2015

Diese Art des „Crowd Contests“ wird neben der Kreativindustrie aber auch bei der **Lösung komplexer oder neuartiger Probleme** eingesetzt. Der Vorteil liegt darin, Einblicke in unterschiedlichste Lösungsansätze und Ergebnisse mit möglichst hoher Varianz zu erhalten.[81] Die Plattform *InnoCentive* dient als Plattform zur Generierung von Ideen und zur Lösung technischer oder wissenschaftlicher Probleme. So werden oftmals Probleme aus dem Bereich Forschung und Entwicklung ausgeschrieben. Dementsprechend hoch sind auch die auszuzahlenden Entgelte, die oftmals mehrere Tausend USD betragen (siehe Abbildung 6). Dass es solche Wettbewerbe schon immer gab, zeigt ein kurzes historisches Beispiel:

[81] *Picot/Hopf*, Grundformen des Crowdsourcing und ihre Bedeutung im Innovationsprozess, in *Scheer* (Hrsg) Crowdsourcing, (2013) ebook, Überschrift 3.2.

2.2.3.2.2 Geschichtliches Beispiel einer Ausschreibung

Das Prinzip der öffentlichen Ausschreibung eines Problems an eine unbestimmte Menschenmenge ist nichts Neuartiges, was schon ein kurzer Blick in die Vergangenheit zeigt:

Seit jeher hatten Seefahrer bei der Positionsbestimmung große Probleme. Während sich die Ausrichtung nach den Breitengraden aufgrund der Gestirne relativ einfach gestaltete, war eine Positionsbestimmung den Längsgraden nach äußerst schwierig. Besonders zwischen dem 13. und dem 18. Jahrhundert war das „longitudinal problem" eines der größten wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und strategischen Probleme der europäischen Nationen. Die Schiffe suchten aufgrund der schwierig zu bestimmenden Längsgrade zunächst ihre gesuchte Breite und fuhren dann diesen Breitengrad entlang, bis sie ihr gewünschtes Ziel erreichten. Wie man sich vorstellen kann, führte dies zu langen Verzögerungen und rechtwinkeligen Routen. Nachdem auch Marinespezialisten keine Lösung für dieses Problem fanden, lobte die britische Regierung 1714 einen Geldpreis von GBP 20.000,00 für die Person aus, die in der Lage sei, das Problem zu lösen. Sie definierte erlaubte Abweichungen, innerhalb derer sich die Lösung befinden müsse. Die eingereichten Lösungen wurden anschließend von einem Gremium ausgewertet und ein Gewinner wurde ausgewählt. Während nun Experten wie Sir Isaac Newton versicherten, dass nur astronomische Lösungen zielführend seien, basierte die letztlich siegreiche Erfindung auf einem ganz anderen Prinzip: der Zeit. Gelöst wurde die Aufgabe übrigens von *John Harrison*, einem gelernten Tischler und Uhrmacher.[82]

Dieses Beispiel verdeutlicht sehr schön den Vorteil einer öffentlichen Ausschreibung, wie eben auch auf der Plattform *InnoCentive*: eine sehr **große Vielfalt** an Meinungen, Herangehensweisen und Lösungen.

2.2.3.3 Zusammenarbeitsbasierter Ansatz

CrowdworkerInnen arbeiten aber nicht immer unabhängig und alleine. Auf einigen Plattformen ist eine Art **gemeinsamen Arbeitens** erwünscht. So können CrowdworkerInnen bei manchen Plattformen über die Arbeiten anderer abstimmen, Verbesserungsvorschläge machen oder sie weiterentwickeln.

Wie im geschichtlichen Beispiel und unten (Punkt 2.3.3.2) kurz dargestellt, ist die „Weisheit der Massen"[83] ein wesentliches Potenzial des Phänomens Crowdwork. Eine größere Zahl an Menschen erzielt oftmals bessere Ergebnisse als Einzelpersonen. Dieser sogenannte Emergenzeffekt tritt umso stärker in Erscheinung, je stärker sich die einzelnen Akteure in ihren Fähigkeiten gegenseitig ergänzen und je mehr Kompetenzen

---

82 *Jeppesen/Lakhani*, Marginality and problem solving effectiveness in broadcast search, Organization Science 20 (2009) 2 f.

83 Basierend auf dem Buchtitel von *Surowiecki „Wisdom of Crowds"*, der deutsche Buchtitel lautet: Die Weisheit der Vielen – Warum Gruppen klüger sind als Einzelne und wie wir das kollektive Wissen für unser wirtschaftliches, soziales und politisches Handeln nützen können (2005).

sie in ihrer jeweiligen Disziplin besitzen.[84] Um dieses Konzept in einigen Bereichen allerdings ausschöpfen zu können, ist es notwendig, dass die CrowdworkerInnen miteinander gemeinschaftlich arbeiten. Dies kann beispielsweise derart gestaltet sein, dass eine Person eine Idee einreicht und diese Idee von anderen CrowdworkerInnen **bewertet, verändert oder erweitert** wird.[85] Die AuftraggeberInnen können dadurch die Qualitätssicherung der eingereichten Lösungen bzw die Entscheidung, welche Lösung(en) gewählt werden, wiederum an die Crowd auslagern.

Abhängig von der Arbeitsform ist auch die Ausprägung der Zugänglichkeit zu den eingebrachten Lösungen. Während beim zusammenarbeitsbasierten Arbeiten notwendigerweise Zugang zu den Lösungsvorschlägen anderer CrowdworkerInnen gegeben sein muss, ist dies beim wettbewerbsbasierten Zugang oft nicht der Fall, da die CrowdworkerInnen untereinander in einem Wettbewerb stehen und ihre Lösungen nicht preisgeben möchten.[86]

2.2.4 Internes und Externes Crowdworking

Ganz grundsätzlich kann bei der Prozessstruktur zudem zwischen **internem** und **externem Crowdworking** unterschieden werden. Die verschiedenen Arten werden in Abbildung 7 zusammenfassend dargestellt. Die Umrahmung markiert dabei die betrieblichen Zugehörigkeitsverhältnisse.

Beim **internen Crowdworking** fungiert die unternehmenseigene Belegschaft als Crowd. Unternehmensintern – meist im betriebseigenen Netzwerk – wird eine Plattform aufgesetzt, auf der die verschiedenen Aufgaben platziert werden. Jeder/Jede ArbeitnehmerIn des Unternehmens kann diese Aufgaben einsehen und bearbeiten. Die Lösung kann somit von einem/einer MitarbeiterIn stammen, der/die nicht nur in einer anderen Unternehmensabteilung arbeitet, sondern der/die sich vielleicht sogar in einem Unternehmensstandort auf einem anderen Kontinent befindet.[87]

Beim **externen Crowdworking** werden hingegen externe Personen – also Personen, die keinerlei Beziehung zu den AuftraggeberInnen haben – zur Bearbeitung der Aufgaben aufgerufen. Theoretisch könnte somit jede Person mit einem Internetanschluss weltweit teilnehmen. Unterschieden wird dabei noch, ob die AuftraggeberInnen die Plattform selbst aufsetzen, verwalten und den Prozess koordinieren **(interne Plattform)** oder ob dies von einer **externen Plattform** erledigt wird (mit Intermediär).[88]

---

84 *Stoller-Shai*, E-Collaboration: Die Gestaltung internetgestützter kollaborativer Handlungsfelder (2003) 5 ff.

85 *Malone/Laubacher/Johns*, The Big Idea: The Age of Hyperspecialization, Harvard Business Review, 2011/7, 7 (10); *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation 65 f.

86 *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation 67.

87 *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation 20 f; *Leimeister/Zogaj/Blohm* in *Benner*, Crowdwork 16 f.

88 *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation 21.

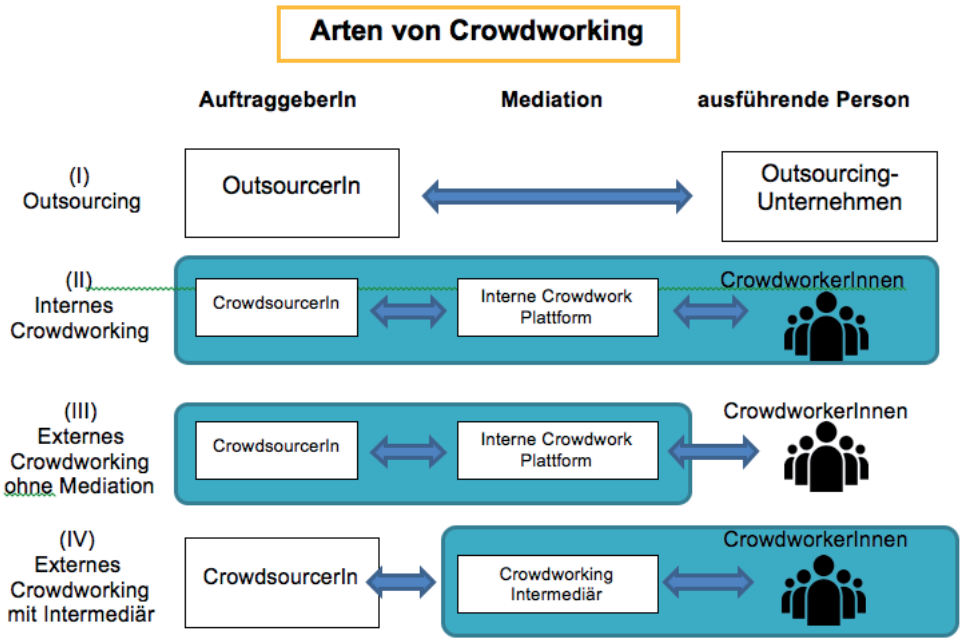

Abbildung 7: Verschiedene Arten von Crowdworking
Quelle: Anlehnung an *Leimeister/Zogaj,* Neue Arbeitsorganisation, 21

Allerdings gibt es auch **Mischsysteme**. *IBM* etwa hat im Rahmen seines „Liquid Programms“[89] ein internes Crowdworking-System eingeführt, an dem sämtliche *IBM*-MitarbeiterInnen weltweit teilnehmen können. Darüber hinaus können sich aber auch Freelancer um Aufträge bemühen.[90] Voraussetzung für deren Teilnahme ist allerdings, dass sie sämtliche Rechte am Arbeitsergebnis an *IBM* abtreten und totale Transparenz und die Preisgabe persönlicher Daten akzeptieren.[91] Durch diese Maßnahmen wird ein verstärkter Wettbewerb nicht nur zwischen den ArbeitnehmerInnen selbst, sondern sogar zu externen Freelancern erzeugt, denn sogenannte „Low-Performer“ werden nach kurzer Karenz mit einem Abfindungsangebot konfrontiert.[92]

Der Unterschied zwischen internem und externem Crowdworking hat insbesondere für die rechtliche Beurteilung Auswirkungen, da interne MitarbeiterInnen idR bereits in einem Arbeitsverhältnis zu den AuftraggeberInnen stehen. Diese Arbeit beschäftigt

---

89 Siehe hierzu näher *Boes et al*, Cloudworking und die Zukunft der Arbeit – Kritische Analysen am Beispiel der Strategie „Generation Open“ von *IBM* (2014), abrufbar unter https://www.researchgate.net/publication/272475518_Cloudworking_und_die_Zukunft_der_Arbeit (6. 1. 2016).

90 *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation 21; *Meyer*, IBM macht Ernst mit Crowdworking, Computerwoche.de vom 29. 9. 2014, http://www.computerwoche.de/a/ibm-macht-ernst-mit-crowdworking,3068119 (5. 1. 2016).

91 *Boes et al*, Cloudworking 39.

92 *Boes et al*, Cloudworking 44.

sich deshalb **ausschließlich** mit den rechtlichen Problemen bei ***externem* Crowdworking**. Internes Crowdworking wird dagegen nicht näher behandelt.

2.3 Betriebswirtschaftliche Grundlagen

Bevor Crowdwork und die damit verbundenen Probleme aus der Sicht der CrowdworkerInnen näher dargestellt werden, ist es hilfreich auch die **Perspektive der AuftraggeberInnen** kurz zu beleuchten.

Aufgrund von Globalisierung, Deregulierung, Digitalisierung und neuen Technologien sowie kürzeren Innovations- und Produktlebenszyklen sehen sich Unternehmen einem intensiven Wettbewerb gegenüber. Sie sind deshalb stets versucht, ihre Produktionsprozesse möglichst effizient zu gestalten. Durch die neuen technischen Entwicklungen ist es nunmehr möglich, eine große Anzahl externer Personen auf allen Ebenen des Produktionsprozesses jederzeit kostengünstig, flexibel und schnell in die Wertschöpfungskette des Unternehmens einzubinden.[93]

2.3.1 Neue Art der Arbeitsorganisation

Crowdwork ist als Form der Arbeitsorganisation nicht mit den gewöhnlichen Prozessen vergleichbar. Es handelt sich um ein neues Wertschöpfungs- und Koordinationsmodell zwischen Markt und Hierarchie. Wie in Abbildung 8 dargestellt, wird bei Crowdwork – im Gegensatz zum normalen Outsourcing – keine fertige Lösung am Markt eingekauft.

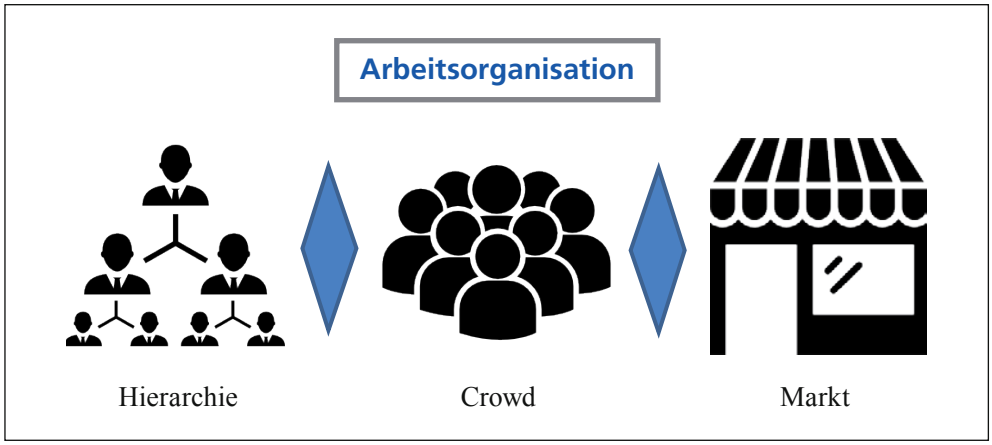

Abbildung 8: Neue Arbeitsorganisation durch Crowdsourcing
Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an *Leimeister,* Crowdsourcing, 390

[93] *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation 29.

Selbst bei Einschaltung eines Intermediärs verbleiben im Unternehmen oft mit Crowdworking verbundene Arbeitsprozesse, wie zB die Entwicklung und Beschreibung der Aufgaben oder Auswahl der CrowdworkerInnen. Dieses Aufgaben- und Projektmanagement ist nicht vergleichbar mit den Aufgaben bei einer „normalen" Auslagerung. Auf der anderen Seite handelt es sich auch nicht um eine typische Arbeitsform im Rahmen des hierarchisch gegliederten Unternehmens. Insofern ist der Crowdwork-Prozess nach Ansicht von *Leimeister/Zogaj/Blohm* ein **neuartiges Wertschöpfungs- und Koordinationsmodell** zwischen den beiden bereits existierenden Formen.[94]

MAn handelt es sich jedoch nicht um eine völlig neue Form der Arbeitsorganisation, sondern um die **Rückkehr und Weiterentwicklung** einer alten Organisationsform, die sich bis ins 14. Jahrhundert zurückverfolgen lässt und die interessanterweise in allen europäischen Ländern mit kapitalistischer Kultur in völlig gleicher Form auftrat:[95] **das Verlagssystem**.

Durch die Neuerungen in der Informations- und Kommunikationstechnologie und den damit verbundenen extrem niedrigen Transaktionskosten des Informations- und Wissenstransfers wird diese Form der Arbeitsorganisation, die seit der Industrialisierung in Konkurrenz zum seitdem vorherrschenden Betriebssystem steht, nunmehr erneut profitabel. Es lohnt sich deshalb die Struktur des Verlagssystems näher zu beleuchten.

2.3.1.1 Das Verlagssystem

Das Verlagssystem, dessen kennzeichnendes Merkmal **die dezentrale Herstellung** von Erzeugnissen durch HeimarbeiterInnen darstellt, ist eine Organisationsform der gewerblichen (Massen-)Produktion.[96] Der *eigentliche* Arbeitsprozess findet dabei nicht in der geschlossenen Betriebsstätte der UnternehmerInnen, sondern vielmehr in der Wohnung der HeimarbeiterInnen statt.[97]

Ein/Eine UnternehmerIn, auch **Verleger** genannt, lässt von **HeimarbeiterInnen** dezentral Erzeugnisse produzieren, die er/sie entweder weiterverarbeitet oder gleich am Markt absetzt (siehe dazu Abbildung 9 unten). Trotz ihrer oft wirtschaftlichen Abhängigkeit weisen diese dezentralen HeimarbeiterInnen gewisse **Merkmale eines/einer Selbstständigen** auf.[98] Zunächst stellen sie ihre Produkte wie bereits erwähnt nicht in einer fremden Werkstatt her, sondern arbeiten in eigener Betriebsstätte, zumeist im eigenen Heim. Als weiteres Merkmal von Selbstständigen können HeimarbeiterInnen nicht nur ihre Arbeitszeit und den Arbeitsort, sondern auch den Umfang ihrer Arbeit frei einteilen

---

94 *Leimeister/Zogaj/Blohm* in *Benner*, Crowdwork 18 f; *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation 34 f.

95 Vgl *Sombart*, Der moderne Kapitalismus, Zweiter Band, Das europäische Wirtschaftsleben im Zeitalter des Frühkapitalismus, vornehmlich im 16., 17. und 18. Jhdt., zweiter Halbband^3 (1919) 708.

96 *Leuthier*, Entstehung und Entwicklung des Hausarbeitsgesetzes (2006) 18, mwN; vgl auch *Sombart*, Der moderne Kapitalismus II/2^3 708.

97 *Lederer*, Grundriss des österreichischen Sozialrechts^2 (1932) 360.

98 Vgl OGH 11. 7. 2000, 10 ObS 332/99t = RIS-Justiz RS0113974.

sowie auch für mehrere AuftraggeberInnen tätig sein. Das Entgelt besteht idR aus einem erfolgsabhängigen Stücklohn. Der Unterschied zu HandwerkerInnen liegt darin, dass HeimarbeiterInnen ihre Produkte nicht an KonsumentInnen veräußern, sondern sie bei einem/einer UnternehmerIn absetzen. Die konkrete Ausgestaltung der Beziehung ist im Einzelfall allerdings sehr unterschiedlich.[99]

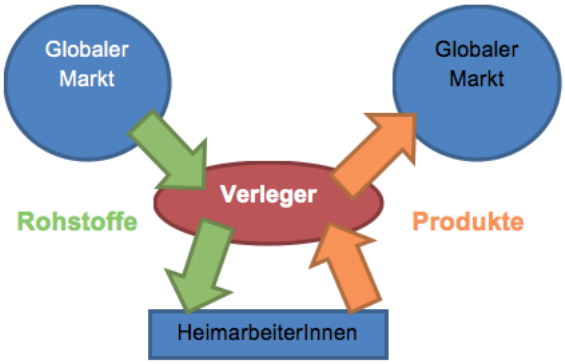

Abbildung 9: Das Verlagssystem
Quelle: Eigene Darstellung nach Wikipedia.org Stichwort: Verlagssystem

Das Verlagssystem bildet das **Gegenstück** zu dem (später entstandenen) **Fabriksystem** (Betriebssystem), bei dem die Produktion an einer **zentralen Stelle** erfolgte. In gewisser Weise stellte das Verlagssystem auch eine Übergangsform von der handwerklichen Produktion zur Manufaktur und zum späteren Fabrikbetrieb dar. Durch die Verteilung an verschiedene HeimarbeiterInnen wurde auch eine arbeitsteilige Produktion ermöglicht.[100]

Aufgrund der großen technischen Vorzüge war im direkten wirtschaftlichen Wettbewerb die industrielle Produktion, also die Fabrikarbeit, meist überlegen. Dort jedoch, wo der Fabrikarbeit unüberwindbare Hindernisse entgegenstanden, bestand die Heimarbeit nach wie vor fort.[101]

Früher wie auch heute wird die Heimarbeit als **„Füllarbeit“** bezeichnet. Gedacht wurde damals an die Ausfüllung der freien Zeit des Kleinbauern im Winter und bei schlechtem Wetter, der Hausfrau nach Erledigung der häuslichen Arbeiten oder des Handwerkers in Zeiten geringer Auslastung. Sie ist aber auch „Füllarbeit“ im weitesten Sinne, denn sie füllt in einer Volkswirtschaft jene Lücken aus, die von anderen Organisationsformen freigelassen werden. Ebenso gibt sie auch jenen Menschen eine Erwerbsmöglichkeit, die sonst keine Einkünfte erzielen können. Dabei ist an Personen mit Einschränkungen sowie körperlichen Defiziten zu denken, wie zB Schwache, Kranke, Greise und Perso-

99 *Leuthier*, Entstehung und Entwicklung 19, mwN; *Hueck/Nipperdey*, Lehrbuch des Arbeitsrechts I (1931) 52 ff.
100 *Leuthier*, Entstehung und Entwicklung 21, mwN.
101 *P Arndt*, Die wirtschaftliche und soziale Bedeutung der Heimarbeit^2 (1932) 10.

nen mit körperlichen Behinderungen sowie Menschen mit anderen Pflichten, etwa im Haushalt, der Krankenpflege, in der Landwirtschaft oder in der Kindererziehung.[102]

2.3.1.2 Vorteile für die UnternehmerInnen

Die betriebliche Produktion von Artikeln setzt einen gewissen **Investitionsaufwand** voraus, da Maschinen sowie Gebäude angeschafft werden müssen. Sie ist deshalb nur gewinnbringend, wenn eine gewisse Erzeugungsmenge nicht unterschritten wird. Wird diese Menge nicht erreicht oder fehlt es an dem notwendigen Kapital, wird oft die Form des Verlags gewählt.[103]

Außerdem bietet das Verlagssystem den UnternehmerInnen **große Flexibilität**. Sie können zB rasch und ohne viel Aufwand auf Marktentwicklungen reagieren. Ebenso können sie viele wirtschaftliche Risiken auf die HeimarbeiterInnen übertragen. Sie können sich schnell der Konjunktur anpassen, indem sie beispielsweise keine Aufträge mehr an die HeimarbeiterInnen vergeben.[104]

Ganz allgemein kann man sagen, dass die UnternehmerInnen jene Dinge in Heimarbeit herstellen lassen, die ohne große technische Hilfsmittel zu Hause ausgeführt werden können. Aber auch Arbeiten mit (kleineren) Maschinen lassen sich in Heimarbeit verlegen. Die entscheidenden Faktoren, die für die Heimarbeit sprechen, sind dabei die relativ einfache Arbeit, die rasch erlernt werden kann, das geringe Lohnniveau und die Ersparung des Investitionsaufwands.[105]

Gerade dort, wo die Fabrikarbeit nicht rentabel ist, bietet sich oftmals Platz für die Heimarbeit. Eine zusammenfassende Darstellung der Gründe für die Bevorzugung des Verlagssystems gegenüber anderen Systemen bietet *Dall:*[106]

- Die finanziellen Mittel zur Errichtung und Fortführung eines Betriebs reichen nicht aus. Der/Die UnternehmerIn versucht häufig, die Mittel erst durch die Produktionsform des Verlags zu generieren.
- Die Errichtung eines Betriebes ist wegen ungünstiger Standortbedingungen nicht möglich.
- Es werden Wirtschaftsgebiete mit niedrigem Lohnniveau aufgesucht, um absatzfähige Produkte produzieren zu können.
- Für den Betriebseinsatz stehen nicht genügend Arbeitskräfte zur Verfügung.
- Eine industrielle Fertigung ist technisch (noch) nicht möglich.
- Für die Aufnahme einer Fabrikproduktion müssen Mittel aufgebracht werden, deren Anwendung überhaupt nicht oder schlecht rentabel scheint. Durch die niedrigen Löhne in der Heimarbeit sind die Produkte jedoch profitabel.

---

102 *P Arndt*, Die wirtschaftliche und soziale Bedeutung^2 10.
103 *Dall*, Die Heimarbeit (1947) 8 f.
104 Siehe aber auch *P Arndt*, Die wirtschaftliche und soziale Bedeutung^2 19 f.
105 *Dall*, Die Heimarbeit 9 ff.
106 Siehe *Dall*, Die Heimarbeit 13 f.

- Die Nachfrage des Produkts weist starke Schwankungen auf, sodass die Rentabilität der industriellen Fertigung nicht gegeben ist.
- Die Produktion enthält eine solche Vielfältigkeit der einzelnen Arbeitsstücke oder eine solche Schwierigkeit der auszuführenden Arbeiten, dass eine Massenherstellung nicht erfolgen kann.
- Die industrielle Kapazität reicht nicht aus, um den Spitzenbedarf zu decken.

Meist wirken mehrere dieser Punkte zusammen und veranlassen die UnternehmerInnen, auf den Verlag als Organisationsform zu setzen. Die Gründe dafür müssen klar vorliegen, denn die **betriebliche Produktion** ist grundsätzlich der Heimarbeit leistungsmäßig um ein Vielfaches **überlegen**.[107]

2.3.1.3 Mittelspersonen

Aufgrund des dezentralen Organisationssystems des Verlags kam den Mittelspersonen eine besondere Bedeutung zu. Nach dem österreichischen Sprachgebrauch ist dabei zwischen **Faktoren** und **ZwischenmeisterInnen** zu unterscheiden.

Der/Die ZwischenmeisterIn – teilweise auch StückmeisterIn genannt – ist eine Besonderheit des Verlagssystems. Er/Sie ist die Verbindungsperson zwischen den AuftraggeberInnen und den HeimarbeiterInnen und nimmt deshalb eine doppelte Stellung ein. Zum einen ist er/sie AuftragnehmerIn und, falls er/sie selbst wieder HeimarbeiterInnen beschäftigt, zusätzlich auch DienstgeberIn.[108] Voraussetzung für die Qualifikation als ZwischenmeisterIn war, dass der Umfang der Tätigkeit für AuftraggeberInnen gegenüber jener direkt für LetztverbraucherInnen überwog.[109] Weiters musste der/die ZwischenmeisterIn eine „wesentliche Mitarbeit am Stück“ vorweisen.[110] Die ZwischenmeisterInnen sind, ähnlich den HeimarbeiterInnen, oft wirtschaftlich von dem/der VerlegerIn abhängig und deshalb in einer ungünstigen Verhandlungsposition.

Von den ZwischenmeisterInnen zu unterscheiden ist die **Mittelsperson** (auch Faktor genannt), die die Arbeiten an die HeimarbeiterInnen lediglich weitergibt, das Arbeitsmaterial an sie austeilt und die fertige Ware von ihnen in Empfang nimmt. Sie sind meist bloße AgentInnen der UnternehmerInnen, die jedoch dann unvermeidlich werden, wenn die Zahl der HeimarbeiterInnen sehr hoch ist oder wenn sie sich örtlich über ein weites Gebiet verteilen.[111]

Besonders zu beachten ist die unterschiedliche Verwendung des Begriffs der ZwischenmeisterInnen in Österreich und Deutschland. Im deutschen Sprachgebrauch ist der/die ZwischenmeisterIn jene Person, der sich die AuftraggeberInnen zur Weitergabe der Heimarbeit an die HeimarbeiterInnen bedienen. Nach österreichischem Sprachgebrauch sind das die Mittelspersonen (Faktoren). Die ZwischenmeisterInnen nach österrei-

---

107 *Dall*, Die Heimarbeit 14.
108 ErlRV 21 BlgNR 7. GP 17 f.
109 Siehe ErlRV 21 BlgNR 7. GP 18.
110 Siehe OGH 4 Ob 144/59, Arb 7215.
111 *Lederer*, Grundriss^2 365.

chischem Verständnis sind hingegen die deutschen „Hausgewerbetreibenden“.[112] Haus- oder Lohngewerbetreibende sind Gewerbetreibende, die nicht unmittelbar für den Absatzmarkt produzieren, sondern Lohnarbeit verrichten und von dieser ganz oder überwiegend abhängig sind.[113]

2.3.1.4 Gleiche Organisationsstruktur

Vergleicht man die Organisationsstruktur von Crowdwork mit jener des Verlags, so ist festzustellen, dass beide sehr viele organisatorische Gemeinsamkeiten aufweisen. Immerhin werden Arbeitsaufgaben nicht im Betrieb bearbeitet, sondern dezentral in den Wohnungen der arbeitenden Personen. Gleich bleibt auch, dass die Organisation des Prozesses sowie der Absatz der Produkte stets an zentraler Stelle organisiert werden.

Tatsächlich wurde im Verlagssystem ursprünglich immer lediglich der **Produktionsprozess** an dezentrale HeimarbeiterInnen **ausgelagert**, nicht hingegen andere Tätigkeiten (siehe Abbildung 10).

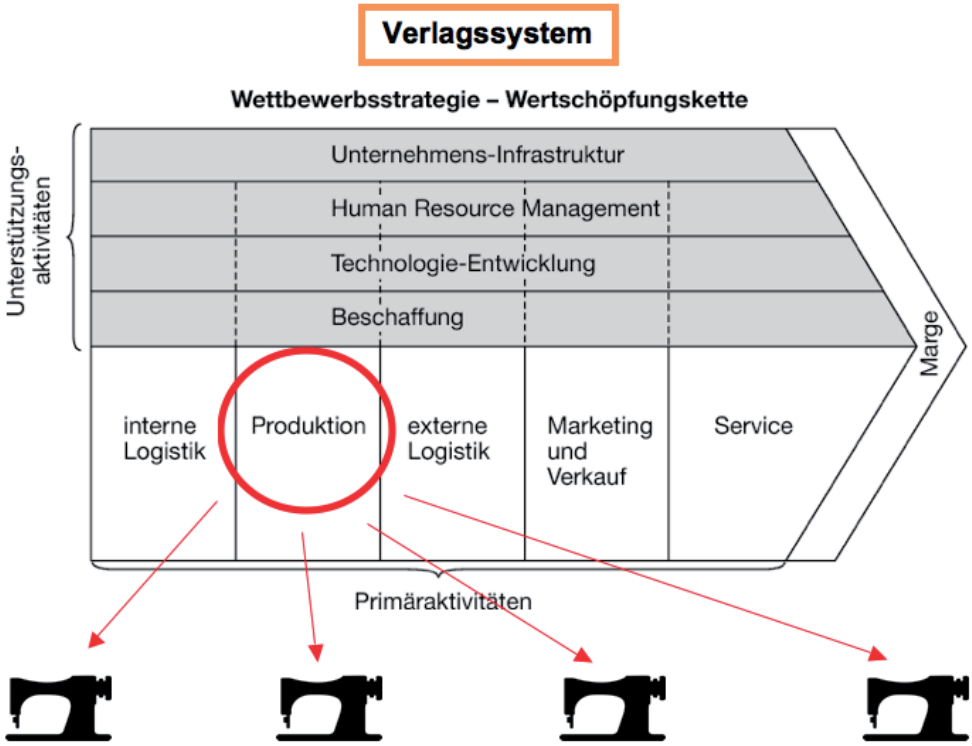

Abbildung 10: Klassischer Verlag anhand der Wertschöpfungskette nach *Porter*
Quelle: Eigene Darstellung, Wertschöpfungskette nach *Porter* von Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Wertschöpfungskette nach *Porter*.

[112] ErlRV 21 BlgNR 7. GP 17 f.
[113] *Dall*, Die Heimarbeit 23.

So beschreibt das Gabler Wirtschaftslexikon den Verlagsprozess als

> *„Produktionsorganisation, in der die Herstellung bestimmter Güter durch (formal) selbstständige Gewerbetreibende durch einen Dritten (Verleger) mehr oder weniger umfassend organisiert ist; dezentrale, überwiegend handwerkliche Produktion wird mit zentraler Organisation des Absatzes verbunden.“*[114]

Betrachtet man allerdings **Crowdwork** näher, so wird man feststellen, dass nicht mehr nur die Produktion von Gütern dezentral an CrowdworkerInnen ausgelagert wird, sondern vielfältigste **Tätigkeiten aus der gesamten Wertschöpfungskette** eines Unternehmens. So kann nach wie vor die Produktion (zB eines Computerprogramms) ausgelagert werden, aber auch Tätigkeiten aus anderen Bereichen, wie etwa Kategorisierung der Waren für die unternehmenseigene Homepage (Vertrieb) oder gar die Lösung technischer Fragen oder Entwicklung neuer Produkte (Forschung und Entwicklung). Es handelt sich bei Crowdwork somit nicht mehr nur um die Produktion und Herstellung von Gütern, sondern um verschiedenste Arbeiten und Dienstleistungen in der Wertschöpfungskette (vgl Abbildung 11).

Für den Unternehmer hat diese dezentrale Form viele Vorteile. Er bleibt sehr flexibel und muss nur bedarfsorientiert Ausgaben tätigen. Auf dieser Flexibilität auf UnternehmerInnenseite beruht auch einer der großen Vorteile des Verlagssystems.

Betrachtet man die Organisationsstruktur näher, so kommt man zu dem Ergebnis, dass die **Internetplattformen** von heute tatsächlich lediglich **moderne Formen der Mittelspersonen** sind. So beschreibt der VwGH in einem konkreten Fall eine Mittelsperson iSd Heimarbeitsgesetzes als

> *„eine Person, die vom Betriebsinhaber [...] die in Heimarbeit zu bearbeitende Ware erhält, unter die Heimarbeiterinnen verteilt und sodann die fertige Ware entgegennimmt und zur Abholung durch den Betriebsinhaber bereithält“* und *„das vom Betriebsinhaber übergebene Entgelt wiederum an die Heimarbeiterinnen verteilt [...].“*[115]

Tatsächlich passt diese Beschreibung exakt auf den Tätigkeitsbereich moderner Crowdwork-Plattformen. Sie geben die Arbeit an die CrowdworkerInnen weiter bzw sammeln die Ergebnisse ein und übermitteln sie dem/der AuftraggeberIn. Des Weiteren sorgen die Plattformen auch für die Auszahlung der Beträge an die CrowdworkerInnen, die idR im Vorhinein von den UnternehmerInnen an die Plattformen bezahlt werden müssen. MAn kann deshalb durchaus behauptet werden, dass Plattformen moderne Formen der Mittelspersonen sind. Je nach konkreter Ausgestaltung, also ob die Plattformen in gewisser Weise in den Arbeitsprozess eingebunden sind (zB die Kontrolle von der Plattform vorgenommen wird) oder sie die Aufgaben lediglich verteilen, sind sie moderne ZwischenmeisterInnen oder Faktoren.

---

[114] *Voigt* in Springer Gabler Verlag, Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Verlag, online im Internet: http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/54644/verlag-v5.html (5. 1. 2016).

[115] VwGH 12. 4. 1994, 92/08/0161.

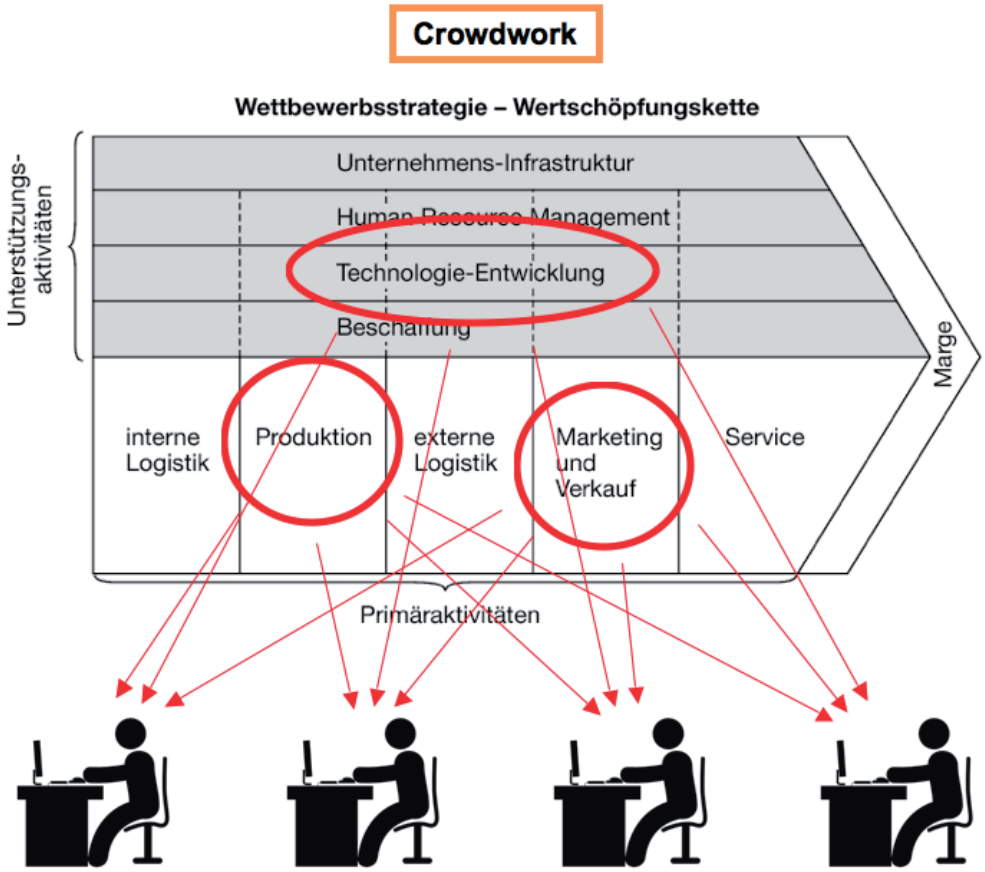

Abbildung 11: Crowdworking anhand der Wertschöpfungskette nach *Porter*
Quelle: Eigene Darstellung, Wertschöpfungskette nach *Porter* von Gabler Wirtschaftslexikon Stichwort Wertschöpfungskette nach *Porter*

Durch die niedrigen Transaktionskosten des Informations- und Wissenstransfers und die Möglichkeit der raschen Übermittlung der Informationen, verbunden mit der oftmals großen Anzahl an beteiligten dezentralen CrowdworkerInnen und den teilweise extrem kleinen Arbeitsschritten, ist der Koordinationsprozess um ein Vielfaches komplexer, als dies noch im klassischen Verlagssystem der Fall war.

Aus diesem Grund ist **Crowdwork** keine völlig neue Form der Arbeitsorganisation, sondern mAn vielmehr eine **Weiterentwicklung des Verlagssystems**.

2.3.2 Neue Management-Aufgaben für die AuftraggeberInnen

Mit der Abkehr von den hierarchischen Strukturen des Betriebssystems gehen mit der Auslagerung allerdings auch völlig **neue Herausforderungen** in Bezug auf das **Management der Arbeitsprozesse** einher.[116]

Im Grunde zielt die erste wichtige Frage der AuftraggeberInnen darauf ab, ob sie eine bestimmte Aufgabe oder Tätigkeit selbst durchführen sollen oder ob eine Auslagerung der Aufgabe an die Crowd samt der dazugehörigen Risiken[117] zu einer besseren, schnelleren und/oder einer kostengünstigeren Lösung führt. Dabei spricht man von der sogenannten Make-or-Buy-Entscheidung. Es gibt selbstverständlich auch Arbeiten oder Tätigkeiten, die nicht auslagerungsfähig sind oder deren Auslagerung derart gravierende Nachteile mit sich bringen würde, dass sie nicht tunlich erscheint.[118]

Kommt der/die AuftraggeberIn zu der Entscheidung, dass eine Auslagerung mittels Crowdworking sinnvoll ist, besteht die zentrale Herausforderung darin, *„den Arbeitsprozess mit allen dazugehörigen Aktivitäten zu planen, zu implementieren, zu steuern und zu kontrollieren.“*[119]

Ziel bei Mikrotasking-Prozessen ist das Herunterbrechen der Aufgaben in einfache Teilaufgaben, die Rekrutierung der CrowdworkerInnen zur Aufgabenerfüllung und Verteilung der Aufgaben, die Kontrolle der Qualität, Auszahlung der Entgelte und schließlich die Zusammenfügung der Lösungen.[120] Teilweise werden diese Aufgaben auch von den Plattformen übernommen.

Am Ende des Prozesses stehen idealerweise fertige Lösungen zu den im Vorfeld gestellten Aufgaben. Im Rahmen von Crowdwork entsteht idR eine Vielzahl an Lösungsvorschlägen, die von den AuftraggeberInnen erst ausgewertet werden müssen, bevor sie in den unternehmensinternen Prozess integriert werden können. Die Kontrolle der generierten Ergebnisse stellt eine zentrale, wichtige und notwendige Maßnahme dar.[121] Da eine gute Qualitätssicherung oft nicht durch Computerprogramme bewältigt werden kann, bedarf es der Mitarbeit von Menschen. Das wiederum führt zu höheren Aufwänden für die AuftraggeberInnen.[122] Die Masse an Lösungsvorschlägen führt in der Praxis oftmals dazu, dass selbst die Kontrolle und Selektierung der Lösungsvorschläge wieder an CrowdworkerInnen ausgelagert werden, indem diese bspw eingereichte Lösungen bewerten.[123]

---

116 *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation 29; *Leimeister/Zogaj/Blohm* in *Benner*, Crowdwork, 19.

117 Siehe dazu sogleich Punkt 2.3.5.

118 *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation 31 ff.

119 *Leimeister/Zogaj/Blohm* in *Benner*, Crowdwork, 22.

120 *Malone/Laubacher/Johns*, Harvard Business Review, 2011/7, 7 f.

121 *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation 53.

122 *Prahs*, Qualitätssicherung bei Crowdsourcing am Beispiel ausgewählter Plattformen, Diplomarbeit WU (2013) 80.

123 Vgl *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation 45; *Leimeister/Zogaj/Blohm* in *Benner*, Crowdwork, 26.

2.3.3 Theoretische Vorteile

Im Rahmen von Crowdwork lassen sich auch neue Potenziale ausschöpfen. So werden bei Mikrotasking die Aufgaben und viele kleine einzelne Aufgaben unterteilt. Ebenso besteht durch die große Anzahl an TeilnehmerInnen die Möglichkeit, die Fähigkeiten und das Wissen von einer Vielzahl an externen Akteuren zu nutzen.

2.3.3.1 Herunterbrechen von Aufgaben in viele Kleinstaufgaben

Die beim Mikrotasking verwendete Vorgehensweise des Herunterbrechens von Aufgaben in viele Kleinstaufgaben erinnert sehr stark an den **Taylorismus**.[124] Das Ziel des Taylorismus ist die Steigerung der Produktivität menschlicher Arbeit. Dabei wird Arbeit in kleinste Einheiten zerlegt, bei deren Bewältigung keine oder nur geringe Denkvorgänge zu leisten sind. Die arbeitenden Personen können aufgrund des geringen Arbeitsumfangs bzw Arbeitsinhalts die Aufgaben schnell und wiederholend ausführen. Die Arbeitenden werden dabei lediglich als Produktionsfaktor gesehen, den es optimal zu nutzen gilt.[125]

Ähnliches gilt auch für viele Crowdworking-Projekte. Werden komplexe Aufgaben in kleine Teilaufgaben zerlegt, wird für die Durchführung der Teilaufgabe nur noch wenig Know-how benötigt. Darüber hinaus können sie von den CrowdworkerInnen schnell und wiederholt ausgeführt werden. Die Aufgaben müssen allerdings detailliert beschrieben werden, damit die Arbeit zufriedenstellend erledigt werden kann. Für ManagerInnen ergibt sich insofern ein Mehraufwand, da sie sowohl die Teilung und Beschreibung der Arbeit als auch die Koordinierung und Kontrolle der Arbeitsprozesse durchführen müssen.[126]

Gerade bei Crowdworking-Prozessen mit einer Vielzahl an kleinsten Einheiten und folglich auch an Lösungen bietet sich eine **(Teil-)Automatisierung** von Crowdworking-Prozessen an. Da die Ausführung sowie Übermittlung der Aufgaben mit Hilfe von Internet und Computer erfolgt, ist eine automatisierte Weiterverarbeitung der Lösungen mittels Computerprogrammen relativ unproblematisch möglich. Dazu wird ein Algorithmus entwickelt, der die notwendigen Koordinationsprozesse übernimmt. Ein weiterer Vorteil neben der Arbeitsersparnis für die ManagerInnen ist dabei, dass die einzelnen Tätigkeiten weitaus schneller durchgeführt werden können. Der Forschungsbereich, der sich mit dieser Thematik der (Wirtschafts-)Informatik beschäftigt, wird *„Human Computation“* genannt.[127]

---

124 *Leimeister/Zogaj/Blohm* in *Benner*, Crowdwork, 32.

125 Siehe *Maier*, Springer Gabler Verlag (Hrsg), Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Taylorismus, online im Internet: http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/55478/taylorismus-v9.html (15.11. 2015).

126 *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation 37.

127 *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation 41 f. Siehe dazu auch das Beispiel CrowdLang, vorgestellt unter Punkt 4.5.

2.3.3.2 Weisheit der Massen

Ein anderes Prinzip, auf dem Crowdworking beruht, ist das Prinzip der **„Weisheit der Massen“**, teilweise wird dieses Prinzip auch „Schwarmintelligenz“ genannt.

In seinem Buch „The Wisdom of Crowds“[128] hat *Surowiecki* anhand zahlreicher Beispiele gezeigt, dass eine Vielzahl an Menschen oft bessere Ergebnisse liefert als eine reine Expertengruppe. Als einfaches Beispiel wird der Publikumsjoker in der Sendung „Millionenshow“ genannt, der in 91 % der Fälle die richtige Antwort angibt. Als anderes Beispiel wird eine Methode der relativen genauen Gewichtsschätzung eines Ochsen beschrieben. Dabei werden möglichst viele verschiedene Personen gebeten eine Schätzung abzugeben. Der Durchschnittswert aller Schätzungen liegt erstaunlicherweise meist relativ knapp am tatsächlichen Gewicht des Ochsen.[129]

Surowiecki nennt als Rahmenbedingungen für einen Einsatz der „Weisheit der Massen“ Faktoren wie Meinungsvielfalt, Unabhängigkeit, Dezentralisierung und Aggregation.[130] Die besten kollektiven Entscheidungen kommen demnach nicht durch Konsens und Kompromiss zustande, sondern durch eine Vielfalt der Sichtweisen und die im Wettbewerb untereinander heterogenen und unabhängigen Meinungen.[131] Gerade die Diversität ist dabei ein entscheidendes Merkmal. Durch die verschiedenartigen Sichtweisen steigt die Wahrscheinlichkeit einer richtigen Lösung. Ebenso ist die Größe der Gruppe entscheidend. Je größer die Gruppe, desto verlässlicher ihr Urteil.[132]

Gerade durch den dezentralen Arbeitsprozess bei Crowdwork, schafft man es, eine riesige Gruppe völlig verschiedener Menschen mit unterschiedlichsten Kompetenzen anzusprechen. Diesem Prinzip ist es auch geschuldet, dass die Lösungen meist zumindest annähernd gleich gut oder gar besser sind, als Lösungen von ExpertInnen, und das bei einem viel geringeren Kosten- und Zeitaufwand.[133]

> *„Für gewöhnlich bedeutet Durchschnitt Mittelmaß, bei der Entscheidungsfindung dagegen oft Leistungen von herausragender Qualität.“*[134]

2.3.4 Vorteile von Crowdwork aus UnternehmerInnensicht

Leimeister/Zogaj[135] haben in ihrer Literaturstudie die Vor- und Nachteile von Crowdworking verglichen und zusammengefasst. Diese werden im Folgenden kurz näher dargestellt.

---

128 Der deutsche Titel lautet: Die Weisheit der Vielen.
129 *Surowiecki*, Die Weisheit der Vielen 7 ff, 23.
130 *Surowiecki*, Die Weisheit der Vielen 32.
131 *Leimeister*, Collective Intelligence, Business & Information Systems Engineering (2010) 245.
132 *Surowiecki*, Die Weisheit der Vielen 57, 62.
133 *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation 22, 43.
134 *Surowiecki*, Die Weisheit der Vielen 33.
135 *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation 55 ff.

2.3.4.1 Zugriff auf einen riesigen Wissens- und Kompetenzpool

Die unterschiedlichen Eigenschaften der CrowdworkerInnen und insbesondere deren verschiedene Kompetenzen und Fähigkeiten stehen den AuftraggeberInnen zur Verfügung. Eine durch Diversität gekennzeichnete große Crowd beherbergt riesiges Wissenspotenzial.

2.3.4.2 Akquisition innovativerer Lösungsansätze

In manchen Fällen ist es möglich, innovativere Lösungen zu finden als bei herkömmlichen Methoden, da auch Personen außerhalb des Unternehmens an der Aufgabendurchführung mitwirken. Dadurch wird die sogenannte Betriebsblindheit vermieden. Durch die Mitarbeit von CrowdworkerInnen aus aller Welt steigt die Wahrscheinlichkeit, kreative und innovative Lösungen für unterschiedlichste, auch sehr komplexe Aufgaben finden zu können. Das hängt unter anderem auch damit zusammen, dass sich die CrowdworkerInnen ihre Aufgaben selbst aussuchen und damit meist Aufgabenfelder wählen, in denen sie gut sind.

2.3.4.3 Schnellere Aufgabenerledigung durch Zerlegung

Der bereits erwähnte Effekt der tayloristischen Arbeitsorganisation führt insbesondere dazu, dass Aufgaben schneller erledigt werden können, weil es sich um einfache und gleichartige Aufgaben handelt. Zum anderen können auch mehrere CrowdworkerInnen parallel an der Lösung der Aufgabe arbeiten. Bei weltweiter Ausrichtung von Crowdwork ist durch die Zeitverschiebung sogar eine 24-stündige „Bereitschaft“ der Crowd zur Aufgabenbearbeitung möglich.

2.3.4.4 Kostensenkung aufgrund geringerer Entlohnung

Crowdwork kann nicht nur zu Zeitersparnis, sondern folglich auch zu einer Einsparung von Kosten führen. Diese resultieren nicht nur aus der insgesamt schnelleren Aufgabenabwicklung und den sich daraus ergebenden geringeren Arbeitsentlohnungen, sondern auch durch die Spezialisierung der CrowdworkerInnen. Damit ist gemeint, dass durch die Aufteilung von Tätigkeiten auf einzelne Personen diese schneller erledigt werden können als bei unternehmensinternen Personen, die mehrere verschiedene Aufgaben erledigen müssen. Ebenso fallen bei wettbewerbsbasiertem Crowdwork geringere Kosten an, weil nur eine oder wenige Arbeiten entlohnt werden müssen. Außerdem stehen die CrowdworkerInnen unter viel größerem Wettbewerbsdruck als interne Mitarbeiter, da sie einem größeren, teilweise globalen Mitbewerberfeld ausgeliefert sind. Sie befinden sich auch im Wettbewerb mit Personen aus Ländern mit weit niedrigeren Lebenserhaltungskosten, wie etwa Indien oder China. Durch das gesteigerte (Über-)Angebot der Arbeitskräfte, sinkt deren Preis.

Nicht zuletzt erfolgt die Kostensenkung aber auch aufgrund der geringeren Qualifikationsanforderungen an die arbeitenden Personen durch die tayloristische Arbeitsteilung.

Zur Lösung von schwierigen und komplexen Problemstellungen müssen nicht mehr teure Experten bezahlt werden.

2.3.4.5 Erhöhung der Flexibilität

Durch eine Auslagerung entsteht generell eine größere Flexibilität, da (Arbeits-)Ressourcen je nach Bedarf in Anspruch genommen werden können. Schwankungen in der Auslastung sind bei der Auslagerung im Rahmen von Crowdwork besser „verkraftbar", als mit fest angestellten ArbeitnehmerInnen, da Stehzeiten zu keinen Ausgaben führen.

2.3.4.6 Konzentration auf Kernkompetenzen durch Auslagerung von Randaufgaben

Ein weiterer Vorteil ergibt sich, wenn kleinere, weniger komplexe und kritische Aufgaben an die Crowd auslagert werden und sich die Belegschaft stärker auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren kann.

2.3.4.7 Erhöhung der Marktakzeptanz durch Mitwirkung von (möglichen) Kunden

Gerade im Innovationsbereich führt der Crowdsourcingprozess durch die Einbindung potenzieller KonsumentInnen zu einer Erhöhung der Marktakzeptanz. Damit ist gemeint, dass alleine durch die Einbindung von KonsumentInnen in die Entwicklungsarbeiten diese eher zu Produkten greifen, an deren Entwicklung sie mitgewirkt haben.

2.3.4.8 Kontrolle über den Arbeitsprozess

AuftraggeberInnen haben bei Crowdwork, und dabei insbesondere bei Mikrotasking, stets die Kontrolle über den gesamten Arbeitsprozess. Durch die engmaschigen Vorgaben, die kurzen Kleinstaufgaben sowie die Entfremdung aufgrund mangelnder Information der CrowdworkerInnen verbleibt die Kontrolle stets bei den AuftraggeberInnen.[136]

2.3.5 Nachteile und Risiken von Crowdwork aus Sicht der UnternehmerInnen

Ebenso gibt es natürlich Nachteile, welche im Vorhinein gut bedacht und einkalkuliert werden müssen.

2.3.5.1 Notwendigkeit zur extrem präzisen und aufwendigen Aufgabendefinition

Um Crowdworking überhaupt betreiben zu können bzw um verwertbare Ergebnisse zu erzielen, muss die Aufgabe zunächst stark konkretisiert, beschrieben und/oder in Teil-

[136] Siehe aber auch die Gefahr des Kontrollverlustes, dargestellt unten in Punkt 2.3.5.3.

aufgaben zerlegt werden. Zwar ist dies nicht in allen Fällen notwendig, aber manche Aufgaben lassen sich nur sehr schwer auf Teilaufgaben herunterbrechen. Ebenso kann es für die CrowdworkerInnen oft sehr schwer sein, ohne ausreichendes Kontextwissen die Aufgaben zu lösen. Der Aufwand zur Konkretisierung, Beschreibung oder Zerlegung ist mitunter sehr hoch.

2.3.5.2 Schwer kalkulierbare Kosten

Gerade bei großen oder komplexen Aufgaben lässt sich im Vorhinein oft schlecht abschätzen mit welchen Kosten bei Crowdworking-Prozessen zu rechnen ist. Ebenso ist Crowdwork noch relativ unerforscht, sodass man sich nicht auf Erfahrungswerte aus der Vergangenheit stützen kann.

2.3.5.3 Gefahr des Kontrollverlustes über Crowdaktivitäten

Da es sich bei CrowdworkerInnen nach der Arbeitsdefinition um unternehmensexterne Personen handelt, können Schwierigkeiten bei der Kontrolle über die Arbeitsprozesse auftreten. So kann es sein, dass sie mitunter mutwillig falsche oder „maliziöse“ Lösungen einreichen. Auch kann es sein, dass bei einem Eingreifen der AuftraggeberInnen in den Prozess CrowdworkerInnen – und damit potenzielle KonsumentInnen – verärgert werden.

2.3.5.4 Aufwendige Maßnahmen zur Schaffung passender Anreizstrukturen

Gerade das Schaffen von Anreizstrukturen für CrowdworkerInnen wird als wichtige Herausforderung gesehen. Zumeist geht ein Fehlen passender Anreizsysteme dem Kontrollverlust über die Crowd vorher. Bei ungeeigneten Anreizstrukturen werden die Anzahl und die Qualität der Beiträge negativ beeinflusst, was bis zum Scheitern von Crowdworking-Projekten führen kann.

2.3.5.5 Abfluss von unternehmensinternem Know-how

Entscheidet man sich für Crowdworking, so muss bedacht werden, dass dabei unternehmensinternes Wissen nach außen fließen kann. Dies wird umso kritischer, je wertvoller dieses Wissen ist. Insbesondere bei der Auslagerung von Innovationsprozessen ist es schwierig, einzelne Aktivitäten oder Neuerungen geheim zu halten. Konkurrenten haben insofern einen relativ einfachen Einblick in die Innovationsentwicklung, was dazu führen kann, dass Wettbewerbsvorteile nicht ausgespielt werden können.

2.3.5.6 Gefahr von Widerständen durch die interne Belegschaft

Bei der Auslagerung durch Crowdwork kann es, wie generell bei jeder Auslagerung, zu einem sogenannten „Not-invented-here“-Syndrom kommen. Damit ist die (psychologische) Ablehnung von Beiträgen externer Personen durch die interne Belegschaft ge-

meint. Bei den MitarbeiterInnen kann das Gefühl entstehen, dass ihnen die Aufgaben „weggenommen“ werden bzw dass sie ihre Aufgaben nicht gut genug erfüllen, was wiederum zu geringerer Arbeitsmotivation der internen Belegschaft führen kann.

2.3.6 Zusammenfassung

Zusammenfassend stellt die nachfolgende Tabelle 1 die eben genannten Vor- und Nachteile nochmals dar:

Vorteile	Nachteile
Zugriff auf einen riesigen Wissens- und Kompetenzpool	Notwendigkeit zur extrem präzisen und aufwendigen Aufgabendefinition
Akquisition innovativer Lösungsansätze	Schwer kalkulierbare Kosten
Schnellere Aufgabenerledigung durch Zerlegung	Gefahr des Kontrollverlustes über Crowdaktivitäten
Kostensenkung aufgrund geringerer Entlohnung	Aufwendige Maßnahmen zur Schaffung passender Anreizstrukturen
Erhöhung der Flexibilität	Abfluss von unternehmensinternem Know-how
Konzentration auf Kernkompetenzen durch Auslagerung von Randaufgaben	Gefahr von Widerständen durch die interne Belegschaft
Erhöhung der Marktakzeptanz durch Mitwirkung von potenziellen Kunden	

Tabelle 1: Vorteile und Nachteile bei Crowdwork
Quelle: Eigene Darstellung

2.4 Aufgaben der Plattformen

Wie in Punkt 2.2.4 unter Internes und Externes Crowdworking ausgeführt wurde, können die AuftraggeberInnen bei Crowdwork-Prozessen die Plattform entweder selbst erstellen oder auf eine Plattform eines Drittanbieters zurückgreifen. Diese externen Plattformen sind, wie gezeigt, moderne Formen von Mittelspersonen.

2.4.1 Aufbau, Struktur und Ablauf auf Crowdworking-Plattformen

Die Crowdworking-Prozesse auf Crowdworking-Plattformen haben im Grunde – unabhängig vom Schwerpunkt – immer den gleichen **Ablauf**. Nach **einer Registrierung**, bei der persönliche Daten angegeben werden müssen, ist es den CrowdworkerInnen möglich, an unterschiedlichsten **Aufgabenbearbeitungen** teilzunehmen. Im Voraus wird klar definiert, welche Preissumme für die Arbeitsleistung angeboten wird und wie viele Lösungen prämiert werden. Nach der Auswahl bzw Annahme einer Lösung, wird das

Geld auf das Online-Konto des Teilnehmers/der Teilnehmerin gutgeschrieben. Dieses Guthaben kann später auf ein eigenes Konto ausgezahlt werden.[137] Bei einigen Plattformen erhalten die CrowdworkerInnen lediglich Gutschriften, die dann auf der jeweiligen Plattform wieder eingelöst werden können.[138] Die Plattform selbst erhält für ihre Dienste eine Vermittlungsgebühr.[139]

An die Plattform ergeben sich unterschiedliche Anforderungen, gerade was Design und technische Belange betrifft. Insofern müssen sich Plattformen sowohl an den **Bedürfnissen der AuftraggeberInnen**, als auch an jenen **der CrowdteilnehmerInnen** orientieren. Ziel der Plattform ist es, möglichst viele AuftraggeberInnen und auf der anderen Seite eine möglichst große und durch Diversität gekennzeichnete Crowd anzusprechen. Aus den Motiven der CrowdworkerInnen (siehe dazu Punkt 3.4), ergeben sich auch Anforderungen an die ProgrammiererInnen und DesignerInnen der Plattformen.

Aus Sicht der AuftraggeberInnen sollten Projekte möglichst leicht hochzuladen und zu steuern sein. Ebenso müssen die technischen Voraussetzungen, insbesondere was Datenschutz und Sicherheit sowie Kompatibilität mit anderen Programmen betrifft, gegeben sein. Zur Qualitätsverbesserung der Lösungen implementieren viele Plattformen einen mehrstufigen Registrierungsprozess, der von den potenziellen CrowdworkerInnen zahlreiche persönliche Angaben erfordert, sowie verschiedene Tests, die erst zur Teilnahme an den Arbeiten berechtigen.[140]

Im Detail gibt es im Crowdwork-Prozess allerdings oft Unterschiede. So wenden sich Unternehmen bei *Clickworker*[141] nicht direkt an die NetzarbeiterInnen, sondern an die Plattform *Clickworker*. Dort wird die Arbeit gemeinsam portioniert, der Lohn festgelegt, die Arbeit verteilt und anschließend bewertet. Die ClickworkerInnen haben somit keinerlei Kontakt zu den AuftraggeberInnen. Im Gegensatz dazu wenden sich AuftraggeberInnen bei *AMT* direkt an die CrowdworkerInnen und können dadurch ihre Prozesse selbst iniitieren.[142]

---

137 Vgl dazu die Plattformbeispiele unter Punkt 4. Siehe zB § 4.2. AGB Clickworker: *„Die endgültig auf dem Benutzerkonto eines Clickworkers gutgeschriebene Vergütung wird von clickworker entweder über das PayPal-Bezahlsystem oder das MoneyBooker-Bezahlsystem – hierzu muss der Clickworker bei dem entsprechenden Bezahlsystem angemeldet sein – oder per SEPA-Überweisung auf das von dem Clickworker angegebene Konto nach Maßgabe der nachfolgenden Regelungen gezahlt. Der Clickworker wird clickworker in Textform informieren, welche der oben beschriebenen Zahlungsmethoden er wählt und die zur Ausführung der gewählten Zahlungsart notwendigen Daten bekannt geben.“*

138 ZB *Ellmer*, Digitale Arbeit Organisieren: Amazon Mechanical Turk und die Gestaltung digitaler Arbeitswelten, Blogeintrag auf Arbeit-Wirtschaft vom 19. 11. 2015, abrufbar unter: http://blog.arbeit-wirtschaft.at/digitale-arbeit-organisieren-amazon-mechanical-turk-und-die-gestaltung-digitaler-arbeitswelten/ (5. 1. 2016).

139 *Prahs*, Qualitätssicherung 21.

140 *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation 46 f.

141 http://www.clickworker.de (5. 1. 2016).

142 *Strube* in *Benner,* Crowdwork 84.

Um einen kurzen Überblick über die Vorgangsweisen und die tatsächliche Ausgestaltung der Plattformen zu erhalten, werden in Punkt 4 jeweils zwei Plattformen für Mikrotasking und zwei Plattformen des wettbewerbsbasierten Crowdwork näher vorgestellt.

2.4.2 „Digitale Reputation"

Ein anderes wichtiges Element auf Crowdworking-Plattformen ist die Bewertung der Arbeit. Bei *Amazon Mechanical Turk* (*AMT*) ist die wichtigste Kennzahl die „Approval Rate", also der Anteil der Arbeiten, die von den AuftraggeberInnen angenommen wurden. Besser bezahlte Aufträge sind oft an eine sehr gute „Approval Rate" von 95 % oder 98 % gebunden. Wer einen schlechteren Wert hat, bekommt gute, und damit meist besser bezahlte Jobs gar nicht erst angezeigt. Mit dieser Maßnahme will *Amazon* sicherstellen, dass AuftraggeberInnen, die bessere Preise zahlen, auch bessere NetzarbeiterInnen bekommen. Diese unterliegen dadurch wiederum einer ständigen Bewertung.

Darüber hinaus entsteht durch diese **„digitale Reputation"** aber auch eine **gewollte Abhängigkeit** der CrowdworkerInnen von den Plattformen, insbesondere bei CrowdworkerInnen, die regelmäßig arbeiten und gute Leistungen erzielen, denn diese „digitale Reputation" lässt sich nicht auf andere Plattformen übertragen. Hat man erst einmal einen hohen Wert erreicht, so ist man angewiesen, auf der Plattform zu bleiben, müsste man doch bei anderen Plattformen wieder neu beginnen.[143] Darüber hinaus gibt es bislang nur wenige große Crowdworking-Plattformen, sodass auch aus diesem Grund ein Wechsel oft nicht möglich ist.

Diese genannte Abhängigkeit lässt sich anhand eines (übersetzten) Briefs eines *AMT*-Crowdworkers an *Amazon*-Gründer Chef *Jeff Bezos* plakativ darstellen:

> *„Lieber Mr Bezos, (...) an manchen Tagen habe ich 20 bis 27 Dollar verdient. Das hat mich stolz und glücklich gemacht. Wenn ich für einen einzelnen Auftrag mehr als einen Dollar bekomme, ist das jedes Mal ein tolles Erlebnis. Nun habe ich von Amazon eine E-Mail erhalten: Mein Arbeitskonto soll gesperrt werden. Ich war geschockt, am Boden zerstört. Ich hab' nicht verstanden, wie das passieren konnte. Ich brauche dieses Geld. Ich muss arbeiten! Ich habe so Angst, dass wir unsere Rechnungen nicht mehr bezahlen können. Meine Familie und ich sind ohne den Verdienst bei Mechanical Turk aufgeschmissen."*[144]

Das Problem liegt aber auch darin, dass für AuftraggeberInnen die Versuchung groß ist, erledigte Arbeiten abzulehnen. Denn sie müssen abgelehnte Arbeiten weder bezahlen, noch eine Begründung für die Ablehnung liefern. Wird aber eine Arbeit abgelehnt, verlieren die CrowdworkerInnen nicht nur das Geld für die bereits geleistete Arbeit, sondern eventuell auch die Möglichkeit, zukünftig an besser bezahlte Jobs zu kommen. Konsequenzen hat die Ablehnung für die AuftraggeberInnen keine. Weder werden notorische NichtbezahlerInnen von den PlattformbetreiberInnen gesperrt, noch wird ihnen

[143] Vgl *Risak*, Crowdwork – Working Paper 3.

[144] Siehe dazu *Strube*, Die Entstehung des digitalen Prekariats, in Standpunkte 02/2015, 1.

von der Plattform ein Mindesthonorar vorgeschrieben. Trotz der Ablehnung können die AuftraggeberInnen die Arbeiten oftmals dennoch verwenden.[145]

2.4.3 Plattformen aus Europa

Für Plattformen aus Europa gibt es, wie auch der *Eurofound*-Bericht feststellte,[146] derzeit kaum verlässliches Datenmaterial. Insgesamt wird festgehalten, dass Crowdwork in Europa derzeit nicht sehr verbreitet zu sein scheint. Als Ursache dafür werden vor allem die Neuartigkeit des Phänomens und der Plattformen gesehen, ebenso aber auch Unsicherheiten in Hinblick auf Datenschutz, geistiges Eigentum und mAn auch der arbeitsrechtlichen Einordnung. Darüber hinaus müssen Plattformen eine gewisse kritische Anzahl an Usern erreichen, um für AuftraggeberInnen attraktiv zu werden.

Interessanterweise ist es dem *Eurofound*-Bericht nach in Europa derzeit so, dass AuftraggeberInnen und CrowdworkerInnen hauptsächlich aus jenem Land kommen, in dem die Plattform ihren Hauptsitz hat. Dies ist insofern überraschend, als man im Hinterkopf den globalen Charakter des virtuellen Arbeitsmarkts hat. Erklärt wird dies mit der Tatsache, dass die meisten europäischen Plattformen relativ jung und deshalb zu Beginn von Mundpropaganda abhängig sind, was wiederum zu einer eher lokalen Crowd führt.[147] Darüber hinaus wird mE die sprachliche Barriere eine wesentliche Rolle spielen.

---

145 *Strube* in *Benner,* Crowdwork 81 f.
146 *Eurofound*, New forms of employment 111 f.
147 *Eurofound*, New forms of employment 112.

3. CrowdworkerInnen

Nachdem das Phänomen Crowdwork erläutert und näher dargestellt wurde, wird in einem nächsten Schritt die Perspektive gewechselt. CrowdworkerInnen sind jene Menschen, die die beim Crowdsourcing ausgelagerten Aufgaben erledigen. In diesem Kapitel soll der Frage nachgegangen werden, wer diese CrowdworkerInnen sind und aus welchen Gründen sie Aufgaben im Internet trotz niedriger und unsicherer Bezahlung erledigen.

3.1 Soziale Zusammensetzung der CrowdworkerInnen

Es stellt sich zunächst die Frage, welchen sozialen und wirtschaftlichen Hintergrund die CrowdworkerInnen haben, sodass sie für wenig und/oder unsichere Bezahlung Aufgaben erledigen. Woher kommen sie und welchen sozialen Hintergrund haben sie?

Zu diesen Fragen haben sowohl *Ross et al*[148] als auch *Ipeirotis*[149] empirische Studien auf einer der größten Crowdwork-Plattformen *Amazon Mechanical Turk* (*AMT*) durchgeführt. Zwar variiert die Zusammensetzung der Crowd von Plattform zu Plattform, dennoch bieten diese Studien einige aufschlussreiche und verallgemeinerbare Erkenntnisse, insbesondere für die Zusammensetzung der Crowd auf Mikrotasking-Plattformen.

Derzeit sind schätzungsweise mehr als 500.000 Personen aus 190 Nationen auf *AMT* registriert.[150] Im Vergleich zu den letzten Jahren hat dabei der Anteil an US-Bürgern stetig abgenommen. Die Crowd auf *AMT* wurde in den letzten Jahren internationaler, insbesondere NetzarbeiterInnen aus Indien stellen mittlerweile einen Großteil der Crowd dar. Nach *Ipeirotis* kamen im Februar 2010 nur mehr 46,8 % der Arbeitenden aus den USA. 34 % stammten aus Indien und die restlichen 19,2 % kamen aus anderen Ländern (siehe Abbildung 12).

Die Geschlechteraufteilung ist dabei beinahe diametral umgekehrt. So sind ca **65 % der US-CrowdworkerInnen weiblich**, jedoch nur 30 % der indischen ArbeiterInnen. CrowdworkerInnen sind idR **sehr gut ausgebildet**, wie Abbildung 13 näher darstellt. So haben mehr als 50 % der indischen bzw auch ca 34 % der amerikanischen CrowdworkerInnen einen Bachelorabschluss. 25 % der indischen bzw 14 % der US-NetzarbeiterInnen haben sogar einen Masterabschluss.[151]

---

148 *Ross et al*, Who are the crowdworkers? Shifting demographics in mechanical turk, Proceedings of the ACM SIGCHI Conference on Human Factors, in Computing Systems 2010, 2863 ff.

149 *Ipeirotis*, The New Demographics of Amazon Mechanical Turk (2010) http://www.behind-the-enemy-lines.com/2010/03/new-demographics-of-mechanical-turk.html (5. 1. 2016).

150 *Strube* in *Benner*, Crowdwork 75. Inwieweit diese Zahlen tatsächlich aktuell sind, lässt sich schwer abschätzen, da *AMT* selbst keinerlei Angaben zu Zahlen der CrowdworkerInnen macht und andererseits diese Zahl von 500.000 im wissenschaftlichen Kontext seit Längerem nur zitiert und damit wiederholt wird.

151 *Ipeirotis*, Demographics.

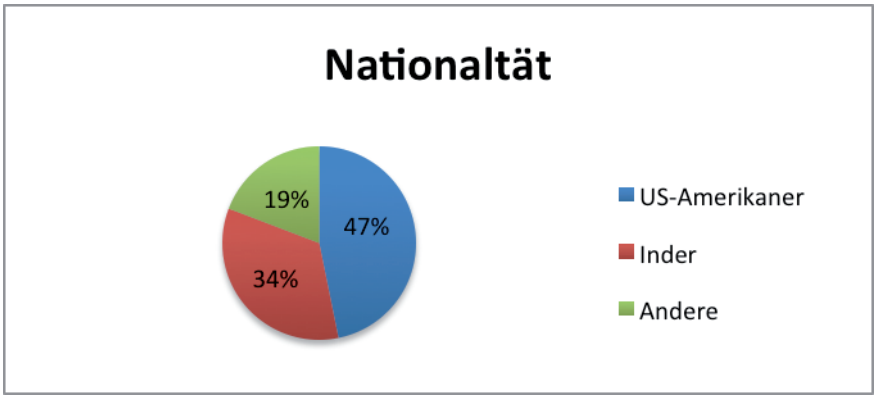

Abbildung 12: Verteilung der Nationalitäten
Quelle: Eigene Darstellung nach den Zahlen von *Ipeirotis*, Demographics

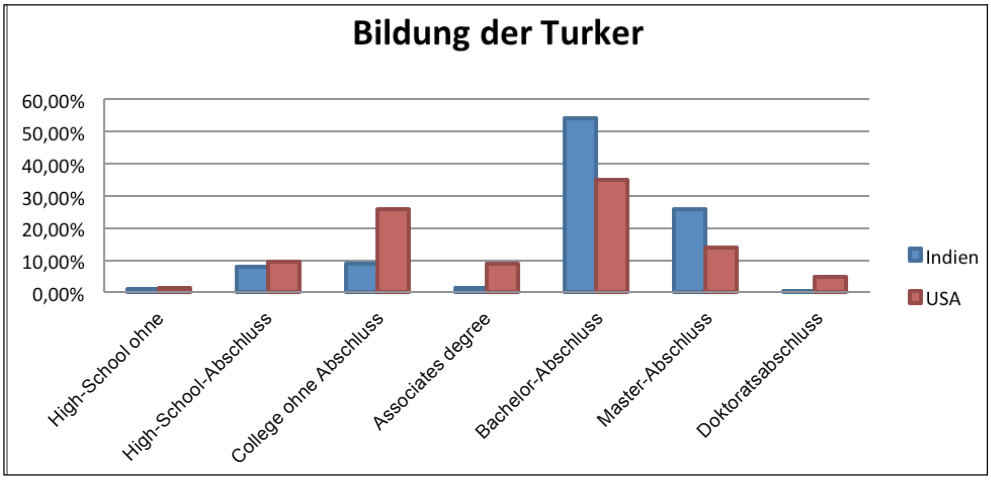

Abbildung 13: Bildungsabschlüsse der CrowdworkerInnen aus den USA und Indien
Quelle: Eigene Darstellung nach den Zahlen von *Ipeirotis*, Demographics

Tendenziell werden CrowdworkerInnen auch immer jünger. Das Durchschnittsalter ist im Zeitraum von 2008 bis 2009 von 32,9 Jahren auf 31,6 Jahre gesunken. Ebenso zeigt die Studie, dass indische CrowdworkerInnen tendenziell jünger sind als jene aus den USA.[152]

Die Antworten zu den Motiven fielen zwischen US- und indischen CrowdworkerInnen sehr unterschiedlich aus. Beinahe kein indischer Turker arbeitet auf *AMT,* um sich die Zeit zu vertreiben, immerhin aber 30 % der US-amerikanischen CrowdworkerInnen. Signifikant mehr Inder behandeln *AMT* auch als Haupteinkommensquelle, was auf-

[152] *Ross et al*, Who are the crowdworkers 2866; siehe auch *Eurofound*, New forms of employment 136.

grund des niedrigeren durchschnittlichen Einkommens und der niedrigeren Lebenserhaltungskosten in Indien nachvollziehbar erscheint. Für 62 % der CrowdworkerInnen aus Indien auf der Plattform *AMT* ist Crowdwork eine zweite Einnahmequelle, sowie auch für 39 % der Amerikaner. Sehr interessant sind die Statistiken zur Arbeitslosigkeit von CrowdworkerInnen. So haben beinahe **30 %** der Inder und der US-Amerikaner **keine oder nur eine Teilzeitanstellung**.[153]

Zwar spiegeln diese Zahlen nicht zwingendermaßen die tatsächliche Struktur der Crowd bei *AMT* wider. Sie bestätigen allerdings die Vermutung, dass – gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten – viele Menschen Crowdwork nutzen, um **sinkende Einkommen** aus regulären Arbeitsverhältnissen **aufzustocken** oder gar ganz **zu ersetzen**.

Diese Vermutung wird auch durch den *Eurofound*-Bericht erhärtet. Dort werden die seit Kurzem überdurchschnittlichen Steigerungsraten von CrowdworkerInnen gerade in den südeuropäischen Ländern mit der Finanz- und Wirtschaftskrise begründet. Es werden aber auch andere Gründe genannt, wie bspw neue Möglichkeiten, die moderne Technologien bieten, die gute Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben sowie die Existenz von gut ausgebildeten jungen Menschen, die auf der Suche nach einer alternativen Beschäftigungsform sind.[154]

3.2 Vorteile für CrowdworkerInnen

Crowdwork bietet für arbeitende Personen aber auch viele Vorteile und Möglichkeiten. Für Menschen bspw, die keinen Zugang zum regulären Arbeitsmarkt haben, besteht mittels Crowdwork die Möglichkeit, überhaupt Geld zu verdienen, um zumindest Grundbedürfnisse wie Miete oder Strom befriedigen zu können. Niedrige Zugangsschwellen – immerhin braucht man meist nur einen Computer und Internetzugang – und große Flexibilität ermöglichen es auch Studenten oder Hausfrauen, Geld unkompliziert und von zu Hause aus dazuzuverdienen. Gleiches gilt für arbeitslose Personen oder Personen in Teilzeitverhältnissen.[155] Auch für CrowdworkerInnen aus Entwicklungsländern bieten Crowdwork-Plattformen die Möglichkeit, Geld zu verdienen. Besonders im Hinblick auf die viel geringeren Lebenserhaltungskosten stellt dies für diese NetzarbeiterInnen eine lukrative Möglichkeit des Einkommens dar. Aus diesem Grund ist auch das Image von *AMT* in Indien insgesamt besser.[156] Ebenso bietet Crowdwork auch Menschen in Regionen mit limitierten Arbeitsmöglichkeiten eine Erwerbsmöglichkeit.[157] Insofern hat Crowdwork positive Auswirkungen auf die Beschäftigungszahlen, da es auch jenen Personen eine Beschäftigung ermöglicht, die unter normalen Umständen keine diesbezüglichen Möglichkeiten vorfinden würden.

---

153 *Ipeirotis*, Demographics.
154 *Eurofound*, New forms of employment 111.
155 Vgl dazu auch *Strube* in *Benner*, Crowdwork 80.
156 *Strube* in *Benner*, Crowdwork 81.
157 Vgl *Eurofound*, New forms of employment 140.

3.3 Wirtschaftliche Zusammensetzung der CrowdworkerInnen

Nach der Userin *„spamgirl“*, die ein Onlineforum für CrowdworkerInnen der Plattform *AMT* betreut, gliedert sich die Crowd (auf *AMT*) in **drei Gruppen**:[158]

- Zunächst seien da die sehr gut ausgebildeten und erfahrenen CrowdworkerInnen. Sie arbeiten aufgrund irgendeines Umbruchs in ihrem Leben oder aus Langeweile auf *AMT*. Dieser Gruppe geht es insgesamt relativ gut.
- Menschen der zweiten Gruppe stehen aufgrund ihrer schlechten wirtschaftlichen Lage sehr unter Druck. Die Vertreter dieser Gruppe gehören zu den schwächsten Mitgliedern der Gesellschaft. Sie sind verzweifelt und haben oft nur die Wahl zwischen *AMT* und dem Bankrott. Sie tun deshalb alles, um sich über Wasser zu halten.
- In der dritten Gruppe finden sich vor allem Menschen mit Behinderungen, psychischen Erkrankungen oder sozialer Ausgrenzung. Ebenso befinden sich in der dritten Gruppe sowohl Täter als auch Opfer von Sexualstraftaten, vorbestrafte Personen oder Menschen, die aus anderen Gründen ihr Haus nicht verlassen können.

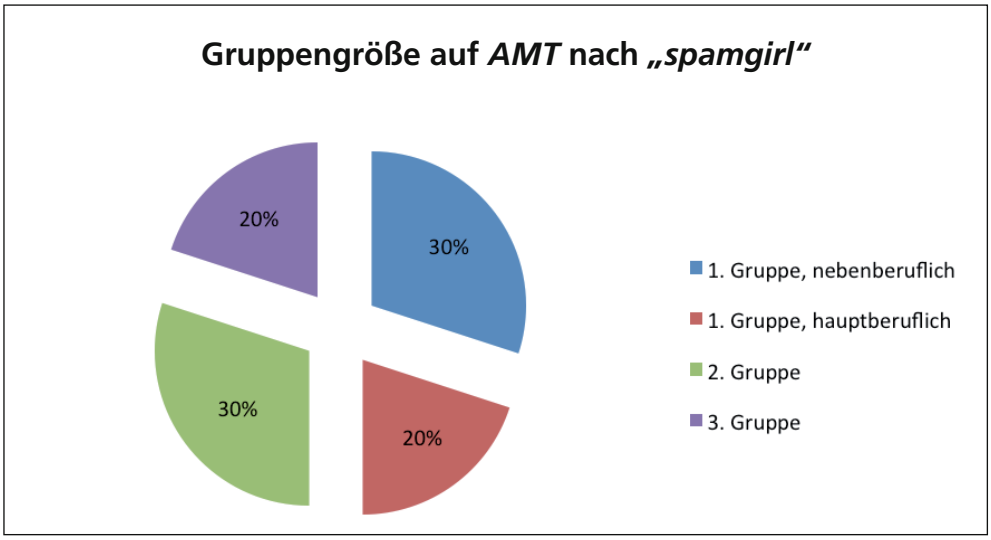

Abbildung 14: Gruppengröße nach der Einschätzung von „spamgirl“
Quelle: Eigene Darstellung nach den Zahlen von „spamgirl“ in Benner, Crowdwork 101 f

Die Größenverhältnisse werden von *„spamgirl“* ähnlich den zuvor dargestellten Studien von *Ipeirotis* und *Ross et al* geschätzt. So arbeiten ihrer Einschätzung nach ca 30 % der gut ausgebildeten CrowdworkerInnen zeitweise und nur zum Zeitvertreib. 20 %, die ebenso der ersten Gruppe zuzurechnen sind, arbeiten hauptberuflich auf *AMT*. Die zweite Gruppe stellt ca 30 % dar. Die Mitglieder dieser Gruppe arbeiten auf *AMT*, weil

[158] *spamgirl*, „Sechs Dollar die Stunde sind das absolute Minimum“, in *Benner* (Hrsg), Crowdwork – zurück in die Zukunft? (2014) 99 (100 f).

sie keine andere Arbeit finden. Mütter, Menschen, die ihre Angehörigen pflegen, gehören ebenso dazu, wie Menschen, die aus Mangel an Bildung oder Erfahrung keine Arbeit finden oder annehmen können. Die dritte Gruppe betrifft ca 20 % der CrowdworkerInnen auf *AMT*. Sie haben aufgrund von Behinderungen oder gesellschaftlichen Beschränkungen keinen Zugang zum regulären Arbeitsmarkt.[159]

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass zum Großteil Personen auf *AMT* arbeiten, die Crowdwork als Möglichkeit sehen, um (überhaupt) mit ihren Einkünften das Auslangen zu finden bzw die Crowdwork überhaupt als einzige Einnahmequelle nutzen, da alternative Möglichkeiten fehlen.[160] Tendenziell zieht vor allem Mikrotasking Menschen an, die ein zusätzliches Einkommen suchen.[161]

3.4 Die Motive der CrowdworkerInnen

Die relativ große Beteiligung an Crowdwork-Plattformen erscheint aufgrund des (oftmals offensichtlichen) hohen Ausbeutungspotenzials dieser Beschäftigungsform sowie der Nutzung von Crowdworking-Initiativen zur Profitmaximierung und der überdurchschnittlichen Qualifikation der CrowdworkerInnen zunächst paradox. Gerade in Zeiten einer zunehmend mündigen und besser informierten ArbeitnehmerInnenschaft verwundert es, dass Individuen im Internet idR unterbezahlte Aufgaben erledigen.[162]

Dazu ist einerseits anzuführen, dass den CrowdworkerInnen relativ **geringe Ex-ante-Aufwände** entstehen. Damit ist gemeint, dass sie keine große Mühe in die Arbeitssuche stecken müssen. In der Praxis loggen sich die NetzarbeiterInnen lediglich ein, und schon werden ihnen zahlreiche Aufträge zur Bearbeitung angezeigt.[163] Zwar müssen sie auf einigen Plattformen selbst nach gut bezahlten oder geeigneten Arbeiten suchen, idR bieten die PlattformbetreiberInnen allerdings die Möglichkeit, mittels bestimmter Filter einfach und unkompliziert passende Arbeitsmöglichkeiten zu suchen. Auf anderen Plattformen werden die Arbeitsaufgaben bereits individuell – den jeweiligen persönlichen Fähigkeiten und Eigenschaften angepasst – ausgewählt und angezeigt.

Demgegenüber müssen die CrowdworkerInnen damit rechnen, dass ihre Arbeit von den AuftraggeberInnen nicht angenommen wird, sie also umsonst gearbeitet haben.[164] Es stellt sich daher die Frage aus welchen Gründen CrowdworkerInnen Aufträge bearbeiten. Unterscheiden kann man hierbei zwischen intrinsischen und extrinsischen Motiven. Intrinsische Motive sind jene Motive, die dazu führen, dass eine Person eine Arbeit um ihrer selbst willen ausführt (zB Freude an der Arbeit, Verbesserung der eige-

159 *spamgirl* in *Benner*, Crowdwork 101 f.
160 So auch *Eurofound*, New forms of employment 135.
161 Vgl *Eurofound*, New forms of employment 112.
162 *Papsdorf*, Wie Surfen zu Arbeit wird 126.
163 *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation 69.
164 *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation 69.

nen Fähigkeiten). Extrinsische Motive sind hingegen jene, die die Durchführung einer Arbeit aufgrund der Erwartung äußerer Umstände (zB Geld, Anerkennung) erklären.[165]

Hierzu muss vorab erwähnt werden, dass in den nachfolgend dargestellten Studien oftmals eine Verzerrung hin zur „sozialen Erwünschtheit" festzustellen ist. Damit ist gemeint, dass zB CrowdworkerInnen nicht den wahren Stellenwert des monetären Entgelts angeben, sondern andere Gründe, die sozial wünschenswerter erscheinen. Eine direkte Befragung der CrowdworkerInnen nach der Rolle des Entgelts bei der Aufgabenerfüllung ist deshalb nicht völlig objektiv und zielführend.[166] Nachfolgend werden die verschiedenen Motive genannt und kurz erläutert.

3.4.1 Freude an der Arbeit

Die Freude an der Arbeit, am „Herumtüfteln", am Testen von Computerprogrammen ist für viele Menschen ein Grund, sich mit Crowdwork zu beschäftigen. Besonders mit dem Wettbewerbscharakter oder dem Gewinnen einer Ausschreibung sind oft positive Gefühle verbunden. Aber auch die Freude an der Arbeit selbst wird oft als Grund für die Teilnahme an Crowdwork-Prozessen genannt. Dazu kommt, dass die Plattformen meist sehr ansprechende Oberflächen aufweisen und CrowdworkerInnen teilweise das Gefühl haben, ein Computerspiel zu spielen.[167]

3.4.2 Lernen

Als weiterer Grund wird von den CrowdworkerInnen genannt, dass sie durch Crowdarbeit neue Fähigkeiten erwerben bzw ausbauen können. Dies geschieht durch die Arbeitserfahrung und die Beschäftigung mit dem Problem selbst, wie auch durch den Austausch mit anderen NetzarbeiterInnen und den Plattformbetreibern.[168] Dieses Lernen spielt besonders bei wettbewerbsbasiertem Crowdwork eine Rolle, zB bei der Lösung von Problemen oder dem Designen eines Logos.

3.4.3 Anerkennung

Oft ist auch einfach der Wunsch nach Anerkennung ein ausschlaggebender Grund. Sich auf einer Plattform einen Ruf zu erarbeiten oder für gewisse Arbeiten oder Ideen

---

165 *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation 69; *Klausberger*, Fair Play? 30, mwN.

166 *Kaufmann/Schulze/Veit*, More than fun and money – Worker Motivation in Crowdsourcing – A Study on Mechanical Turk, AMCIS Proceedings (2011) 10.

167 *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation 70; Dies kann auch vom Autor bestätigt werden, denn teilweise fühlt man sich auf manchen Plattformen wie in einem Computerspiel, wo man dem eigenen Kontostand beim Wachsen zusehen kann. An dieser Stelle sei kurz erwähnt, dass eine solche Vorgangsweise – Arbeitsvorgänge in Computerspielen zu verstecken – tatsächlich bereits existiert. Diese Spiele werden idR allerdings nicht gegen Entgelt gespielt und fallen deshalb auch nicht in die Arbeitsdefinition. In der Literatur werden diese Spiele als „games with a purpose" bezeichnet. Siehe näher dazu *Ahn/Dabbish*, Designing Games With A Purpose, in Communications of the ACM 2008/8, 58 ff.

168 *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation 70

Anerkennung anderer CrowdworkerInnen, AuftraggeberInnen oder Dritter zu bekommen, stellt ebenso ein Motiv dar. Gerade bei zusammenarbeitsbasiertem Crowdworking ist dieser Punkt wichtig, da andere Personen die eigenen Ideen kommentieren, bewerten oder verbessern.[169] Die kleinen monetären Belohnungen werden teilweise gar nicht als Entlohnung angesehen, sondern als spezifische Form der sozialen Anerkennung.[170]

3.4.4 Selbstmarketing

Als weiteres Motiv wird die Selbstdarstellungsmöglichkeit genannt. CrowdworkerInnen können auf ihren persönlichen Profilseiten ihre Kompetenzen und Fähigkeiten nach eigenem Belieben auf den Plattformen darstellen.[171]

3.4.5 Entlohnung

Auch wenn von Seiten der AuftraggeberInnen und der Plattformen stets betont wird, wie wichtig auch nicht-monetäre Anreize für die Teilnahme an Crowdwork-Projekten seien, so ist die Entlohnung zweifellos das **wichtigste Motiv**. Rund 91 % der CrowdworkerInnen an, dass der Hauptgrund ihrer Teilnahme die Entlohnung sei.[172]

Es zeigt sich auch, dass „relativ" sicher bezahlte Tätigkeiten, wie bei *AMT*, meist gleichzeitig schlecht bezahlte Mikrotasks sind, die keiner großen Anstrengung bedürfen. Hochdotierte Wettbewerbe stellen jedoch eine äußerst unsichere Einnahmequelle dar, weil nur einer oder wenige CrowdworkerInnen den Wettbewerb gewinnen und somit das Entgelt erhalten.[173]

Die Entlohnung bei Mikrotasking ist in den meisten Fällen sehr gering. Durchschnittlich verdient ein/eine CrowdarbeiterIn auf *AMT* weniger als **USD 2,00 pro Stunde**,[174] ein Betrag weit unter dem aktuellen amerikanischen Mindestlohn von derzeit USD 7,25 pro Stunde.[175] Der durchschnittliche Stundenlohn, ab dem CrowdworkerInnen derzeit bereit sind, Aufgaben abzuarbeiten, beträgt Studien zufolge ca **USD 1,38 pro Stunde**.[176] Für einige CrowdworkerInnen stellen die Einkünfte aus Crowdwork sogar die wichtigste Einnahmequelle dar. Sie sind sozusagen **hauptberufliche CrowdworkerInnen**.[177]

---

169 *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation 71.

170 *Papsdorf*, Wie Surfen zu Arbeit wird 126.

171 *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation 71.

172 *Silberman/Irani/Ross*, Ethics and Tactics of Professional Crowdwork in XRDS 2010/2, 39 (40).

173 *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation 74.

174 *Ross et al*, Who are the crowdworkers, 2868; *Felstiner*, Berkeley Journal of Employment & Labor Law 2011, 167.

175 Siehe dazu *Department of Labor*, Wage and Hour Division, abrufbar unter http://www.dol.gov/whd/minimumwage.htm (15. 4. 2016). Die USA haben aber auch je nach Bundesstaat höhere Mindestlöhne. Siehe dazu *Department of Labor*, Wage and Hour Division, abrufbar unter http://www.dol.gov/whd/minwage/america.htm (15. 4. 2016).

176 *Horton/Chilton*, The Labor Economics of Paid Crowdsourcing, EC 10 Proceedings of the 11th ACM Conference on Electronic Commerce 209 (217).

177 *Ross et al*, Who are the crowdworkers, 2869; *Ipeirotis,* Demographics.

3.4.6 Fairness

Ein weitgehend unbeachteter Faktor bei der Entscheidung, ob an Crowdworking-Prozessen teilgenommen wird, ist Fairness. Diese distributive Fairness – oder auch Verteilungsgerechtigkeit – ist die subjektiv wahrgenommene Gerechtigkeit bei der Verteilung eines Ergebnisses oder Erfolgs zwischen den teilnehmenden Akteuren.[178]

Grundlage dieser These ist das Experiment „Ultimatum Game", welches in Abbildung 15 dargestellt wird. Dabei haben zwei Spieler die Aufgabe, sich über die Verteilung eines Geldbetrags (zB EUR 10,–) zu einigen. Dem ersten Spieler fällt dabei die Aufgabe zu, eine Aufteilung zu bestimmen, der zweite Spieler kann nur entscheiden, ob er das Angebot annimmt oder ausschlägt.

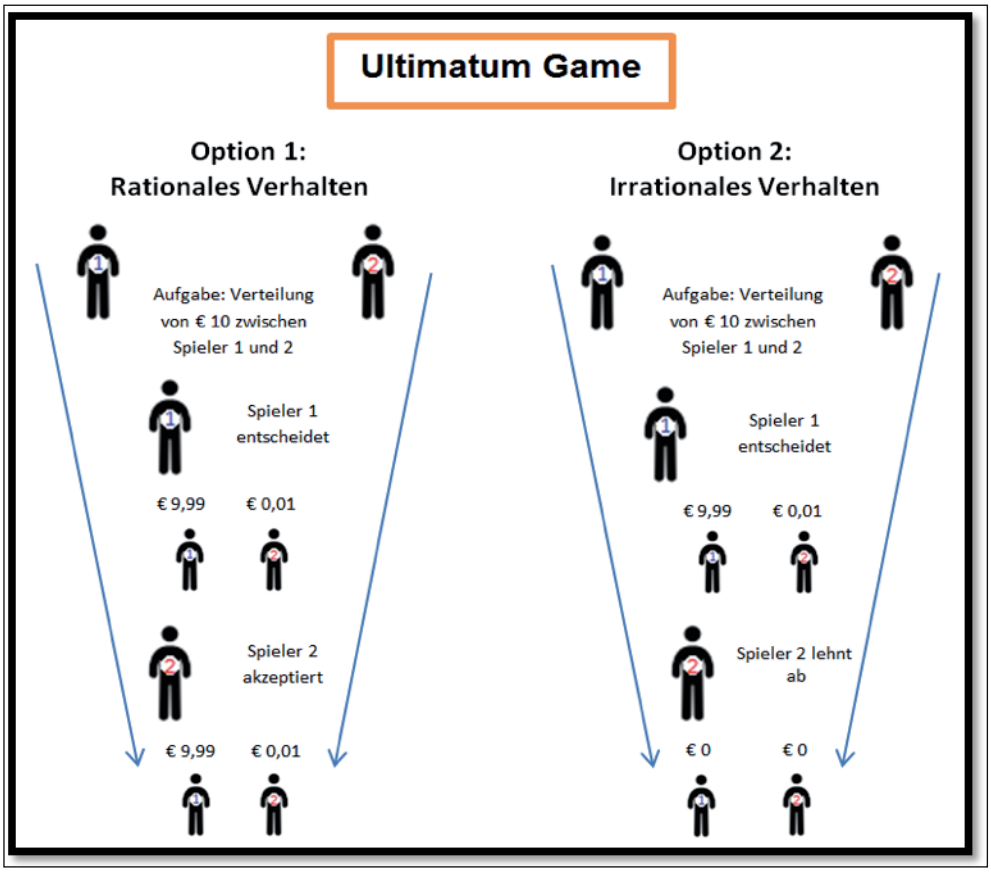

Abbildung 15: Ultimatum Game
Quelle: Eigene Darstellung nach *Klausberger,* Fair Play? 39

[178] *Klausberger*, Fair Play? 40.

Akzeptiert der erste Spieler das Angebot, bekommen beide den jeweiligen Geldbetrag, schlägt er das Angebot allerdings aus, bekommen beide Spieler nichts. Rationale Spieler würden dabei jedes Angebot des Spielers 1 annehmen, da sie ansonsten leer ausgingen (selbst bei einer Verteilung von EUR 9,99 zu EUR 0,01). In der Praxis zeigte jedoch eine Vielzahl an Experimenten, dass dieses rationale Verhalten kaum der Realität entspricht. In den meisten Fällen lehnte der zweite Spieler ein Angebot unter 30 % der Gesamtsumme ab. Oft antizipierte der erste Spieler dieses Verhalten und bot gleich 40 bis 50 % der Geldsumme an.[179]

Dieses Verhalten ist jenem beim Crowdworking sehr ähnlich. Die AuftraggeberInnen offerieren den CrowdworkerInnen eine Gegenleistung für ihre Arbeit. Steht diese in einem auffallend krassen Missverhältnis zum zu erledigenden Aufwand bzw zum objektiven Wert der Tätigkeit, wird von einer Bearbeitung der Aufgabe Abstand genommen.

Dieses Verhalten betrifft vor allem wettbewerbsbasiertes Crowdworking, nicht jedoch Mikrotasking-Plattformen, weil die CrowdworkerInnen dabei oft gar nicht wissen, wofür ihre Arbeiten verwendet werden. Beurteilen können sie meist nur die Aufgabe selbst, und da es sich dabei meist um einfache und kurze Arbeiten handelt, spielt Fairness keine große Rolle. Des Weiteren stehen CrowdworkerInnen oftmals unter Druck, da sie anderweitig keine (passende) Arbeit finden, und sie stehen oftmals auch in einem Abhängigkeitsverhältnis zur Plattform.

CrowdworkerInnen auf wettbewerbsbasierten Plattformen werden nicht nur vom persönlichen Nutzen getrieben, sondern das Ergebnis wird auch durch die Aversion gegen Ungerechtigkeit beeinflusst.[180] Allerdings trifft dies nur bis zu einem gewissen Punkt zu, welcher stets mit der konkreten wirtschaftlichen Situation der CrowdworkerInnen in Zusammenhang steht.

3.5 Arbeitsbedingungen und soziale Aspekte

Während die derzeitigen Verhältnisse für AuftraggeberInnen eine Vielzahl an Vorteilen wie Kostensenkung, Flexibilisierungsgewinnen, Effizienzsteigerungen und Machtzuwächsen bringen,[181] sind die **Arbeitsbedingungen** der CrowdworkerInnen oft **schlecht**.[182]

Die Plattformen haben idR einen sehr gewinngetriebenen Ansatz. So wird *AMT* als Dienstleistung vermarktet. Bei der Markteinführung 2006 meinte der Chef von Amazon *Jeff Bezos* im Rahmen einer Veranstaltung am Massachusetts Institute of Technology (MIT), dass *AMT* „People as a service“, also Menschen als Dienstleistung, anbiete.[183]

---

179 *Klausberger*, Fair Play? 39.
180 *Klausberger*, Fair Play? 39 f.
181 *Schröder/Schwemmle*, Gute Arbeit 2014, 114.
182 *Eurofound*, New forms of employment 115.
183 Siehe Video des *MIT*, ab 11:40, im Internet unter: http://video.mit.edu/watch/opening-keynote-and-keynote-interview-with-jeff-bezos-9197/ (8. 11. 2014).

Diese Darstellung von *AMT* als eine Art „menschliche Dienstleistung" – wie die oft verwendete „as a Service"-Formulierung zeigt – ist allerdings mehr als eine rhetorische Ausschmückung: Die AuftraggeberInnen können mittels einer Programmierschnittstelle direkt auf eine große Menge an CrowdworkerInnen zugreifen. Dabei wird von *AMT* ermöglicht, dass all dies per Algorithmus funktioniert. *AMT* stellt somit eine Form der Infrastruktur bereit, bei der AuftraggeberInnen jederzeit auf eine Art ***„menschliche Rechenleistung"*** zurückgreifen können. Gearbeitet wird nicht auf der Plattform, sondern vielmehr „*durch sie hindurch*".[184]

> *„Die Kombination von Abstraktion auf der einen Seite und Dienstleistungsorientierung auf der anderen, und zwar auf der Ebene der Metaphern wie auf der Infrastruktur, deutet auf sehr spezielle soziale Verhältnisse hin."*[185]

AuftraggeberInnen nehmen durch die Verwendung einer Crowdworkplattform – somit eines Computerprogramms – teilweise gar nicht mehr wahr, dass am anderen Ende der „Leitung" tatsächlich Menschen die Aufgaben erledigen. Aus diesem Grund verstehen sich AuftraggeberInnen auch nicht als ArbeitgeberInnen, sondern vielmehr als Nutzer und Mitentwickler innovativer Technologien. Die Plattform lässt CrowdworkerInnen unsichtbar werden. Diese sind dann nur noch eine Nummer und bei Einbettung in einen Algorithmus nicht einmal mehr das. Dementsprechend wenig kümmern sich die AuftraggeberInnen auch um die Arbeitsbedingungen der CrowdworkerInnen.[186] „Artificial Artificial Intelligence", also „künstliche künstliche Intelligenz" ist der neue Slogan. Ein menschlicher Computer ist die ideale Arbeitskraft, wobei dieses „Computerprogramm" noch einen wesentlichen Vorteil hat: Es ist **billiger als herkömmliche Arbeit**.[187]

> *„Digitale Vernetzung kann somit Potenziale von Entsicherung und Prekarisierung verstärken. Dies wird insbesondere dort deutlich, wenn Unternehmen mittels ‚Crowdsourcing' Tätigkeiten, welche bis dato von eigenen Beschäftigten erbracht wurden, auf Plattformen im Internet weltweit ausschreiben und an wechselnde externe Auftragnehmer vergeben"*,[188] meint der Deutsche Bundestag in einem Arbeitsbericht.

Typisch erscheint die Aussage von *Lukas Biewald*, des CEO von *CrowdFlower*, für CrowdworkerInnen und möglicherweise auch für die Zukunft von Crowdwork:

> *„Vor dem Internet wäre es richtig schwierig gewesen, jemanden zu finden, der sich für 10 Minuten hinsetzt, damit er für dich arbeitet, und ihn dann nach den 10 Minuten zu feuern. Aber mit dieser Technologie kannst du tatsächlich jemanden finden,*

---

184 *Irani/Silberman* Turkopticon – Ein Tool, um Arbeiter auf Mechanical Turk sichtbar zu machen, in *Benner* (Hrsg) Crowdwork – zurück in die Zukunft? (2014) 131 (140 f).

185 *Irani/Silberman* in *Benner*, Crowdwork 138 f.

186 *Irani/Silberman* in *Benner*, Crowdwork 139 ff.

187 *Strube* in *Benner*, Crowdwork 78, 82.

188 Zitiert nach *Deutscher Bundestag*, Achter Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft", Bundesdrucksache 17/12505 vom 13. 3. 2013.

bezahlst ihm einen winzigen Geldbetrag und wirst ihn dann los, wenn du ihn nicht mehr brauchst."[189]

Nach Expertenmeinungen arbeiten bei *AMT* jederzeit zumindest 10.000 Menschen, rund um die Uhr.[190] Es wird in einzelnen Beiträgen bereits vor der Entstehung von **„digitalen Ausbeuterbetrieben"** (engl *digital sweatshops*) gewarnt. Denn zur geringen Entlohnung kommt auch noch die Unsicherheit der Bezahlung.[191] Zunehmend werden unternehmerische Risiken an CrowdworkerInnen ausgelagert. Diejenigen, die keinen Wettbewerb gewinnen oder nicht ausreichend Ausschreibungen entgegennehmen können, verdienen schlichtweg weniger – eine extrem erfolgsabhängige Form der Entlohnung.[192] Manche sprechen auch von „digitaler Akkordarbeit".[193]

Wie bereits erwähnt wurde, beträgt der durchschnittliche Stundenlohn der CrowdworkerInnen auf *AMT* weniger als zwei Dollar pro Stunde. Sogenannte Powerturker, also Personen, die hauptberuflich bei *AMT* arbeiten, kommen auf sieben bis neun Dollar pro Stunde. Zwar sind nur 20 % der registrierten CrowdworkerInnen Powerturker, sie erledigen aber 80 % der Arbeit. Um zumindest auf das Niveau des US-Mindestlohns zu kommen, benötigen diese CrowdworkerInnen ca zwei Jahre an Erfahrung.[194]

Wie bereits beschrieben, werden bei manchen Crowdworking-Prozessen die Arbeiten nach dem Prinzip des Taylorismus in viele kleine Einzelarbeiten zerlegt. Durch diese Hyperspezialisierung ist **Crowdarbeit** oftmals sehr **eintönig**. Der minimale Arbeitsinhalt und die dadurch bedingte Unterforderung der Möglichkeiten des Menschen würden im normalen Arbeitsverhältnis zu häufigen Fehlzeiten führen.[195] Diese sind jedoch bei Crowdworking nicht möglich, da nur nach dem Erfolgsprinzip bezahlt wird.

Durch die Abwicklung über elektronische Geräte besteht für die AuftraggeberInnen relativ einfach auch die Möglichkeit, die digitalen **Arbeitsprozesse** genauestens elektronisch zu **überwachen**.[196] Besonders schwierig sind für CrowdworkerInnen die eingeschränkten Kommunikationsmöglichkeiten, sowohl mit den AuftraggeberInnen als auch mit den PlattformbetreiberInnen selbst.[197] Zeitweise wird sogar davon berichtet, dass Plattformen in regelmäßigen Abständen Screenshots der Bildschirme der CrowdworkerInnen vornehmen.[198]

---

189 *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1034, mwN.

190 *Strube* in *Benner*, Crowdwork 78.

191 Siehe *Zittrain*, Work the new digital Sweatshops, in Newsweek (9. 12. 2009) im Internet unter: http://today.law.harvard.edu/zittrain-in-newsweek-work-the-new-digital-sweatshops/ (5. 1. 2016).

192 *Leimeister/Zogaj/Blohm* in *Benner*, Crowdwork 31 f.

193 *Ilg*, Crowdsourcing: Ingenieure an der virtuellen Ideenbörse"(2012) http://www.ingenieur.de/Arbeit-Beruf/Arbeitsmarkt/Crowdsourcing-Ingenieure-an-virtuellen-Ideenboerse (4. 11. 2014).

194 *Strube* in *Benner*, Crowdwork 79, mwN.

195 *Maier*, Springer Gabler Verlag (Hrsg), Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Taylorismus, online im Internet: http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/55478/taylorismus-v9.html (15. 11. 2015)

196 *Malone/Laubacher/Johns*, Harvard Business Review, Juli 2011, 10.

197 *Strube* in *Benner*, Crowdwork 82.

198 *Risak*, ZAS 2015, FN 26; *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032 (1035).

Ein anderes wichtiges Element auf Crowdwork-Plattformen ist die **Bewertung der Arbeit**. Bei *AMT* ist die wichtigste Kennzahl, wie bereits oben erwähnt, die „Approval Rate“, also der Anteil der Arbeiten, die von AuftraggeberInnen angenommen wurden. Die CrowdworkerInnen unterliegen somit einer ständigen Bewertung, zudem liegt es im Interesse der CrowdworkerInnen, die Rate hochzuhalten. Hinzu kommt das bereits erwähnte Problem, dass für AuftraggeberInnen die Versuchung groß ist, erledigte Arbeiten begründungslos abzulehnen. Diese müssen sie nicht bezahlen, dürfen das Arbeitsergebnis aber dennoch verwenden. Konsequenzen hat ein derartiges Vorgehen idR nicht.[199]

Durch das ständige **Überangebot an Arbeitskräften** herrscht zudem Unsicherheit unter den CrowdworkerInnen. Ebenso wird durch die größere „Flexibilität“ ein höherer Stresslevel und eine größere Arbeitsintensität erreicht, da die CrowdworkerInnen dazu tendieren, härter zu arbeiten, in der Hoffnung, durch das Zeigen von guten Leistungen bzw die Vermeidung von schlechten Reaktionen (größere) Sicherheit zu erhalten.[200] Sie sehen sich auch mit physischer Isolation konftrontiert.[201]

199 *Strube* in *Benner*, Crowdwork 81 ff.
200 Vgl *Eurofound*, New forms of employment 139.
201 Siehe hierzu Punkt 19.2.2.

4. Fünf kurze Beispiele für Crowdwork

Im Folgenden werden vier Crowdwork-Plattformen als Beispiele näher beschrieben. *AMT* und *Clickworker* werden als Beispiele für Mikrotasking-Plattformen und *99designs* und *InnoCentive* als Beispiele für wettbewerbsbasiertes Crowdwork näher dargestellt. Zuletzt wird noch ein kurzes Übersetzungsprogramm mit dem Namen *CrowdLang* vorgestellt, welches deutsche Texte ins Englische übersetzt und über Mikrotasking-Plattformen funktioniert.

Diese Beispiele werden unter anderem auch die Basis für die folgende rechtliche Analyse bilden. Es wurde versucht für die jeweilige Kategorie typische Beispiele auszuwählen.

4.1 Amazon Mechanical Turk

Im November 2005 wurde die Website *Amazon Mechanical Turk* (*AMT*) gestartet.[202] Mittlerweile ist *AMT* eine der größten Mikrotasking-Plattformen der Welt. Schätzungsweise sind mehr als 500.000 User auf dieser Seite registriert.[203]

Die Funktionsweise von *AMT* wird im Folgenden kurz näher erläutert. Zunächst müssen sich AuftraggeberInnen und CrowdworkerInnen auf der Plattform registrieren. Die AuftraggeberInnen, die derzeit ausschließlich aus den USA kommen dürfen,[204] erstellen danach kleine Arbeiten, sogenannte HITS (Human Intelligence Tasks). Diese HITS werden mittels webbasierter Formulare, die sowohl die Tätigkeit beschreiben, als auch den CrowdworkerInnen ermöglichen, ihre Lösung einzureichen, erzeugt. Als typische Arbeiten können CrowdworkerInnen zB unstrukturierte Datensätze ordnen, kurze Tonaufnahmen verschriftlichen oder Bildmaterial klassifizieren. Die AuftraggeberInnen entscheiden selbst über Struktur, Umfang, Art der Lösung und Höhe des Preises.[205] Typischerweise sind die HITS jedoch sehr einfach, repetitiv und erfordern nur ein geringes Maß an Aufmerksamkeit und Konzentration.[206]

Dabei kann der/die AuftraggeberIn Kriterien festlegen, welche die arbeitenden Personen erfüllen müssen, um die Arbeiten erledigen zu dürfen. Meist wird dabei das oben erwähnte System der „Approval Rate“ verwendet. Diese Kennzahl richtet sich nach der Quote der früher akzeptierten und folglich auch bezahlten Arbeiten. Ebenso dienen als Kriterium die Angabe des Herkunftslands, sowie der Nachweis bestimmter Qualifikationen. Diese können erworben werden, indem Tests auf der Plattform erfolgreich abgeschlossen werden.[207]

---

202 *Strube* in *Benner*, Crowdwork 76.

203 *Strube* in *Benner*, Crowdwork 75.

204 Eine Begründung wird dafür keine geliefert, in einem kurzen Satz wird lediglich erläutert: *„At this time Mechanical Turk does not support Requesters from countries outside the United States“*, https://requester.mturk.com/mturk/register (5. 1. 2015).

205 *Irani/Silberman* in *Benner*, Crowdwork 142.

206 *Cherry*, Alabama Law Review, 2009, 1090, 1094.

207 *Irani/Silberman* in *Benner*, Crowdwork 142.

In Abbildung 16 wird zunächst ein Beispiel an Auswahlmöglichkeiten der verschiedenen HITS angezeigt. Stets angeführt sind dabei das Entgelt, die Zeit sowie wie viele Aufgaben noch zur Bearbeitung zur Verfügung stehen. Als typisches Beispiel eines HITS zeigt Abbildung 17 die Erfassung von Produktdaten.

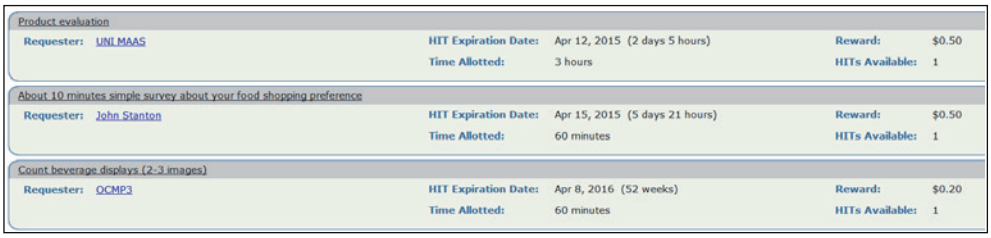

Abbildung 16: Arbeitsangebote auf AMT
Quelle: Screenshot AMT vom 10. 9. 2015.

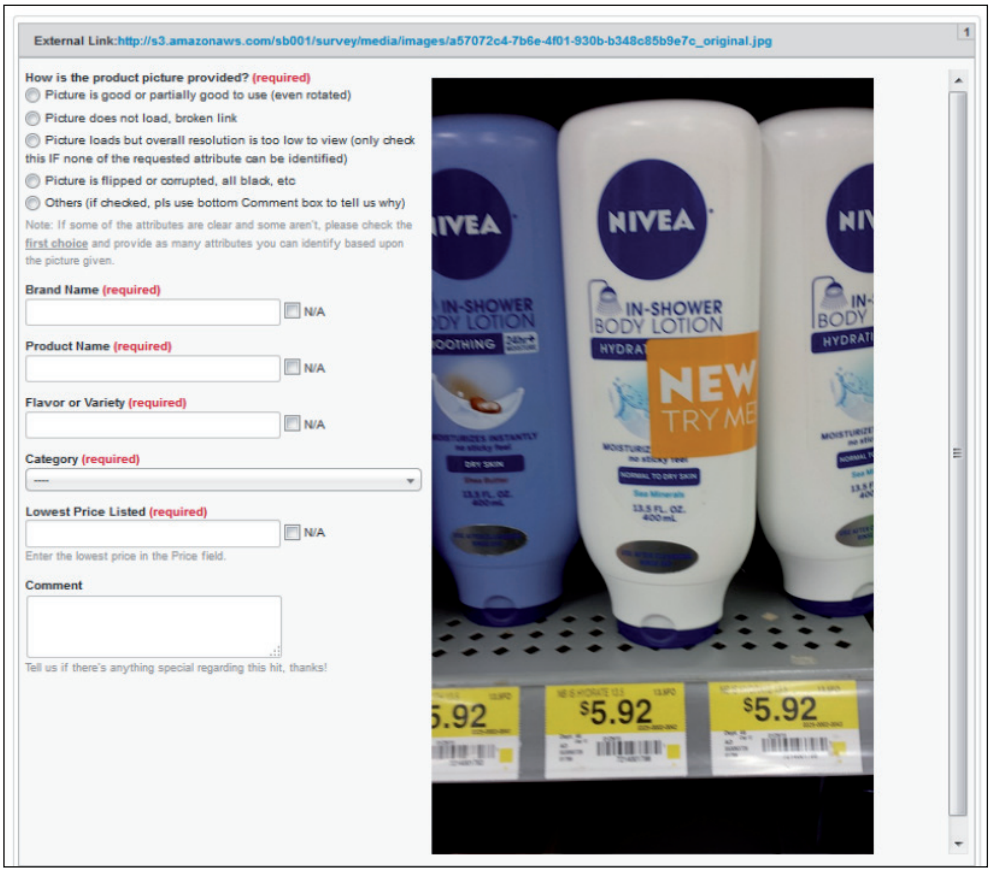

Abbildung 17: Typisches Beispiel einer Aufgabe auf AMT.
Hierbei müssen die Marke, das Produkt, die Sorte, die jeweilige Kategorie und der gelistete Preis eingegeben werden. Als Gegenleistung erhält man pro Bild 2 Cent.
Quelle: Screenshot AMT vom 8. 9. 2015

Nachdem die CrowdworkerInnen ihre Antworten und Lösungen eingereicht haben, kann der/die AuftraggeberIn entscheiden, ob er/sie bereit ist, für die Leistung zu bezahlen. Da die Nutzungsbedingungen bei *AMT* so ausgelegt sind, dass AuftraggeberInnen auch bei abgelehnten und somit nicht bezahlten Arbeiten die vollständigen Nutzungsrechte erhalten, kann er/sie die Lösung auch ohne Zahlung des Entgelts verwenden.[208]

Die Qualität kann bei *AMT* gesichert werden, indem Testaufgaben in den Arbeiten platziert werden und diejenigen Personen mittels Algorithmus aussortiert werden, die diese Testaufgaben falsch beantwortet haben. Eine andere Möglichkeit auf *AMT* ist, die Aufgabe parallel von mehreren CrowdworkerInnen bearbeiten zu lassen und mittels Algorithmus nur jene Lösungen zu verwenden, die von einer Mehrheit der NetzarbeiterInnen eingereicht wurde. Die restlichen Arbeiten werden automatisch als nicht zufriedenstellend abgewiesen und nicht bezahlt.[209]

Die Kommunikation zwischen AuftraggeberInnen und CrowdworkerInnen ist bei einer derart *„riesigen, schnellen und hochgradig mediatisierten Arbeitsabwicklung“*[210] praktisch nicht mehr möglich. Zwar ist es grundsätzlich möglich, sich mit den AuftraggeberInnen in Verbindung zu setzen, *Amazon* verlangt allerdings nicht, dass diese auf Anfragen der CrowdworkerInnen reagieren. AuftraggeberInnen verweisen vor allem auf die hohen Kosten einer solchen Interaktion. Für sie kostet es meistens mehr, die Nachricht zu lesen, als sie den Arbeitenden insgesamt bezahlen.[211]

4.2 Clickworker

„Your virtual workforce. On Demand. Worldwide.“ ist der Werbeslogan von *Clickworker. Clickworker.de* ist die größte deutschsprachige Plattform mit mittlerweile mehr als 700.000 registrierten CrowdarbeiterInnen.[212] Diese verteilen sich auf Nord- und Südamerika sowie Europa. Auch hier werden Mikrotasks gegen Entgelt angeboten. Von Adressrecherche oder Bilderbewertung bis hin zu Produkttexten für große deutsche Online-Händler reicht die Palette der Arbeiten. Der durchschnittliche Stundenlohn liegt höher als bei *AMT*, allerdings wird die Höhe des deutschen Mindestlohns von EUR 8,50 pro Stunde nur von äußerst geübten CrowdworkerInnen erreicht.[213]

Auch bei *Clickworker* müssen sich die CrowdworkerInnen zunächst registrieren. Dabei können sie verschiedenste persönliche Daten in eine Maske eingeben, unter anderem auch Angaben zu ihren Sprachfähigkeiten, ihren Ausbildungen und ihren Hobbys.

Clickworker nutzt ein ähnliches Bewertungssystem wie *AMT*. Auch bei *Clickworker* wird die Anzahl der erledigten Aufgaben gemessen, wobei besser bezahlte Aufgaben

---

208 *Irani/Silberman* in *Benner*, Crowdwork 143.
209 *Irani/Silberman* in *Benner*, Crowdwork 143.
210 *Irani/Silberman* in *Benner*, Crowdwork 143.
211 *Irani/Silberman* in *Benner*, Crowdwork 143 f.
212 Siehe http://www.clickworker.de (5. 1. 2016).
213 *Strube* in *Benner*, Crowdwork 84.

von einem besseren Rating abhängen. Für abgelehnte Lösungen gibt es ebenso keine Entlohnung. Auch gibt es oftmals Tests, um sich für gewisse Aufgaben zu qualifizieren.[214] Etwa muss man, um Texte verfassen zu können, zunächst einen Deutschtest absolvieren. Im Gegensatz zu anderen Mikrotasking-Plattformen wird bei *Clickworker* ein „persönlicher Workingdesk" angezeigt. Die Arbeitsangebote werden individuell an die jeweiligen Fähigkeiten und Eigenschaften der ClickworkerInnen angepasst. Typische Aufgaben im persönlichen Workingdesk werden in Abbildung 18 dargestellt.

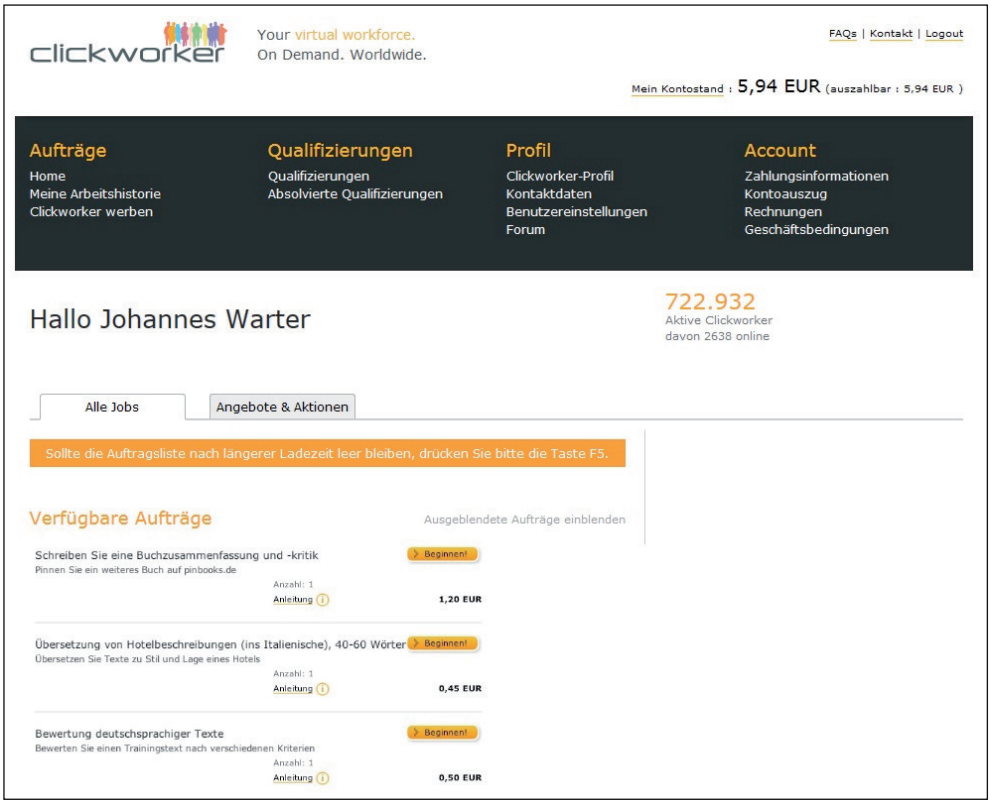

Abbildung 18: Arbeitsangebote im persönlichen Workdesk bei Clickworker
Quelle: Fotomontage aus Screenshot meines Workdesks und Arbeitsangebote von Clickworker, abrufbar unter http://www.clickworker.com/de/2010/08/02/der-neue-workplace-steht-in-den-startlochern/ (6. 9. 2015)

Der große Unterschied zu *AMT* ist jedoch, dass sich Unternehmen bei *Clickworker* nicht direkt an die CrowdworkerInnen, sondern an die Plattform *Clickworker* wenden. Dort wird die Arbeit gemeinsam portioniert, der Lohn festgelegt, die Arbeit verteilt und anschließend bewertet. Es gibt somit einen klaren Ansprechpartner, sollte es zu Problemen bei Bewertung oder Bezahlung kommen.[215]

214 *Strube* in *Benner*, Crowdwork 84.
215 *Strube* in *Benner*, Crowdwork 84 f.

4.3 99design

Eine der größten und bekanntesten Plattformen für Grafikdesign ist *99design*. Dieses Unternehmen, erreichbar unter anderem auch unter einer österreichischen Domain,[216] lässt Logos, Illustrationen und sogar ganze Websites für Unternehmen mittels Wettbewerbe erstellen. Inzwischen verzeichnet die Plattform eine Crowd von etwa 300.000 Designern.[217]

Auf der Plattform *99Design* ist die zentrale Prozessgestaltung der Wettbewerb. Zunächst müssen die AuftraggeberInnen eine Beschreibung erstellen, in der sie die Anforderungen an das Design und ihre Informationen darlegen. Danach sind verschiedene Wettbewerbstypen auszuwählen. Dabei erfolgt eine Staffelung nach Preisen. Für den Wettbewerbstyp Bronze, der am günstigsten ist, erhält man eine Anzahl von 30 verschiedenen Designs von guten Designern. Beim Wettbewerbstyp Silber erhält man eine höhere Anzahl an Logos von besseren Designern. Beim Wettbewerbstyp Gold erhält man die meisten Designs zur Auswahl. Bei der Platin-Version sind nur die besten Designer teilnahmeberechtigt (vgl Abbildung 19).

Nach Inserierung werden die Designs eingereicht. Die AuftraggeberInnen können den Designern Feedback geben und die Vorschläge bewerten, damit die Designer ihre Entwürfe entsprechend den Wünschen der AuftraggeberInnen verbessern können.

Abschließend wird in einer „Finalrunde“ ein/eine GewinnerIn ausgewählt. Mit diesem/dieser kommt ein Vertrag über die Übertragung der Nutzungsrechte zustande und der/die AuftraggeberIn kann das Design verwenden. Die anderen Einsendungen gehen leer aus, allerdings dürfen die nicht entlohnten Entwürfe nach den AGB auch nicht verwendet werden.

99design zeichnete sich bislang durch stetiges Wachstum aus. Bis November 2015 hatte die Plattform mehr als 460.000 Wettbewerbe abgehalten und dafür mehr als USD 115.000.000,00 ausgeschüttet. Das klingt zunächst viel, bedeutet aber, dass im Durchschnitt pro Wettbewerb nur etwa USD 250,00 ausbezahlt wurden.[218] Dieser Betrag ist nach *Schmidt* schon für ein einziges Logo sehr gering. Wenn nun im Schnitt auf der Plattform pro Wettbewerb 116 Logos eingereicht wurden, bedeutet das eine durchschnittliche Auszahlung von etwa USD 2,00 oder umgerechnet etwa EUR 1,80 vor Steuern.[219]

Problematisch ist dabei allerdings, dass die Entlohnung eher Lotteriecharakter hat und sich die AuftraggeberInnen auch entschließen können, gar nicht zu zahlen.[220] Demgegenüber streicht die Plattform pro erfolgreich abgeschlossenem Wettbewerb eine Ver-

---

216 Siehe dazu www.99designs.at (5. 1. 2016).

217 *Schmidt* in *Benner*, Crowdwork 378.

218 Vgl http://99designs.at/, Daten abgelesen am 8. 11. 2015.

219 *Schmidt* in *Benner*, Crowdwork 378 f.

220 Dies bei dem standardmäßigen Prepaid-Wettbewerb, allerdings nur bevor die Finalrunde begonnen hat.

mittlungspauschale zwischen 40 und 45 Prozent des ausbezahlten Entgelts ein, ohne am Kreations- und Produktionsprozess beteiligt zu sein oder anderweitig in der Verantwortung zu stehen und Risiko zu tragen.[221]

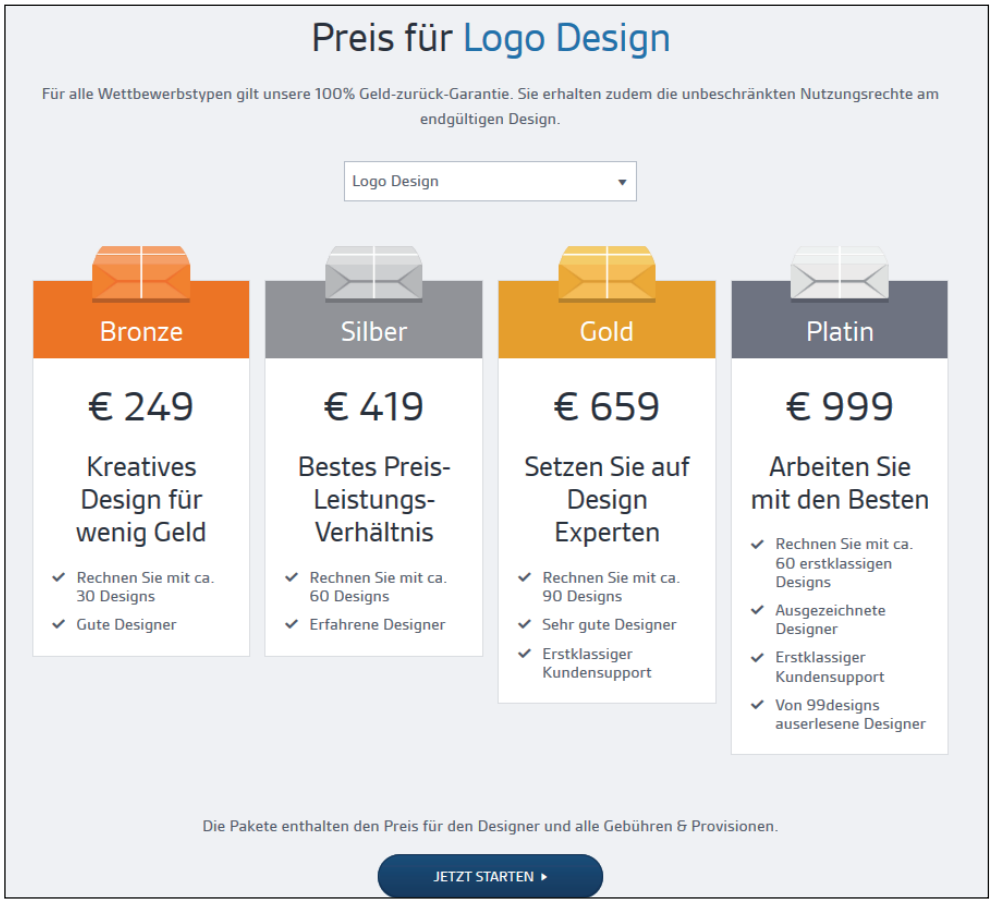

Abbildung 19: Angebote für einen Wettbewerb bezüglich der Erstellung eines Logos
Quelle: 99designs.at (2. 11. 2015)

4.4 InnoCentive

InnoCentive[222] ist eine vom Pharmakonzern *Eli Lilly* gestartete Innovationsplattform, bei der AuftraggeberInnen verschiedene Aufgaben oder Problemstellungen posten können und freiwillige „Solver“ sich bemühen, die geposteten Probleme zu lösen. Obwohl viele der teilnehmenden Unternehmen es sich leisten könnten, Teams von Vollzeit-

221 *Schmidt* in *Benner*, Crowdwork 379.
222 https://www.innocentive.com/ (29. 10. 2014).

forschern anzustellen, ist es günstiger, Innovationswettbewerbe abzuhalten.[223] Das Besondere an *InnoCentive* ist, dass ausschließlich äußerst komplexe Probleme der Bereiche Wirtschaft, Soziales, Politik, Wissenschaft und Technik gepostet werden. Dementsprechend gut gebildet und mit besonderen Fähigkeiten ausgestattet ist auch die registrierte Crowd. Die Plattform behauptet von sich selbst: *„We crowdsource innovation solutions from the world's smartest people.“*[224]

Beeindruckend sind auch die Zahlen und Erfolge bisher. Derzeit sind 355.000 Solver aus 200 Nationen registriert. Die ausgeschriebenen Siegpreise reichen von USD 5.000,00 bis zu über USD 1.000.000,00, abhängig von der Komplexität und Natur der Aufgabe. Über 1.650 Aufträge wurden bereits auf die Plattform gestellt und insgesamt mehr als USD 40.000.000,00 als Preisgeld in Aussicht gestellt. Bei Premiumaufträgen beträgt die Erfolgsrate über 85 Prozent.[225]

„merlrennes“ etwa ist ein Topsolver auf *InnoCentive*. So werden Personen genannt, die in einem Jahr entweder mehr als USD 50.000,00 verdienen oder mehr als drei Aufgaben gelöst haben. *„merlrennes“* hat – wie die anderen 9 der 11 Topsolver aus 2009 – in einer Naturwissenschaft promoviert, ist mittleren Alters und arbeitet an einer französischen Universität als Atomphysiker. 2007 hat er beispielsweise eine Methode entwickelt, mit der man Rost chemisch und berührungsfrei feststellen kann sowie eine innovative Möglichkeit zur Einkapselung von Schwefel erfunden.[226] Voraussetzung, und das wird stets in der Problembeschreibung ausdrücklich erklärt, ist, dass der Einreicher Inhaber der Immaterialgüterrechte seiner eingereichten Lösung ist und diese Rechte nach Zuschlag und gegen Zahlung des Entgelts an die AuftraggeberInnen überträgt.

Das „Challenge Center“ (Abbildung 20) dient dabei als Bindeglied zwischen dem Solver und dem Seeker. Dem Solver wird eine Reihe von Aufgaben angezeigt, wobei er diese mittels Kategorien unterteilen kann.[227]

InnoCentive wirbt damit, dass AuftraggeberInnen durch *InnoCentive* auf die weltweit kreativsten und klügsten Köpfe zugreifen können. Zusätzlich können sie noch Entwicklungskosten und wirtschaftliche Risiken senken, indem letzten Endes nur für Ergebnisse gezahlt werden muss,[228] frei nach dem Slogan von *InnoCentive*: *„Pay For Success – Not Trial and Error!“*[229]

---

223 *Cohen*, United States of Crowd Workers, in *Benner* (Hrsg), Crowdwork – zurück in die Zukunft (2014) 303 (309 f).

224 https://www.innocentive.com/about-innocentive/corporate-info (5. 1. 2016).

225 https://www.innocentive.com/about-innocentive/facts-stats (5. 1. 2016).

226 *Papsdorf*, Wie Surfen zu Arbeit wird 42.

227 https://www.innocentive.com/ar/challenge/browse (5. 1. 2016).

228 *Papsdorf*, Wie Surfen zu Arbeit wird 44.

229 http://www.innocentive.com/innovation-solutions/government-innovation (5. 1. 2016).

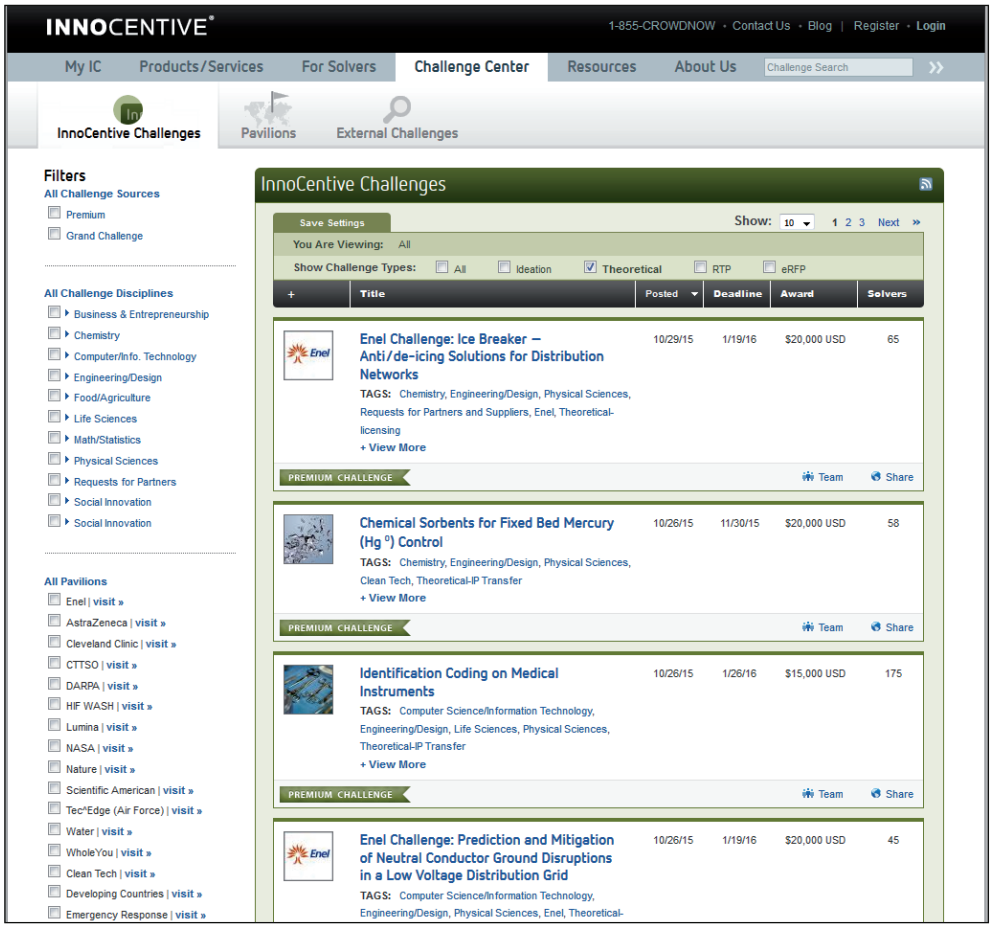

Abbildung 20: Challenge Center auf InnoCentive
Quelle: https://www.innocentive.com/ar/challenge/browse (15. 10. 2015)

4.5 CrowdLang

CrowdLang ist ein von zwei Schweizer Wissenschaftlern entwickeltes Übersetzungsprogramm auf Crowdworking-Basis, welches automatisierte Anwendungen und den zusammenarbeitsbasierten Ansatz verwendet. Übersetzt werden jeweils Texte vom Deutschen ins Englische. Im Speziellen verwendet CrowdLang auch Gruppenentscheidungsprozesse, wie Crowdvoting und Zustimmungsmechanismen.[230] Bei diesem Programm wurde zunächst ein Algorithmus entwickelt. Das Programm teilt den Text, der übersetzt werden soll, zuerst in einzelne Absätze und danach in einzelne Sätze. Die

[230] Damit ist gemeint, dass eine Lösung erst als richtig qualifiziert wird, wenn ein/eine zweiter/zweite CrowdworkerIn der Lösung eines/einer anderen CrowdworkerIn zustimmt.

Sätze werden anschließend mit Hilfe eines Computers vom Deutschen ins Englische übersetzt (zB mit Google Translator). Diese vom Computer – meist schlecht – übersetzten Texte werden anschließend automatisch auf einer Plattform gepostet, wo ein englischsprachiger „Native Speaker“ den Satz kontrolliert und verbessert. Danach werden die Sätze automatisch wieder zu Absätzen zusammengefügt und wiederum von CrowdworkerInnen verbessert. Bei der zweiten Korrekturphase wird insbesondere auf konsistente Begriffsverwendung geachtet, und es werden Rechtschreib- und Grammatikfehler korrigiert. Anschließend fügt der Computer die einzelnen Absätze wieder zu dem ursprünglichen Text zusammen. Als Qualitätssicherung werden nur solche Lösungen der einzelnen CrowdworkerInnen weiterverarbeitet, die davor von einem/r anderen CrowdworkerIn als gut bewertet wurden.[231]

Da die meisten dieser Arbeitsschritte parallel abgearbeitet werden können, ist eine Übersetzungsarbeit mit großer Geschwindigkeit möglich. Mit Hilfe dieser Anwendung schafft man es, **mehr** als 30 Seiten pro Stunde vom Deutschen ins Englische zu übersetzen. Dies zu einem Bruchteil der Kosten, aber mit annähernd oder gleich guter Qualität wie bei professionellen ÜbersetzerInnen. Ebenso erstaunlich ist, dass dabei bloß einsprachige CrowdworkerInnen eingebunden werden.[232]

[231] *Minder/Bernstein*, Web Science 2012, 210 f.
[232] *Minder/Bernstein*, Web Science 2012, 212.

5. Zusammenfassung der Hauptergebnisse des 1. Teils

Definition

1. Bei *Crowdwork*, *Crowdsourcing of labour* bzw *Crowd employment* geht es um die Auslagerung von Arbeitsleistungen, die traditionellerweise von im Betrieb angestellten MitarbeiterInnen erledigt wurden, in den virtuellen Raum. Dadurch ist eine neuartige Form der dezentralen Arbeitsorganisation entstanden, bei der es grundsätzlich völlig gleichgültig ist, wo sich die arbeitende Person befindet, solange sie nur mit dem Netzwerk verbunden ist. Abgewickelt werden diese Prozesse über Internetplattformen.

2. Open-Source-Projekte fallen nach meinem Verständnis nicht in den Definitionsbereich von Crowdwork. Ebenso werden in dieser Arbeit nur jene Tätigkeiten als Crowdwork erfasst, die gegen Entgelt geleistet werden. Darüber hinaus ist ein offener Aufruf mE kein notwendiger Bestandteil von Crowdwork. Nicht erfasst von der Definition sind ebenfalls jene Gestaltungen, wo zwar gleichermaßen Plattformen verwendet werden, doch die Tätigkeiten in der realen Welt ausgeführt werden.

3. Die Arbeitsdefinition lautet deshalb wie folgt: **Crowdwork ist eine Arbeitsorganisationsform, bei der Internetplattformen verwendet werden, um Organisationen oder Individuen Zugang zu einer undefinierten und unbekannten Gruppe von Personen zu ermöglichen, die auf dieser Plattform bestimmte Probleme lösen oder bestimmte Dienstleistungen oder Produkte im Austausch gegen Entgelt bereitstellen.**

4. Am Crowdwork-Prozess sind drei Parteien beteiligt, die AuftraggeberInnen, die Plattformen und die CrowdworkerInnen.

Der Prozess

5. Die zentrale Kategorie von Crowdwork wird als **Mikrotasking** bezeichnet. Dabei werden große und/oder komplizierte Arbeiten und Aufgaben mit Hilfe von ausgeklügelten Systemen in einfache Teilaufgaben zerlegt, von den CrowdworkerInnen erledigt und anschließend wieder zusammengefügt.

   Darüber hinaus gibt es auch **wettbewerbsbasiertes Crowdworking.** Dabei handelt es sich um die zentrale Form in der Kreativ- und Innovationswirtschaft, wo Wettbewerbe veranstaltet werden, bei denen nur einer oder wenige Gewinner eine Entlohnung erhalten.

6. Ebenso kann zwischen internem und externem Crowdwork unterschieden werden. Beim **internen Crowdworking** fungiert die unternehmenseigene Belegschaft als Crowd. Unternehmensintern wird eine Plattform aufgesetzt, auf der die verschiedenen Aufgaben platziert werden. Beim **externen Crowdworking** werden hingegen externe Personen zur Bearbeitung der Aufgaben aufgerufen. Allerdings gibt es auch **Mischsysteme.**

7. ME handelt es sich bei Crowdwork um eine Weiterentwicklung des Verlagssystems, die allerdings nicht mehr nur auf den Produktionsprozess von Gütern beschränkt ist, sondern vielmehr vielfältigste **Tätigkeiten aus der gesamten Wertschöpfungskette** eines Unternehmens betrifft. Den Internetplattformen kommt dabei die Rolle der bereits im Verlagssystem anzutreffenden Mittelspersonen zu. Sie geben die Arbeit an die CrowdworkerInnen weiter bzw sammeln die Ergebnisse ein, übermitteln sie dem/der AuftraggeberIn und sorgen für die Auszahlung der Beträge. Durch die **niedrigen Transaktionskosten** des Informations- und Wissenstransfers und die Möglichkeit der raschen Übermittlung der Informationen verbunden mit der oftmals großen Anzahl an beteiligten dezentralen CrowdworkerInnen und den teilweise extrem kleinen Arbeitsschritten, ist der Koordinationsprozess um ein Vielfaches **komplexer**, als dies noch im klassischen Verlagssystem der Fall war.
8. Mit dieser neuen Form der Arbeitsorganisation gehen auch **neue Herausforderungen** in Bezug auf das **Management der Arbeitsprozesse** einher. AuftraggeberInnen und/oder PlattformbetreiberInnen müssen den Crowdwork-Prozess mit allen dazugehörigen Aktivitäten planen, implementieren, steuern und kontrollieren.
9. Die beim Mikrotasking verwendete Vorgehensweise des Herunterbrechens von Aufgaben auf viele Kleinstaufgaben erinnert sehr stark an den **Taylorismus**. Werden komplexe Aufgaben in kleine Teilaufgaben zerlegt, wird für die Durchführung der Teilaufgabe nur noch wenig Know-how benötigt. Darüber hinaus können sie von den CrowdworkerInnen schnell und wiederholt ausgeführt werden. Die Aufgaben müssen allerdings detailliert beschrieben werden, damit die Arbeit zufriedenstellend erledigt werden kann. Für ManagerInnen ergibt sich insofern ein Mehraufwand, da sie sowohl die Teilung und Beschreibung der Arbeit als auch die Koordinierung und Kontrolle der Arbeitsprozesse durchführen müssen.
10. Gerade bei Crowdworking-Prozessen mit einer Vielzahl an kleinsten Einheiten und folglich auch einer Vielzahl an Lösungen bietet sich eine **(Teil-)Automatisierung** der Crowdworking-Prozesse an.

AuftraggeberInnen

11. Die **Vorteile** von Crowdwork sind der Zugriff auf einen riesigen Wissens- und Kompetenzpool, die Akquisition innovativer Lösungsansätze, schnellere Aufgabenerledigung durch Zerlegung, Kostensenkung aufgrund geringerer Entlohnung, Erhöhung der Flexibilität, Konzentration auf Kernkompetenzen durch Auslagerung von Randaufgaben und die Erhöhung der Marktakzeptanz durch Mitwirkung von potenziellen Kunden.
12. Den Vorteilen stehen aber auch **Nachteile** gegenüber, insb die Notwendigkeit zur präzisen und aufwendigen Aufgabendefinition, die schwer kalkulierbaren Kosten, die Gefahr des Kontrollverlustes über Crowdaktivitäten, die aufwendigen Maßnahmen zur Schaffung passender Anreizstrukturen, der Abfluss von unternehmensinternem Know-how und die Gefahr von Widerständen durch die interne Belegschaft.

Plattformen

13. Die Crowdworking-Prozesse auf Crowdworking-Plattformen haben im Grunde immer den gleichen **Ablauf**. Nach **einer Registrierung**, bei der persönliche Daten angegeben werden müssen, ist es den CrowdworkerInnen möglich, an unterschiedlichsten **Aufgabenbearbeitungen** teilzunehmen. Im Voraus wird klar definiert, welche Preissumme für die Arbeitsleistung angeboten wird und wie viele Lösungen prämiert werden. Nach der Auswahl bzw Annahme einer Lösung, wird das Geld auf das Online-Konto des Teilnehmers gutgeschrieben. Dieses Guthaben kann später auf ein eigenes Konto ausgezahlt werden. IdR trifft die CrowdworkerInnen jedoch keine Verpflichtung, einzelne oder ein Mindestmaß an Arbeiten zu erledigen.

14. Darüber hinaus werden CrowdworkerInnen für jede erbrachte Leistung auch bewertet. Durch diese **„digitale Reputation“** wird zum einen versucht einen gewissen **Kontrollmechanismus** vorzusehen, zum anderen entsteht durch diese Bewertungssysteme auch eine gewollte **Abhängigkeit** der CrowdworkerInnen zu den Plattformen, denn die „digitale Reputation“ lässt sich nicht auf andere Plattformen übertragen.

CrowdworkerInnen

15. Die Antworten zu den Motiven fallen je nach Herkunftsland verschieden aus. CrowdworkerInnen aus Ländern mit niedrigeren Lebenserhaltungskosten arbeiten kaum zum Zeitvertreib auf Plattformen, diese behandeln Crowdwork auch vermehrt als Haupteinkommensquelle. Sehr interessant sind die Statistiken zur Arbeitslosigkeit von CrowdworkerInnen. So haben beinahe **30 %** der InderInnen und der US-AmerikanerInnen auf *AMT* **keine oder nur eine Teilzeitanstellung.** Bei einer genaueren Betrachtung zeigt sich, dass CrowdworkerInnen meist gut ausgebildet sind.

16. Diese Zahlen bestätigen die Vermutung, dass – gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten – viele Menschen Crowdwork nutzen, um **sinkende Einkommen** aus regulären Arbeitsverhältnissen **aufzustocken** oder gar ganz **zu ersetzen**. Diese Vermutung wird auch durch den *Eurofound*-Bericht erhärtet. Dort werden die seit Kürzerem feststellbaren überdurchschnittlichen Steigerungsraten von CrowdworkerInnen in den südeuropäischen Ländern mit der Finanz- und Wirtschaftskrise begründet. Es werden aber auch andere Gründe genannt, wie bspw neue Möglichkeiten, die moderne Technologien bieten, die gute Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben sowie die Existenz von gut ausgebildeten jungen Menschen, die auf der Suche nach einer alternativen Beschäftigungsform sind.

17. Crowdwork bietet für arbeitende Personen viele **Vorteile** und **Möglichkeiten**. Für Menschen bspw, die keinen Zugang zum regulären Arbeitsmarkt haben, besteht mittels Crowdwork die Möglichkeit, überhaupt Geld zu verdienen. Niedrige Zugangsschwellen und große Flexibilität ermöglichen es zudem auch Studenten oder Hausfrauen, unkompliziert Geld von zu Hause aus dazuzuverdienen. Gleiches gilt für arbeitslose Personen oder Personen in Teilzeitverhältnissen. Auch für Crowd-

workerInnen aus Entwicklungsländern bieten Crowdwork-Plattformen die Möglichkeit, Geld zu verdienen. Besonders im Hinblick auf die viel geringeren Lebenshaltungskosten, stellt dies für diese NetzarbeiterInnen eine lukrative Möglichkeit der Erwerbsarbeit dar. Ebenso bietet Crowdwork Menschen in Regionen mit limitierten Arbeitsmöglichkeiten eine Erwerbsmöglichkeit. Insofern hat Crowdwork positive Auswirkungen auf die Beschäftigungszahlen, da es auch jenen Personen eine Beschäftigung ermöglicht, die unter normalen Umständen keine diesbezüglichen Möglichkeiten vorfinden würden.

18. CrowdworkerInnen haben zudem verschiedene intrinsische und extrinsische Motive, an Crowdwork-Prozessen teilzunehmen, wie etwa Freude an der Arbeit, am Lernen, daran, Anerkennung zu bekommen oder sich selbst zu vermarkten. Wesentlichstes Motiv ist jedoch die Entlohnung.

19. Dennoch sind die **Arbeitsbedingungen** der CrowdworkerInnen oft schlecht. Vor allem die niedrige und die unsichere Bezahlung ist eines der Hauptprobleme. Der durchschnittliche Stundenlohn beträgt oft weniger als zwei Dollar. Zudem wird die Arbeit der CrowdworkerInnen von den Plattformen oft als eine Art ***„menschliche Rechenleistung“*** angeboten.

20. Es wird in einzelnen Beiträgen bereits vor der Entstehung von **„digitalen Ausbeuterbetrieben“** gewarnt. Zunehmend werden unternehmerische Risiken an CrowdworkerInnen ausgelagert. Diejenigen, die keinen Wettbewerb gewinnen oder nicht ausreichend Ausschreibungen entgegennehmen können, verdienen schlichtweg weniger. Manche sprechen auch von „digitaler Akkordarbeit“. Zudem ist **Crowdarbeit** durch die Hyperspezialisierung oftmals sehr **eintönig**. Der minimale Arbeitsinhalt und die dadurch bedingte Unterforderung der Menschen würden im normalen Arbeitsverhältnis zu häufigen Fehlzeiten führen. Diese sind jedoch bei Crowdworking nicht möglich, da nur nach dem Erfolgsprinzip bezahlt wird. Durch die Abwicklung über elektronische Geräte besteht für die AuftraggeberInnen relativ einfach auch die Möglichkeit, die digitalen **Arbeitsprozesse** genauestens elektronisch zu **überwachen**. Besonders schwierig sind für CrowdworkerInnen die eingeschränkten Kommunikationsmöglichkeiten, sowohl mit den AuftraggeberInnen als auch mit den PlattformbetreiberInnen selbst. Abschließend herrscht durch das ständige **Überangebot an Arbeitskräften** zudem große Unsicherheit.

2. Teil: Rechtliche Einordnung

6. Rechtliche Beurteilung der Arbeitsleistung bei Crowdwork

Im zweiten Teil der Arbeit soll aufbauend auf der Sachverhaltsbeschreibung des ersten Teils eine rechtliche Beurteilung vorgenommen werden. Dabei wird zunächst eine Einordnung nach österreichischem Recht näher geprüft. Der Sachverhalt wird vorerst ohne Auslandsbezug fingiert: AuftraggeberInnen, Plattform und CrowdworkerInnen befinden sich in Österreich. Es stellt sich die Frage, wie der Prozess rechtlich zu beurteilen ist bzw inwieweit Crowdworking unter den aktuellen – rein österreichischen – Voraussetzungen überhaupt zulässig ist. Dazu gilt es zunächst zu untersuchen, inwiefern neue Sachverhalte und moderne Erscheinungsformen der Arbeitsgestaltung und -organisation an bestehenden Regelungen festzumachen sind. Aus diesem Grund werden die „klassischen Werkzeuge" des Zivil- und Arbeitsrechts auf ihre Anwendbarkeit geprüft. Dabei wird zu Beginn zu prüfen sein, um welche rechtsgeschäftliche Verpflichtungsform – Auslobung oder Vertrag – es sich handelt. Im Weiteren wird zu untersuchen sein, ob es sich – bei Bejahung eines Vertragsverhältnisses – um einen Arbeitsvertrag, um einen freien Dienstvertrag oder einen Werkvertrag handeln könnte. Ebenso wird auch eine mögliche Anwendbarkeit des Heimarbeitsgesetzes geprüft. Anschließend werden die Auswirkungen dieser Qualifikation auf den sozialrechtlichen Schutz der CrowdworkerInnen dargestellt. Abschließend werden die zivilrechtlichen Schranken sowie das anzuwendende Recht und der Gerichtsstand behandelt.

Klarerweise kommt es bei der rechtlichen Beurteilung stets auf die jeweilige Ausgestaltung des Crowdworking-Prozesses auf der konkreten Plattform im Einzelfall an. Aufgrund der Vielfalt der in der Realität vorkommenden Beispiele von Crowdwork wird des Öfteren beispielhaft auf die zuvor beschriebenen Beispiele von Crowdworking-Plattformen, die eine Bandbreite an verschiedenen Gestaltungsmöglichkeiten darstellen sollen, zurückgegriffen.

6.1 Erste amerikanische Sammelklage

Bislang haben sich die österreichischen Gerichte nicht mit dem Phänomen Crowdwork beschäftigt. Auch im übrigen Europa ist derzeit noch kein derartiges Verfahren gerichtlich anhängig. In den USA gibt es seit dem Jahr 2013 eine Sammelklage gegen ein Unternehmen, das Arbeiten von CrowdworkerInnen über die Plattform *AMT* erledigen ließ.[233]

[233] *Otey* vs *CrowdFlower*, Case Nr 4:2012cv05524; Der Akt ist online-einsehbar unter: https://dockets.justia.com/docket/california/candce/4:2012cv05524/260287 (15. 12. 2015).

2013 wurde im US-Bundesstaat Kalifornien eine Sammelklage gegen den Crowdworking-Anbieter *CrowdFlower* eingereicht (***Otey vs CrowdFlower***).[234] In dieser wurde eine Entschädigung für nicht gezahlten Mindestlohn gefordert, der den CrowdworkerInnen nach dem *Fair Labor Standards Act* (FLSA[235]) zugestanden wäre. Der FLSA garantiert Mindestlöhne für Arbeiten, die in seinen Geltungsbereich fallen. Der FLSA schützt allerdings nur „employees" (ArbeitnehmerInnen), nicht aber „independent contractors" (Selbstständige). Ähnlich wie im österreichischen Arbeitsrecht wird auch in den USA eine Abgrenzung zwischen „employees" und „independent contractors" anhand verschiedener Kriterien wie etwa Dauer, Weisungsrechte, Fehlen des eigenen Risikos, Verwendung fremder Betriebsmittel etc festgestellt.[236]

Die Kläger brachten vor, dass dieser Prozess auch stellvertretend für die Millionen CrowdworkerInnen des Unternehmens *CrowdFlower* geführt werde. Die Arbeiten der CrowdworkerInnen seien essenziell für das Geschäftsmodell von *CrowdFlower,* und aus diesem Grund seien sie für das Unternehmen genauso entscheidend, wie es ein „employee" wäre. Ebenso würde eine Reihe der Kriterien des FLSA CrowdworkerInnen eher in den Bereich eines „employee" einordnen, andere Kriterien wiederum in den Bereich des „independent contractor". Durch den ausgeklügelten Crowdworking-Prozess liege die gesamte Kontrolle über den Arbeitsprozess stets beim Unternehmen. Dieses könne die Erfolgsraten einzelner NetzarbeiterInnen messen und nachverfolgen, es könne ihnen Feedback geben oder sie auch von bestimmten Arbeiten ausschließen, was nicht unähnlich zu einem „employee" sei.[237]

Das beklagte Unternehmen hingegen brachte vor, dass die Kläger keinesfalls als „employees" betrachtet werden können, da weder der zeitliche Aufwand noch eine für ein Beschäftigungsverhältnis notwendige engere Beziehung für eine Qualifikation als „employee" sprächen. Die Kläger haben in den zwei Jahren weniger als 20 Stunden für das Unternehmen *CrowdFlower* gearbeitet und in dieser Zeitspanne auch Aufträge vieler anderer AuftraggeberInnen, die ähnlich organisiert sind, bearbeitet. Insbesondere sei auch keine typische Beziehung zwischen dem Auftraggeber und den Klägern entstanden, immerhin haben sie niemanden aus dem Unternehmen jemals getroffen, noch habe jemand aus dem Unternehmen zuvor von ihren Namen gehört. Entscheidend sei auch die fehlende Kontrolle, die das Unternehmen über die vielen NetzarbeiterInnen habe. Crowdwork habe so an sich, dass die CrowdworkerInnen völlig frei entscheiden können, wo, wann und für welche Projekte sie arbeiten wollen.[238]

Schlussendlich einigten sich die Parteien auf einen **Vergleich**. Der erste Vergleich, der eine Zahlung in Höhe von USD 435.000,00 zur Deckung der Anwaltskosten und eine

---

234 Die Klage ist im Internet einsehbar unter: http://leagle.com/decision/In%20FDCO%2020130618A76 (5. 1. 2015).

235 Siehe dazu http://www.dol.gov/whd/flsa/ (5. 1. 2016), mit weiteren Informationen.

236 Siehe dazu näher *Felstiner*, Berkeley Journal of Employment & Labor Law 2011, 172 ff.

237 *Weinstein*, CrowdFlower Lawsuit Could Change Crowd Labor Industry Forever, http://tinywork.wordpress.com/2013/07/29/crowdflower/ (5. 1. 2016).

238 *Weinstein*, CrowdFlower Lawsuit.

variable Zahlung zwischen USD 55.903,00 bis USD 111.800,00 als Entschädigung an die CrowdworkerInnen sowie einer zehnjährigen Sperre von *Crowdflower* auf *AMT* vorsah, wurde jedoch vom zuständigen Richter als unzureichend abgelehnt.[239] Der Richter verweigerte seine Zustimmung, was in der Praxis einen höchst ungewöhnlichen Vorgang darstellt,[240] und beharrte auf besseren Konditionen für die CrowdworkerInnen.[241]

Anders als im österreichischen Recht muss der zuständige Richter bei US-Class-Action-Prozessen den Vergleichen – wie auch Klagerücknahmen oder Erledigterklärungen – zustimmen. Damit soll die Gefahr eingedämmt werden, dass ein Vergleich lediglich eine Entschädigung der benannten Kläger bzw Rechtsanwälte vorsieht und die übrigen (Sammelklage-)Gruppenmitglieder leer ausgehen.[242]

Mittlerweile gibt es einen zweiten gerichtlich bestätigten Vergleich,[243] der eine deutlich höhere Summe für die CrowdworkerInnen vorsieht. Demnach beträgt der Gesamtbetrag des modifizierten Vergleichs USD 585.507,00, wobei die Zahlungen zugunsten der CrowdworkerInnen auf USD 297.672,66 angehoben wurden. Die Abwicklungskosten der Sammelklage dürfen USD 70.000,00 nicht übersteigen. Die Kläger erhalten einen Höchstbetrag iHv USD 5.000,00 bzw iHv USD 6.000,00. Die Anwaltskosten dürfen einen Betrag von USD 146.377,00 nicht übersteigen.

Nachdem diese Rechtssache vergleichsweise bereinigt wurde, bleiben die rechtlichen Fragen nach US-amerikanischem Recht und dementsprechend auch Hinweise für eine Beurteilung nach österreichischem Recht weiterhin ungeklärt.

6.2 Telearbeit

Wie bereits in Punkt 2.1.5 erwähnt, wurde vor einigen Jahrzehnten ein dem Crowdwork sehr ähnliches Phänomen, vor allem in der rechtswissenschaftlichen Literatur näher diskutiert: die Telearbeit.[244] Trotz einiger Gemeinsamkeiten treten zwischen Crowdwork und Telearbeit vor allem auf organisatorischer Ebene mehr Unterschiede auf, als man dies auf den ersten Blick meinen würde.

---

239 *Cherry*, Mindestlohn für Crowdarbeit? Regelungen zum gesetzlichen Mindestlohn im digitalen Zeitalter, in *Benner* (Hrsg), Crowdwork – zurück in die Zukunft (2014) 231 (232).

240 *Cherry* in *Benner,* Crowdwork 232.

241 Siehe den ablehnenden Beschluss unter: http://docs.justia.com/cases/federal/district-courts/california/candce/4:2012cv05524/260287/195 (7. 1. 2015).

242 Siehe *Eichholtz*, Die US-amerikanische Class Action und ihre deutschen Funktionsäquivalente (2002) 201.

243 Der bestätigende Beschluss ist einsehbar unter: https://docs.justia.com/cases/federal/district-courts/california/candce/3:2012cv05524/260287/226 (5. 1. 2016).

244 Siehe zur Tele-Arbeit *Melzer-Azodanloo*, Tele-Arbeitsrecht (2001); *Trost*, Der Arbeitnehmer in eigener Wohnung, ZAS 1991, 181; zur deutschen Rechtslage: *Collardin*, Aktuelle Rechtsfragen der Telearbeit (1995); *Otten*, Heim- und Telearbeit: Kommentar zum HAG (1996); *Wank*, NZA 1999, 225.

Der Unterschied zur Telearbeit ist zum einen, dass der Crowdwork-Prozess notwendigerweise über eine (überlegene) Plattform abgewickelt wird.[245]

Zentraler Unterschied ist mAn jedoch, dass **TelearbeiterInnen** idR in einem **betrieblich organisatorischen Gefüge** eingebettet sind. Sowohl beim virtuellen Unternehmen als auch bei der Teleheimarbeit (Homeoffice, Homeworking), bei der alternierenden Telearbeit als auch bei Satellitenbüros und Nachbarschaftsbüros liegt eine mehr oder weniger starke Eingliederung in einen Betrieb (Unternehmen) mitsamt dem damit verbundenen Gefüge aus **Weisungsgeflechten** und **organisatorischen Komponenten** vor. Bei Crowdwork handelt es sich um losere und kürzere Verhältnisse dezentraler Arbeitskräfte, die vielmehr nicht in einer hierarchischen Struktur eines Betriebs oder Unternehmens eingegliedert sind. Basierend auf der Kategorisierung von Telearbeit bei *Melzer-Azodanloo*[246] wird diese Meinung im Folgenden dargestellt:

So unterscheidet sich die Organisation eines virtuellen Unternehmens nicht von der Organisation eines tatsächlichen Betriebs. Dementsprechend unverändert bleibt auch die organisatorische Einbindung der virtuellen TelemitarbeiterInnen.

Bei der Teleheimarbeit (Homeoffice, Homeworking) wird die ursprünglich im Betrieb ausgeübte Tätigkeit lediglich von zu Hauseaus ausgeübt. Gleiches gilt für die alternierende Telearbeit, die zumindest eine zeitweise Anwesenheit im Betrieb verlangt. Eine betriebliche Eingliederung bleibt in beiden Fällen unangetastet.

Bei Satellitenbüros, die ein Unternehmen als dezentrale Arbeitsstätten in Wohnortnähe mehrerer MitarbeiterInnen einrichtet und betreibt, besteht ebenso eine betrieblich-hierarchische Eingliederung wie bei Nachbarschaftsbüros, die von mehreren Unternehmen betrieben werden. Zuletzt besteht auch bei mobilen TelearbeiterInnen ohne fixen örtlichen Arbeitsplatz idR eine betriebliche Eingliederung.[247]

Auch aus diesem Grund sind TelearbeiterInnen in aller Regel als ArbeitnehmerInnen zu qualifizieren.[248]

Die grundlegenden organisatorischen Unterschiede zwischen Telearbeit und Crowdwork machen allerdings eine eigenständige Behandlung und Beurteilung von Crowdworking-Sachverhalten notwendig.

Nichtsdestotrotz können dennoch viele aus der rechtswissenschaftlichen Diskussion rund um die Telearbeit gewonnenen Argumente auch bei den rechtlichen Problemstellungen rund um Crowdwork fruchtbar gemacht werden.

Insbesondere kreisten die Fragen im Rahmen der rechtswissenschaftlichen Diskussion bei Telearbeit einerseits um den **Betriebsbegriff**. Durch die örtliche Entfernung der

---

245 So auch *Risak*, ZAS 2015, 13.

246 Siehe *Melzer-Azodanloo*, Tele-Arbeitsrecht 17 ff, mwN.

247 Gedacht wird dabei nämlich idR an Personen, die an verschiedenen Orten beschäftigt werden. Die Telearbeitskomponente bei mobiler Telearbeit spielt dabei keine entscheidende Rolle, sondern vielmehr die einzelne Ausgestaltung des Vertragsverhältnisses. *Wank*, NZA 1999, 232 f.

248 Siehe dazu zum deutschen Recht: *Wank*, NZA 1999, 235.

TelearbeiterInnen zur zentralen Betriebsstätte wurde erneut deutlich, dass gerade im arbeitsrechtlichen Kontext der Betrieb zumeist ohnehin weniger als Ort verstanden wird, sondern als Gefüge aus Weisungsgeflechten und organisatorischen Komponenten.[249]

Zum anderen wurden dem zweiten wichtigen Faktor, nämlich den **Informations- und Kommunikationsmitteln**, viele Überlegungen gewidmet. Deren Verwendung machte bei der Telearbeit schließlich den Unterschied zwischen den bereits existierenden dislozierten Tätigkeiten, wie etwa den HandelsvertreterInnen, und den TelearbeiterInnen aus. Auch hier wurde das neuerlich klar und zeichnete sich schon an einer älteren OGH-Entscheidung[250] zu einer zu Hause tätigen Näherin ab:

> *„Das Vorliegen eines Arbeitsvertrages oder eines anderen Vertragsverhältnisses wird nicht vom Stand der eingesetzten Technik bestimmt, sondern danach, welche Vorstellungen die Vertragsparteien von deren Einsatz bei der Arbeitsgestaltung haben und wie diese in der Praxis umgesetzt werden."*

Trotzdem zeigte sich schon am Beispiel der Telearbeit, dass das **Arbeitsrecht** für viele aufgeworfene Fragen, gerade in Verbindung mit moderner Heimarbeit, Telearbeit oder Außenarbeit, oft **keine adäquaten Antworten** bietet.[251]

6.3 Technische Aspekte der Willenserklärung

Zu Beginn noch ein paar kurze Worte, die der technischen Seite des internetbasierten Crowdwork-Prozesses geschuldet sind: Ein Vertrag kommt gemäß § 861 ABGB durch übereinstimmende Willenserklärungen zustande. Sowohl das Angebot als auch die Annahme sind empfangsbedürftige Willenserklärungen. Nach der im österreichischen Recht normierten Zugangstheorie (§ 862a ABGB) müssen beide Erklärungen dem Vertragspartner zugegangen sein. Gerade im Internet ergibt sich allerdings oft das Problem, dass man nicht genau weiß, wann und ob jemandem eine Erklärung zugegangen ist. Das Übertragungsrisiko liegt daher stets beim Sender, da er die Beweislast für den vollständigen und rechtzeitigen Zugang der Erklärung trägt.[252]

Darüber hinaus stellt sich durch die bei Crowdwork oftmals integrierte Anwendung von **automatisch erzeugten Willenserklärungen** die Frage, ob diese Erklärungen auch **Erklärungen im rechtlichen Sinne** darstellen, obwohl sie automationsunterstützt von einem Computerprogramm erzeugt wurden.[253] Der Mangel des Erklärungsbewusstseins

---

249 *Melzer-Azodanloo*, Tele-Arbeitsrecht 16.

250 OGH 23. 4. 1964, Arb 7935.

251 *Trost*, ZAS 1991, 181.

252 *Sonntag*, Einführung in das Internetrecht, Rechtsgrundlagen für Informatiker[2] (2014) 279; vgl auch *Riedler* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar[3] § 862a ABGB Rz 3.

253 Eine wesentliche Besonderheit ist, dass bei Crowdsourcing-Prozessen die Arbeitsaufgaben oft mittels Computerprogramm aufgeteilt und auf diverse Plattformen gestellt werden, wie am Beispiel CrowdLang näher dargestellt wird. Aus rechtlicher Sicht stellt sich hierbei insbesondere die Frage, wie Erklärungen zu werten sind, die fälschlicherweise oder verfälscht (zB durch einen Fehler im Computerprogramm) gesendet wurden.

ist hierbei irrelevant, wenn die Handlung tatsächlich erfolgte und zumindest fahrlässig von der Person, der sie zugerechnet werden soll, verursacht wurde oder die Person das Risiko des Entstehens eines Erklärungstatbestandes unnötigerweise erhöht hat.[254]

In der Bereitstellung einer Website und der dazugehörigen Infrastruktur bzw in der Integration eines Computerprogramms in den Organisationsprozess ist jedenfalls eine solche Handlung zu sehen.[255] Durften die CrowdworkerInnen also die automatisch erstellte Mitteilung als Erklärung verstehen und haben sie das auch getan, so wird sie dem/der AbsenderIn – egal ob AuftraggeberIn oder PlattformbetreiberIn – selbst dann zugerechnet, wenn der/die AbsenderIn kein Aktualwissen davon hat.[256]

---

254 Siehe dazu näher *Kletečka* in *Koziol/Welser*, Bürgerliches Recht I[13] (2006) 110.

255 Vgl *Sonntag*, Einführung in das Internetrecht[2] 280; OLG Frankfurt/ Main 20. 11. 2002, 9 U 94/02, „Übermittlungsfehler".

256 Vgl *Sonntag*, Einführung in das Internetrecht[2] 280.

7. Vertragsfreiheit und Arbeitsrecht

Vor der Prüfung der rechtsgeschäftlichen Grundlage sind noch die Grundlagen der Privatautonomie der österreichischen Rechtsordnung insb in Zusammenhang mit dem Arbeitsrecht und Drittbeziehungen darzustellen. Diese Überlegungen stellen zum einen das Fundament dieser Arbeit dar und zum anderen offenbaren sie den weiteren Pfad der rechtlichen Untersuchung.

Die **Privatautonomie** erfährt nämlich gerade im Zusammenhang mit dem Arbeits- und Sozialrecht gravierende **Einschränkungen**, nämlich nicht nur was den **Inhalt**[257] von Verträgen anbelangt, sondern uU sogar was die **Zurechnung der VertragspartnerInnen** betrifft.[258]

Das durch die Einbeziehung von Vermittlungsplattformen entstehende dreipersonale Verhältnis bei Crowdwork bereitet nämlich große Probleme, weil es nicht in das duale Konzept des Vertragsrechts im Allgemeinen und des Arbeitsrechts im Speziellen passt. Es stellt sich die Frage, wem letzten Endes die angezeigten Arbeitsaufgaben zuzurechnen sind.

Selbst die Frage, wer VertragspartnerIn der CrowdworkerInnen ist, richtet sich im Gegensatz zu anderen Rechtsbereichen im Arbeits- und Sozialrecht nicht allein nach zivilrechtlichen Gesichtspunkten, sondern es werden im Arbeits- und Sozialrecht oftmals verschiedene juristische „Hilfskonstruktionen“[259] zur Verwirklichung der speziellen Schutzzwecke zu Hilfe gezogen.

7.1 Vertragsfreiheit – Die Privatautonomie

Die privatautonome Gestaltung des Lebens und der Rechtsbeziehungen zwischen den einzelnen Rechtspersönlichkeiten sind das Fundament unserer Gesellschafts-, Wirtschafts- und Rechtsordnung. Die Selbstbestimmung und Selbstverantwortung des Menschen sind die Basis unseres freiheitlichen Gesellschaftsmodells und das Grundprinzip des Zivilrechts.[260]

Diese Selbstbestimmung verwirklicht sich im Rahmen des Zivilrechts durch den Abschluss von Verträgen, innerhalb derer die VertragspartnerInnen eigenverantwortlich

---

257 Der Inhalt von Arbeitsverträgen wird durch zahlreiche zwingende Gesetzesvorschriften zum Großteil vorgegeben. Zur zivilrechtlichen Inhaltsbeschränkung siehe Punkt 14.

258 Diese Überlegungen gelten im gleichen Maße für das Rechtsgeschäft der Auslobung, da durch eine Auslobung der gesetzliche Schutz, der für Vertragsverhältnisse ausdrücklich normiert wurde, nicht umgangen werden darf. Siehe hierzu ausführlich Punkt 8.2.2.

259 So schon *Henrich*, Juristische Hilfskonstruktionen, DRdA 1960, 11 ff.

260 *P. Bydlinski*, Grundzüge des Privatrechts[4] (2000) Rz 400; *Mayrhofer*, Schuldrecht Allgemeiner Teil (1986) 156 ff; *Floßmann*, Österreichische Privatrechtsgeschichte[4] (2001) 196 f; *Flume*, Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts, Bd II Das Rechtsgeschäft[3] (1979) 1 ff; *Weber*, Das aufgespaltene Arbeitsverhältnis (1992) 266.

ihre gegenläufigen Interessen gegenseitig angemessen ausgleichen.[261] Diesem Gedanken liegt das Vertrauen in die Fähigkeit des Einzelnen zugrunde, durch Rechtsgeschäfte seine Rechtsbeziehungen zu anderen Rechtsträgern selbst frei zu gestalten.[262]

7.2 Grenzen der Vertragsfreiheit – Macht zur Selbstbestimmung

Weil die Privatautonomie aber ihre Rechtfertigung darin hat, dass die **Selbstbestimmung als Wert** anerkannt ist, kann das Prinzip der Privatautonomie nur verwirklicht werden, wenn auch tatsächlich die **Macht zur Selbstbestimmung** besteht.[263]

Es ist völlig hM,[264] dass sich die Vertragsfreiheit nicht allein an der Tatsache eines förmlichen Konsenses zweier Individuen ablesen lässt. Sie besteht **erst**, wenn beide VertragspartnerInnen auch tatsächlich die Chance haben, gleichermaßen auf den Inhalt des Vertrages Einfluss zu nehmen. Daran knüpft die **Richtigkeitsgewähr des Vertrages** an.

Es liegt unserer Rechtsordnung zugrunde, dass sich bei Selbstbestimmung der Rechtsverhältnisse zB durch Vertrag, die einzelnen mit der Macht zur Selbstbestimmung und eben ohne Fremdbestimmung gegenüberstehen. Zwang und Privatautonomie sind miteinander nicht vereinbar. Es ist aber das ewige Dilemma der Privatautonomie, dass sie durch die oftmals tatsächlich vorliegenden ungleichen Machtverhältnisse[265] in Frage gestellt wird. Aus diesem Grund hat der Gesetzgeber für Vertragstypen, bei denen mit **ungleicher Machtlage allgemein zu rechnen** ist,[266] die **Privatautonomie** den Vertragsschließenden **entzogen** und das Rechtsverhältnis ganz oder teilweise durch zwingende Rechtsnormen vorbestimmt.[267] Jedenfalls findet die Privatautonomie ihre Grenze an den „guten Sitten".[268]

7.3 Vertragsfreiheit und Arbeitsrecht

Aufgrund derartiger Einschränkungen der Vertragsfreiheit durch das geltende Arbeitsrecht reicht die bloße Feststellung dieser Einschränkung der Vertragsfreiheit nicht aus, sondern es lohnt sich auch ein Blick auf die Hintergründe und Rechtfertigungen.[269]

---

261 *Schmidt-Rimpler*, Grundfragen einer Erneuerung des Vertragsrechts AcP 1941, 130 ff, *Bydlinski*, Privatautonomie und objektive Grundlagen des verpflichtenden Rechtsgeschäftes (1967) 62; *Flume*, Das Rechtsgeschäft[4] (1992) 7.

262 *Flume*, Das Rechtsgeschäft[4] 7; *Weber*, Das aufgespaltene Arbeitsverhältnis 266, mwN.

263 *Flume*, Das Rechtsgeschäft[4] 10.

264 *Schmidt-Rimpler*, AcP 1941, 130 ff; *Bydlinski*, Privatautonomie 62 ff; *Gast*, Arbeitsrecht als Vertragsrecht (1984) 62 ff; *Weber*, Das aufgespaltene Arbeitsverhältnis 267.

265 Siehe zu den ungleichen Machtverhältnissen bei Crowdwork Punkt 17.

266 ZB das Miet- oder Arbeitsrecht.

267 *Flume*, Das Rechtsgeschäft[4] 10.

268 *Flume*, Das Rechtsgeschäft[4] 2. Siehe zur Sittenwidrigkeitskontrolle bei Crowdwork Punkt 14.1.2.

269 *Weber*, Das aufgespaltene Arbeitsverhältnis 265.

7.3.1 Arbeitsrecht und soziale Marktwirtschaft

In Bezug auf das Arbeitsrecht kommen hier zunächst der sozialstaatliche und der auf das Prinzip der sozialen Marktwirtschaft zurückzuführende Aspekt **sozialer Gerechtigkeit** ins Treffen. Das Arbeitsrecht ist geprägt von einem **Misstrauen** gegenüber den Ergebnissen **unkontrollierter Vertragsfreiheit**. Dieser Schutz wird zum einen durch zwingende Gesetze zum anderen durch kollektive Systeme wie zB dem Kollektivvertragssystem gewährleistet.[270]

Die Voraussetzung einer annähernden Parität der VertragspartnerInnen wird für das Arbeitsverhältnis **im Allgemeinen bestritten**. Das Arbeitsrecht soll aus diesem Grund das Ungleichgewicht zwischen den Parteien eines Arbeitsvertrags korrigieren.[271]

Dennoch werden arbeitsrechtliche Beziehungen in erster Linie durch zivilrechtliche Verträge begründet, weshalb eine **formale Funktion** des Vertrags auch im Arbeitsrecht erhalten bleibt.[272]

7.3.2 Historische Wurzeln des Arbeitsrechts

Dass die Beschränkung der Vertragsfreiheit im Arbeitsrecht ihre Legitimation im fehlenden Verhandlungsgleichgewicht der Arbeitsvertragsparteien hat, ergibt sich auch aus den historischen Wurzeln des Arbeitsrechts.[273]

Den Anstoß für die Entwicklung des Arbeitsrechts gab die soziale Situation am Ende des 19. Jahrhunderts. So waren die arbeitenden Menschen zu Beginn der Zivilrechtskodifikationen noch in verschiedenartige feudale und handwerkliche Ordnungen eingebunden. Die **Freisetzung der Arbeitskraft durch den Liberalismus** hatte zusammen mit der privatautonomen Gestaltung der Rechtsbeziehungen im Arbeitsvertrag zu heute unvorstellbaren **Missständen** geführt. Diese zeigten sich in einer weitverbreiteten Armut in der Bevölkerung, einem Überangebot an billigen Arbeitskräften und einem Diktat der Arbeitsbedingungen durch die ArbeitgeberInnen.[274]

Insbesondere durch die Gewährung der Vereins- und Versammlungsfreiheit 1867 und die Aufhebung der Koalitionsverbote durch das KoalitionsG 1870 wurde ein Ausgleich der Machtverhältnisse erreicht. Sodann entwickelte das Arbeitsrecht gesetzliche Be-

---

[270] Anders als in Deutschland ergibt sich in der österreichischen Verfassung keine ausdrückliche Verankerung des sozialen Rechtsstaats, dennoch kann aus den Kompetenzartikeln des B-VG der Verfassungsauftrag zur sozialordnenden Tätigkeit abgeleitet werden. Siehe hierzu *Löschnigg*, Arbeitsrecht[11] (2011) 48; *Korinek* und *Schrammel* in *Tomandl*, Arbeitsrecht in einer sich wandelnden Rechtsordnung (1993) 27, 81.

[271] *Weber*, Das aufgespaltene Arbeitsverhältnis 267, mwN.

[272] *Gast*, Arbeitsrecht als Vertragsrecht 44; *Heuberger*, Sachliche Abhängigkeit als Kriterium des Arbeitsverhältnisses (1982) 42; *Weber*, Das aufgespaltene Arbeitsverhältnis 267, mwN.

[273] Vgl *Weber*, Das aufgespaltene Arbeitsverhältnis 279.

[274] *Spielbüchler* in *Floretta/Spielbüchler/Strasser*, Arbeitsrecht I[4] (1998) 5 f.

schränkungen der inhaltlichen Ausgestaltung der Arbeitsverträge, die schließlich zur heutigen Ausgestaltung und zum Umfang des Arbeitsrechts führten.[275]

Das Arbeitsrecht ist insofern eine Antwort auf die beschränkte Schutzwirkung der „Vertragsmechanismen", deren Kern in der These von der **Ungleichheit der Arbeitsvertragsparteien** liegt.[276] Ein Diktat der Arbeitsbedingungen ist nur dann möglich, wenn der/die schwächere VertragspartnerIn überhaupt darauf angewiesen ist, einen derartigen Vertrag abzuschließen, wenn er/sie also um (fast) jeden Preis seine/ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellen würde.[277]

7.4 Einschränkung der Privatautonomie bei der Zurechnung der VertragspartnerInnen

Dieser bereits besprochene Stellenwert der Vertragsfreiheit im Arbeitsrecht, hat nicht nur auf die inhaltliche Ausgestaltung von Arbeitsverträgen, sondern auch auf die Überlegungen zu den arbeitsrechtlichen Dreiecksbeziehungen entscheidenden Einfluss. Bewertet man die **Funktion des Vertrages im Arbeitsrecht** hoch, dann wird man auch dazu neigen, ihm bei der Begründung arbeitsrechtlicher Drittbeziehungen entscheidende Bedeutung zuzumessen. Betont man aber umgekehrt den **zwingenden Charakter des Arbeitsrechts**, bildet dies auch die Grundlage für die Frage nach der Zurechnung der Vertragsparteien.[278] Und bejaht man den zwingenden Charakter des Arbeitsrechts für diejenigen Fälle, in denen eine Vertragsbeziehung von den Parteien – idR hauptsächlich von einer Partei – ausdrücklich nicht gewollt ist, bildet der Vertrag **keine abschließende Grenzlinie**, wenn sachlich die Voraussetzungen für eine Einbeziehung des Dritten in ein Vertragsverhältnis gegeben sind.[279]

Der Hintergrund für eine derartige Verschiebung der Vertragsgrenzen ist, dass zunächst vom dualen Vertragsverhältnis der Arbeitsrechts abgewichen wurde und auch bei einer abnormalen Gesamtsituation die Ansprüche des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin sicherzustellen sind. Es soll verhindert werden, dass die arbeitenden Personen im Netz der Verwicklungen zu kurz kommen.[280]

Dass das Arbeitsrecht nicht nur inhaltliche Einschränkungen der Privatautonomie vorgibt, sondern uU auch die Zurechnung der Vertragsparteien betrifft, ergibt sich aus dem eben genannten **zwingenden Charakter des Arbeitsrechts.** Zur Veranschaulichung und Verdeutlichung der Problematik werden nachfolgend kurz drei Beispiele dargestellt:

---

275 *Spielbüchler* in *Floretta/Spielbüchler/Strasser*, Arbeitsrecht I[4] 5 f.

276 *Spielbüchler* in *Floretta/ Spielbüchler/Strasser*, Arbeitsrecht I[4] 2 ff; *Kietaibl*, Arbeitsrecht I[8] (2013) 23; *Weber*, Das aufgespaltene Arbeitsverhältnis 280.

277 *Weber*, Das aufgespaltene Arbeitsverhältnis 280.

278 Vgl *Weber*, Das aufgespaltene Arbeitsverhältnis 265 f.

279 *Weber*, Das aufgespaltene Arbeitsverhältnis 301. Siehe dazu auch unten Punkt 12.2.

280 *Henrich*, DRdA 1960, 14.

- das mittelbare Arbeitsverhältnis,
- die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften und
- die Aufteilung von Arbeitgeberfunktionen.

7.4.1 Das mittelbare Arbeitsverhältnis

Beim mittelbaren Arbeitsverhältnis schaltet sich in die reguläre bipolare Vertragsbeziehung eine Mittelsperson ein. Ein mittelbares Arbeitsverhältnis liegt dann vor, wenn ein/eine ArbeitnehmerIn von einer Mittelsperson, die ihrerseits selbst ArbeitnehmerIn eines Dritten (UnternehmerIn) ist, beschäftigt wird, wobei jedoch die Arbeit mit Wissen des Unternehmers/der Unternehmerin für diese unmittelbar geleistet wird, ohne dass ein unmittelbarer Arbeitsvertrag zwischen dem Dritten und dem Gehilfen zustande kommt.[281]

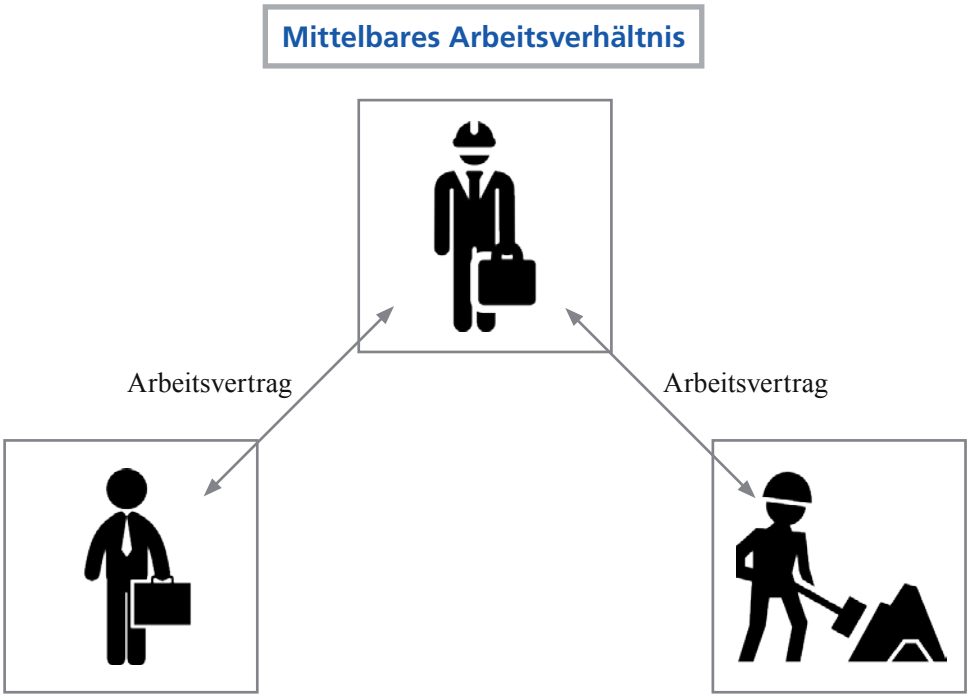

Abbildung 21: Mittelbares Arbeitsverhältnis

Quelle: Eigene Darstellung

[281] Siehe RIS-Justiz RS0104261; RS0104255 basierend auf BAG 9. 4. 1957, 3 AZR 435/54; *Hueck/Nipperdey*, Grundriss des Arbeitsrechts I[5] (1970) 145; *Weber*, Das aufgespaltene Arbeitsverhältnis 84; *Schwarz*, Zur Rechtsnatur des „mittelbaren Arbeitsverhältnisses", DRdA 1953, 21 ff; *Henrich*, Institutionalisierung des mittelbaren Arbeitsverhältnisses, DRdA 1960, 115 ff; *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 218; *Löschnigg*, Arbeitsrecht[11] 205.

Dient diese Gestaltung allerdings der Umgehung des Arbeitsrechts, kommt trotz der Parteiabrede ein direkter Arbeitsvertrag zwischen dem/der ArbeitnehmerIn und dem/der UnternehmerIn zustande. Dann nämlich wenn die ArbeitnehmerInnen ausschließlich und unmittelbar für **einen** Dritten arbeiten.[282]

7.4.2 Die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften

Die ArbeitnehmerInnenüberlassung stellt wohl den wichtigsten und meistdiskutierten Fall eines mittelbaren Arbeitsverhältnisses dar. Dabei verpflichtet der/die ArbeitgeberIn eine Person, die nicht selbst im Unternehmen tätig ist, ihm Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen. Zwischen dem/der BeschäftigerIn als ArbeitsempfängerIn und den Arbeitskräften wird aber kein Dienstverhältnis begründet. Ein Dienstverhältnis besteht vielmehr zwischen den Dienstverschaffenden und den zur Verfügung gestellten Arbeitskräften, und zwar trotz Bezahlung des Entgelts und der Sozialversicherungsbeiträge durch den Arbeitsempfänger.[283]

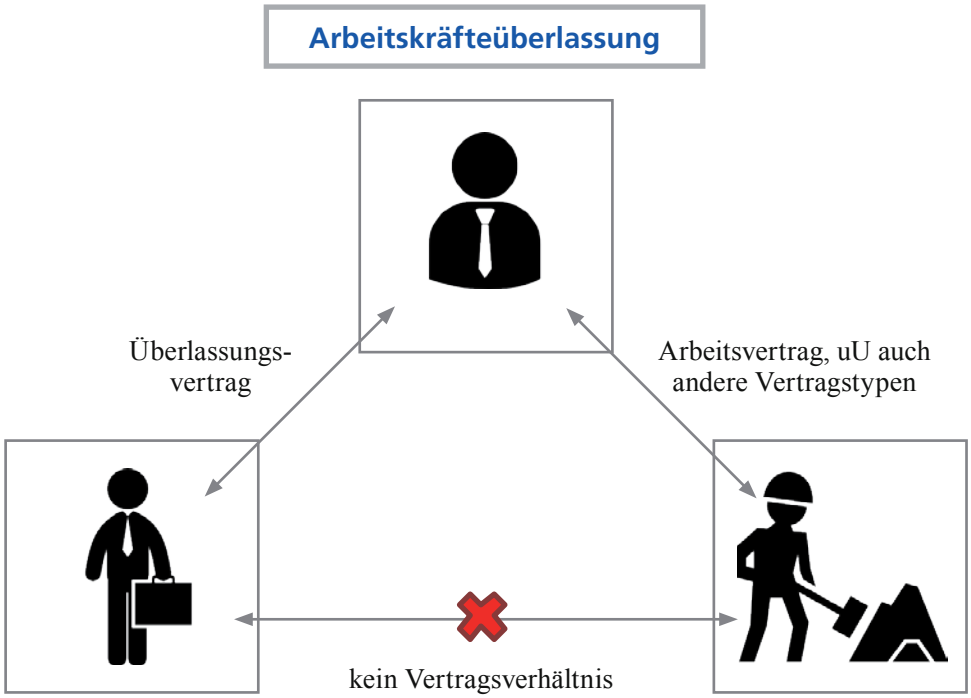

Abbildung 22: Arbeitskräfteüberlassung
Quelle: Eigene Darstellung

[282] KG Wels 23. 7. 1953 Arb 5802; *Kocevar*, Wer ist der Dienstgeber? ZAS 1959, 142 f; vgl *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 218; *Löschnigg*, Arbeitsrecht[11] 205. Siehe dazu auch Punkt 12.
[283] *Löschnigg*, Arbeitsrecht[11] 205.

Übernimmt aber der/die BeschäftigerIn **weitgehend** die ArbeitgeberInnenposition, wie beispielsweise bei einem „Pay-roll-System“,[284] dann liegt in Wahrheit ein **verschleiertes Arbeitsverhältnis zum/zur BeschäftigerIn** vor und keine Arbeitskräfteüberlassung. Der/Die ÜberlasserIn hat in dieser Ausgestaltung lediglich die Funktion einer Verrechnungsstelle, über die die Lohn- und Gehaltsauszahlungen abgewickelt werden.[285]

Abgeleitet wird dies ua auch aus § 2 Abs 4 AMFG, wonach Arbeits**vermittlung** dann vorliegt, wenn bei Überlassung von Arbeitskräften der/die ÜberlasserIn nicht die **Pflichten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin** und das **wirtschaftliche Wagnis** trägt.[286]

In diesem Fall können die vertraglichen Ansprüche direkt gegen den/die BeschäftigerIn geltend gemacht werden.

7.4.3 Die Verteilung der Arbeitgeberfunktion

Einen ebenso neuen Trend in der Arbeitswelt stellt das „Aufsplitten der ArbeitgeberInnenfunktion“ auf mehrere Personen, bspw in einem Konzern, dar. Diese Aufteilung der üblicherweise bipolaren Vertragsbeziehung führt unter Umständen dazu, dass sich die Intensität einer Beziehung und daraus folgend die wirtschaftlichen und persönlichen Abhängigkeiten zu den einzelnen (juristischen) Personen so sehr **verdünnt**, dass sie nach „normalem“ Verständnis weder zur einen noch zur anderen Person in **ausreichendem Maße** vorhanden ist. Dies würde aber in weiterer Folge bedeuten, dass sich die Rechtsfolgen des Arbeitsrechts durch eine Aufteilung der ArbeitgeberInnenfunktion gänzlich vermeiden ließen.

ArbeitnehmerInnen befinden sich dann in einem sogenannten „**no employer black hole“,** in einem arbeitgeberlosen schwarzen Loch. IdR handelt es sich dabei aber nicht um Zufälligkeiten, sondern um geplante und organisierte Gesellschaftsstrukturen, die eine **„organised irresponsibility“** zu schaffen versuchen.[287]

---

[284] Als „Payroll-System“ werden in der Praxis auftretende Sonderfälle der Arbeitskräfteüberlassung beschrieben, in denen die BeschäftigerInnen beinahe alle relevanten Entscheidungen treffen. Bei dem/der vertraglichen ArbeitgeberIn (dem/der ÜberlasserIn) verbleibt oft einzig die Aufgabe, den ArbeitnehmerInnen das Entgelt auszuzahlen. Siehe *Schörghofer*, Arbeitskräfteüberlassung im Spannungsverhältnis von Flexibilisierung und Arbeitnehmerinnenschutz, juridikum 2014, 88 ff. Siehe auch *Schörghofer*, Grenzfälle der Arbeitskräfteüberlassung: langfristige Überlassung, Payrolling und die Abgrenzung zum Werkvertrag (2015).

[285] *Schindler* in ZellKomm^2 § 3 AÜG Rz 5; *Schörghofer*, juridikum 2014, 94.

[286] Siehe *Schindler* in ZellKomm^2 § 3 AÜG Rz 5; *Schörghofer*, juridikum 2014, 96.

[287] Siehe dazu *Prassl, The Concept of the Employer (2015); siehe ebenso den Book Review abrufbar unter https://www.law.ox.ac.uk/content/labour-law-0/blog/2015/11/review-concept-employer-dr-jeremias-prassl* (5. 1. 2016).

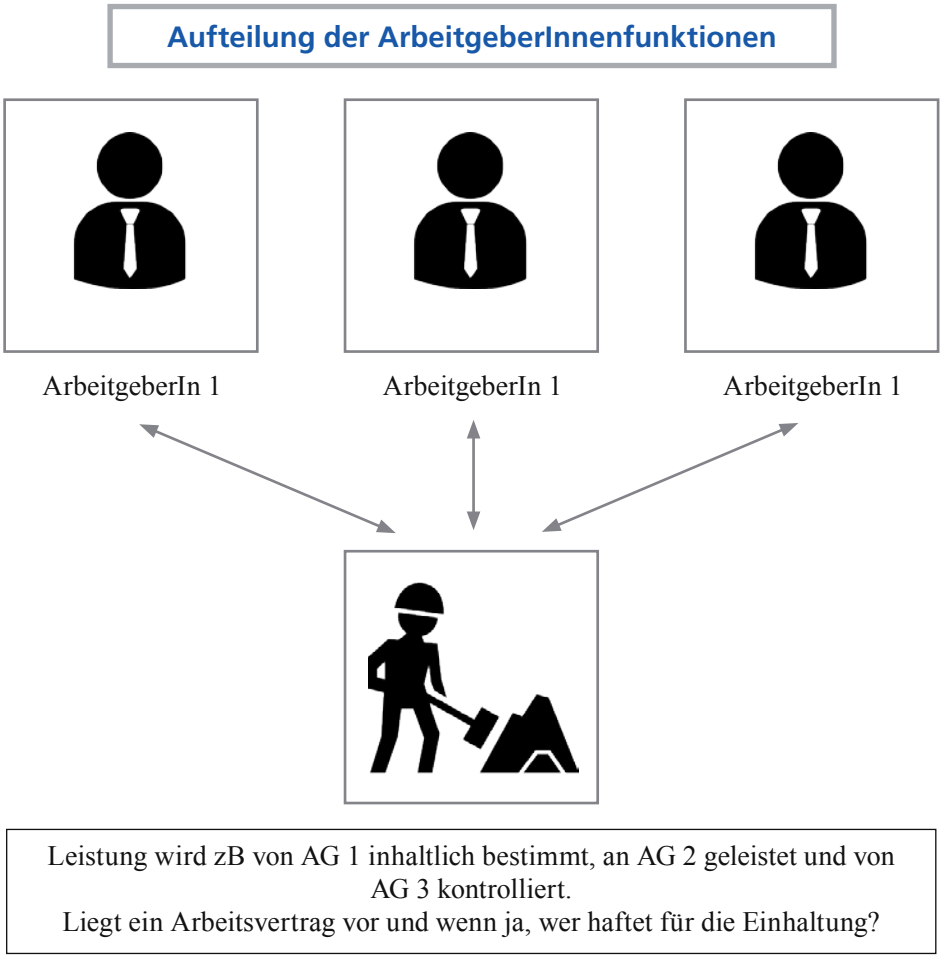

Abbildung 23: Aufteilung der Arbeitgeberfunktionen
Quelle: Eigene Darstellung

Wird nämlich wie in Abbildung 23 die Arbeitsleistung von ArbeitgeberIn 1 bestimmt bzw werden Weisungen vorgenommen, aber an ArbeitgeberIn 2 geleistet und von ArbeitgeberIn 3 kontrolliert, wobei aber nur zu einem/einer ArbeitgeberIn ein Vertragsverhältnis besteht, kann dies unter Umständen dazu führen, dass das Vertragsverhältnis selbst nicht als Arbeitsverhältnis qualifiziert werden könnte, da wesentliche Merkmale eines Arbeitsverhältnisses fehlen bzw von anderen „ArbeitgeberInnen“ ausgeführt werden.

Da allerdings auch diese Gestaltung letztlich der Umgehung von zwingenden arbeitsrechtlichen Normen dient, muss auch sie unzulässig sein. Am Vorliegen der Abhängigkeit und Fremdbestimmtheit aus Sicht der arbeitenden Personen ändert sich nämlich freilich nichts. Mit dieser Problemstellung sind des Weiteren oftmals grundlegende Fragen hinsichtlich der ArbeitnehmerInneneigenschaft, der ArbeitgeberInneneigenschaft

oder der mit der Unzulässigkeit des Vertrags zusammenhängenden Rechtsfolgen verbunden.[288]

Der **OGH**[289] löst diese Problematik, indem er im Rahmen eines beweglichen Systems aufgrund der Wahrnehmung von einzelnen ArbeitgeberInnenfunktionen auf die ArbeitgeberInnenstellung iSd Arbeitsvertragsrechts schließt.

Aus diesem Grund müssen bei Fällen, in denen mehrere ArbeitgeberInnen in Frage kommen, bei der Prüfung des Vertragsverhältnisses **alle Merkmale** in einer Gesamtschau gewürdigt werden. Kommt man zu dem Ergebnis, dass ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist in einem weiteren Schritt aufgrund der Wahrnehmung von einzelnen ArbeitgeberInnenfunktionen auf die ArbeitgeberInnenstellung zu schließen.[290]

7.5 Conclusio

Schon aus den kurz genannten Beispielen ist zusammenfassend festzuhalten, dass im Zusammenhang mit dem Arbeits- und Sozialrecht die **Privatautonomie** gravierende **Einschränkungen** erfährt, nicht nur, was den **Inhalt** von Verträgen, sondern auch, was die **Zurechnung der VertragspartnerInnen** betrifft.

Der ArbeitnehmerInnenschutz ist zwingend, weil die Rechtsordnung die inhaltliche Gestaltung des Arbeitsverhältnisses den Parteien nicht frei überlässt. Die Rechtsordnung misstraut dem Ergebnis des Vertrags, weil die Grundvoraussetzungen der Privatautonomie – ein annäherndes Kräftegleichgewicht der Parteien – nicht gegeben sind.[291]

Dies ist aber auch für die vertragliche Gestaltung von Drittbeziehungen wegweisend, weil dementsprechend auch dort der Vertrag nur Geltung beanspruchen darf, wo er **nicht** mit **zwingenden Vorgaben** des Arbeitsrechts in **Widerspruch gerät**.

7.6 Weitere Vorgangsweise

Diese Überlegungen zur Privatautonomie und zu dem Verhältnis zum Arbeitsrecht bilden auch die Grundlage für den weiteren Gang der Untersuchung zu Crowdwork.

Wie bereits erwähnt, bildet der Vertrag auch im Arbeitsrecht die formale rechtsgeschäftliche Grundlage, weshalb in einem **ersten Schritt** die zivilrechtlichen, rechtsgeschäft-

---

288 Auf diese wird in Punkt 12 noch näher einzugehen sein.

289 StRsp ausgehend von OGH 9 ObA 180/93, DRdA 1994, 402 (*Kürner*) = ecolex 1994, 244; zuletzt OGH 29. 4. 2014, 9 ObA 12/14a = RIS-Justiz RS0014455.

290 Somit wird die Arbeitsbeziehung wiederum auf ein bipolares Vertragsverhältnis reduziert. Es stellt sich allerdings die Frage, ob es nicht auch mehrere ArbeitgeberInnen geben kann. Anders wäre die Sache im Rahmen eines funktionalen ArbeitgeberInnenbegriffs, wo auch das Vorhandensein mehrerer ArbeitgeberInnen bejaht werden kann. Siehe *Prassl*, The Concept of the Employer (2015); *Prassl*, Die Suche nach dem Arbeitgeber im englischen Recht, EuZA 2013, 472 ff.

291 Vgl *Weber*, Das aufgespaltene Arbeitsverhältnis 301.

lichen Grundlagen des Phänomens Crowdwork untersucht werden müssen, insbesondere wie und mit wem ein Vertragsverhältnis zustande kommt. Arbeitsrechtliche Gesichtspunkte haben dabei vorerst außer Acht zu bleiben.

Dabei wird aufgrund zahlreicher Ähnlichkeiten neben dem Vertrags- auch ein Auslobungsmodell zu prüfen sein. Die Verhältnisse der Auslobung zum Arbeitsrecht werden an der dortigen Stelle näher beleuchtet.

In einem **zweiten Schritt** muss sodann geprüft werden, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt. Denn nur in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis und den daraus resultierenden zwingenden Bestimmungen des Arbeitsrechts bestehen Beschränkungen der Privatautonomie. Handelt es sich nicht um eine Arbeitsbeziehung im arbeitsrechtlichen Sinn, ist die privatautonome Vertragsgestaltung lediglich anhand der Grenzen des allgemeinen Zivilrechts eingeschränkt.

Wichtig hierbei ist allerdings zu erwähnen, dass der Anknüpfungspunkt für die Prüfung, ob eine Arbeitsbeziehung im arbeitsrechtlichen Sinn vorliegt, (bislang) die arbeitende Person ist. Bei ihr müssen **in Summe** die von Lehre und Judikatur bestimmten Voraussetzungen erfüllt sein. Nur so kann sichergestellt sein, dass durch eine Aufteilung der Beziehung eine Verdünnung der wirtschaftlichen und persönlichen Abhängigkeit nicht möglich ist.

Stellt man fest, dass selbst in Summe die Voraussetzungen für die zwingenden Bestimmungen des Arbeitsrechts nicht vorliegen, kann keine Umgehung dieser zwingenden Bestimmungen vorliegen. In diesen Fällen bleibt die Privatautonomie durch die Schranken des Zivilrechts beschränkt.

Sollte man aber zu dem Ergebnis kommen, dass in Summe die Voraussetzungen für einen Arbeitsvertrag erfüllt sind, ist in einem **weiteren Schritt** zu überlegen, ob diese nur zu einem/einer ArbeitgeberIn oder zu mehreren ArbeitgeberInnen vorliegen und welche Rechtsfolgen daraus generell abzuleiten sind.

8. Klärung der Rechtsgrundlage

Im Folgenden sollen nun die Rechtsgrundlagen bei Crowdwork näher geklärt werden. Die praktische Vorgehensweise auf Crowdworking-Plattformen, nämlich dass sich CrowdworkerInnen in einem ersten Schritt registrieren müssen, bevor sie tatsächlich Aufgaben bearbeiten können, ist dabei ebenso zu beleuchten, wie die Abarbeitung der einzelnen Aufträge selbst. Insbesondere die Einordnung der einzelnen Arbeitsaufgaben im Rahmen der Rechtsgeschäftslehre bereitet dabei besondere Probleme.

Aus Sicht des Crowdworkers/der Crowdworkerin kann der Crowdwork-Prozess ganz generell in **zwei Phasen** aufgegliedert werden: Zunächst müssen sich die CrowdworkerInnen in der ersten Phase auf der Crowdwork-Plattform registrieren. Erst in der zweiten Phase können die von der Plattform angezeigten konkreten einzelnen Arbeitsaufträge bearbeitet werden.

Somit kann der Prozess ganz grundsätzlich in **zwei Bereiche** gegliedert werden: die Registrierung und die Abarbeitung der einzelnen Arbeitsaufgaben.

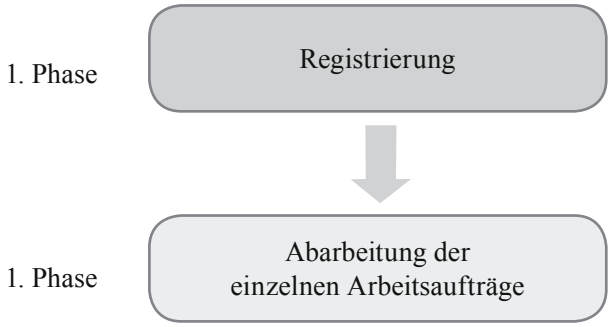

Abbildung 24: Zwei Phasen des Crowdworking-Prozesses
aus Sicht des Crowdworkers/der Crowdworkerin

Quelle: Eigene Darstellung

8.1 Erste Phase – Rahmenvertrag

Der erste Schritt bei Crowdworking-Plattformen ist stets[292] die Registrierung der CrowdworkerInnen – sowie im Übrigen auch der AuftraggeberInnen. Dazu müssen verschiedene persönliche Daten, wie zB Name, Nationalität, Adresse usw in eine vorgegebene Oberfläche eingegeben werden. Zusätzlich ist es notwendig, mittels Anklicken eines Kästchens sowohl die AGB („*clickwrap*“) als auch die Datenschutzbestimmungen der jeweiligen Plattform zu akzeptieren. Das Eingeben der persönlichen Daten samt dem Anklicken der AGB und Datenschutzregelungen stellt jedoch nur das Angebot für den Rahmenvertrag dar. Dieses Angebot wird idR durch Freischaltung des persönlichen

[292] Dem Autor sind keine Plattformen bekannt, wo eine Registrierung für die Erfüllung von Arbeitsaufgaben nicht zwingend erforderlich wäre.

Accounts samt Verständigung per E-Mail seitens der Plattform angenommen oder eben auch nicht.[293] Die Angaben auf der Startseite der Plattform (zB *„Make Money by Working on HITs“*[294] oder *„Für Clickworker – Online Geld verdienen“*[295]) stellen ähnlich einem Katalog lediglich Einladungen zur Anbotsstellung – in diesem Fall der Registrierung – dar. Sie sind unverbindliche Anpreisungen der Seite.[296]

Bei der Plattform *AMT* wird bei der Registrierung zusätzlich geprüft, ob zu der angegeben E-Mail-Adresse bereits ein *Amazon*-Account besteht. Wenn dies der Fall ist, werden beide Datensätze miteinander verknüpft. So sind bei Eingabe einige der persönlichen Daten bereits voreingegeben.

Durch die übereinstimmenden Willenserklärungen bzw die Annahme durch Leistung (Freischalten des Accounts) kommt ein **unbefristeter Rahmenvertrag** zustande, der die allgemeinen Bestimmungen für zukünftige Arbeitsaufträge bzw die Rahmenbedingungen im Allgemeinen bestimmt. Pflichten zur Arbeitsleistung oder Zahlung eines Entgelts werden dadurch noch nicht begründet.[297]

Sehr wohl aber werden Nebenpflichten begründet. So haben zB die CrowdworkerInnen ihre persönlichen Daten stets aktuell zu halten. Änderungen müssen unverzüglich vorgenommen werden.[298] Pro Person darf nur ein Account erstellt werden[299] und gleichzeitig dürfen sich die NetzarbeiterInnen auch nur mit dem eigenen Account einloggen.[300] Des Weiteren wird von den meisten Plattformen ein Mindestalter verlangt.[301] Manche

---

293 Angeblich werden derzeit keine CrowdworkerInnen aus Europa von *AMT* akzeptiert. Auch meine Registrierung wurde von *AMT* abgelehnt: *„We regret to inform you that you will not be permitted to work on Mechanical Turk. Our account criteria are proprietary and we cannot disclose the reason why an invitation to complete registration has been denied. If your criteria for invitation changes, you may be invited to complete registration in the future.“*

294 https://www.mturk.com/mturk/welcome (25. 3. 2015).

295 http://www.clickworker.com/de (25. 3. 2015).

296 Vgl *Sonntag*, Einführung in das Internetrecht[2] 304; *Wiebe* in *Kletecka/Schauer*, ABGB-ON[1.01] § 861 Rz 18 (Stand Juli 2013, rdb.at); *Kletečka* in *Koziol – Welser/Kletečka*, Bürgerliches Recht I[14] (2014) Rz 402; *Riedler* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar[3] § 861 ABGB Rz 4 f; *Rummel* in *Rummel,* ABGB[3] § 861 Rz 7.

297 Vgl *Risak*, Crowdwork – Working Paper 4.

298 Siehe *AMT* Participation Agreement, Z 1 lit a: *„You agree to provide us with true and accurate information, and to update that information to the extent it changes in any way“*; *Clickworker* AGB § 2.2: *„Der Clickworker ist verpflichtet, die bei der Einrichtung des Benutzerkontos angeforderten persönlichen Daten ordnungsgemäß, richtig und wahrheitsgemäß anzugeben. clickworker behält sich das Recht vor, die Freischaltung im Einzelfall von der Übermittlung geeigneter Nachweise abhängig zu machen, die belegen, dass die angegebenen Daten korrekt sind. Der Clickworker ist verpflichtet, die angegebenen Daten auf aktuellem Stand zu halten und eventuell erforderliche Anpassungen unverzüglich vorzunehmen.“*

299 Siehe *AMT* Participation Agreement, Z 3 lit b: *„You may only register once with Mechanical Turk as a Provider.“* Clickworker AGB § 2.4: *„Ebenso ist es Clickworkern untersagt, mehrere Benutzerkonten zu unterhalten.“*

300 Siehe *InnoCentive*, Terms of Use, Z 3: *„You may not use a login name of another Solver.“*

301 *Clickworker* AGB § 2.1: *„Für die Einrichtung des Benutzerkontos müssen Clickworker mindestens 18 Jahre alt sein.“ InnoCentive*, Terms of Use, Z 2: *„The Site is not available for use by minors (those under 18 years of age, or otherwise under applicable law), …“*

Plattformen sammeln und verwerten zusätzlich sämtliche angegebenen Daten, um dem/der einzelnen CrowdworkerIn passende und maßgeschneiderte Arbeitsangebote anzuzeigen.[302] Andererseits verpflichten sich die Plattformen, die verwendeten persönlichen Daten nicht[303] bzw nur an bestimmte Dritte[304] weiterzugeben.

Es handelt sich somit nicht (nur) um eine Vertragsschablone,[305] sondern um einen **rechtswirksamen Vertrag,** der wenngleich keine Arbeits- oder Zahlungspflicht, dennoch andere Rechte und Pflichten begründet.

8.2 Zweite Phase – Einzelne Arbeitsaufgaben

In einem nächsten Schritt wird nun die **zweite Phase**, somit die konkrete Abarbeitung der einzelnen Aufgaben näher behandelt. Es stellt sich die Frage, auf welcher Rechtsgrundlage Verpflichtungen im Crowdwork-Prozess begründet werden.

Klickt man einen dieser Buttons, die in Abbildung 25 und Abbildung 26 dargestellt werden an, werden den CrowdworkerInnen die konkreten Arbeitsaufgaben angezeigt. Siehe hierzu die Abbildungen 27 und 28. Die in den Abbildungen 27 und 28 abgebildeten typischen, auf den Plattformen angezeigten Arbeitsaufgaben lassen zum einen an eine Auslobung iSd § 860 ABGB denken (Auslobungsmodell), zum anderen könnte es sich bei diesen Arbeitsangeboten auch um ein Vertragsanbot oder zumindest um eine Einladung zur Anbotsstellung (Vertragsmodell) handeln. Im Folgenden soll nun näher untersucht werden, inwieweit das Vertragsmodell bzw Auslobungsmodell zu überzeugen vermag.

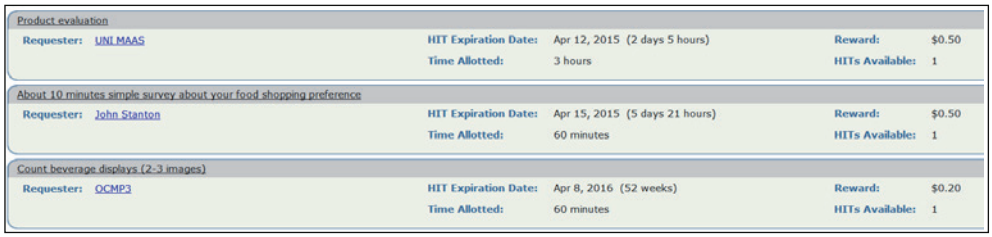

Abbildung 25: Auslobung oder Vertragsverhältnis?
Quelle: https://www.mturk.com/mturk/findhits?match=false (5. 1. 2016)

---

302 *Clickworker* Datenschutzbestimmungen, § 3 Abs 3 S 2: *„Die Daten werden verwendet, um den Nutzern innerhalb der Plattform für sie geeignete Leistungen anbieten zu können."*

303 *Clickworker* Datenschutzbestimmungen, § 3 Abs 5: *„Die Weitergabe dieser Daten an Dritte erfolgt nicht, es sei denn, dies ist auf Grund gesetzlicher Vorschriften zwingend erforderlich."*

304 *AMT* Privacy Notice: *„Information about our users is an important part of our business, and we are not in the business of selling it to others. [...] we share user information only as described below ..."*

305 Vgl *Tomandl*, Welchen Nutzen bringt ein neuer Dienstnehmerbegriff, ZAS 2008, 100 (106); *Tomandl*, Weiterentwicklung des Arbeitsrechts durch den Obersten Gerichtshof (2009) 67.

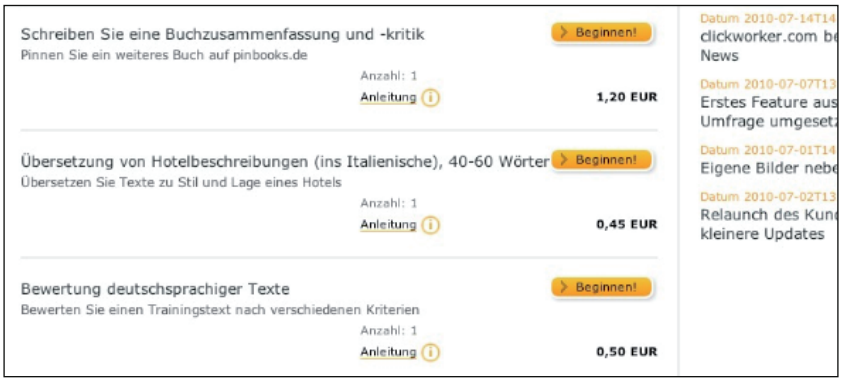

Abbildung 26: Auslobung oder Vertragsverhältnis?
Quelle: http://www.clickworker.com/de/2010/08/02/der-neue-workplace-steht-in-den-startlochern/ (5. 1. 2016)

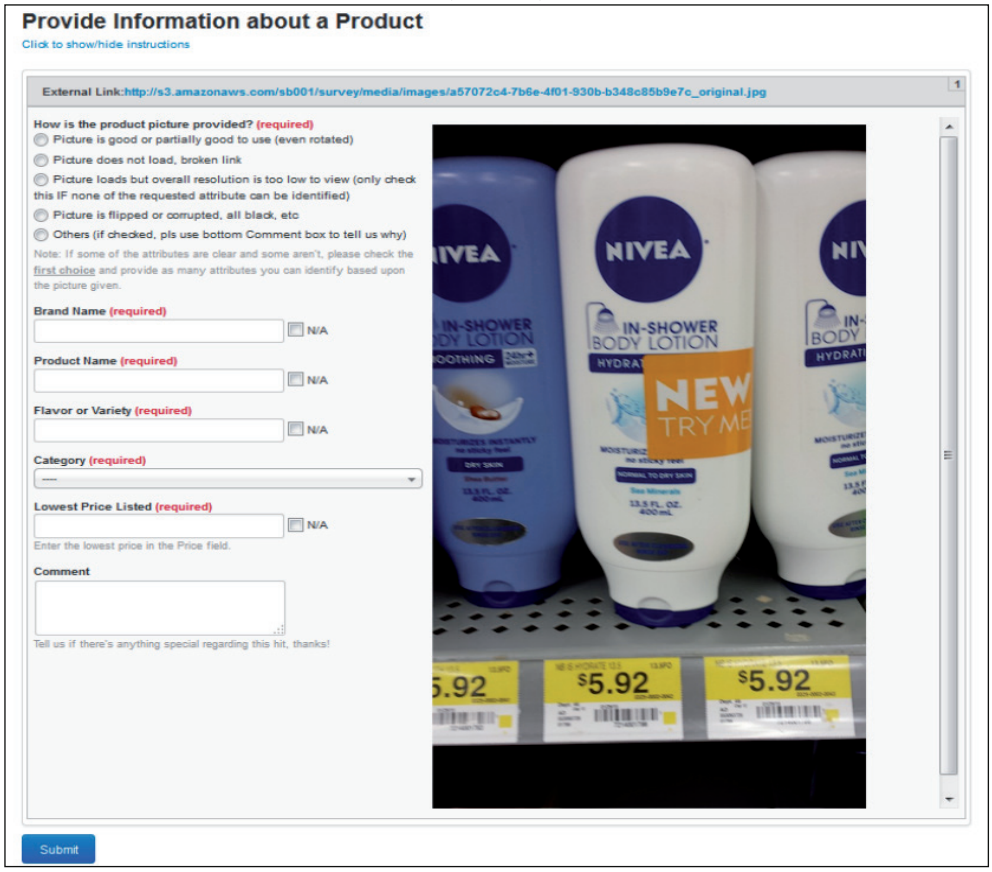

Abbildung 27: Typisches Beispiel einer Aufgabe auf AMT. Hierbei müssen die Marke, das Produkt, die Sorte, die jeweilige Kategorie und der gelistete Preis eingegeben werden. Als Gegenleistung erhält man pro Bild 2 Cent.
Quelle: Screenshot AMT vom 8. 9. 2015

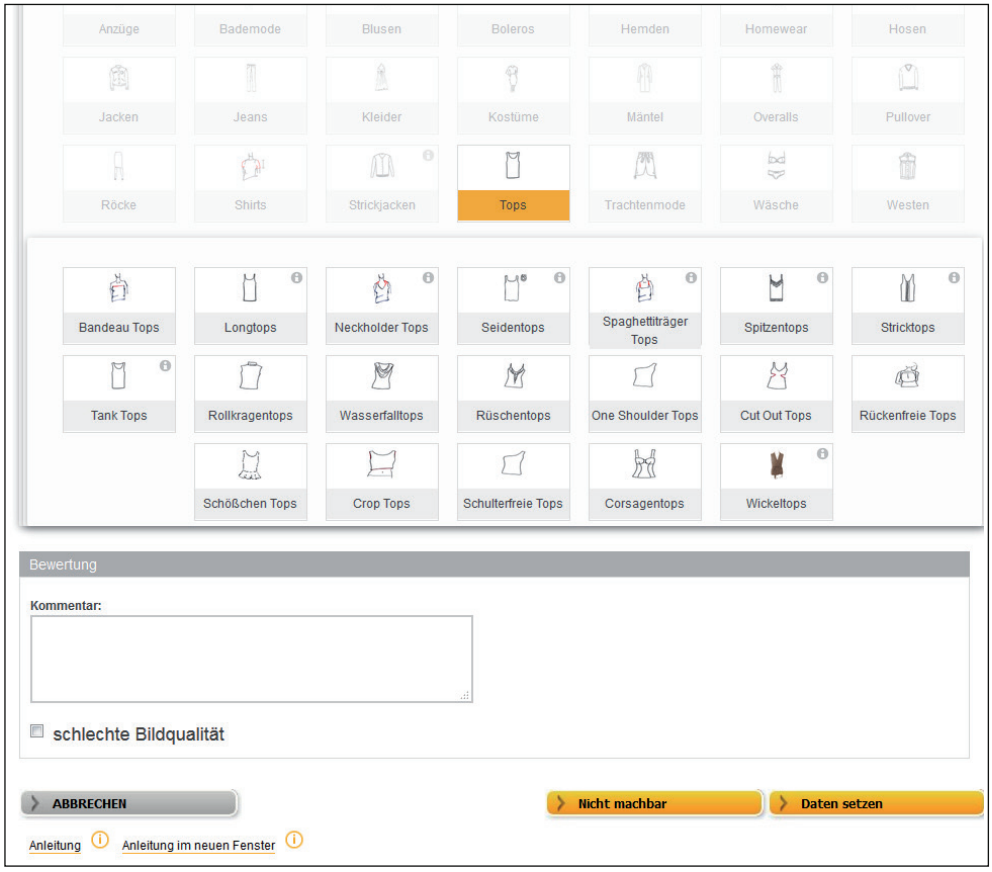

Abbildung 28: Typisches Beispiel einer Aufgabe auf Clickworker. Hierbei muss ein Bild eines Kleidungsstücks (nicht sichtbar) kategorisiert werden.

8.2.1 Vertragsmodell

Das zentrale Element der schuldrechtlichen Verpflichtung in der österreichischen Rechtsordnung ist der Vertrag. Die rechtsgeschäftliche Verpflichtung wird dabei durch übereinstimmende Willenserklärungen, Angebot und Annahme, perfekt (§ 861 ABGB).

Auch bei Crowdwork ist denkbar, dass der Bearbeitung der Aufgaben ein Vertragsverhältnis zugrunde liegt. Dabei stellt sich zunächst aber die Frage, wie dieses Vertragsverhältnis bei Crowdwork ausgestaltet ist und vor allem, mit wem aus rein zivilrechtlicher Sicht der Vertrag zustande kommt. Denkbar wäre dabei ein direktes Vertragsverhältnis zwischen den CrowdworkerInnen und den AuftraggeberInnen, bei dem die Plattform lediglich ein Vermittlerrolle einnimmt oder aber es liegt eine Vertragskette zwischen CrowdworkerInnen, den PlattformbetreiberInnen und den AuftraggeberInnen vor.

In einem weiteren Schritt wird zu prüfen sein, ob es sich bei den einzelnen Arbeitsangeboten bereits um ein verbindliches Angebot im rechtlichen Sinne handelt oder aber

nur um eine Einladung zur Anbotsstellung. Davon abhängig ist auch die Frage, wie der Vertrag schließlich angenommen und damit perfekt wird.

8.2.1.1 Wer sind die vertragsschließenden Parteien?

Nachdem der Rahmenvertrag stets mit den PlattformbetreiberInnen zustande kommt, stellt sich in einem zweiten Schritt die Frage, wer nun beim angezeigten Arbeitsauftrag der/die VertragspartnerIn ist. Dazu stehen grundsätzlich zwei verschiedene Möglichkeiten offen:

- die PlattformbetreiberInnen oder
- die AuftraggeberInnen.

Bei der **ersten Möglichkeit** handelt es sich beim Crowdwork-Prozess um eine reine **Vertragskette**. Die vertraglichen Beziehungen spannen sich von den CrowdworkerInnen über die PlattformbetreiberInnen zu den AuftraggeberInnen, wobei jedoch hinsichtlich der Arbeitsaufträge kein direktes Rechtsverhältnis zwischen den AuftraggeberInnen und den CrowdworkerInnen zustande kommt.

Bei der **zweiten Möglichkeit** handelt es sich um ein **direktes Vertragsverhältnis** zwischen den AuftraggeberInnen und den CrowdworkerInnen, bei dem die Plattform lediglich eine Vermittlungsposition einnimmt.

Abbildung 29: Vertragskette oder direktes Vertragsverhältnis
Quelle: Eigene Darstellung.

8.2.1.1.1 Grundlagen

Ob nun eine Vertragskette oder ein direktes Vertragsverhältnis zwischen AuftraggeberInnen und CrowdworkerInnen vorliegt, kann nicht pauschal beantwortet werden.

Es kommt vielmehr stets auf die konkrete Ausgestaltung der jeweiligen Crowdwork-Plattform an.

Ganz grundsätzlich kommt es für die rechtliche Beurteilung, wer nun genau VertragspartnerIn der CrowdworkerInnen wird, auf die Frage an, wem genau eine Willenserklärung zuzurechnen ist. Dem ABGB wohnt dabei der allgemeine Grundsatz inne: *Wer handelt, handelt für sich selbst.* Damit ist gemeint, dass sich grundsätzlich jeder **sein eigenes Verhalten** zurechnen lassen muss.[306]

Will eine Person aber für eine andere Person tätig werden, ist dies durch Stellvertretung oder als Bote möglich. Im Rahmen der Vertrauenstheorie muss in beiden Fällen dem/der GeschäftspartnerIn aber erkennbar sein, dass der Erklärende nicht für sich selbst, sondern für **jemand anderes** handelt.[307] Wird nicht ausreichend offengelegt, dass das Geschäft für jemand anderes geschlossen wird, liegt ein Eigengeschäft vor.[308]

Ob jemand als VertreterIn oder als Bote/Botin eines anderen anzusehen ist, richtet sich nicht nach dem Willen des/der Geschäftsherrn/-frau, sondern allein nach seinem tatsächlichen Auftreten gegenüber dem/der GeschäftspartnerIn.[309] Im Gegensatz zum Boten/zur Botin bildet der/die VertreterIn den Willen selbst, der Bote/die Botin hingegen übermittelt lediglich – als verlängerte Hand seines Auftraggebers/seiner Auftraggeberin – dessen/deren Willen.[310]

8.2.1.1.2 Gesamtdienstleistungsplattform

Unproblematisch hinsichtlich der Frage nach dem/der VertragspartnerIn der CrowdworkerInnen sind dabei jene Plattformen, bei denen CrowdworkerInnen *ausschließlich* Kontakt zur Plattform haben und ihnen auch nicht erkennbar ist, für welchen/welche AuftraggeberIn sie die Arbeiten erledigen. Diese Plattformen werden im Folgenden **„Gesamtdienstleistungsplattformen“** genannt.

Im Gegensatz zu den „Vermittlungsplattformen“ (dazu sogleich) ist der Prozess auf diesen Plattformen anders organisiert, denn die Plattformen übernehmen (zumindest) selbst die Aufgabe des „Crowdsourcens“. Oft werden aber auch weitere Aufgaben von

---

306 *Kletečka* in *Koziol – Welser/Kletečka*, Bürgerliches Recht I[14] Rz 622; *Flume*, Das Rechtsgeschäft[4] 7.

307 OGH SZ 2002/145 = ÖBA 2004, 111 *(Popp)*; vgl *Strasser* in *Rummel*, ABGB[3] § 1002 ABGB Rz 50, 53 ff; *Rubin* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 1002 ABGB (Stand 1. 6. 2015, rdb.at) Rz 43, 56 ff; *Apathy* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 1002 ABGB Rz 5 ff, *Kletečka* in *Koziol – Welser/Kletečka*, Bürgerliches Recht I[14] Rz 622, 695 ff.

308 *Kletečka* in *Koziol – Welser*, Bürgerliches Recht I[13] 200.

309 *Kletečka* in *Koziol – Welser/Kletečka*, Bürgerliches Recht I[14] Rz 697; *Flume*, Das Rechtsgeschäft[4] 755 ff; *Rubin* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 1002 ABGB (Stand 1. 6. 2015, rdb.at) Rz 64; *Apathy* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 1002 ABGB Rz 6; stRsp OGH 15.12. 1980, 8 Ob 527/80; zuletzt OGH 28. 9. 2006, 4 Ob 127/06i = RIS-Justiz RS0019600.

310 *Kletečka*, in *Koziol – Welser/Kletečka*, Bürgerliches Recht I[14] Rz 695 f; *Flume*, Das Rechtsgeschäft[4] 755 ff; *Rubin* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 1002 ABGB (Stand 1. 6. 2015, rdb.at) Rz 56; *Strasser* in *Rummel*, ABGB[3] § 1002 ABGB Rz 53; OGH 12. 11. 2009, 6 Ob 217/09v = RIS-Justiz RS0125520.

den Gesamtdienstleistungsplattformen übernommen. So besteht beispielsweise bei der Plattform *Clickworker* die Besonderheit darin, dass sich Unternehmen nicht direkt an die NetzarbeiterInnen, sondern ausschließlich an die Plattform *Clickworker* wenden. Dort wird die Arbeit gemeinsam portioniert, der Lohn festgelegt, die Arbeit verteilt und anschließend bewertet.[311] Für die CrowdworkerInnen gibt es nur einen/eine AnsprechpartnerIn, nämlich die Plattform. Der/Die einzelne AuftraggeberIn bleibt stets im Hintergrund.

Dieser wesentliche Unterschied zeigt sich darin, dass auf der Benutzeroberfläche nicht zwischen Aufträgen von verschiedenen AuftraggeberInnen ausgewählt werden kann, wie dies bei den Vermittlungsplattformen der Fall ist, sondern nur die möglichen Arbeitsaufträge selbst dargestellt werden. Der/Die CrowdworkerIn weiß nicht, wer hinter einem Arbeitsauftrag steckt (siehe dazu Abbildung 30).

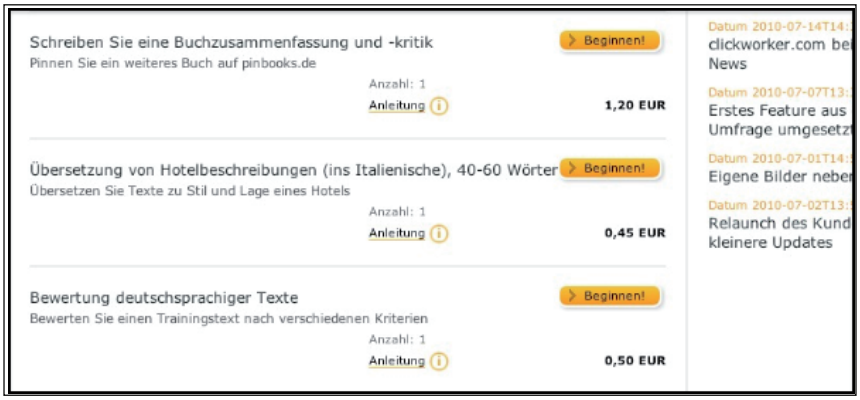

Abbildung 30: Angezeigte Arbeitsaufträge im persönlichen Workdesk bei Clickworker
Quelle: http://www.clickworker.com/de/2010/08/02/der-neue-workplace-steht-in-den-startlochern/ (10. 4. 2015)

Wie bereits erwähnt muss für eine wirksame Vertretung oder eine Botenschaft notwendigerweise dem/der GeschäftspartnerIn erkennbar sein, dass der Erklärende nicht für sich selbst, sondern für **jemand anderes** handelt.[312]

Hier wird allerdings nicht bekanntgegeben, ob die Erklärung für einen anderen abgegeben wird. Die GeschäftspartnerInnen, die CrowdworkerInnen, können in diesen Fällen klar davon ausgehen, dass ihr/ihre VertragspartnerIn der/die PlattformbetreiberIn ist. Es wird in keiner Weise zu erkennen gegeben, dass ein Vertrag mit einem/einer AuftraggeberIn eingegangen werden soll.

---

311 *Strube* in *Benner*, Crowdwork 84.

312 Vgl *Strasser* in *Rummel*, ABGB[3] § 1002 ABGB Rz 50, 53 ff; *Rubin* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 1002 ABGB (Stand 1. 6. 2015, rdb.at) Rz 43, 56 ff; *Apathy* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 1002 ABGB Rz 5 ff, *Kletečka*, in *Koziol – Welser/Kletečka*, Bürgerliches Recht I[14] Rz 622, 695 ff.

Sieht man sich die den einzelnen Aufgaben beiliegenden Arbeitsbeschreibungen einer Arbeitsaufgabe am Beispiel *Clickworker* an, so wird dabei klar, dass es zwar AuftraggeberInnen gibt, aber die Arbeit für *Clickworker* erledigt wird. Wozu und für wen die Arbeiten letztendlich erledigt werden, erfahren die CrowdworkerInnen nicht. So steht beispielsweise in einer Arbeitsbeschreibung zu Beginn: *„Auch bei diesem Projekt sind die Qualitätsanforderungen unseres Auftraggebers sehr hoch. Benötigt werden fehlerfreie Ergebnisse. Das heißt: jeder Punkt und jedes Komma muss stimmen."* An prominenter Stelle rechts oben befindet sich das Logo von *Clickworker*, was ebenso für den/die PlattformbetreiberIn als Erklärenden spricht.

Für einen objektiven Empfänger ist deshalb klar, dass in diesem Fall nur der/die PlattformbetreiberIn VertragspartnerIn sein kann und dementsprechend kein direktes Vertragsverhältnis zwischen CrowdworkerInnen und AuftraggeberInnen vorliegt.[313]

Im Übrigen wird von diesen Gesamtdienstleistungsplattformen auch nicht in Abrede gestellt, dass *sie* – und nicht die AuftraggeberInnen – in einem Vertragsverhältnis zu den CrowdworkerInnen stehen.[314]

Bei **Gesamtdienstleistungsplattformen** sind VertragspartnerInnen der CrowdworkerInnen deshalb unstrittig **die PlattformbetreiberInnen**.

8.2.1.1.3 Vermittlungsplattform

Komplexer ist hingegen die Einordnung bei Vermittlungsplattformen. Als Vermittlungsplattformen werden nachstehend jene Plattformen bezeichnet, die sich lediglich als Vermittler zwischen den AuftraggeberInnen und den CrowdworkerInnen sehen.

Zentraler Unterschied zu Gesamtdienstleistungsplattformen ist, dass bei Vermittlungsplattformen AuftraggeberInnen verschiedenste Arbeitsaufgaben auf die Plattform einstellen können und für die CrowdworkerInnen auch **klar ersichtlich** ist, wer der/die AuftraggeberIn des Arbeitsauftrags ist (siehe bspw Abbildung 31).

Ob es sich dabei tatsächlich lediglich um eine Vermittlungstätigkeit handelt oder ob nicht die PlattformbetreiberInnen dennoch als VertragspartnerIn der CrowdworkerInnen anzusehen sind, soll im Folgenden näher untersucht werden.

Diese zentrale Rechtsfrage ist im Übrigen nicht auf Crowdwork beschränkt, sondern betrifft sämtliche Internetvermittlungsplattformen, die neuerdings wie „Schwammerl aus dem Boden schießen". Insofern stellt sich die Frage nicht nur bei Crowdwork-Plattformen, sondern auch bei Plattformen, deren Tätigkeiten in der realen Welt ausgeführt

---

313 So auch *Risak,* ZAS 2015, 15; *Strube* in *Benner*, Crowdwork 84: *„Deutsche Crowdworker arbeiten also direkt für ein Unternehmen wie Clickworker und nicht für irgendeinen Auftraggeber."*

314 Vgl zB § 2 AGB *Clickworker*: *„Vertragsverhältnisse zwischen dem* (sic!) *Auftraggebern und den Clickworkern von clickworker kommen nicht zustande."*

werden, wie zB bei den Plattformen *Uber*,[315] *bookatiger*,[316] *Lyft*[317] und *Medicast*,[318] um nur einige zu nennen. Die Beantwortung dieser Frage hat insofern gravierende Auswirkungen, als bei der Qualifizierung als Vermittler Haftungen und Risiken – zumindest *prima facie*[319] – ausgeschlossen und auf die vermeintlichen Vertragsparteien übertragen werden können. Aus diesem Grund ist es auch nur allzu verständlich, dass die Plattformen es tunlichst vermeiden, als VertragspartnerInnen angesehen zu werden, sondern stets behaupten lediglich Vermittler zu sein. Dennoch sind die Plattformen der zentrale Akteur derartiger Gestaltungen. Die Beantwortung dieser Frage stellt mE eine der zentralen Fragen des derzeitigen Arbeitsrechts dar.[320]

8.2.1.1.3.1 Direktes Vertragsverhältnis – Vermittlung

Nachdem CrowdworkerInnen sich auf der jeweiligen Plattform registriert haben, können sie angezeigte Aufgaben bearbeiten. Bei Vermittlungsplattformen werden dabei verschiedenste Aufgaben von **unterschiedlichen AuftraggeberInnen** angezeigt.

Nach dem Prinzip der Vermittlung nimmt die Plattform am Zustandekommen des Vertrages nur insofern teil, als dass sie den AuftraggeberInnen ermöglicht, Arbeitsangebote auf ihre Plattform zu stellen oder dies selbst durchführt und die Arbeitsangebote somit einer großen Anzahl von potenziellen NetzarbeiterInnen zugänglich macht. Zusätzlich stellt die Plattform technische und infrastrukturelle Rahmenbedingungen zur Verfügung, die zur Abwicklung des Prozesses dienen.

Diese (gewünschte) Vermittlungsfunktion wird auch in den AGB der jeweiligen Plattform ausdrücklich festgehalten. So sind nachfolgende Klauseln typisch für Vermittlungsplattformen:

- *„AMT provides a venue for third-party Requesters and third-party Providers to enter into and complete transactions. AMT und its Affliates are not involved in the transactions between Requesters and Providers.“*[321]
- *„You agree that InnoCentive is a neutral forum for InnoCentive Challenges and Solver Proposed Solutions.“*[322]

---

315 https://www.uber.com/de-AT/ (5. 1. 2016).
316 https://www.bookatiger.com/at-de/ (5. 1. 2016).
317 https://www.lyft.com/ (5. 1. 2016).
318 https://www.medicast.com/ (5. 1. 2016).
319 Siehe hierzu die Ausführungen in Punkt 12.
320 Ganz eng verbunden mit der Frage, wer VertragspartnerIn der CrowdworkerInnen ist, ist das Problem der Aufteilung der ArbeitgeberInnenfunktionen. Durch das Verteilen von ArbeitgeberInnenfunktionen auf verschiedene Parteien soll eine persönliche Abhängigkeit vermieden werden. Dies ist allerdings nur möglich, wenn ein direktes Vertragsverhältnis zwischen AuftraggeberInnen und CrowdworkerInnen vorliegt. Dieser Frage wird unter Punkt 7.4 nachgegangen.
321 *AMT* Participation Agreement, Z 2.
322 *InnoCentive* Terms of Use, Punkt 1 Abs 1.

- *„99designs stellt eine Onlineplattform zur Verfügung, auf der sich Kunden, die Designs kaufen möchten (‚Kunden'), und Designer, die Designs zur Verfügung stellen möchten (‚Designer'), begegnen können …".*[323]

Grund für den Wunsch der PlattformbetreiberInnen, im Crowdwork-Prozess lediglich eine Vermittlungsrolle zu übernehmen, ist die Überwälzung von Risiken und Haftungen auf die CrowdworkerInnen und die AuftraggeberInnen.

8.2.1.1.3.2 Meinungsstand

Nach *Däubler*[324] und *Klebe/Negebauer*[325] bestehe zwischen den AuftraggeberInnen und den CrowdworkerInnen keinerlei Rechtsbeziehung. Die CrowdworkerInnen und die AuftraggeberInnen haben jeweils lediglich eine rechtliche Beziehung zur Plattform, welche durch die notwendigen Registrierungsprozesse begründet wird. Die Plattform sei Empfänger eines „Werks" oder einer „Dienstleistung". Das Entgelt werde vom dem/der AuftraggeberIn an den/die PlattformbetreiberIn bezahlt, der/die es dann – mit oder ohne Abzug – an die CrowdworkerInnen weiterleite. Es handle sich also um eine reine Transaktion „Arbeitsprodukt gegen Geld".[326] Das Arbeitsergebnis werde dabei an die Plattform geliefert, die auch die Qualitätskontrolle vornimmt und die CrowdworkerInnen entlohnt.

Risak[327] ist der Ansicht, dass idR ein Vertrag zwischen den CrowdworkerInnen und dem/der PlattformbetreiberIn vorliege. Wesentlich sei für ein direktes Vertragsverhältnis, dass die Mittelsperson zu jedem Zeitpunkt als VertreterIn der AuftraggeberInnen auftritt und auch nach außen hin in deren Namen und Rechnung handelt. Dagegen spreche jedoch, dass die Infrastruktur von der PlattformbetreiberIn zur Verfügung gestellt werde, ebenso wie die Registrierung und Rahmenbedingungen, unter denen die Leistung erbracht werden soll. Da zu keinem Zeitpunkt die AuftraggeberInnen selbst in Erscheinung treten, ist es seiner Meinung nach nicht argumentierbar, dass hier irgendeine Form der Vermittlung eines Vertrags durch die PlattformbetreiberInnen vorliege. Die CrowdworkerInnen seien dabei funktional SubauftragnehmerInnen der Plattform. Stellt die Plattform jedoch lediglich die Infrastruktur zur Verfügung komme ein Vertragsverhältnis zwischen CrowdworkerInnen und AuftraggeberInnen zustande. Ganz entscheidend sei, ob und wie kommuniziert wird, dass die Plattform nur als Stellvertreterin der AuftraggeberInnen auftritt.

Am Beispiel *AMT* geht die **amerikanische Literatur**[328] von einem direkten Vertragsverhältnis zwischen den CrowdworkerInnen und AuftraggeberInnen aus.

---

323 99designs Nutzungsbedingungen, § 1.1 Abs 1.

324 *Däubler*, Crowdworker – Schutz auch außerhalb des Arbeitsrechts? in *Benner* (Hrsg), Crowdwork – zurück in die Zukunft? (2014) 243 (246); *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[4] Rz 446i.

325 *Klebe/Neugebauer*, AuR 2014, 4.

326 *Däubler* in *Benner*, Crowdwork 246.

327 *Risak*, ZAS 2015, 15.

328 So zB *Felstiner „A contractual agreement of some kind appears to exist between the firm and the worker, insofar as the firm makes a contractual offer by broadcasting a task, and the worker*

8.2.1.1.3.3 Judikatur

Bislang gibt es weder in Österreich noch in anderen Staaten rechtskräftige Gerichtsentscheidungen zu Crowdwork-Plattformen.

Als Hinweis auf ein direktes Vertragsverhältnis ist jedoch die bereits vorgestellte Sammelklage ***Otey vs CrowdFlower*** zu erwähnen. Bei *CrowdFlower* handelt es sich um einen Auftraggeber, der über die Plattform *AMT* Aufgaben erledigen ließ. Zwar wurde diese Angelegenheit – wohl um ein Präjudiz zur verhindern[329] – verglichen, dieser Vergleich fand jedoch zwischen den CrowdworkerInnen und einem Auftraggeber statt und nicht mit der Plattform *AMT*. Es ist anzunehmen, dass auch *CrowdFlower* von einem direkten Vertragsverhältnis mit den CrowdworkerInnen ausgegangen ist, andernfalls hätte man wohl einem Vergleich nicht zugestimmt.[330]

Zu den Fahrzeug-„Vermittlungsplattformen" ***Uber***[331] und ***Lyft***[332] gibt es hingegen Gerichtsentscheidungen aus den USA, zu *Uber*[333] auch bereits aus Deutschland.

In diesen Fällen behaupteten die PlattformbetreiberInnen, sie seien lediglich eine *„tech company",* die eine Plattform zur Verfügung stelle, auf der Angebot und Nachfrage nach Fahrten zusammenfinden sollten. Der California Northern District Court stellte hierzu aber klar: *„It is clear that Uber is most certainly a transportation company, albeit a technologically sophisticated one."*[334] Weiter hielt das Gericht fest: *Uber „does not simply sell software; it sells rides."*[335] Somit handelt es sich nach der Ansicht des Gerichts bei *Uber* um keine Vermittlungsplattform, sondern um eine vertragsschließende Partei.

Das **Landgericht Frankfurt** am Main stellte im Rahmen einer Unterlassungsklage gegen die Vermittlungsplattform *Uber* ebenso in seinem Urteil[336] vom 18. 3. 2015 fest, dass es sich bei *Uber* nicht um eine Vermittlungsplattform handelt, sondern die Plattformbetreiberin selbst Unternehmerin ist. Diese Ansicht begründet das Landgericht

---

accepts by clicking a button and performing the task." Felstiner, Berkeley Journal of Employment & Labor Law 2011, 162; ohne es konkret zu beschreiben auch *Cherry* in *Benner*, Crowdwork 231 ff.

329 *Däubler/Klebe*, NZA 2015, FN 19.

330 Siehe dazu die Erläuterungen in Kapitel 6.1.

331 *O'Connor et al v Uber Technologies, Inc, et al*, Case number 4:2013cv03826; *Berwick v Uber*, Case number 11-46739 EK; siehe auch *De Stefano*, The Rise of the „Just-In-Time Workforce": On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the „Gig-Economy", Paper für ein Seminar über Crowd-Sourcing, the Gig Economy, and the Law, an der University of Pennsylvania am 07 11.2015, 22 ff; *Däubler/Klebe*, NZA 2015, FN 18.

332 *Cotter et al v Lyft, Inc*, Case number 13-cv-04065-VC; *De Stefano*, The Rise of the „Just-In-Time Workforce" 23.

333 Landgericht Frankfurt am Main, Urteil vom 18. 3. 2015, Az 3-08 O 136/14.

334 *O'Connor et al v Uber Technologies, Inc, et al*, Order Denying Cross-Motion for Summary Judgement (Nr. 16) 10; vgl *De Stefano*, The Rise of the „Just-In-Time Workforce" 23.

335 *O'Connor et al v Uber Technologies, Inc, et al*, Order Denying Cross-Motion for Summary Judgement (Nr. 16) 11 f; vgl *De Stefano*, The Rise of the „Just-In-Time Workforce" 23.

336 Landgericht Frankfurt am Main, Urteil vom 18. 3. 2015, Az 3-08 O 136/14.

Frankfurt am Main damit, dass sich dies bereits aus dem Geschäftsmodell der Betreiberin ergibt. Dieses ist in seiner Gesamtheit darauf angelegt, den Gelegenheitsverkehr innerhalb der Bundesrepublik Deutschland mit Hilfe seiner technischen Applikation UberPOP und den von ihm akquirierten Fahrten selbst zu betreiben. Ausschließlich die Plattformbetreiberin selbst bewirbt ihr Geschäftsmodell, akquiriert die FahrerInnen über das Internet und steuert den Einsatz der FahrerInnen mit Hilfe von deren Smartphones. Zwar ist sie nicht Halterin der Fahrzeuge und zahlt auch keine Steuern und Sozialbeiträge für die FahrerInnen, gleichwohl steuert und verantwortet sie die Beförderung der NutzerInnen der App von deren Werbung über den Einsatz der FahrerInnen. Insbesondere *steuert* die Plattform auch die *Preisgestaltung und Entlohnung* der FahrerInnen.

Die **Betreiberin schließt** nach Ansicht des Landgerichts selbst **Verträge mit den mitfahrenden NutzerInnen** ihrer App als NachfragerInnen von Beförderungsleistungen und nicht der Passagier mit dem/der jeweiligen FahrerIn.

Hingegen geht der **OGH** in anderen Fällen, wie etwa bei der kurzfristigen Vermietung einer Wohnung über die Internetplattform *Airbnb*[337] oder bei Auktionen über die Internetplattform *eBay*[338] von einem direkten Vertragsverhältnis zwischen den VermieterInnen und den MieterInnen bzw den AnbieterInnen und den BieterInnen aus und sieht die Plattform lediglich in einer Vermittlerrolle. Hierzu sei angemerkt, dass die VermieterInnen und AnbieterInnen dabei stets selbst entscheiden konnten, was und zu welchem Preis sie vermieten oder verkaufen wollten.

8.2.1.1.3.4 Eigene Meinung

Der Klarheit halber ist zunächst festzuhalten, dass in diesem Kapitel lediglich das zivilrechtlich privatautonome Zustandekommen der Vertragsverhältnisse bei Crowdwork zu prüfen ist. Einschränkungen der Privatautonomie aufgrund eines Widerspruchs zu zwingenden arbeitsrechtlichen Normen sind erst zu thematisieren, wenn klar ist, wie die zivilrechtlichen Vertragsverhältnisse ausgestaltet sind und ob ein Arbeitsverhältnis überhaupt vorliegt.

Des Weiteren ist mAn eine pauschale Einordnung der Vertragsverhältnisse bei Crowdwork nicht möglich. Wie *Risak*[339] richtig feststellt, ist stets darauf abzustellen, wie die Plattform im konkreten Einzelfall auftritt, ob sie nach außen hin in eigenem Namen

---

[337] OGH 5 Ob 59/14h, wobl 2014/78 (*Etzersdorfer*) = VbR 2014, 169 = Der Mieter 2014, 27 = Zak 2014, 217 = Zak 2014, 323 (*Prader/Markl*) sowie OGH 3 Ob 158/11y, ecolex 2012, 130 = AnwBl 2012, 188 = Zak 2012, 55 = immolex 2012, 115 (*Neugebauer-Herl*) = wobl 2012/57 = RZ 2012 EÜ114 = MietSlg 63.097 = MietSlg 63.252 = MietSlg 63.462 = MietSlg 63.512 = Der Mieter 2012,12/Heft 3 =, Zak 2014, 323 (*Prader/Markl*)

[338] OGH 2 Ob 137/08y, Zak 2009, 273 = jusIT 2009, 139 (*Staudegger*) – Online-Auktion = EvBl-LS 2009/127 = Jus-Extra OGH-Z 4687 = JBl 2009, 638 = ZIK 2009, 148 (*Spitzer*) = ZIK 2009, 171 = ZVR 2010, 79 (*Danzl*, tabellarische Übersicht) = RdW 2009, 575 = Zak 2012, 186 (*Kolmasch*, Judikaturübersicht) = HS 40.219 = HS 40.231 = HS 40.251 = HS 40.285 = RIS-Justiz RS0122374.

[339] *Risak*, ZAS 2015, 15.

und auf eigene Rechnung handelt oder lediglich die Infrastruktur für Vertragsschlüsse zur Verfügung stellt.

Plattformen können mE in zwei Kategorien geteilt werden:

Zum einen jene relativ eindeutigen Fälle der – in dieser Arbeit – **Gesamtdienstleistungsplattformen** genannten Plattformgestaltungen, bei denen die Vertragsverhältnisse ausschließlich zwischen CrowdworkerInnen und PlattformbetreiberInnen zustande kommen. Dabei treten die jeweiligen AuftraggeberInnen selbst nicht in Erscheinung, weshalb auch keine Vermittlung vorliegt. Möglich wäre dies nur durch eine wirksame Stellvertretung oder Botenschaft, die jedoch wiederum eine Offenlegung[340] verlangen würde. Aus diesem Grund ist ein direktes Vertragsverhältnis bei Gesamtdienstleistungsplattformen unstrittig und wird auch von den Plattformen selbst nicht in Abrede gestellt.[341]

Somit verbleibt die schwierige Abgrenzungsfrage bei „Vermittlungsplattformen", also Plattformen, die sich selbst als Vermittler zwischen CrowdworkerInnen und AuftraggeberInnen sehen (wollen). Auch hier ist wiederum die Frage zu stellen, wem die Willenserklärung – nämlich der einzelne Arbeitsauftrag – zuzurechnen ist. Dabei gilt wieder der Grundsatz: Wer handelt, handelt für sich selbst. Jeder muss sich sein Verhalten selbst „zurechnen" lassen.

Dies geschieht auf Vermittlungsplattformen idR dadurch, dass für die CrowdworkerInnen deutlich angezeigt wird, wer AuftraggeberIn der konkreten Aufgabe ist. Geschieht dies in einer Weise, bei der auch ein redlicher Erklärungsempfänger davon ausgehen kann, dass die **Erklärung dem/der AuftraggeberIn zuzurechnen** ist, veröffentlicht die Plattform rechtsdogmatisch entweder als **Bote/Botin** oder als **VertreterIn** die Willenserklärung für die AuftraggeberInnen.

Der Auffassung von *Däubler*[342] und *Klebe/Negebauer,*[343] wonach zwischen den AuftraggeberInnen und den CrowdworkerInnen keinerlei Rechtsbeziehung bestehe, ist aus zivilrechtlicher Sicht nicht pauschal zuzustimmen. Ebenso sind die Einwendungen *Risaks,*[344] wonach die Infrastruktur von dem/der PlattformbetreiberIn zur Verfügung gestellt werde und wonach die Registrierung sowie die Rahmenbedingungen, unter denen die Leistung erbracht werden soll, von der Plattform bestimmt werden, keine Gründe, die das Zustandekommen eines Vertrags aus zivilrechtlicher Sicht verhindern. Dort kommt bereits mit übereinstimmenden Willenserklärungen ein Vertrag zustande.

---

340 Vgl *Kletečka*, in *Koziol – Welser/Kletečka*, Bürgerliches Recht I[14] Rz 627; *Strasser* in *Rummel*, ABGB[3] § 1002 ABGB Rz 50, 53 ff; *Rubin* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 1002 ABGB (Stand 1. 6. 2015, rdb.at) Rz 43, 56 ff; *Apathy* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 1002 ABGB Rz 5 ff, *Kletečka*, in *Koziol – Welser/Kletečka*, Bürgerliches Recht I[14] Rz 622, 695 ff.

341 Vgl zB § 2 AGB *Clickworker*: *„Vertragsverhältnisse zwischen dem* (sic!) *Auftraggebern und den Clickworkern von clickworker kommen nicht zustande"*.

342 *Däubler* in *Benner*, Crowdwork, 246; *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 446i.

343 *Klebe/Neugebauer*, AuR 2014, 4.

344 *Risak*, ZAS 2015, 15.

Gleiches gilt für die Ansichten des **Northern District Courts of California** und jene des **Landgerichts Frankfurt am Main**, die ihre Ansichten stets mit dem Geschäftsmodell der BetreiberInnen begründeten. Auf diese Entscheidungen wird noch einzugehen sein.

Aus zivilrechtlicher Sicht ist jedoch ein Vertragsverhältnis bei Vermittlungsplattformen zwischen den CrowdworkerInnen und den AuftraggeberInnen zu bejahen, wenn für einen redlichen Erklärungsempfänger klar ist, dass die Willenserklärung dem/der AuftraggeberIn zuzurechnen ist.

8.2.1.1.4 Zusammenfassung

Bei Gesamtdienstleistungsplattformen, auf denen die AuftraggeberInnen nicht in Erscheinung treten, ist ausschließlich von einem Vertragsverhältnis zwischen dem/der PlattformbetreiberIn und den CrowdworkerInnen auszugehen.

Ein direktes Vertragsverhältnis und somit eine reine Vermittlungstätigkeit der Plattform ist hingegen nur dann anzunehmen, wenn für die CrowdworkerInnen **die AuftraggeberInnen** der einzelnen Arbeitsaufgaben **klar ersichtlich sind**.[345]

Unter diesen Umständen kommt aus zivilrechtlicher Sicht ein direktes Vertragsverhältnis zwischen CrowdworkerInnen und AuftraggeberInnen zustande. Andernfalls handelt es sich bei den VertragspartnerInnen der CrowdworkerInnen um die PlattformbetreiberInnen.

8.2.1.2 Verhältnis zwischen CrowdworkerInnen und einer von dem/der AuftraggeberIn selbst erstellten Crowdwork-Plattform

Ebenfalls zu erwähnen ist der Fall, in dem ein/eine AuftraggeberIn selbst eine Plattform erstellt, auf der er/sie Arbeiten für CrowdworkerInnen anbietet. Da in diesem Fall AuftraggeberIn und PlattformbetreiberIn eine Person sind, kommt sowohl der Rahmenvertrag als auch der spätere „Arbeitsvertrag“ mit dem/der PlattformbetreiberIn zustande.

8.2.1.3 Angebot zum Vertragsschluss oder Einladung zur Anbotstellung

Unabhängig davon, wer nun VertragspartnerIn der CrowdworkerInnen ist, stellt sich in einem weiteren Schritt die Frage, ob es sich bei der Ausschreibung des einzelnen Arbeitsauftrags um ein **Angebot** oder lediglich um eine **Einladung zur Anbotstellung** handelt.

- Die angezeigte Arbeitsaufgabe kann einerseits ein verbindliches Angebot darstellen, das in der Folge durch Entsprechung, dh durch Leistungserbringung gem § 864 Abs 1 ABGB angenommen wird, oder

[345] Das Handeln unter fremden Namen muss aus den Umständen erkennbar sein.

- andererseits kann die Erklärung auch eine Aufforderung an die Crowd sein, ein Angebot zu machen, welches darin besteht, die Leistung zu erbringen und das Ergebnis dem/der potenziellen VertragspartnerIn zur Annahme anzubieten.[346]

Ein Angebot im rechtlichen Sinn liegt jedenfalls nur dann vor, wenn es zwei Voraussetzungen erfüllt:

- Es muss inhaltlich ausreichend **bestimmt** sein und
- es muss aus ihm der endgültige **Bindungswille** des Erklärenden zum Ausdruck kommen.[347]

Wie eine Willenserklärung aufzufassen ist, muss nach der Vertrauenstheorie stets unter den besonderen Umständen des Einzelfalls beurteilt werden.[348]

8.2.1.3.1 Bestimmtheit und Vertragsumfang

Die Bestimmtheit der Erklärung bereitet in der Crowdwork-Praxis meist wenig Probleme, denn AuftraggeberInnen legen neben dem Inhalt der Arbeitsleistung und der Dauer auch das Entgelt bereits in der Arbeitsanzeige fest.

Bei **Gesamtdienstleistungsplattformen** sind durch den Rahmenvertrag sogar viele weitere Nebenbestimmungen bzw formale Fragen (sofern zulässig) bereits geklärt und vereinbart worden. Beide Parteien haben die AGB vereinbart.

Bei **direkten Vertragsverhältnissen** zwischen den AuftraggeberInnen und den CrowdworkerInnen erfolgt neben dem Arbeitsinhalt und dem Entgelt – diese beiden Aspekte werden idR von den AuftraggeberInnen in ihrer Arbeitsanzeige bestimmt – die restliche **Ausfüllung des Vertrags** ebenfalls durch die **Bestimmungen der AGB**, denen sowohl die AuftraggeberInnen als auch die CrowdworkerInnen bereits zugestimmt haben. In diesen Fällen erfolgte die Vereinbarung jedoch nicht gegenseitig, sondern jeweils mit der Plattform. Dennoch haben die AGB auch im direkten Vertragsverhältnis Geltung, jedoch nicht durch ausdrückliche, sondern durch **konkludente Vereinbarung**.

Mit anderen Worten werden neben den von AuftraggeberInnen erklärten wesentlichen Inhalten auch die Bestimmungen der AGB Teil des direkten Vertragsverhältnisses zwischen den CrowdworkerInnen und den AuftraggeberInnen. Beiden Vertragsparteien ist

---

346 So auch *Risak*, ZAS 2015, 14 f.

347 Vgl zB OGH 21. 5. 1992, 8 Ob 559/92 = RIS-Justiz RS0013965; OGH 15. 11. 1977, 5 Ob 649/77, zuletzt OGH 15. 7. 1981, 1 Ob 630/81 = RIS-Justiz RS0014006; ebenso RIS-Justiz RS0013981; OGH 4 Ob 343/72, SZ 45/102; *Gschnitzer* in *Klang* IV/1[2] 53 ff; *Kletečka* in *Koziol – Welser/Kletečka*, Bürgerliches Recht I[14] Rz 400.

348 Vgl OGH 9. 3. 1983, 6 Ob 575/8; zuletzt OGH 19. 11. 2015, 7 Ob 186/15a = RIS-Justiz RS0017915; ebenso OGH 6. 10. 1971, 6 Ob 195/71; zuletzt OGH 29. 7. 2015, 9 ObA 51/15p = RIS-Justiz RS0017884; *Gschnitzer* in *Klang* IV/1[2] 73, 404; *Kletečka* in *Koziol – Welser/Kletečka*, Bürgerliches Recht I[14] Rz 459; *Heiss* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.01] § 914 Rz 35 (Stand Februar 2014, rdb.at); *Rummel* in *Rummel,* ABGB[3] § 863 Rz 1; *Wellspacher*, Das Vertrauen auf äußere Tatbestände im bürgerlichen Recht (1906), insbesondere 268 ff.

klar, dass darüber hinausgehende, die Transaktion betreffende Nebenbestimmungen in den AGB geregelt sind und diese auch Vertragsbestandteile werden sollten.[349]

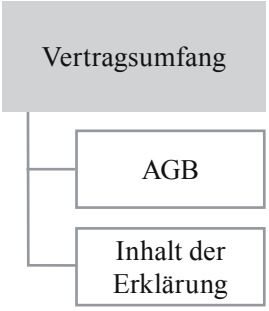

Abbildung 32: Vertragsumfang bei Crowdworking-Gestaltungen mit direktem Vertragsverhältnis zwischen AuftraggeberInnen und CrowdworkerInnen
Quelle: Eigene Darstellung

Vertragsbestandteile werden bei Gesamtdienstleistungsplattformen und bei Vermittlungsplattformen sowohl der **Inhalt der Erklärung** als auch die **AGB der Plattform**.

8.2.1.3.2 Bindungswille (Verpflichtungswille)

Entscheidend für die rechtliche Beurteilung, ob eine Erklärung als Einladung zur Anbotsstellung oder als Angebot zu verstehen ist, hängt vom erkennbaren Bindungswillen des Erklärenden ab.

8.2.1.3.2.1 Grundsätzliches

Eine Offerte muss den Bindungswillen des Antragstellers zeigen. Daher liegt kein zur Annahme geeignetes Angebot vor, wenn jemand bloß zu Verhandlungen einladen will (*invitatio ad offerendum*).

Der Aufruf beim Crowdworking zur Erbringung einer Arbeitsleistung ist eine Willenserklärung. Wie jede andere rechtliche Willenserklärung muss diese frei, ernstlich, bestimmt und verständlich erklärt werden, um verbindlich zu sein. Dies festzustellen ist Sache der Auslegung, welche nach den allgemeinen Regeln gemäß §§ 914 f ABGB erfolgt.[350]

Essenziell für eine rechtsgeschäftliche Verpflichtungsbegründung ist sowohl beim Vertrags- als auch beim Auslobungsmodell, dass die Willenserklärung auf die Herbeiführung von Rechtsfolgen gerichtet ist.[351] Dabei ist es allerdings nicht notwendig, dass der Erklärende sämtliche Rechtsfolgen bedenkt und beabsichtigt. Nach der in der Leh-

[349] So auch *Felstiner*, Berkeley Journal of Employment & Labor Law 2011, 162; *Risak*, ZAS 2015, 14.
[350] StRsp OGH 30. 7. 1996, 7 Ob 556/95; zuletzt OGH 25. 10. 2011, 9 Ob 89/10v = RIS-Justiz RS0105782.
[351] *Kletečka* in *Koziol – Welser/Kletečka*, Bürgerliches Recht I[14] Rz 315.

re[352] und Judikatur[353] vorherrschenden **gemäßigten Rechtsfolgentheorie** genügt es bereits, dass sich der Erklärende bewusst ist, mit seiner Erklärung irgendwelche Rechtsfolgen zu erzeugen und diese notfalls durch behördlichen Zwang durchgesetzt werden können.[354] Der bloße innere Wille genügt allerdings noch nicht, er muss auch nach außen treten, er muss geäußert oder erklärt werden.[355]

Fehlt dieser Rechtsgeschäftswille, kann die mangelnde Ernstlichkeit und damit die Unwirksamkeit der Erklärung aufgrund des Vertrauensschutzes nur unter gewissen Voraussetzungen eingewendet werden.[356] Das ABGB folgt dabei heute der **Vertrauenstheorie**, wonach eine Willenserklärung vom Empfänger stets so verstanden werden darf, wie ein redlicher Empfänger unter den gegebenen Umständen diese verstehen würde.[357]

Das Fehlen der Ernstlichkeit oder anderer konstitutiver Merkmale der Willenserklärung steht naturgemäß in einem Spannungsverhältnis zum Vertrauensschutz. Fehlt auch für einen redlichen Erklärungsempfänger ein Bindungswille, so handelt es sich bei der Erklärung lediglich um eine unverbindliche Willenserklärung.[358]

8.2.1.3.2.2 Regelung in AGB

Zu dieser Frage ist zuallererst zu überlegen, ob eine rechtliche Qualifikation als Angebot oder Einladung nicht von den Parteien in den AGB vereinbart werden kann. Dieser Punkt ist insbesondere deshalb brisant, weil *Clickworker* in seinen AGB ausdrücklich klarstellt, dass es sich bei der Anzeige der Arbeitsangebote lediglich um eine *invitatio ad offerendum* handle. Die Einstellung eines Arbeitsangebots in den „Workplace“ stelle daher kein verbindliches Angebot dar.[359]

Hierzu ist festzuhalten: Zwar haben die Parteien allen Einfluss auf die Ausgestaltung ihrer Willenserklärung, eine ausdrückliche rechtliche Qualifikation ist ihnen aber untersagt. Dies insofern, als dass das ABGB die Willenstheorie ablehnt und der Vertrauenstheorie folgt.[360] Entscheidend ist somit nicht, was der Erklärende wollte, sondern was der Empfänger unter den besonderen Umständen des Einzelfalls verstehen durfte. Die Judikatur meint dazu: *„Maßgeblich für die Beurteilung der Frage, ob ein endgültiger*

---

352 Vgl *Kletečka*, in *Koziol – Welser/Kletečka*, Bürgerliches Recht I[14] Rz 317; *Rummel* in *Rummel,* ABGB[3] § 869 Rz 6; *Riedler* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar[3] § 861 ABGB Rz 3; *Pletzer* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.01] § 869 Rz 14 (Stand Dez. 2012, rdb.at).

353 StRsp zB OGH 24. 2. 1993, 9 ObA 4/93; OGH 31. 8. 2005, 9 ObA 133/05 g = RIS-Justiz RS0014693.

354 *Kletečka* in *Koziol – Welser/Kletečka*, Bürgerliches Recht I[14] Rz 317.

355 *Kletečka* in *Koziol – Welser/Kletečka*, Bürgerliches Recht I[14] Rz 331.

356 *Pletzer* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.01] § 869 Rz 14 (Stand Dez. 2012, rdb.at).

357 *Heiss* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.01] § 914 Rz 35 (Stand Februar 2014, rdb.at).

358 So schon *Mayr,* Die Auslobung (1905) 31.

359 AGB Clickworker, § 3.1.

360 *Kletečka* in *Koziol – Welser/Kletečka*, Bürgerliches Recht I[14] Rz 459; *Gschnitzer* in *Klang* IV/1[2] 73, 404.

Bindungswille es [sic!][361] *Offerenten vorliegt, ist die Warte eines aufmerksamen Adressaten; von einem* [sic!] *Standpunkt*[362] *aus muß die Erklärung den endgültigen Willen erkennen lassen, damit eine rechtliche Bindung zu erwirken.*"[363]

Damit ist klar, dass der Ausschreibende eben nicht festlegen kann, wie seine Erklärung zu qualifizieren sei, vielmehr obliegt es der Ansicht eines aufmerksamen Adressaten. Er selbst kann jedoch durch vielerlei Maßnahmen sicherstellen, dass ein aufmerksamer Adressat eben nicht davon ausgehen kann, dass es sich um eine Erklärung handelt, die einen endgültigen (Bindungs-)Willen erkennen lässt. Eine generelle Regelung, versteckt im Kleingedruckten, ist dafür mAn jedenfalls nicht ausreichend.

Entscheidend ist somit, wie aufmerksame CrowdworkerInnen die Arbeitsangebote verstehen dürfen.

8.2.1.3.2.3 Lehre und Judikatur

Die Judikatur und Lehre zur Abgrenzung zwischen Einladung zur Anbotsstellung und Angebot ist sehr kasuistisch.

So sind insbesondere die Übersendungen von Preislisten und Katalogen und das Ausstellen von Waren im Schaufenster keine rechtsverbindlichen Angebote. In diesen Fällen sei klar, dass sich der Anpreisende noch nicht binden wolle.[364] Dies ua deshalb, weil es sich um Erklärungen gegenüber einem größeren und unbestimmten Personenkreis handle. Dabei spielen regelmäßig Überlegungen, inwieweit der Anbieter die **Lieferfähigkeit** hinsichtlich des Produkts überprüfen will, und zum anderen der Vorbehalt der **Bonitätsprüfung** der Kunden eine Rolle.[365]

Anders hingegen wird die Sache beim Automatenkauf und oftmals beim Onlineshopping gesehen, wo ein mit dem Auslangen des Angebots (der Ware) bedingtes Anbot des Verkäufers vorliegt.[366] Hierbei könnte als Grund angeführt werden, dass Überlegungen zur Bonität keine Rolle spielen, da aufgrund des mechanischen oder elektronischen Vorgangs die Annahme ausschließlich durch Leistung, nämlich Einwurf des Entgelts, erfolgt.

Hinsichtlich der Frage beim Selbstbedienungssupermarkt geht die hA[367] davon aus, dass das Ausstellen der Waren nur eine Einladung an den Kunden ist, bei der Kassa ein

---

361 Hierbei handelt es sich wohl um einen Tippfehler. Gemeint ist wohl *„… des …"*.

362 Gemeint ist hier wohl *„… von seinem Standpunkt aus …"*.

363 OGH 12. 11. 1992, 8 Ob 626/92; OGH 3. 12. 2003, 7 Ob 233/03w = RIS-Justiz RS0013971.

364 OGH ecolex 2008/03.

365 *Wiebe* in *Kletecka/Schauer*, ABGB-ON[1.01] § 861 Rz 18 (Stand Juli 2013, rdb.at); vgl auch *Kletečka* in *Koziol – Welser/Kletečka*, Bürgerliches Recht I[14] Rz 402; *Riedler* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar[3] § 861 ABGB Rz 4 f; *Rummel* in *Rummel,* ABGB[3] § 861 Rz 7.

366 *Kletečka* in *Koziol – Welser/Kletečka*, Bürgerliches Recht I[14] Rz 402; *Wiebe* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 861 ABGB Rz 20 f (Stand 1. 6. 2015, rdb.at).

367 *Kletečka* in *Koziol – Welser/Kletečka*, Bürgerliches Recht I[14] Rz 402; *Riedler* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 861 ABGB Rz 6.

Kaufanbot abzugeben. Die Gefahr der irrtümlichen Preisauszeichnung bzw der **Veränderung der Preisetiketten** durch Kunden sprechen dabei für eine Einladung.

8.2.1.3.2.4 Übertragung der Entscheidungen auf Crowdwork

Die eben genannten Überlegungen sollen nunmehr auf Crowdwork übertragen werden, um so Hinweise zu gewinnen, ob es sich bei den Arbeitsaufträgen um Einladungen oder bereits um Angebote handelt.

8.2.1.3.2.4.1 Lieferfähigkeit

Bei Preislisten oder Katalogbestellungen spricht oft das Problem der Lieferfähigkeit gegen eine Wertung als Angebot. Dort ist nämlich regelmäßig davon auszugehen, dass die angebotene Ware nicht in unbegrenzter Anzahl ausgeliefert werden kann und deshalb ein fixer Bindungswille fehlt.[368]

Übertragen auf Crowdwork könnte insofern ein fixer Bindungswille nicht vorliegen, da nicht für alle CrowdworkerInnen derartige Arbeitsaufgaben angeboten werden können. Ebenso wäre denkbar, dass durch das gleichzeitige Abarbeiten einer Aufgabe von vielen CrowdworkerInnen allen ein Entgeltanspruch zustünde.

Bei Mikrotasking-Plattformen ist dies idR jedoch nicht der Fall. Hierbei wird meist durch Computerprogramme sichergestellt, dass auf der Plattform nur so lange Arbeitsaufträge für die CrowdworkerInnen aufscheinen, bis die gewünschte Zahl an Lösungen eingereicht wurde oder sich in Bearbeitung befindet. Die Gefahr, dass eine ungewollt große Anzahl an CrowdworkerInnen die Arbeiten erledigen und folglich auch Anspruch auf eine Entlohnung hätten, besteht somit nicht[369] (siehe dazu Abbildung 33).

Abbildung 33: Die Verfügbarkeit von Arbeiten wird angezeigt. Sind sie nicht mehr verfügbar, werden sie auch nicht mehr angezeigt.

Quelle: AMT https://www.mturk.com/mturk/sorthits?searchSpec=HITGroupSearch%23T%231%2310%23-1%23T%23!%23!Title!0!%23!&selectedSearchType=hitgroups&searchWords=&sortType=LastUpdatedTime%3A1&%2Fsort.x=9&%2Fsort.y=9 (10. 4. 2015)

---

368 *Kletečka* in *Koziol – Welser/Kletečka*, Bürgerliches Recht I[14] Rz 402; *Riedler* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar[3] § 861 ABGB Rz 4 f; *Rummel* in *Rummel,* ABGB[3] § 861 Rz 7.

369 Will zB ein Auftraggeber zu einem seiner Produkte 300 Beschreibungen erhalten, werden die Aufträge so lange auf den Accountseiten der CrowdworkerInnen ausgeschrieben, bis 300 Lösungen zurückgeschickt wurden. Sobald die 300. Lösung eingetroffen ist, wird die Anzeige beendet.

Bei wettbewerbsbasiertem Crowdwork erhalten ohnehin nur ein/eine CrowdworkerIn oder wenige CrowdworkerInnen das Entgelt. Die Zahl der TeilnehmerInnen ist nicht relevant.

8.2.1.3.2.4.2 Bonitätsprüfung

Ebenso spielt der Vorbehalt der Bonitätsprüfung der Kunden bislang eine Rolle. Eine Bonitätsprüfung ist bei einer Arbeitsleistung jedoch nicht relevant, schließlich ist der Arbeitende zur Erbringung einer Leistung und nicht zu einer Zahlung verpflichtet. Eine schlechte finanzielle Lage spielt dabei keine Rolle.

Eher entspricht dies sogar dem Beispielsfall des Automatenkaufs, denn bei Crowdwork erfolgt die Annahme oftmals auch durch Erbringung der geforderten Leistung.

Umgelegt auf Arbeitsleistungen könnte man dieses Argument jedoch auch so deuten, dass der Ausschreibende eben nicht mit jedem/jeder beliebigen CrowdworkerIn einen Vertrag schließen will, sondern eventuell nur mit jenen CrowdworkerInnen, die über gewisse Qualifikationen oder Fähigkeiten verfügen, und dass dementsprechend ein fixer Bindungswille fehle. Vom Wesen her entspräche das ev einer „Bonitätsprüfung" des Kaufvertrags.

In Bezug auf Crowdwork ist dies idR ebenfalls unzutreffend, da die AuftraggeberInnen regelmäßig Kriterien auswählen können, die die CrowdworkerInnen erfüllen müssen, um an der Aufgabenlösung teilnehmen zu können. Als CrowdworkerIn kann man demnach davon ausgehen, dass man nur an solchen Aufgaben teilnehmen darf oder einem nur solche Arbeitsaufträge im eigenen „Workplace" (*Clickworker*) angezeigt werden, für die man auch sämtliche Qualifikationen und Kriterien erfüllt.

So steht in den Datenschutzbestimmungen von *Clickworker* auch ausdrücklich, dass sämtliche eingegebene Daten dazu verwendet werden, *„um den Nutzern innerhalb der Plattform für sie geeignete Leistungen anbieten zu können."*[370] Insofern sprechen die Überlegungen hinsichtlich der Bonitätsprüfung für ein verbindliches Angebot.

8.2.1.3.2.4.3 Veränderung der Preisetiketten

Eine Veränderung der Preisetiketten seitens der CrowdworkerInnen ist nicht möglich. Die Entgelthöhe wird stets von dem/der jeweiligen VertragspartnerIn, bei Gesamtdienstleistungsplattformen auch von den PlattformbetreiberInnen, festgelegt. Auch diesbezüglich spricht nichts gegen eine Qualifikation als verbindliches Angebot.

8.2.1.3.2.5 Weitere Argumente gegen Einladung zur Anbotsstellung

Bei genauerer Betrachtung ergeben sich allerdings noch gewichtigere Argumente, die mE klar dagegensprechen, die Willenserklärung als bloße Einladung zur Anbotsstellung zu betrachten.

[370] Datenschutzbestimmungen *Clickworker* § 3 Abs 3.

Tatsächlich soll nach dem Wunsch der jeweiligen VertragspartnerInnen der CrowdworkerInnen eine rechtliche Konstruktion dergestalt gefunden werden, dass entweder die AuftraggeberInnen oder die PlattformbetreiberInnen die (vollständig) erbrachten Leistungen ohne Entgeltpflicht ablehnen können, weil noch kein Vertrag zustande gekommen sei. Immerhin sei die Erfüllung der Aufgabe erst das Angebot, welches noch von Seiten des Vertragspartners angenommen werden müsse.

Diese rechtliche Konstruktion ist deshalb bemerkenswert, weil sie in letzter Konsequenz dazu führen würde, dass CrowdworkerInnen die komplette Leistung erbringen und die Gegenseite bis zu allerletzt die Möglichkeit hätte, die „angebotene Leistung" ohne Entgeltpflicht abzulehnen. Diese Systematik erinnert eher an ein Preisausschreiben als ein Vertragsverhältnis und widerspricht weiters dem **Grundgedanken des ABGB**,[371] wonach geleistete Arbeit – Ausnahmefälle ausgenommen – auch vergütet werden muss.

Diese Vorgehensweise würde bei einem Werkvertrag aber auch zur **faktischen Aufhebung sämtlicher Gewährleistungsbestimmungen** führen. Wenn jemand aufgrund seiner wirtschaftlich stärkeren Position die Möglichkeit vorsieht, für sich eine Vielzahl an Arbeiten erledigen zu lassen, von diesen dann nur die mangelfreien „Angebote" herauszupicken und die mangelhaften Angebote einfach nicht anzunehmen, dann leistet der Werkvertragsnehmer eine (zwar mangelhafte) Arbeit, erhält dafür aber keinerlei Gegenleistung. Zudem wird er um seine zweite Chance im Rahmen des Gewährleistungssystems gebracht.

Dass diese Gestaltung problematisch sein könnte, war wohl auch *Clickworker* bewusst, denn interessanterweise findet sich in den AGB dieser Plattform einige Absätze später die Ergänzung, dass bei Feststellung eines Mangels eine dreitägige Frist zur Nacherfüllung bestehe.[372] Es stellt sich allerdings die Frage, warum *Clickworker* überhaupt fehlerhafte „Angebote" annehmen sollte?[373] Vielmehr wird Clickworker mangelhafte Ergebnisangebote nicht annehmen, wodurch man sich die Auseinandersetzung mit gewährleistungsrechtlichen Fragestellungen schlichtweg ersparen würde.

8.2.1.3.2.6 Zusammenfassung

MAn handelt es sich um rechtsverbindliche Angebote und nicht um Einladungen zur Anbotsstellung.

---

371 Siehe dazu näher Punkt 14.1.2.1.

372 AGB Clickworker § 3.2 Abs 4.

373 Diese Frage hängt aus meiner Sicht auch damit zusammen, dass die Arbeit dann für den/die einzelnen/einzelne CrowdworkerIn reserviert bleiben muss, da ihm/ihr die Frist zur Nacherfüllung eingeräumt wurde. Dies würde den Crowdwork-Prozess jedenfalls zeitlich verlängern. Andererseits ist dies im Rahmen einer angemessenen Frist zu bewerkstelligen, was bei kurzen, wenigen Minuten dauernden Mikrotasking-Aufgaben mAn jedenfalls zumutbar sein würde (weil angemessen).

Hinsichtlich der Plattform *AMT* kommt auch *Felstiner*[374] zu dem Schluss, dass es sich bei den angezeigten Arbeitsaufgaben um Vertragsangebote handelt.

8.2.1.3.3 Wettbewerbsbasiertes Crowdwork

Aufgrund der etwas anderen Prozessgestaltung bei **wettbewerbsbasiertem Crowdwork** sind die dortigen Gestaltungen nach dem Vertragsmodell im nachfolgenden Kapitel separat zu beschreiben.

Auch in diesen Fällen liegen ausdrückliche Willenserklärungen der AuftraggeberInnen vor. Sie sind meist ebenso hinreichend bestimmt und lassen ebenso einen Bindungswillen erkennen wie bei Mikrotask-Plattformen. Bei diesen Erklärungen ist für jeden Adressaten klar, dass es sich hierbei um eine rechtlich verbindliche Willenserklärung handelt, mit der Besonderheit, dass der/die CrowdworkerIn das Entgelt nur erhält, wenn er/sie von den AuftraggeberInnen oder einer Jury ausgewählt wird.

Gerade bei wettbewerbsbasiertem Crowdwork spielt die **Übertragung von Immaterialgüterrechten** eine große Rolle. So sind beispielsweise sowohl Computerprogramme als auch selbst erstellte Logos vom Urheberrecht erfasst bzw oft auch technische Lösungen von gewerblichen Schutzrechten. Aus diesem Grund wird in den meisten Ausschreibungen oder AGB von den Plattformen oder AuftraggeberInnen gefordert, im Gegenzug die Nutzungsrechte zu übertragen. Daraus wird klar, dass es sich, im Gegensatz zu den einseitig verbindlichen Rechtsgeschäften, hierbei nur um ein Vertragsverhältnis handeln kann.

Bezüglich des konkreten Zustandekommens des Vertrags hat der OGH[375] in einer sehr ähnlichen Entscheidung, bei der es um eine Drehbuchausschreibung des ORF ging, festgestellt, dass es dem Ausschreiber im Besonderen darauf ankam, nicht nur eine Bindung seinerseits zur Zahlung eines Betrags für ein von einer Jury ausgewähltes Werk eingehen zu wollen, sondern auch eine Verpflichtung der Autoren dieser Werke zur Überlassung der Werknutzungsrechte an ihn festlegen wollte. Der OGH erkannte, dass es sich dabei um ein Angebot zum Abschluss eines Werknutzungsvertrags handelte. Durch die Teilnahme am Wettbewerb erklärten die TeilnehmerInnen, dass das Angebot angenommen werden sollte. Als „Teilnahme“ an der Ausschreibung war auch die Unterwerfung unter die Entscheidung der Jury zu verstehen. Diese Entscheidung hatte in jenem Fall zur Folge, dass entweder das Drehbuch wieder zurückzuschicken war, oder, wenn es unter die drei besten eingestuft wurde, vom ORF benützt werden durfte. Die Entscheidung der Jury war aber nicht Voraussetzung für das Zustandekommen des angebotenen Vertrags, sondern eine aufschiebende Bedingung für dessen (volle) Wirksamkeit.

Tatsächlich ist diese OGH-Entscheidung dieser speziellen Crowdwork-Prozessgestaltung sehr ähnlich. Bei wettbewerbsbasiertem Crowdwork, das (auch) die Übertragung von Nutzungsrechten etc beinhaltet, handelt es sich mE um Angebote zum Abschluss

[374] *Felstiner*, Berkeley Journal of Employment & Labor Law 2011, 162.
[375] OGH 4 Ob 343/72, SZ 45/102.

eines Vertrags, die der/die NetzarbeiterIn durch die Absendung der Lösung annimmt unter der aufschiebenden Bedingung, von den AuftraggeberInnen oder einer Jury ausgewählt zu werden.[376]

Ob eine solche Gestaltung der Bezahlung nach dem Prinzip des Preisausschreibens bei Arbeitsleistungen im unternehmerischen Rahmen überhaupt zulässig ist, ist damit noch nicht gesagt. Diesbezügliche Überlegungen werden unter Punkt 14.1.2.1 angestellt.

8.2.1.3.4 Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich somit festhalten, dass es für einen aufmerksamen Adressaten, bis auf eine mögliche Erwähnung in den AGB, weder bei Mikrotasking noch bei wettbewerbsbasiertem Crowdwork Hinweise gibt, warum er die Arbeitsaufträge nicht als rechtlich verbindliche Angebote verstehen dürfe. Es handelt sich mE um **rechtlich bindende Angebote zum Vertragsabschluss**.[377]

8.2.1.4 Annahme des Angebots

Folgt man der oben vertretenen Ansicht, dass es sich bei den einzelnen Arbeitsaufträgen idR um Vertragsangebote handelt, stellt sich im Folgenden die Frage, wie und vor allem zu welchem Zeitpunkt diese Angebote angenommen werden.

Auch hier kommt es grundsätzlich auf die Ausgestaltung der Plattform im Einzelfall an. IdR erfolgt die **Annahme** des Angebots nicht durch Willenserklärung, sondern **durch Willensbetätigung** gem § 864 S 1 ABGB, indem die CrowdworkerInnen die Arbeitsaufgabe erledigen und sie absenden[378] (siehe hierzu beispielhaft bei der Kategorisierung von Modeartikeln auf *Clickworker* Abbildung 34).

Diese Gestaltung ist auch der Verkehrssitte geschuldet. Denn von Seiten der AuftraggeberInnen oder der Plattformen werden keine speziellen Annahmeerklärungen mehr, sondern wird nur eine Annahmehandlung erwartet. Naturgemäß liegt bei den CrowdworkerInnen dabei auch der notwendige Annahmewille vor. Aufgrund des differenzierten Vertrauensschutzes ist dazu im Unterschied zur Willenserklärung kein Zugang mehr erforderlich. Der Vertrag kommt mit dem Abschicken der (Arbeits-)Leistung rechtsgültig zustande.[379]

Klickt man hingegen auf „Abbrechen“ oder lässt die Zeit verstreichen, wird das Angebot nicht angenommen, und es kommt sohin **kein Vertrag** zustande.

---

376 Siehe hierzu auch Punkt 8.2.2.10.3.

377 Vgl auch die begründungslose aA von *Hötte*, Crowdsourcing – Rechtliche Risiken eines neuen Phänomens, MMR 2014, 795 (797).

378 *Felstiner*, Berkeley Journal of Employment & Labor Law 2011, 162; *Risak*, ZAS 2015, 14.

379 Vgl *Kletečka* in *Koziol – Welser/Kletečka*, Bürgerliches Recht I[14] Rz 405; *Rummel* in *Rummel,* ABGB[3] § 864 Rz 1 ff; *Wiebe* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.01] § 864 Rz 1 ff (Stand Juli 2013, rdb.at); *Riedler* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar[3] § 864 ABGB Rz 1 ff.

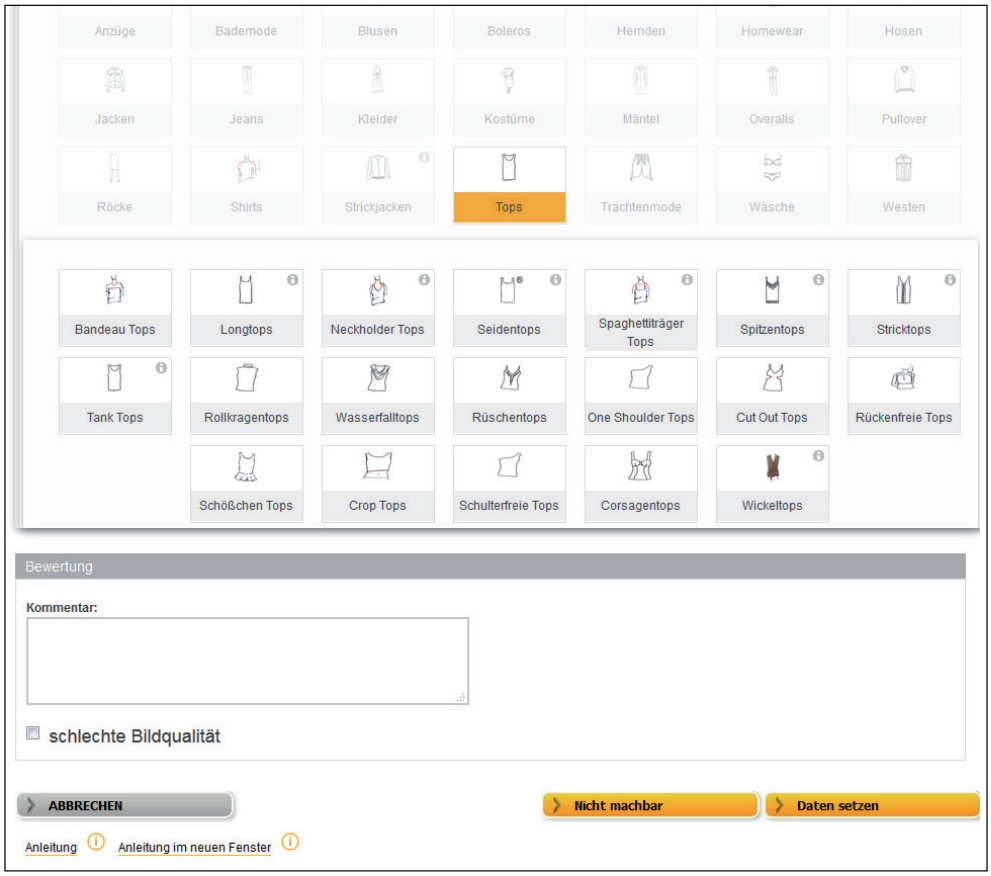

Abbildung 34: Kategorisierung von Modeartikeln bei Clickworker.
Durch das Anklicken des Buttons „Daten setzen“ wird das Angebot angenommen und die Daten werden an die Plattform übermittelt.
Quelle: Screenshot vom 10. 2. 2015

8.2.1.5 Annahmefrist

Der Erklärende ist bei der Offerte an sein Angebot gebunden, das heißt, er kann es nicht mehr einseitig widerrufen. Vielmehr liegt es beim Empfänger, ob er das Angebot annehmen will oder nicht.

Angebote auf Crowdwork-Plattformen sind idR als schriftliche Angebote zu werten, da es sich nicht um eine interaktive elektronische Kommunikation handelt.[380] Bei schriftlichen Angeboten dauert deshalb eine Bindung bis zu jenem Zeitpunkt, in dem der

[380] *Kletečka* in *Koziol – Welser/Kletečka*, Bürgerliches Recht I[14] Rz 411; *Wiebe* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.01] § 862 Rz 3.

Anbietende bei Berücksichtigung der Beförderungszeit des Angebotes, einer angemessenen Überlegungsfrist und der Beförderungszeit für die Antwort die Annahme erwarten darf.[381] Die Beförderungszeit spielt bei elektronischen Offerten naturgemäß keine Rolle.[382]

In beinahe allen Fällen wird jedoch ohnehin ausdrücklich erklärt, wie lange CrowdworkerInnen für die Bearbeitung von Arbeitsaufgaben Zeit haben, insofern stellt dies eine ausdrückliche Frist zur Annahme des Angebots durch Leistung dar. Diese zeitliche Komponente liegt sowohl bei Mikrotasking-Plattformen als auch bei wettbewerbsbasiertem Crowdwork vor.

Darüber hinaus ist mAn davon auszugehen, dass eine Arbeitsaufgabe so lange verbindlich ist, solange sie auf der Plattform für die CrowdworkerInnen einsehbar oder bearbeitbar ist.

8.2.2 Auslobungsmodell

Neben dem Vertragsmodell soll nun aber auch ein anderes Modell auf seine Anwendbarkeit geprüft werden: **das Auslobungsmodell**.[383]

Das ABGB normiert in den §§ 859 ff die Begründung obligatorischer Pflichten unter anderem durch das Rechtsgeschäft. Die Auslobung ist wie der Vertrag eine Form der rechtsgeschäftlichen Begründung von schuldrechtlichen Verpflichtungen. Der große Vorteil im Auslobungsmodell liegt darin, dass keine *Annahme* durch Leistung benötigt wird.[384] Die Verpflichtung tritt kausal mit Eintritt der Leistung oder des Erfolgs ein. Es stellt sich die Frage, ob Anspruchsbegründung bei Crowdwork eventuell nicht besser durch ein Auslobungsmodell erklärt werden könnte.

Auf den ersten Blick weist die Ausgestaltung der Crowdworking-Prozesse tatsächlich viele Ähnlichkeiten zum Rechtsinstitut der Auslobung auf, immerhin wird auf den Plattformen im Rahmen einer oftmals öffentlichen Erklärung eine Belohnung für die Durchführung einer Dienstleistung bzw Herstellung eines Erfolgs in Aussicht gestellt.[385]

---

381 OGH ÖBA 1989, 1021 (*P. Bydlinski*) = RdW 1993, 303; *Kletečka* in *Koziol – Welser/Kletečka*, Bürgerliches Recht I[14] Rz 411.

382 *Kletečka* in *Koziol – Welser/Kletečka*, Bürgerliches Recht I[14] Rz 411.

383 Auch bei der betrieblichen Übung wird in der Lehre und der Judikatur neben dem Vertragsmodell auch ein Auslobungsmodell – meist allerdings nur als Alternative – vertreten. Siehe dazu näher *Rebhahn*, Betriebliche Übung und Auslobung – Zur Zulässigkeit einseitiger Versprechen nach ABGB, JBl 2013, 284 (288).

384 Dass es sich dabei oftmals um eine Fiktion handelt, zeigt schon das simple Beispiel, dass jemand nicht Ausschau nach einem verlorenen Hund hält, um das „Angebot" des Auslobenden anzunehmen. Vielmehr hält die Person Ausschau, um den Erfolg für die Belohnung herbeizuführen. Ebenso lösen CrowdworkerInnen die Aufgaben wohl nicht, um das Angebot des/der Ausschreibenden anzunehmen, sondern um die Leistung für die Belohnung herbeizuführen. Siehe dazu näher *Smith*, Contract Theory (2007) 183.

385 So auch *Risak*, ZAS 2015, 15.

Diese Vorgehensweise ist insbesondere deshalb erstaunlich, weil diese Form der rechtsgeschäftlichen Verpflichtungsbegründung im Rahmen unternehmerischer Arbeitsorganisation bisher in der Praxis nicht anzutreffen war. Typische Beispiele einer Auslobung waren bislang vielmehr zB das Finden einer verlorenen Sache oder eines entlaufenen Tieres.[386] Die Unterform der Auslobung, nämlich das Preisausschreiben, kam in der Praxis vor allem bei sportlichen Wettkämpfen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen vor.

8.2.2.1 Auslobung als Verpflichtungsform

Charakteristisches Element der Auslobung ist der **Entstehungsakt**. Im Gegensatz zum Vertrag ist die Auslobung ein einseitiges, (meist) entgeltliches Rechtsgeschäft. Die Auslobung wird bereits durch die öffentliche Bekanntmachung verbindlich. Der Auslobende sagt durch eine einseitige, nicht empfangsbedürftige Willenserklärung einem unbestimmten Personenkreis verbindlich eine Belohnung für eine Leistung oder einen Erfolg zu.[387] Der Unterschied zum Vertragsverhältnis liegt in der Art des Verbindlichwerdens. Ein Angebot muss zugehen, um verbindlich zu sein, und es muss innerhalb der Angebotsfrist angenommen werden. Bei der Auslobung ist ein Zugang der Willenserklärung ebenso wie eine Annahme nicht notwendig. Anspruch hat somit auch, wer die Leistung erbringt, ohne von der Auslobung zu wissen.[388]

Die Auslobung begründet somit eine Verpflichtung des Auslobenden alleine durch seine Erklärung. In weiterer Folge kann sie aber auch nur ihn verpflichten, es handelt sich somit ausschließlich um ein einseitig verpflichtendes Rechtsgeschäft.[389] Sobald die Auslobung aber auch den Erfüllenden verpflichtet, kann es sich nicht mehr um eine Auslobung handeln, sondern nur um ein Angebot zum Vertragsschluss oder zumindest um eine Einladung zur Anbotsstellung.[390]

---

386 *Riedler* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar[3] § 860 ABGB FN 5.

387 *Riedler* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar[3] § 860 ABGB Rz 1, mwN.

388 Siehe zur Auslobung: HHB 78 der Beilagen 21. Session 1912, 123 ff; *Gschnitzer* in *Klang* (Hrsg) Kommentar zum Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch Band IV, Halbband 1[2] (1968) 41 ff; *Riedler* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar[3] §§ 860 ff ABGB; *Welser* in *Koziol/Welser*, Bürgerliches Recht II[13] (2006) 15 f; *Mayr*, Die Auslobung – Eine zivilistische Untersuchung (1905); *Rummel* in *Rummel,* ABGB[3] §§ 860 ff; *Wiebe* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.01] §§ 860 ff (Stand Juli 2013, rdb.at); *Mayrhofer*, Schuldrecht Allgemeiner Teil 228 ff; *Schauer*, Gedanken zu Betriebsübung, ZAS 1987, 73; *Fuchs*, Die Immobilienverlosung, ecolex 2009, 118; *Rebhahn,* Betriebliche Übung und Auslobung – Zur Zulässigkeit einseitiger Versprechen nach ABGB, JBl 2013, 284.

389 *Rebhahn*, JBl 2013, 289.

390 Vgl OGH 4 Ob 343/72, SZ 45/102; *Gschnitzer* in Klang IV/1[2] 17; *Riedler* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar[3] § 860 ABGB Rz 2; *Rummel* in *Rummel,* ABGB[3] § 860 Rz 1; *Wiebe* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.01] § 860 Rz 1 (Stand Juli 2013, rdb.at); *Schauer*, ZAS 1987, 77, *Rebhahn*, JBl 2013, 289.

8.2.2.2 Preisausschreiben

Im zweiten Satz des § 860 ABGB wird zusätzlich noch eine besondere Form der Auslobung normiert, nämlich das Preisausschreiben: *„Eine Auslobung, die eine Preisbewerbung zum Gegenstande hat, ist nur gültig, wenn in der Bekanntmachung eine Frist für die Bewerbung bestimmt ist.“*

Diese Form der Auslobung ist deshalb an dieser Stelle ebenso zu beschreiben, da es Plattformen – vor allem bei wettbewerbsbasiertem Crowdworking – gibt, wo mehrere Personen ihre Arbeiten einsenden, jedoch nur einer oder wenige das Entgelt erhalten sollen.[391] Diese Vorgangsweise erinnert an das Preisausschreiben.

Das Preisausschreiben ist eine besondere Form der Auslobung, bei der der Auslobende mehrere Leistungen oder Erfolge erwartet, sodass eine Bewertung und Auswahl zwischen mehreren Bewerbern erforderlich ist. Die Entscheidung dafür obliegt im Grunde dem Auslobenden. Er kann sie aber auch an eine Jury oder ein Schiedsgericht übertragen oder das Los entscheiden lassen. Wegen Verfahrensmängel kann ein ordentliches Gericht angerufen werden.[392] Das Gericht kann allerdings nur die Entscheidung für ungültig erklären und den Ausschreibenden zur neuerlichen Beurteilung verhalten, niemals die Bewertung selbst vornehmen.[393]

Für die Gültigkeit des Preisausschreibens ist eine **Fristsetzung** erforderlich, weil ansonsten der Auslobende immer behaupten könnte, er warte auf bessere Leistungen.[394] In der Praxis fand man solche Formen des Preisausschreibens bislang insbesondere bei sportlichen Wettkämpfen oder bei wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen. Bei Architektenwettbewerben, wo des Öfteren ebenfalls von einem Preisausschreiben ausgegangen wird,[395] werden jedoch ausschließlich Pläne für zukünftige Bauwerke begutachtet und gegebenenfalls prämiert. Es handelt sich aber stets nur um die Beschreibung der Leistung und nie bereits um deren vollständige Erbringung.[396] Gerade bei wettbewerbsbasiertem Crowdworking wird aber oftmals die gesamte Leistung (zB die Erstellung eines Logos) erbracht, ohne ein Entgelt zu erhalten. Ob dies eine (zulässige) Form des Preisausschreibens darstellt, wird später zu prüfen sein.[397]

8.2.2.3 Widerruf

Ein ganz wesentlicher Bestandteil der Auslobung ist die Möglichkeit des Widerrufs. § 860a ABGB normiert, dass die Auslobung bis zur Vollendung der Leistung in derselben Form oder in gleich wirksamer Form widerrufen werden kann. Einen Anspruch hat dann nur mehr, wer die Leistung im Hinblick auf die Auslobung erbracht hat, der

---

391 Siehe dazu zB die Plattform *99designs.at*.
392 *Riedler* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar[3] § 860 ABGB Rz 6.
393 *Gschnitzer* in *Klang* IV/1[2] 48 f.
394 *Welser* in *Koziol/Welser*, Bürgerliches Recht II[13] 15.
395 Beispielhaft OGH 22. 9. 1981, 5 Ob 638/81.
396 *Däubler* in *Benner,* Crowdwork 253 f.
397 Siehe hierzu Punkt 14.1.2.1.

Widerruf ihm aber ohne sein Verschulden nicht bekannt geworden war. Gerade im Hinblick auf die Auslobung von Arbeitsleistungen oder -erfolgen stellen sich viele Fragen und Probleme. Dazu sogleich.

8.2.2.4 Abgrenzung zum Glücksspiel und zur Wette

Die Abgrenzung der Auslobung zum Glücksspiel und zur Wette ist wegen deren Unklagbarkeit wesentlich. Während nämlich der Auslobende zu einer bestimmten Tätigkeit im Rahmen „vernünftiger" wirtschaftlicher Absichten veranlassen will, überwiegt beim Glücksspiel das aleatorische Element. Dieses aleatorische Element ist allerdings noch nicht in einem ausreichenden Maß vorhanden, wenn klar ist, dass der Gewinn oder die Belohnung ausgezahlt werden müssen, und lediglich unklar ist, an wen dies zu geschehen hat. Gerade die Unklagbarkeit der Wette zielt aber auf Fälle ab, bei denen *„der Spielbetrieb den gesunden Menschenverstand vernebelt"* und deshalb eine Klagbarkeit nicht zulässig sein soll.[398]

Bei Crowdwork gilt selbst bei der Verwendung von Gamification-Elementen,[399] dass dennoch aleatorische Elemente überwiegen und der Spielbetrieb den gesunden Menschenverstand vernebeln muss. Es muss sich dabei also um Glücksspiel im engeren Sinne handeln, welches „schädliche Leidenschaften" weckt.[400] Damit ist allerdings nicht gemeint, dass die Implementierung von spielerischen Elementen wie Erfahrungspunkte, Highscores, Fortschrittsbalken oder Auszeichnungen zur Unklagbarkeit führen soll, sondern dass die **Gegenleistung** oder der **Gewinn** allein vom **Zufall oder Glück** abhängt.

Bei den wettbewerbsbasierten Plattformen hängt dies bislang nicht vom Zufall oder Glück ab, sondern von der – zwar oft nicht vorhersehbaren oder willkürlichen – Entscheidung der AuftraggeberInnen. Insgesamt ist bei Crowdwork grundsätzlich keine Wette und kein Spiel anzunehmen und eine **Klagbarkeit** somit zu **bejahen**.

---

398 *Wiebe* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.01] § 860 Rz 2 (Stand Juli 2013, rdb.at) und stRsp OGH 26. 4. 2007, 2 Ob 251/06k unter Verweis auf die überzeugende Meinung von *Grassl-Palten* in FS *Bydlinski* (2002) 153 (162); zuletzt OGH 25. 10. 2011 9 Ob 89/10v = RIS-Justiz RS0122022.

399 Die Anwendung von spieltypischen Elementen und Prozessen in spielfremdem Kontext wird als Gamification bezeichnet (*„Gamification is the use of game design elements in non-game contexts"*, *Deterding et al*, Gamification: Towards a Definition, Mindtrek 2011 Proceedings, ACM Press, Tampere). Zu diesen Elementen gehören unter anderem Erfahrungspunkte, Highscores, Fortschrittsbalken oder Auszeichnungen. Durch die Integration dieser spielerischen Elemente soll bei der arbeitenden Person eine Motivationssteigerung erreicht werden, insbesondere für ansonsten weniger herausfordernde oder als zu monoton empfundene oder zu komplexe Aufgaben (*Herger*, Gamifizierung Daten & Fakten, auf enterprise-gamification.com [5. 1. 2015]. Siehe dazu zusammenfassend Wikipedia, Stichwort Gamification.

400 OGH 26. 4. 2007, 2 Ob 251/06k.

8.2.2.5 Unterschiedliche Rechtsfolgen

Die Subsumierung von Crowdwork unter den Tatbestand der Auslobung ist aber nicht nur akademischer Natur, denn an den Tatbestand der Auslobung sind auch einige wenige Rechtsfolgen geknüpft, die sich von jenen bei Vertragsverhältnissen unterscheiden. Darüber hinaus gibt es bezüglich der Rechtsfolgen des Auslobungsmodells im Gegensatz zum Vertrag kaum normierte Rechtsfolgen, weshalb diesbezüglich große Unklarheit herrscht.

Der große Vorteil besteht beim Auslobungsmodell darin, dass keine doch etwas konstruiert wirkende Annahme durch Leistung fingiert werden muss. Die CrowdworkerInnen haben Anspruch auf die Zahlung schon bei Durchführung der Leistung bzw Herbeiführung des Erfolgs.

Die Auslobung ist ein einseitiges Rechtsgeschäft, das schon durch die öffentliche Bekanntmachung verbindlich wird. Sie bedarf somit keiner Annahme, und die Belohnung gebührt auch dann, wenn die Leistung in **Unkenntnis der Auslobung** erbracht wurde.[401] Dieser Punkt ist bei Crowdwork allerdings unbeachtlich, da definitionsgemäß stets „auf" der jeweiligen Plattform gearbeitet werden muss. Eine Erbringung der Leistung oder des Erfolgs, ohne von der Erklärung selbst Kenntnis zu haben, ist bei Crowdwork praktisch ausgeschlossen.

Auf der anderen Seite löst die Auslobung die schuldrechtliche Verpflichtung im Gegensatz zum Vertrag erst kausal mit der Durchführung der Leistung oder Herstellung des Erfolgs aus. Des Weiteren kann eine Auslobung im Unterschied zum Vertrag jederzeit nach § 860a ABGB widerrufen werden.

Darüber hinaus trifft das Gesetz keine näheren Bestimmungen, wie das Verhältnis zwischen dem Auslobenden und dem Leistenden ausgestaltet ist bzw wie die Rechtsfolgen der Auslobung *in concreto* aussehen,[402] während das Gesetz bei den verschiedenen Vertragstypen, wie Werkverträgen, Kaufverträgen etc, auch inhaltliche Bestimmungen vorsieht. Auf diese und andere Probleme des Auslobungsmodells ist in den nachfolgenden Punkten ausführlicher einzugehen.

8.2.2.6 Historie und Materialien

Die Auslobung fand erst im Rahmen der dritten Teilnovelle des ABGB im Jahr 1916[403] Eingang in die österreichische Rechtsordnung. Das vorhergehende Fehlen von Bestimmungen über die Auslobung war allgemein als eine „wirkliche Lücke" im ABGB bezeichnet worden.[404] Doch schon vor der dritten Teilnovelle war die Auslobung *praeter legem* anerkannt, auch wenn man noch versuchte, sie in ein Vertragsverhältnis umzudeuten.[405]

---

401 *Welser* in *Koziol/Welser*, Bürgerliches Recht II[13] 15.
402 So auch HHB 78 der Beilagen 21. Session 1912, 123 f.
403 RGBl 1916/69.
404 HHB 78 der Beilagen 21. Session 1912, 123, mwN.
405 *Gschnitzer* in *Klang* IV/1[2] 42; *Rebhahn*, JBl 2013, 294.

Bei § 860 ABGB handelt es sich um eine, dem Stil des ABGB entsprechende, kurze und allgemeine Regelung. Dies unter anderem aus dem Grund, dass es sich nicht um einen typischen Geschäftszweck handelt, sondern „lediglich“ um einen **Typus der Verpflichtungsform**. Aus diesem Grund wurden die Rechtsfolgen – mit wenigen Ausnahmen (wie etwa § 860b ABGB) – **nicht gesetzlich festgelegt**. In den Materialien wird hinsichtlich der einzelnen Rechtsfolgen auf den Parteiwillen und gewisse allgemeine Rechtsgrundsätze, wie zB den Verstoß gegen die guten Sitten oder die Auslegung einer Willenserklärung verwiesen.[406]

8.2.2.7 Entgeltlichkeit

Des Weiteren wird in den Materialien festgehalten, dass die Belohnung der Auslobung **nicht gleichzusetzen** ist mit den Begriffen **Entlohnung** oder **Entgelt**, sondern vielmehr sei die Belohnung als Prämie zu verstehen. Sie müsse Veranlassung zur Bemühung anderer für den gewünschten Erfolg sein, aber nicht Geschäftskausa eines gegenseitigen Vertrags. Die Auslobung ist demnach nicht unter die Regeln der entgeltlichen Rechtsgeschäfte gem §§ 917 ff ABGB zu stellen.[407]

Diesbezüglich wurde bereits von *Gschnitzer* festgehalten, dass es hinsichtlich der Entgeltlichkeit auf den Willen des Auslobenden ankommt. Denn zwar entstehe durch die Auslobung kein gegenseitig verpflichtendes Verhältnis, doch das Bestehen einer Entgeltlichkeit iSd § 917 ABGB wird daran nicht gehindert. Der Grundsatz des Vertrages „Ich gebe dir, wenn du leistest“[408] gilt im Vertragsbereich nicht nur für entgeltliche Verträge, sondern auch für Schenkung unter einer Bedingung oder Auflage. Dasselbe müsse auch für die Auslobung gelten. „Ich sage dem eine Belohnung zu, der …“ kann entgeltlich oder unentgeltlich gemeint sein.[409]

Auch *Mayrhofer*[410] meint richtigerweise, dass die Auslobung je nach Inhalt der Erklärung entgeltlich, unentgeltlich oder entgeltfremd sein könne. Entgeltlichkeit liege auch dann vor, wenn ein Beteiligter im Hinblick auf die Gegenleistung eines anderen, zu der sich dieser aber nicht verpflichtet (oder die bereits erbracht wurde), eine Leistung erbringt.

Mittlerweile ist es hM,[411] dass die Auslobung auch als entgeltliches Rechtsgeschäft qualifiziert werden kann, mit der Konsequenz, dass jene gesetzlichen Rechtsfolgen, die ausdrücklich auf entgeltliche Rechtsgeschäfte beschränkt sind (wie zB § 917 ff ABGB), idR auch auf entgeltliche Auslobungen anzuwenden sind.

---

406 HHB 78 der Beilagen 21. Session 1912, 123.

407 HHB 78 der Beilagen 21. Session 1912, 127.

408 Eigentlich „*do ut des*“ (Ich gebe, damit du gibst).

409 *Gschnitzer* in *Klang* IV/1[2] 43 f.

410 *Mayrhofer*, Schuldrecht Allgemeiner Teil 174 f, 231.

411 So zB *Rebhahn,* JBl 2013, 290 f, 293 f; *Schauer* ZAS 1987, 77 FN 22; *Mayrhofer*, Schuldrecht Allgemeiner Teil 175, 231; *Riedler* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 860 ABGB Rz 1; nach *Rummel* ist eine Belohnung aber nicht generell Entgelt iSv §§ 921 ff, vgl auch *Rummel* in *Rummel/Lukas*, ABGB[4] § 860 Rz 4.

Auf Crowdwork bezogen kann sogar davon ausgegangen werden, dass die AuftraggeberInnen in den allermeisten Fällen die versprochene Belohnung als Gegenleistung für die Erbringung der Leistung oder Herstellung des Erfolgs ansehen und in diesem Sinne ein entgeltliches Rechtsgeschäft vorliegt.[412] Insbesondere bei Mikrotasking-Plattformen ist jedenfalls von einem entgeltlichen Rechtsgeschäft auszugehen. Aber auch bei wettbewerbsbasiertem Crowdwork, wo in einem unternehmerischen Rahmen Ideen oder kreative Leistungen ausgeschrieben werden, tritt mE der Entgeltcharakter ganz klar in den Vorder- und der Belohnungscharakter in den Hintergrund. Dementsprechend sind mAn auch die Rechtsfolgen **entgeltlicher Geschäfte** auf Crowdwork im Rahmen des Auslobungsmodells idR anzuwenden.

8.2.2.8 Systematik

Das ABGB normiert in den §§ 859 ff die Begründung obligatorischer Pflichten durch ein Rechtsgeschäft. Die Auslobung ist somit wie der Vertrag eine Form der rechtsgeschäftlichen Begründung von schuldrechtlichen Verpflichtungen. Aus diesem Grund ist die Auslobung (§§ 860 ff ABGB) in der österreichischen Rechtsordnung auch im allgemeinen Teil des Obligationenrechts direkt neben dem Vertrag (§§ 861 ABGB) untergebracht, im bewussten Gegensatz zum deutschen BGB, das die Auslobung inhaltlich als Seitenstück des Werkvertrags kennzeichnet und sie sich deshalb dort im speziellen Teil des Obligationenrechts befindet.[413]

Des Weiteren regelt die deutsche Rechtsordnung in § 305 BGB ausdrücklich, dass es zur Begründung von Schuldverhältnissen eines Vertrags bedarf, soweit das Gesetz nichts anderes vorschreibt. Im ABGB gibt es eine solche ausdrückliche Regelung zugunsten des Vertrags nicht, allerdings werde eine solche Regel nach *Gschnitzer* im ABGB dennoch als geltend vorausgesetzt.[414]

Dieser These folgend, fristet die Auslobung in der österreichischen Rechtsordnung (bislang) eher ein Schattendasein. Nach wie vor wird sie eher als Ausnahme oder Anomalie zum Vertrag gesehen und ihr teils große Skepsis entgegengebracht.[415] Darüber hinaus ist die Auslobung mAn noch nicht ausreichend erforscht. Aus diesem Anlass wird sie im Folgenden am Beispiel von Crowdwork und generell der Arbeitsleistung näher dargestellt. Ziel ist es dabei, festzustellen, ob die der Auslobung entgegengebrachte Skepsis zu Recht bestehen.

8.2.2.9 Tatbestandsmerkmale

Die Auslobung selbst wird in § 860 ABGB wie folgt definiert:

- *„Die nicht an bestimmte Personen gerichtete*
- *Zusage einer Belohnung*

412 Vgl zur betrieblichen Übung *Rebhahn*, JBl 2013, 291.
413 HHB 78 der Beilagen 21. Session 1912, 123; *Gschnitzer* in *Klang* IV/1² 44 f.
414 *Gschnitzer* in *Klang* IV/1² 41.
415 Vgl *Rebhahn*, JBl 2013, 288.

- *für eine Leistung oder einen Erfolg wird durch*
- *die öffentliche Bekanntmachung verbindlich.“*

Nachfolgend soll nunmehr geprüft werden, ob sich Crowdwork unter den Tatbestand der Auslobung subsumieren lässt.

8.2.2.9.1 Die Elemente der unbestimmten Person und der öffentlichen Bekanntmachung

Als zentrale Elemente muss sich die Auslobung an eine unbestimmte Person richten und öffentlich bekannt gemacht werden. Diese Merkmale stehen in engem Zusammenhang, sind aber nicht deckungsgleich. Denn jemand kann in einem Geschäft vor wenigen Personen eine Erklärung an unbestimmte Personen richten, öffentlich bekannt gemacht ist die Erklärung dadurch aber nicht.[416]

Das Merkmal wurde aber insofern etwas abgeschwächt, als nicht mehr verlangt wird, dass immer eine Erklärung an die Allgemeinheit gerichtet sein muss, sondern es genügt, wenn die Bekanntmachung an einen durch bestimmte Merkmale bestimmten Personenkreis gerichtet ist, sofern es dem Versprechenden nicht darauf ankommt.[417] Entscheidend ist, dass die **Individualität** der möglichen Bewerber **nicht übersehbar** ist.

Das Einstellen einer Erklärung auf einer frei zugänglichen Website ist jedenfalls als eine solche öffentliche Bekanntmachung zu verstehen.[418] Aus diesem Grund sind jene Crowdwork-Plattformen, bei denen die Aufträge öffentlich einsehbar sind, öffentlich bekannt gemacht. Da sich die Erklärungen auch an unbestimmte Personen richten bzw lediglich die Teilnahme auf auf der jeweiligen Plattform registrierte CrowdworkerInnen beschränkt (uU auch noch einzelne zusätzliche Kriterien als Teilnahmevoraussetzung) ist und es den AuftraggeberInnen eben nicht auf die individuelle Person des/der CrowdworkerIn ankommt, ist die Erklärung idR auch an eine unbestimmte Person gerichtet. Die Tatbestandsmerkmale der Auslobung sind in diesen Fällen erfüllt.

Bei jenen Plattformen, bei denen individuelle Arbeitsangebote in einem persönlichen „workingdesk“ angezeigt werden,[419] liegt hingegen weder eine öffentliche Bekanntmachung vor, noch ist sie an unbestimmte Personen gerichtet. Vielmehr handelt es sich um persönliche und individuell ausgewählte Arbeitsangebote. In diesen Fällen scheidet eine Auslobung schon mangels öffentlicher Bekanntmachung bzw Bekanntmachung an unbestimmte Personen aus.

---

416 *Gschnitzer* in *Klang* IV/1² 42 f.

417 *Gschnitzer* in *Klang* IV/1² 42; *Rebhahn*, JBl 2013, 290; als Beispiel ist die Erklärung an die MitarbeiterInnen eines Betriebes zu nennen, siehe OGH 11. 1. 1989, 9 ObA 516/88, zuletzt OGH 15. 7. 2011, 8 ObA 50/11b = RIS-Justiz RS0013915. Oder werden bei einem Preisausschreiben die Rechtsanwälte in Wien zur Bewerbung eingeladen, so macht es nicht aus, dass die Zahl der in Betracht kommenden Personen dem Ausschreibenden bekannt sein kann. Dieser Umstand ist für seine Entscheidung gleichgültig. Siehe dazu *Gschnitzer* in *Klang* IV/1² 43.

418 So auch *Wiebe* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.01] § 860 Rz 2 (Stand Juli 2013, rdb.at).

419 Wie zB bei der Plattform *Clickworker*.

Die Richtung einer Willenserklärung an einen unbestimmten Personenkreis ist ein Tatbestandsmerkmal der Auslobung. Nicht jedoch ist es ein Abgrenzungsmerkmal zum Vertrag, da es bei der schuldrechtlichen Verpflichtungsform des Vertrags die *offerta ad incertas personas,* also das (rechtsverbindliche) Angebot an unbestimmte Personen gibt.

8.2.2.9.2 Zusage einer Belohnung

Für das Erbringen der Leistung wird vom Auslobenden eine Belohnung versprochen. IdR handelt es sich bei Crowdwork um Geld, welches sich die CrowdworkerInnen später auszahlen lassen können.

Bei Crowdwork liegt in aller Regel ein konditionales Versprechen vor, indem ein Entgelt für eine (Dienst-)Leistung oder einen Erfolg zugesagt wird, weshalb dieses Tatbestandsmerkmal keine Probleme bereitet. Es handelt sich dementsprechend um ein entgeltliches Rechtsgeschäft.

8.2.2.9.3 Für eine Leistung oder einen Erfolg

Die Begriffe „für eine Leistung oder einen Erfolg“ sind sehr weit. So kommen klarerweise auch Dienstleistungen als Leistungen in Betracht.[420] Aus diesem Grund bereitet es wenige Probleme, die bei Crowdwork üblichen Tätigkeiten unter den Begriff der Leistung zu subsumieren. So sind sowohl die Erstellung von Designs, das Abtippen von Textstellen, die Beantwortung von wissenschaftlichen oder technischen Fragestellungen etc als Leistungen iSd § 860 ABGB zu verstehen.

8.2.2.10 Weitere Kriterien

Neben der Erfüllung der Tatbestandsmerkmale der Auslobung sind auch noch andere, allgemeine Kriterien zu erfüllen. So muss der Erklärung – gleich wie beim Vertragsmodell – ein Verpflichtungswille zugrunde liegen. Die Erklärung muss ausreichend bestimmt sein und darf nur einseitig verpflichten.

8.2.2.10.1 Verpflichtungswille

Das ABGB folgt heute der Vertrauenstheorie, wonach eine Willenserklärung vom Empfänger stets so verstanden werden darf, wie ein redlicher Empfänger unter den gegebenen Umständen diese verstehen dürfe.[421] Die **Auslobung** ist hingegen die Ausgestaltung der Versprechenstheorie dahingehend, dass sich eine Verpflichtung bereits aus der Willenserklärung selbst ergibt.[422] Erklärungen, die eine Obligation begründen wollen, verpflichten, weil der Erklärende dies so will. Dies ist die Basis der Rechtsge-

---

420 *Gschnitzer* in *Klang* IV/1[2] 43 f; *Mayrhofer*, Schuldrecht Allgemeiner Teil 154; *Rebhahn*, JBl 2013, 289.

421 *Heiss* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.01] § 914 Rz 35 (Stand Februar 2014, rdb.at).

422 *Mayrhofer*, Schuldrecht Allgemeiner Teil 229; *Rebhahn*, JBl 2013, 294.

schäftslehre, auch wenn die nähere Ausgestaltung heute der Vertrauenstheorie und nicht der Versprechenstheorie folgt. Denn auch nach der Vertrauenstheorie verpflichtet die Erklärung primär, weil der Erklärende das Erklärte typischerweise will, und nicht allein deshalb, weil der Empfänger auf die Erklärung vertrauen darf.[423] Dementsprechend muss sich der Verpflichtungswille auch bereits aus der Erklärung ergeben.[424]

Auf der anderen Seite muss auch der Erklärende bei einseitigen Versprechen vor voreiliger oder ungerechter Bindung geschützt werden.[425] Das Fehlen der Ernstlichkeit oder anderer konstitutiver Merkmale der Willenserklärung steht naturgemäß in einem Spannungsverhältnis zum Vertrauensschutz. Fehlt auch für einen redlichen Erklärungsempfänger ein Verpflichtungswille, so handelt es sich bei der Erklärung lediglich um eine unverbindliche Willenserklärung.[426]

Die Frage nach dem Verpflichtungswillen stellt sich im Vertragsmodell wie im Auslobungsmodell im gleichen Maß. Bereits beim Vertragsmodell wurde gezeigt, dass die einzelnen Arbeitsaufgaben sehr wohl einen Verpflichtungswillen des Erklärenden erkennen lassen.[427] Dieser liegt demnach auch beim Auslobungsmodell vor.

8.2.2.10.2 Bestimmtheit

Nachdem ein Verpflichtungswille bei den Arbeitsangeboten der Plattformen grundsätzlich ausreichend vorhanden ist, muss die Erklärung auch **hinreichend bestimmt** sein. Dies ist der Fall, wenn die angestrebten Rechtsfolgen der Erklärung entnommen werden können und die gesetzlichen Mindestanforderungen des jeweiligen Geschäftstyps vorliegen.[428] Da die nähere Ausgestaltung, nämlich Inhalt der Arbeit und Entgelt, idR ausreichend genau bestimmt ist, liegen die Mindestanforderungen vor.

Bei Crowdwork ist der Bindungs- und Verpflichtungswille in aller Regel vorhanden. Die Willenserklärungen sind sowohl ernstlich wie auch hinreichend genau bestimmt.

8.2.2.10.3 Zweiseitige Verpflichtung

Die Auslobung begründet eine Verpflichtung des Auslobenden alleine durch seine Erklärung. In weiterer Folge kann sie aber auch nur ihn verpflichten, es handelt sich somit ausschließlich um ein **einseitig verpflichtendes Rechtsgeschäft**.[429]

---

423 *Rebhahn*, JBl 2013, 294, mwN.
424 So auch RIS-Justiz RS0105782.
425 Vgl *Rebhahn*, JBl 2013, 293.
426 Vgl *Mayr,* Die Auslobung 31.
427 Siehe Punkt 8.2.1.3.2.
428 *Rummel* in *Rummel,* ABGB[3] § 869 Rz 5.
429 *Rebhahn*, JBl 2013, 289.

Wenn allerdings auch der Erfüllende verpflichtet werden soll, so kann es sich nach einhelliger Meinung der Lehre[430] und Rsp[431] **nicht** mehr um eine **Auslobung** handeln. In diesen Fällen liegt ein Angebot zum Vertragsschluss oder zumindest eine Einladung zur Anbotsstellung vor.

Damit sind insbesondere alle Leistungen betroffen, bei denen vom Erklärenden zusätzlich zur Leistung eine Übertragung von Immaterialgüterrechten gefordert wird. Dazu haben beinahe sämtliche Plattformen in ihren AGB Bestimmungen[432] eingearbeitet, bei anderen Plattformen sind derartige Bestimmungen in den einzelnen angezeigten Arbeitsaufträgen[433] selbst zu finden.

Bei Angeboten, wo auch eine Übertragung der Immaterialgüterrechte gefordert wird, handelt es sich somit um ein **Vertragsverhältnis**, idR um ein Angebot zum Abschluss eines Werknutzungsvertrags.[434]

Für Leistungen, die nicht einem immaterialgüterrechtlichen Schutz unterliegen und bei denen sich nur der Auslobende mit seiner Erklärung verpflichten will, müssen jedenfalls die anderen Tatbestandsmerkmale der Auslobung erfüllt sein.

8.2.2.11 Zwischenergebnis

Als **Zwischenergebnis** kann somit festgehalten werden, dass es sich bei jenen Crowdwork-Gestaltungen um keine Auslobungen handelt, die den Tatbestand der Auslobung nicht erfüllen. Dabei ist vor allem an Plattformen zu denken,

- die Arbeitsaufgaben **nicht öffentlich**, sondern persönlich und individuell den CrowdworkerInnen anzeigen.
- Ebenso jene Sachverhalte, wo nicht nur die Erklärenden **verpflichtet** werden, sondern auch die **CrowdworkerInnen**. Insbesondere sind dabei jene Leistungen gemeint, wo die Übertragung von immaterialgüterrechtlichen Schutzrechten beabsichtigt ist.

---

430 *Gschnitzer* in Klang IV/1[2] 17; *Riedler* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar[3] § 860 ABGB Rz 2; *Rummel* in *Rummel,* ABGB[3] § 860 Rz 1; *Wiebe* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.01] § 860 Rz 1 (Stand Juli 2013, rdb.at); *Schrammel*, Zur Rechtsstellung freier Mitarbeiter des Österreichischen Rundfunks, JBl 1982, 449 (457); *Schauer*, ZAS 1987, 77, *Rebhahn*, JBl 2013, 289.

431 Vgl OGH 4 Ob 343/72, SZ 45/102.

432 So zB § 5.1 AGB Clickworker: *„Der Clickworker räumt clickworker ein zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränktes Nutzungsrecht für sämtliche Rechte an der für clickworker erbrachten Leistung ein“*; *AMT* Participation Agreement Punkt 3 lit b: *„… all ownership rights, including worldwide intellectual property rights, will vest with the Requester immediately upon your performance of the Service.“*

433 So zB bei InnoCentive, wo in den Ausschreibungserklärungen in aller Regel ausdrücklich festgehalten wird, dass es, um eine Belohnung zu erhalten, notwendig ist, die Immaterialgüterrechte an die AuftraggeberInnen zu übertragen. ZB: *„To receive an award, the Solvers will have to transfer to the Seeker their exclusive Intellectual Property (IP) rights* to *the solution“*.

434 Vgl OGH 4 Ob 343/72, SZ 45/102.

In den übrigen Fällen ist das Auslobungsmodell zumindest vom Tatbestand gedeckt und deshalb vertretbar. Es soll nun in weiterer Folge geprüft werden, ob eine Erweiterung der Auslobung auf zB nicht-öffentliche Crowdworking-Sachverhalte möglich wäre. In einem zweiten Schritt sind sodann am Beispiel von Crowdwork die konkreten Rechtsfolgen und die dabei auftretenden Probleme zu thematisieren.

8.2.2.12 Auslobung und kausales Synallagma (Erweiterung der Auslobung)

Wie bereits im Zwischenergebnis formuliert, ist bei einigen Plattformen der Tatbestand der Auslobung mangels öffentlicher Bekanntmachung bzw Bekanntmachung an unbestimmte Personen nicht erfüllt und ist dementsprechend die Anwendbarkeit des Auslobungsmodells zu versagen.

Wie aber bereits *Rebhahn*[435] ausführte, stellt sich die grundsätzliche Frage, ob im ABGB aufgrund der Privatautonomie nicht **über die Auslobung hinaus** Platz für die Begründung schuldrechtlicher Verpflichtung aufgrund **einseitiger Versprechen** bestehe.

Rebhahn[436] bejaht dies und postuliert eine Rechtsfortbildung im folgenden Sinn:

> *„Die an bestimmte Personen gerichtete Zusage einer Leistung für eine Leistung des anderen wird bereits durch die Abgabe des Versprechens verbindlich, wenn es ohne Annahme rechtlich verbindlich sein soll.“*

Abgeleitet wird diese These aus der Privatautonomie, da die Verpflichtung des Erklärenden deshalb eintreten soll, weil sie von diesem gewollt sei.[437] Eine Annahme durch den Begünstigten sei dabei nicht notwendig, wenn und weil dieser zu nichts verpflichtet werde.[438] Darüber hinaus verweist *Rebhahn* auf Art 2:107 der Principles of European Law der Lando-Kommission[439] und auf Art II.-1:103 der Draft Common Frame of Reference,[440] die ebenfalls einseitige Versprechen als rechtlich verbindlich festlegen.

Bedenken, die sich aus den grundsätzlich zwingenden Normen zur Rechtsgeschäftslehre ergäben, seien vernachlässigbar. Die zwingende Wirkung der Normen zu Rechtsgeschäften werde primär für jene Abweichungen relevant sein, die jemandem mehr an rechtsgeschäftlicher Bindung auferlegen, als es das Gesetz vorsieht oder diese Person selbst will. Eine Abweichung, die auf dem Willen des/der Erklärenden/Belasteten be-

---

435 *Rebhahn*, JBL 2013, 292 ff.

436 *Rebhahn*, JBL 2013, 292.

437 *Rebhahn*, JBL 2013, 292 unter Verweis auf *Flume*, Das Rechtsgeschäft 59 ff; *F. Bydlinski*, Privatautonomie 122 ff.

438 *Rebhahn*, JBL 2013, 292.

439 So sehen beispielsweise die Principles of European Contract Law der Lando-Kommission in Chapter 2, Art 2:107 vor: „Ein Versprechen, das ohne Annahme rechtlich verbindlich sein soll, ist verbindlich.“

440 Ebenso auch der Draft Common Frame of Reference (DCFR) in Art II.–1:103: *„A valid unilateral undertaking is binding on the person giving it if it is intended to be legally binding without acceptance.“*

ruhe, begegne weit weniger Bedenken, weil sie nur dessen Privatautonomie respektiert und verwirklicht.[441] Darüber hinaus sei bereits vor der 3. Teilnovelle des ABGB die Auslobung *praeter legem* als Verpflichtungsgrund anerkannt gewesen, wenngleich man sie in einen Vertrag einzufangen suchte.[442]

Als Voraussetzung nennt *Rebhahn*[443] in Anlehnung an Art II.–4:301 des Draft Common Frame of Reference,[444] dass eine einseitige Erklärung erst nach außen treten müsse, um verbindlich zu sein. Auf den Zugang der Erklärung wird nur dann verzichtet, wenn sie – wie im Fall der Auslobung – an die Allgemeinheit gerichtet ist. Ist die Erklärung an bestimmte Personen gerichtet, sei ein Zugang erforderlich.

Wie *Rebhahn* halten auch *Rummel*[445] und *Riedler*[446] in den Kommentaren zur Auslobung kurz fest, dass man auch andere einseitige Schuldversprechen zulassen müsse, wenn nicht Bedenken aus der Vertragsnatur der Schenkung bestehen.

Rebhahns Überlegungen sind überzeugend und möglicherweise auch auf Crowdwork-Sachverhalte übertragbar. Setzt man die Gedanken des (erweiterten) Auslobungsmodells allerdings fort, steht man aber bald einigen schwierigen Problemen gegenüber, insbesondere was die konkreten Rechtsfolgen einseitiger Verpflichtungen betrifft.

8.2.2.13 Inhalt einer Auslobung

Wie *Gschnitzer* zur Auslobung richtig meint – und dies gilt allgemein für einseitige Versprechen – sind diese nicht inhaltlich zu charakterisieren, sondern lediglich nach ihrer **Entstehungsart**. Aus diesem Grund ist die Auslobung in der österreichischen Rechtsordnung auch im allgemeinen Teil des Obligationenrechts neben dem Vertrag untergebracht.[447] Geht man nun zurück auf die inhaltliche Bestimmung der Auslobung nach dem Wortlaut des § 860 S 1 ABGB, „Leistung oder Erfolg“, so sind diese Begriffe so weit, dass davon die meisten schuldrechtlichen Vertragstypen erfasst werden können. Konsequenterweise durchdacht gäbe es also den ausgelobten Kauf, den ausgelobten Werkvertrag, den ausgelobten Arbeitsvertrag, den ausgelobten freien Dienstvertrag, die ausgelobte Schenkung etc, aber eben nicht die Auslobung schlechthin.[448] Nach hM

---

441 *Rebhahn*, JBL 2013, 294.
442 *Rebhahn*, JBL 2013, 294.
443 *Rebhahn*, JBL 2013, 293.
444 Darüber hinaus werden in Art II.–4:301 die Voraussetzungen genannt: *„The requirements for a unilateral juridical act are: (a) that the party doing the act intends to be legally bound or to achieve the relevant legal effect; (b) that the act is sufficiently certain; and (c) that notice of the act reaches the person to whom it is adressed or, if the act is addressed to the public, the act is made public by advertisment, public notice or otherwise.“*
445 *Rummel* in *Rummel/Lukas*, ABGB[4] § 859 Rz 20.
446 *Riedler* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 860 ABGB Rz 1.
447 *Gschnitzer* in *Klang* IV/1[2] 44 f.
448 *Gschnitzer* in *Klang* IV/1[2] 45.

kommen sogar wiederholte Leistungen, auf beiden Seiten, in Betracht, sofern der Auslobende das erklärt.[449]

Zur Veranschaulichung der Problematik soll nachfolgendes Beispiel dienen: Man stelle sich vor, auf einem Marktplatz steht ein Tischler mit einem Holzbalken und 1.000 Nägeln. Die Nägel sollen in den Balken genagelt werden, diese Arbeit will er allerdings nicht selbst, sondern von anderen erledigen lassen. Nun hat er unterschiedliche Möglichkeiten:

- Er vereinbart mit einem Mann, dass er EUR 15,00 pro Stunde bekomme, wenn er Nägel in den Balken schlägt (Arbeitsvertrag).
- Er vereinbart mit einem Mann, dass er EUR 100,00 bekomme, wenn er alle Nägel in den Balken schlägt (Werkvertrag).
- Er erklärt, dass jeder, der einen Nagel in den Balken schlägt, EUR 0,05 erhalten werde (ausgelobter Werkvertrag).
- Er erklärt, dass eine Person von jenen Personen, die bis zum nächsten Tag einen Nagel in den Balken schlagen, EUR 20,00 erhalten werde (Preisausschreiben eines Werks).

Durch die Ausgestaltung als Auslobung ist nicht nur der Preis oftmals günstiger, sondern es können auch Risiken an die arbeitenden Personen ausgelagert werden, da die Auszahlung der Belohnung/des Entgelts kausal vom Eintritt des Erfolgs oder der Durchführung der Leistung abhängt. Unterbleibt diese, entsteht keinerlei Verpflichtung zur Zahlung der Belohnung. Des Weiteren muss die Willenserklärung der arbeitenden Person nicht zugehen. Sie hätte selbst dann Anspruch auf die Belohnung, wenn sie nichts von der Erklärung wüsste.

Da allerdings die Auslobung nur eine Verpflichtungsform ist und der Gesetzgeber lediglich für den Vertrag, nicht jedoch für die Auslobung zwingende und dispositive inhaltliche Regelungen normiert hat, sind die Vorschriften des jeweiligen Vertragstyps analog anzuwenden, ansonsten könnte man über die rechtsgeschäftliche Ausgestaltung als Auslobung im Rahmen der Privatautonomie **zwingende Vorschriften aller Vertragstypen umgehen**. Dies ist unstrittig und wird auch von der Lehre[450] und der Rsp[451] so gesehen. Dies ist auf den ersten Blick logisch und klar, bringt aber im Einzelfall Probleme mit sich.

8.2.2.14 Probleme des Auslobungsmodells

Es stellt sich nun die Frage, warum es in der Arbeitswelt bislang keinerlei derartige Beispiele gibt, in denen Unternehmen ihre anfallenden Arbeitsaufgaben und daraus fol-

---

449 Vgl *Tomandl*, Rechtsprobleme des Akkord- und Prämienlohns, ÖJZ 1960, 537 (540); *Rebhahn*, JBl 2013, 290.

450 *Mayrhofer*, Schuldrecht Allgemeiner Teil 231; *Welser* in *Koziol/Welser*, Bürgerliches Recht II[13] 16; *Riedler* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar[3] § 860 ABGB Rz 4; nach *Rummel* in *Rummel,* ABGB[3] § 860 Rz 3 lediglich „vorsichtige“ analoge Anwendung.

451 StRsp OGH 1 Ob 41/88, SZ 61/271; zuletzt OGH 25. 10. 2011, 9 Ob 89/10v = RIS-Justiz RS0013912.

gend ihre Entgeltleistungen mit dem Rechtsgeschäft der Auslobung begründeten. MAn können die Gründe in drei Kategorien unterteilt werden: Bislang stellten sich einer derartigen Konstruktion **organisatorische**, **ökonomische** und **rechtliche Gründe** entgegen.

8.2.2.14.1 Organisatorische Gründe

Zunächst sprechen gegen das Auslobungsmodell **organisatorische Gründe**. Die Koordinierung des Prozesses ist äußerst schwierig, da sich für die arbeitenden Personen niemals eine Pflicht zur Leistung ergeben darf. Man richtet sein Versprechen an eine große Anzahl von Menschen, weshalb die Arbeit sehr gut geplant und koordiniert werden muss. Zudem benötigt man eine Vielzahl an arbeitenden Personen. Zuletzt und ganz wesentlich muss auch in irgendeiner Weise eine funktionierende Qualitätssicherung gewährleistet sein.

8.2.2.14.2 Ökonomische Gründe

Aber es gibt auch **ökonomische Gründe**, die gegen eine Arbeitsorganisation auf Basis des Auslobungsmodells sprechen: Zwar ist es für den Auslobenden oftmals günstiger und mit weniger Risiken verbunden, Arbeiten im Rahmen von einseitigen Versprechen zu vergeben, es muss aber auch für die arbeitenden Personen „Sinn“ machen, an den Tätigkeiten teilzunehmen. Man würde eine große Anzahl an Menschen benötigen, die bereit sind, im Vergleich zu einem Arbeitsvertrag mehr Risiko auf sich zu nehmen (immerhin wird nur bei Erfolg die Belohnung ausbezahlt). Gerade Menschen in Zwangslagen würden solche Arbeiten auch mit Risiko und für wenig Geld ausführen, allerdings müssen solche auch in ausreichender Zahl vorhanden sein, damit UnternehmerInnen schnell, einfach und nach Bedarf Arbeitende rekrutieren können.

8.2.2.14.3 Wegfall der organisatorischen und ökonomischen Gründe

Durch die neue technische Entwicklung sind die eben beschriebenen organisatorischen und ökonomischen Hindernisse (zumindest teilweise) **weggefallen**. Die Prozesskoordinierung erfolgt über Computerprogramme, die – wenn sie erst einmal funktionieren – quasi „Selbstläufer“ sind. Da Web-ArbeiterInnen zeitgleich arbeiten können, liegt meist sogar eine Zeitersparnis vor, eine ausreichende Qualitätssicherung ist zB durch Bearbeitung einer Aufgabe durch mehrere NetzarbeiterInnen oder durch Bewertungen vorhanden, und man schafft es, mittels Internet jene riesige Anzahl von Menschen zu erreichen, die aus verschiedensten Gründen für wenig und unsichere Bezahlung Arbeiten verrichten wollen oder müssen.

8.2.2.14.4 Rechtliche Probleme

Tatsächlich wirft eine Gestaltung im Wege des Auslobungsmodells – sowie in weiterer Folge die Unterart des Preisausschreibens – eine Reihe **rechtlicher Probleme** auf, die im nächsten Abschnitt erläutert werden sollen. Es stellen sich offene Fragen ua im Hin-

blick auf die Bereiche Arbeitsrecht, Äquivalenzstörungen, Widerruf der Erklärung und generell bei der Frage nach der Zulässigkeit des Bezahlens der Belohnungen nach dem Prinzip des Preisausschreibens.

8.2.2.14.4.1 Analoge Anwendung von Arbeitsrecht?

Wie gerade festgestellt wurde, sind die Vorschriften des jeweilig nächsten Vertragstyps analog anzuwenden, um eine Umgehung über das Rechtsinstitut der Auslobung oder einseitiger Versprechen zu verhindern. Für den Bereich des **ausgelobten Arbeitsvertrags** stellt sich dabei allerdings die Frage, ob eine analoge Anwendung überhaupt möglich ist. Dies ist, dogmatisch betrachtet, nämlich nur dann möglich, wenn man als Kern des ArbeitnehmerInnenbegriffs die organisatorische Unterordnung ansieht und nicht eine ausreichende Fremdbestimmtheit bei der Verfügung über die eigene Arbeitskraft. Denn der Leistende darf zu keinerlei Leistung verpflichtet werden. Er arbeitet bis zuallerletzt in völliger **Selbstbestimmtheit**, kann er doch jederzeit die Arbeit einfach einstellen, nach dem obigen Beispiel den Hammer beiseitelegen und gehen. Eine organisatorische Unterordnung läge beim Auslobungsmodell wohl nur dann vor, wenn die Auslobungserklärung selbst bereits äußerst exakte zeitliche und inhaltliche Vorschriften enthält, sodass möglicherweise von einer Fremdbestimmung gesprochen werden könnte.

Geht man davon aus, dass den Kern des ArbeitnehmerInnenbegriffs die organisatorische Unterordnung darstellt, ist als nächster Problempunkt zu erwähnen, dass die ArbeitnehmerInnen ganz wesentlich nur ihr **Bemühen**, nicht jedoch den **Erfolg** schulden.[452] Nach den Worten des Gesetzes ist bei der Auslobung „… eine Belohnung für eine Leistung oder einen Erfolg …“ notwendig. Gerade beim ausgelobten Arbeitsvertrag kann aber nicht ausschließlich ein Erfolg für eine Belohnung Voraussetzung sein. Dies würde nämlich einerseits zu einer beim Arbeitsvertrag verbotenen Risikoverlagerung zulasten der ArbeitnehmerInnen führen,[453] und andererseits ist es ein wesentliches Abgrenzungsmerkmal zum Werkvertrag. Was also tut man bei einem ausgelobten Erfolgsversprechen mit sehr starker organisatorischer Unterordnung?

Hier bleiben wohl nur zwei Möglichkeiten: Man deutet das Verhältnis nicht als Arbeitsvertrag, sondern als (ausgelobten) **Werkvertrag**, oder man kommt zum Schluss, dass aufgrund der organisatorischen Unterordnung ein (ausgelobtes) **Arbeitsverhältnis** überwiegt. Entscheidend ist, ob im Rahmen einer Gesamtabwägung die Merkmale des Arbeitsvertrags oder des Werkvertrags überwiegen. Da Fremdbestimmtheit nur durch äußerst starke inhaltliche und zeitliche Vorschriften erreicht werden kann und dennoch keine Leistungspflicht und zudem eine Abstellung auf den Erfolg vorliegt, wird man oft einen **ausgelobten Werkvertrag** annehmen müssen. Der Spielraum für das Vorliegen eines ausgelobten Arbeitsvertrags ist aus genannten Gründen mAn gering.

---

452 *Rebhahn* in ZellKomm^2 § 1151 ABGB Rz 135, siehe dazu genauer im Kapitel 9.3.2.1.

453 Vgl zB *Felten*, Arbeitsrechtliche Grenzen ausschließlich erfolgsabhängigen Entgelts, ecolex, 510, mwN.

8.2.2.14.4.2 Widerruf und Vertrauensschutz

Ein weiteres Problem der Auslobung ist das Spannungsverhältnis zwischen Widerruf und Vertrauensschutz.

Grundsätzlich ist auch der Erklärende bei einseitigen Versprechen vor voreiliger oder ungerechter Bindung zu schützen.[454] Das betrifft nicht nur die Frage des Verpflichtungswillens (Bindungswillen), sondern auch die Frage, wie lange der Erklärende an sein Versprechen gebunden sein soll. Diese Problematik hängt ganz entscheidend mit der Widerrufsmöglichkeit bei der Auslobung zusammen.

Während der Erklärende bei einem Vertrag an seine Offerte gebunden ist und sie nicht mehr einseitig widerrufen kann,[455] normiert der Gesetzgeber ausdrücklich in § 860a ABGB, dass bei einer Auslobung ein Widerruf bis zur Vollendung der Leistung möglich ist.

Diese Wertung des Gesetzgebers inkludiert nach hL[456] und den Materialien[457] aber vor allem auch, dass BewerberInnen, die vor dem Widerruf bereits mit Vorbereitungshandlungen begonnen oder nach dem Widerruf den Erfolg hergestellt haben, weder **die Belohnung** noch **Ersatz von Vertrauensschäden** fordern können. Der Widerruf entzieht nämlich grundsätzlich allen Ansprüchen der BewerberInnen die Basis.

Laut den **Materialien**[458] ist der Hintergrund jener, dass bei anderem Verständnis, wonach grundsätzlich eine Ersatzpflicht zu bestehen hätte, nur dann ein Ersatz zumutbar wäre, wenn der Ausführende auch tatsächlich den Erfolg herbeigeführt hätte. Damit werde allerdings die Beweisfrage – egal wie man diese verteilt – in die Erörterung des Falles hineingezogen und böte nur Anlass zu mutwilliger Prozessführung oder unsicherer richterlicher Entscheidung. Aus diesem Grund hat sich der österreichische Gesetzgeber (in den Materialien ausdrücklich[459]) gegen die Regelung der Schweizer Rechtsordnung[460] entschieden, die dem Erklärenden die aufgrund der Willenserklärung in „guten Treuen" gemachten Aufwendungen (negatives Interesse) zuspricht, jedoch höchstens bis zum Betrag der ausgesetzten Belohnung und unter der Bedingung, dass der Erklärende nicht beweist, dass dem Ausführenden die Leistung nicht gelungen wäre.

---

454 Vgl *Rebhahn*, JBl 2013, 293.

455 Siehe Punkt 8.2.1.5.

456 *Schauer*, ZAS 1987, 77; *Gschnitzer* in *Klang* IV/1[2] 46; *Rummel* in *Rummel,* ABGB[3] § 860a Rz 2; vgl auch *Mayrhofer*, Schuldrecht Allgemeiner Teil 232 FN 21.

457 HHB 78 der Beilagen 21. Session 1912, 128 f.

458 HHB 78 der Beilagen 21. Session 1912, 128 f.

459 HHB 78 der Beilagen 21. Session 1912, 129.

460 Art 8 Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht): *„(1) Wer durch Preisausschreiben oder Auslobung für eine Leistung eine Belohnung aussetzt, hat diese seiner Auskündung gemäss zu entrichten. (2) Tritt er zurück, bevor die Leistung erfolgt ist, so hat er denjenigen, die auf Grund der Auskündung in guten Treuen Aufwendungen gemacht haben, hierfür bis höchstens zum Betrag der ausgesetzten Belohnung Ersatz zu leisten, sofern er nicht beweist, dass ihnen die Leistung doch nicht gelungen wäre."*

Gerade bei Leistungen oder Erfolgen, deren Herstellung längere Zeit in Anspruch nimmt, stünde eine konsequente Durchsetzung aber in Widerspruch zum Vertrauensschutz.[461]

8.2.2.14.4.2.1 Lösung *Rebhahn*

Eine von *Rebhahn*[462] mit Verweis auf die Common-Law-Autoren *Atiyah/Smith*[463] vorgeschlagene Lösung des Spannungsverhältnisses zwischen Widerruf und Vertrauensschutz ist die Unterscheidung bei einseitigen Versprechen zwischen jenen an die Allgemeinheit und jenen an bestimmte oder bestimmbare Personen. Gerade bei bestimmten oder bestimmbaren Personen sei stärker auf ein schützenswertes Vertrauen Bedacht zu nehmen. Diese Lösung klingt plausibel, denn je stärker die Beziehung zwischen den Personen ist, desto wichtiger ist der Vertrauensschutz. Auf Crowdwork-Sachverhalte umgelegt, ist der Vertrauensschutzbedarf bei jenen Plattformen größer, die den CrowdworkerInnen persönliche und individuell angepasste Arbeitsaufgaben anzeigen als auf öffentlichen – frei zugänglichen – Internetplattformen.

Nach *Rebhahn*[464] – wohl *de lege ferenda* – geht das AGBG aber auch beim Versprechen an die Allgemeinheit zu weit, indem es einen Widerruf bis zur Vollendung der Leistung zulässt. Hierbei sollte ein Widerruf nur bis zum Beginn der erhofften Leistungserbringung zugelassen werden oder zumindest dann beschränkt werden, wenn jemand bereits erhebliche Anstrengungen gemacht hat, um den Erfolg zu erbringen.

8.2.2.14.4.2.2 Eigene Meinung

Gerade der Vertrauensschutz nimmt im ABGB im Bereich der Verträge über die menschliche Arbeitskraft eine besondere Stellung ein. Dieses Thema wurde in der Literatur zur Auslobung bislang gänzlich vernachlässigt. Für diese Vertragstypen normiert der Gesetzgeber besondere Bestimmungen im Vergleich zu anderen Vertragsverhältnissen. Dass der Schutz bei „Arbeits"-Verträgen anders ausgestaltet ist, als bei anderen Vertragstypen, ergibt sich beim Arbeitsvertrag aus § 1155 ABGB, wo normiert wird, dass selbst für Arbeiten, die nicht zustande kommen, den ArbeitnehmerInnen ein Entgelt gebührt, wenn sie zur Leistung bereit waren und durch Umstände, die auf Seite der DienstgeberInnen bestanden haben, daran gehindert worden sind. Zwar ist § 1155 ABGB dispositiv, dies allerdings nur in engen Grenzen.[465] Ein Widerruf würde jedenfalls einen Umstand, der auf Seiten des Dienstgebers/der Dienstgeberin vorliegt, darstellen.

---

461 Man stelle sich vor, jemand lässt sich von vielen CrowdworkerInnen ein Computerprogramm erstellen. Kurz vor der Fertigstellung des Programms vom Crowdworker B widerruft er seinen Auftrag. Nach der herrschenden Meinung hätte der Crowdworker keinerlei Ansprüche auf Ersatz seiner Aufwendungen.

462 *Rebhahn*, JBl 2013, 293.

463 *Atiyah/Smith*, An Introduction to the Law of Contract[6] (2005) 129.

464 *Rebhahn*, JBl 2013, 293; aA *Adler/Höller* in *Klang* (Hrsg), Kommentar zum Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch Band V[2] 287.

465 Siehe dazu näher *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1155 ABGB Rz 6.

Besteht aber sogar bei bloßer Leistungsbereitschaft ein Entgeltanspruch, so steht bei einer erbrachten Leistung noch viel mehr eine Vergütung zu. Dieses Prinzip wird auch aus den Grundsätzen über das **fehlerhafte Arbeitsverhältnis** ersichtlich. Dort wird aufgrund der Schutzbedürftigkeit der ArbeitnehmerInnen für die Zeit der tatsächlichen Leistung dennoch das Vertragsverhältnis als gültig betrachtet. Die geleistete Arbeit ist somit gleicherweise zu entlohnen, wie wenn ein Arbeitsvertrag zustande gekommen wäre.[466] Diese Lehre vom fehlerhaften Dauerschuldverhältnis wird grundsätzlich auch von der Judikatur vertreten.[467]

Ebenso verneint sowohl die Rsp[468] als auch die Lehre[469] die Zulässigkeit eines **Unverbindlichkeitsvorbehalts** bei wesentlichen Teilen des Entgelts. Effektiv erbrachte Arbeit muss – Extremfälle ausgenommen – immer bezahlt werden.[470]

Dieses Prinzip findet sich jedoch nicht nur beim Arbeitsvertrag, sondern auch beim Werkvertrag. Grundsätzlich hat der Werkhersteller zwar nur Anspruch auf das Entgelt, wenn er das Werk herstellt und abliefert oder zumindest anbietet. Unterbleibt allerdings die Ausführung des Werks ganz oder teilweise durch Umstände, die in der Sphäre des Bestellers liegen, normiert § 1168 ABGB, dass dem Unternehmer dennoch das vereinbarte Entgelt gebührt, wenn er leistungsbereit war. Er muss sich lediglich anrechnen lassen, was er sich erspart hat. Nun ist zwar auch § 1168 ABGB dispositiv, ein gänzlicher Ausschluss dieses eingeschränkten Entgeltanspruchs ist jedoch nach den allgemeinen Bestimmungen unzulässig, wenn die Risikoverteilung schon bei Vertragsschluss anstößig war.[471]

Daraus ist zu schließen, dass die gesetzlich normierte Widerrufsmöglichkeit der Auslobung samt den daraus rechtlich gezogenen Konsequenzen – nämlich dass keinerlei Ersatz für im Vertrauen auf die Erklärung gemachte Aufwendungen zusteht – im **Widerspruch** zur ansonsten völlig unbestrittenen **analogen Anwendung** der Bestimmungen des nächstverwandten Vertragsverhältnisses, *in concreto* der §§ 1155, 1168 ABGB bei ausgelobten Arbeits- und Werkverträgen, stehen.

Hierbei kann man nun entweder den Hinweisen der Materialien und dem Wortlaut des Gesetzes, welcher im Gegensatz zur Schweizer Rechtslage keine Verpflichtung zum

---

466 *Rebhahn* in ZellKomm^2 §§ 861 – 864 a ABGB Rz 35, mwN.

467 StRsp OGH 29. 8. 1979, 6 Ob 641/79; zuletzt OGH 17. 12. 2008, 6 Ob 257/08z = RIS Justiz RS0018363.

468 Siehe dazu OGH 9 ObA 113/08w = ZAS 2010, 321 (*Risak*); zuletzt OGH 8 ObA 3/14w.

469 *Risak*, „Unverbindlichkeitsvorbehalt“: Rechtswirkungen, Zulässigkeit und Auslegung, ZAS 2010, 321 ff, mwN; *Schindler*, Zulässigkeit von Unverbindlichkeitsvorbehalten, DRdA 2011, 57 ff; *Grillberger*, Unverbindlichkeitsklausel zulässig, wbl 2009, 404 ff; zusammenfassend in *Rebhahn* in ZellKomm^2 §§ 861 – 864 a ABGB Rz 97.

470 *Däubler* in *Benner*, Crowdwork 254.

471 Der vertragliche Ausschluss des Entgeltsanspruchs nach § 1168 Abs 1 ABGB ist idR dann sittenwidrig, wenn auch jene Fälle erfasst sind, bei denen der für das Unterbleiben ursächliche Umstand vom Besteller verschuldet ist oder der Besteller gar aus Belieben abbestellt. *Rebhahn/Kietaibl* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar^3 § 1168 ABGB Rz 1, 3, mwN; *Kletečka* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON$^{1.02}$ § 1168 ABGB Rz 2 (Stand 1. 2. 2014, rdb.at).

Ersatz von Vertrauensschäden normiert, den Vorrang geben oder der in der Lehre hM[472] und stRsp[473] analogen Anwendung der Bestimmungen des jeweils nächsten Vertragstypus.

MAn ist bei ausgelobten Arbeits- und Werkverträgen der analogen Anwendung der Bestimmungen der Vorrang zu geben, und zwar nicht nur aus dem Blickwinkel des Vertrauensschutzes, sondern auch vor dem Hintergrund der ansonsten möglichen Umgehung zwingender Rechtsvorschriften durch das Rechtsinstitut der Auslobung. Denn man könnte andernfalls durch eine entsprechende Erklärung eine Anwendung der §§ 1155, 1168 ABGB ausschließen und eine dem Gesetz widersprechende Risikoverschiebung – nämlich auch eine Verschiebung der Risikosphäre des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin bzw des Bestellers/der Bestellerin zu Lasten der erfüllenden Person – erreichen. Methodisch würde man ein derartiges Ergebnis wohl über eine **teleologische Reduktion** des § 860a ABGB bei derartigen Sachverhalten erreichen.

Einschränkend ist noch hinzuzufügen, dass der dem § 863 ABGB zugrunde liegende Vertrauensschutz zweierlei Voraussetzungen hat. Zum einen musste das Verhalten des Erklärenden objektiv den Schluss auf einen bestimmten Verpflichtungswillen erkennen lassen, und zum anderen muss der Erklärungsempfänger auch tatsächlich darauf vertraut haben.[474]

8.2.2.14.4.3 Äquivalenzstörung

Auch die Auslobung ist unter Umständen ein synallagmatisches Rechtsverhältnis, allerdings kein normales, sondern, da nur eine Person verpflichtet ist und ihre Leistung von einem Erfolg oder einer Leistung abhängig macht, wird auch von einem konditionalen Synallagma gesprochen. Gerade ein solches Verhältnis ist – wie bereits beschrieben – in den meisten Fällen auch als entgeltlich zu sehen, weil der Ausführende die Belohnung idR als Gegenleistung betrachtet.[475] Nun kommt es bei einer Auslobung oftmals zu einem **Missverhältnis zwischen Belohnung und Leistung**, ev ist dieses Merkmal aber geradezu charakteristisch für eine Auslobung. Es stellt sich allerdings die Frage, ob in jenen Fällen, in denen eine sehr nahe Beziehung zwischen Vertrag und Auslobung besteht, insbesondere wenn es sich um ein entgeltliches Rechtsgeschäft handelt, bei welchem der **Belohnungscharakter** klar in den Hintergrund gedrängt wird, auch die Rechtsinstitute der Äquivalenzstörung (zB Gewährleistung, *laesio enormis*, Wucher) greifen sollen.

---

472 *Mayrhofer*, Schuldrecht Allgemeiner Teil 231; *Welser* in *Koziol/Welser*, Bürgerliches Recht II[13] 16; *Riedler* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar[3] § 860 ABGB Rz 4; nach *Rummel* in *Rummel,* ABGB[3] § 860 Rz 3 lediglich „vorsichtige“ analoge Anwendung.

473 StRsp OGH 1 Ob 41/88, SZ 61/271; zuletzt OGH 25. 10. 2011, 9 Ob 89/10v = RIS-Justiz RS0013912.

474 *Bydlinski*, Privatautonomie 36 ff; *Bydlinski*, Willens- und Wissenserklärungen im Arbeitsrecht, ZAS 1976, 83 (91 ff).

475 *Mayrhofer*, Schuldrecht Allgemeiner Teil 175, 231.

8.2.2.14.4.3.1 Gewährleistung

Fraglich ist somit, was in jenen Fällen bei ausgelobten Werkverträgen zu geschehen hat, in denen sich nachträglich herausstellt, dass die erbrachte Leistung oder der Erfolg mangelhaft sind. Die Voraussetzung der Entgeltlichkeit des Rechtsgeschäfts kann auch bei einseitigen Versprechen vorliegen.[476]

Nach der Ansicht von *Mayr*[477] *und Wolff*[478] sind die Gewährleistungsbestimmungen nicht anzuwenden, da der Bewerber keine Verpflichtung zur Leistung übernimmt. Er kann daher auch nicht wegen Mängel der erbrachten Leistung in Anspruch genommen werden. Einzig kann der Leistende zur Rückstellung der Belohnung nach den Grundsätzen der ungerechtfertigten Bereicherung verhalten werden, wenn sich nachträglich herausstellt, dass die Leistung nicht den Bedingungen der Auslobung entsprochen hat.

Wie *Mayrhofer*[479] festhält, scheiden im Bereich des Erfüllenden jene Regeln aus, die an die vorangehende gegenseitige Abhängigkeit der Pflichten anknüpfen, wie zB Leistungsverzug oder bei der Unmöglichkeit der Leistung. Der Leistende selbst kann hingegen sehr wohl in Leistungsverzug geraten.

Für den Fall der Gewährleistung geht *Mayrhofer*[480] davon aus, dass zwar der Leistende bei einseitigem Versprechen nicht zur Erbringung der Leistung oder zur Herbeiführung des Erfolgs verpflichtet sein kann, dieser aber doch, wenn er sich zur Erfüllung der Leistung entschließt und nicht seinerseits entsprechende Vorbehalte macht, mit Rücksicht auf die Entgeltlichkeit[481] die „ausdrücklich bedungenen oder gewöhnlichen dabei vorausgesetzten Eigenschaften“ gewährleisten muss (§ 922 ABGB).

Dieser Meinung ist mE aus zweierlei Gründen zuzustimmen:

Grundlage einer analogen Anwendung der gewährleistungsrechtlichen Normen (§ 922 ABGB spricht ausdrücklich von einem entgeltlichen **Vertrag**) ist zunächst, dass bei einseitig verpflichtenden Rechtsgeschäften keinerlei Rechtsvorschriften normiert sind, weshalb nach hM und Rsp die Bestimmungen der nächstverwandten Vertragsart analog anzuwenden sind.

Zunächst stellt sich die Frage, ob eine derartige analoge Anwendung der gewährleistungsrechtlichen Bestimmungen in das Konzept einseitiger Versprechen passt. Dies ist mE zu bejahen, da der Leistende nicht zur Verbesserung oder zum Austausch **verpflichtet** wird. Im Rahmen der Gewährleistung wird dem Erbringer vielmehr die Mög-

---

476 Siehe hierzu schon Punkt 8.2.2.7.

477 Siehe *Mayr*, Die Auslobung, 83, 98 allerdings zur Rechtslage vor der III. Teilnovelle des ABGB unter Verweis auf *Cosack*, Lehrbuch des Deutschen bürgerlichen Rechts auf der Grundlage des Bürgerlichen Gesetzbuchs für das Deutsche Reich Band 1: Die allgemeinen Lehren und das Recht der Forderungen (1898) 544.

478 *Wolff*, Die Zusicherung, ZBl 1917, 705 (759 f).

479 *Mayrhofer*, Schuldrecht Allgemeiner Teil 154 f.

480 *Mayrhofer*, Schuldrecht Allgemeiner Teil 155; so auch *Gschnitzer* in *Klang* IV/1^2 45, 428 f (hier offenbar für direkte Anwendung).

481 Siehe hierzu schon Punkt 8.2.2.7.

lichkeit einer zweiten Chance zur korrekten Erfüllung eingeräumt. Es besteht in diesem Sinne somit keinerlei Verpflichtung, sondern lediglich die Möglichkeit zur Durchführung oder Herstellung der gewünschten Leistung oder des Erfolgs durch Verbesserung oder Austausch. Wird dieser Möglichkeit nicht binnen angemessener Frist nachgekommen, besteht nach dem Willen des Gesetzgebers die Möglichkeit, die sekundären Gewährleistungsbehelfe, Preisminderung oder Wandlung geltend zu machen. Insofern widerspricht eine derartige Analogie nicht der systematischen Konzeption, dass nur eine einseitige Verpflichtung bestehen darf.

MAn ist eine derartige Analogie aber auch deshalb vorzunehmen, denn ließe man eine **sofortige** Rückforderung der Belohnung ohne Möglichkeit eines Austausches oder einer Verbesserung zu, würde dies der Umgehung von gewährleistungsrechtlichen Bestimmungen durch die Ausgestaltung als einseitig verpflichtendes Rechtsgeschäft Tür und Tor öffnen. Der Leistende wäre seiner gewährleistungsrechtlichen zweiten Chance beraubt.

Zwar sind die gewährleistungsrechtlichen Bestimmungen des ABGB grds dispositiv, dies allerdings nur in gewissen Schranken.[482]

Aus genannten Gründen sind mAn die gewährleistungsrechtlichen Bestimmungen bei entgeltlichen einseitigen Versprechen, bei denen eine sehr nahe Beziehung zum Vertrag besteht, analog anzuwenden, wodurch auch bei Crowdwork im Rahmen eines Auslobungsmodells den leistenden Personen die **Möglichkeit der Verbesserung bzw des Austausches** eingeräumt werden muss.

8.2.2.14.4.3.2 Laesio enormis

§ 934 ABGB normiert die sogenannte *„laesio enormis“*, die Verkürzung über die Hälfte. Hat ein Vertragsteil bei einem zweiseitig verbindlichen Rechtsgeschäft nicht einmal die Hälfte dessen, was er dem anderen Vertragsteil gegeben hat, von diesem als Gegenleistung erhalten, kann er den Vertrag anfechten.[483]

Die *laesio enormis* verlangt bereits zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses ein Missverhältnis von Leistung und Gegenleistung.[484] Allerdings stellt das Gesetz ausdrücklich klar, dass die *laesio enormis* nur bei **zweiseitig verbindlichen** Geschäften Anwendung finden soll.

In der **Judikatur**[485] wird allerdings eine zweigespaltene Formulierung gewählt, nämlich, dass die Vorschriften des § 934 ABGB nur auf zweiseitig verbindliche Geschäfte anzuwenden seien; darunter seien entgeltliche Geschäfte zu verstehen. Voraussetzung sei somit ein Vertrag, in welchem ein Leistungsaustausch der Parteien vorgesehen ist.

---

482 Siehe Punkt 14.1.2.2.2.

483 *Perner* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 934 ABGB Rz 1 f.

484 *Welser* in *Koziol/Welser* Bürgerliches Recht II[13] 93 ff.

485 OGH 2 Ob 579/84, RZ 1985/40 = RIS Justiz RS0018951.

Auch in der **Lehre**[486] wird vor allem auf die **Entgeltlichkeit** und nicht näher auf die beidseitige **Verpflichtung** abgestellt.

Wie bereits in Punkt 8.2.2.7 gezeigt, können allerdings auch einseitig verpflichtende Geschäfte entgeltlichen Charakters sein.

Dennoch spricht mAn der Wortlaut gegen eine direkte Anwendung des § 934 ABGB. Durch die deutliche Akzentuierung auf den zentralen Kern des Anwendungsbereichs der *laesio enormis*, nämlich entgeltliche Rechtsgeschäfte, bietet dies mE aber die Grundlage für eine analoge Anwendung des § 934 ABGB bei entgeltlichen einseitigen Versprechen. Für eine analoge Anwendung spricht ebenfalls wiederum die mögliche Umgehung dieser in der österreichischen Rechtsordnung bedeutenden Regelung[487] durch die Ausgestaltung als einseitig verbindliches Rechtsgeschäft.

Aus diesem Grund sind mE die §§ 934, 935 ABGB auch analog auf entgeltliche einseitige Versprechen, bei denen ein Naheverhältnis zum Vertrag besteht, anzuwenden.[488]

8.2.2.14.4.3.3 Wucher

Beim Wuchertatbestand des § 879 Abs 2 ABGB ist zu vermuten, dass bei Vorliegen der Tatbestandsmerkmale eine analoge[489] Anwendung ebenso geboten erscheint. Der Telos der Norm – der Schutz vor Ausnützung einr (Zwangs-)Lage – hängt nicht von der rechtsgeschäftlichen Grundlage ab.[490]

Dementsprechend ist auch der Tatbestand des Wuchers bei Vorliegen sämtlicher Tatbestandsmerkmale[491] auf einseitige Versprechen anwendbar.

8.2.2.14.4.4 Bezahlung nach dem Prinzip des Preisausschreibens

Was das Bezahlen nach dem Prinzip des Preisausschreibens von Arbeitsleistungen im unternehmerischen Rahmen betrifft, so ist auf die Ausführungen im Kapitel 14.1.2.1, allerdings zum Vertragsmodell, zu verweisen. Die dortigen Schlüsse sind sinngemäß auch für das Auslobungsmodell gültig. Dementsprechend ist eine Bezahlung nach dem Prinzip des Preisausschreibens in einem unternehmerischen Rahmen unzulässig.

---

486 *Perner* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 934 ABGB Rz 2; *Reischauer* in *Rummel*, ABGB[3] § 934 ABGB Rz 1; *Gruber* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 934 ABGB Rz 1 (Stand 1. 6. 2014, rdb.at).

487 *Mayrhofer*, Schuldrecht Allgemeiner Teil 454.

488 Zur konkreten Anwendung und den Problemen bei der Ermittlung der objektiven Wertdifferenz der beiden Leistungen siehe Punkt 14.2.

489 § 879 ABGB spricht von einem Vertrag.

490 Vgl *Kletečka* in *Koziol – Welser/Kletečka*, Bürgerliches Recht I[14] Rz 556.

491 Siehe zur näheren Prüfung der Tatbestandsmerkmale Punkt 14.3.

8.2.2.15 Zusammenfassung

Das Auslobungsmodell wirft eine Vielzahl an unterschiedlichen Problemstellungen auf. Tatsächlich ist dessen großes Problem, dass stets ausschließlich der Standpunkt des Erklärenden im Vordergrund steht. Dies geht einher mit der **Vernachlässigung der spezifischen Probleme der Teilnehmerseite**.[492] Die Probleme auf Teilnehmerseite müssen deshalb meist mühsam mit Hilfe der Interpretation bzw analoger Anwendung der Bestimmungen des Vertragsrechts gelöst werden.

Dabei ist mE eine analoge Anwendung von Arbeitsrecht zumindest denkbar, wenn die Merkmale des Arbeitsvertrags insgesamt überwiegen. Bei ausgelobten Arbeits- und Werkverträgen ist die gesetzliche Möglichkeit eines Widerrufs ohne Ersatz von Vertrauensschäden teleologisch zu reduzieren. Zusätzlich sind die Rechtsinstitute der Äquivalenzstörung (zB Gewährleistung, *laesio enormis*, Wucher) auf entgeltliche Crowdwork-Sachverhalte (analog) anzuwenden. Dementsprechend muss den leistenden Personen die Möglichkeit der Verbesserung bzw des Austausches eingeräumt werden. Ebenso sind die Bestimmungen der *laesio enormis* (§ 934 ABGB) und die Wucherbestimmungen (§ 879 Abs 2 Z 4 ABGB) im Rahmen des Auslobungsmodells analog anzuwenden. Eine konkrete Prüfung dieser beiden Rechtsinstitute wird in Kapitel 14 unter Punkt 14.2 und 14.3 vorgenommen. Abschließend ist mE auch eine Bezahlung nach dem Prinzip des Preisausschreibens in einem unternehmerischen Rahmen unzulässig.

8.2.3 Vertragsmodell oder Auslobungsmodell

Die genaue Abgrenzung zwischen Vertragsmodell und Auslobungsmodell ist im konkreten Einzelfall schwierig, gerade wenn das Vertragsangebot nicht durch Erklärung, sondern durch eine Annahmehandlung angenommen werden soll.[493] Komplizierter wird die Abgrenzung zusätzlich, wenn als mögliche Begünstigte ein bestimmbarer Personenkreis und eben nicht die „Allgemeinheit" in Betracht kommen.[494] Auch in der Lehre wird diese schwierige Abgrenzung beklagt.[495] Tatsächlich liegen diese Problemfälle allesamt beim Crowdwork vor.

Grundsätzlich kommt es bei der Abgrenzung darauf an, ob der Erklärende sich bereits mit der Veröffentlichung seiner Erklärung verpflichten will oder ob sein Verhalten letzten Endes in ein Vertragsverhältnis münden soll.[496]

Diesbezüglich ist bei Crowdwork seitens der PlattformbetreiberInnen und AuftraggeberInnen oft ersichtlich, dass ein Vertragsverhältnis angestrebt wird. Derartige Hinweise entnehmen sich entweder der Willenserklärung selbst oder den AGB-Bestim-

---

492 Vgl *Fuchs*, ecolex 2009, 120.
493 *Rummel* in *Rummel,* ABGB^3 § 861 Rz 8.
494 Vgl *Schauer*, ZAS 1987, 78.
495 *Schauer*, ZAS 1987, 78; *Rummel* in *Rummel,* ABGB^3 § 861 Rz 8.
496 *Gschnitzer* in *Klang* IV/1^2 43; *Rummel* in *Rummel,* ABGB^3 § 860 Rz 1; *Mayrhofer*, Schuldrecht Allgemeiner Teil 229; *Rebhahn,* JBl 2013, 296.

mungen der jeweiligen Plattform, wie zB: *„... you are performing Services [...] as an independent* ***contractor*** *...“*,[497] *„clickworker stellt auf dem Workplace Projekte vor [...] als eine* ***Einladung zum Angebot****“*,[498] *„This site is not available for [...] individuals or organizations who cannot form legally binding* ***contracts*** *...“*[499]

Aus diesem Grund ist mAn in diesen Fällen von einem Vertragsmodell auszugehen. Wie gezeigt, sind beim Auslobungsmodell aber in den allermeisten Fällen ohnehin die vertraglichen Bestimmungen analog anzuwenden, was die Bedeutung einer exakten Abgrenzung verringert.

---

497 *AMT* Participation Agreement, Punkt 3 lit b.
498 AGB *Clickworker* § 3.1.
499 Terms of Use *InnoCentive*, Punkt 2.

9. Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses

Unabhängig davon, ob dem Vertragsmodell oder dem Auslobungsmodell im Einzelfall der Vorzug gegeben wird, ist in einem nächsten Schritt zu prüfen, ob es sich *in concreto* um einen Arbeitsvertrag iSd § 1151 ABGB handelt, immerhin wird eine Arbeitsleistung gegen Entgelt erbracht. Dies gilt insofern auch für das Auslobungsmodell, bei dem die nächstverwandte Vertragsart festzustellen und eine analoge Anwendung der Bestimmungen vorzunehmen ist.

Die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, ist deshalb besonders entscheidend, da der Arbeitsvertrag gem § 1151 ABGB nach wie vor den Angelpunkt des Arbeitsrechts darstellt und eine Subsumierung unter diesen Tatbestand gravierende Rechtsfolgen mit sich bringen würde.[500]

9.1 Grundsätzliches zum Arbeitsvertrag

Gerade aber die Abgrenzung des Arbeitsvertrags von anderen Vertragstypen hat immer schon Schwierigkeiten bereitet. Die Anknüpfung von entscheidenden Rechtsfolgen an ***einen*** konkreten Tatbestand ist durch die enorme Vielfalt an verschiedensten Ausgestaltungen von Vertragsverhältnissen über die menschliche Arbeitskraft – auf Basis der Privatautonomie – äußerst schwierig. Schon früh hat sich deshalb der Gesetzgeber dafür entschieden weder einzelne mögliche Kombinationen an verschiedenen Merkmalen als eigene Rechtsinstitute besonders zu regeln, noch allgemeine Grundsätze für alle Erscheinungsformen der Verträge über die Arbeitskraft zu begründen, sondern die Ableitung der Rechtsfolgen den Parteien zu überlassen.[501]

Aus diesem Grund ist es heute allgemein anerkannt, dass es sich beim ArbeitnehmerInnenbegriff um einen **Typusbegriff** handelt, der sich seinem Wesen nach jeder Definition entzieht.[502]

---

500 Vgl *Pfeil* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar[3] § 1151 ABGB Rz 1 ff; zum Arbeitsvertrag siehe *Tomandl*, Wesensmerkmale des Arbeitsvertrags in rechtsvergleichender und rechtspolitischer Sicht (1971); *Kietaibl*, Arbeitsrecht I[8] 17 ff; *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB; *Schrammel* in *Fenyves/Kerschner/Vonkilch* (Hrsg), Großkommentar zum ABGB – Klang Kommentar[3] (2012) § 1151; *Spielbüchler* in *Floretta/Spielbüchler/Strasser*, Arbeitsrecht I[4] 48 ff; *Marhold/Friedrich*, Österreichisches Arbeitsrecht[2] (2012) 11 ff; *Krejci* in *Rummel,* ABGB[3] § 1151 Rz 1 ff; *Rebhahn* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 1151 Rz 1 ff (Stand Juni 2014, rdb.at); *Löschnigg*, Arbeitsrecht[11] 158 ff; *Tomandl*, ZAS 2008, 100 ff;

501 *Tomandl*, ZAS 2008, 100 ff; *Tomandl*, Wesensmerkmale 20 ff.

502 *Tomandl*, ZAS 2008, 101; *Kietaibl*, Arbeitsrecht I[8] 23; *Pfeil* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar[3] § 1151 ABGB Rz 14. Siehe zum Abgrenzungsstreit Typusbegriff/bewegliches System: *Tomandl* Wesensmerkmale 74 FN 157; *Krejci* in *Rummel,* ABGB[3] § 1151 Rz 61; *Ostheim*, Arbeitsrechtliche Aspekte des Beweglichen Systems in *Bydlinski et al,* Das bewegliche System im geltenden und künftigen Recht (1986) 199 ff; *Pfeil* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar[3] § 1151 ABGB Rz 14; zum beweglichen System siehe *Bydlinski*, Juristische Methodenlehre und Rechtsbegriff[2] (1991) 529 ff; *Ostheim*, Arbeitsrechtliche Aspekte des Beweglichen Systems in *Bydlinski* et al, Das bewegliche System im geltenden und künftigen Recht (1986) 199 ff; *Strasser*,

Nach diesem Konzept gibt es sowohl für den Arbeitsvertrag als auch für den Werkvertrag gewisse Merkmale, die beim jeweiligen „Kern“ des Typus voll verwirklicht sind.[503] Bei diesem Typusbegriff des ArbeitnehmerInnenbegriffs, dessen Kern die **persönliche Abhängigkeit** bildet, handelt es sich um ein **kombinatorisches Tatbestandselement**.[504] Damit ist gemeint, dass eine Gesamtbetrachtung aller Elemente der persönlichen Abhängigkeit entscheidend ist. Im Rahmen eines beweglichen Systems können die Elemente der persönlichen Abhängigkeit, die schwach ausgeprägt sind, durch andere Elemente, die stärker ausgeprägt sind, aufgewogen werden. Der **Typusbegriff** ist erfüllt, wenn die Merkmale der persönlichen Abhängigkeit nach der tatsächlichen Ausgestaltung in ihrer Intensität und Summe **überwiegen**.[505]

Allerdings sind manche Elemente des Arbeitsvertrags, wie vor allem die persönliche Arbeitspflicht, für das Vorhandensein einer persönlichen Abhängigkeit derart entscheidend, dass ein Aufwiegen durch andere Merkmale kaum bis gar nicht möglich ist.[506]

Ab welchem Grad an Abweichung ein Vertragsverhältnis so „untypisch“ geworden ist, dass man es nicht mehr als Arbeitsvertrag ansehen kann, ist Aufgabe der Gerichte. Sie müssten im Streitfall diese Frage beantworten.[507]

Für den Rechtsverkehr bedeutet dieses flexible System freilich eine große Rechtsunsicherheit, andererseits würde eine exakte Definition des ArbeitnehmerInnenbegriffs es den ArbeitgeberInnen allzu leicht machen, sich von den Rechtsfolgen des Arbeitsrechts zu befreien.[508]

9.2 Materialien

In seiner Stammfassung von 1811 unterschied das ABGB nicht zwischen Dienst- und Werkvertrag. Das 26. Hauptstück kannte nur den Lohnvertrag als grundsätzlich einheitlich konzipierten Typus für „entgeltliche Verträge über Dienstleistungen“.[509]

Bei der Normierung dieser Bestimmungen Anfang des 19. Jahrhunderts hatten „moderne“ Arbeitsverhältnisse wenig Bedeutung. Die gewerblichen Arbeitsverhältnisse waren

---

Abhängiger Arbeitsvertrag oder freier Dienstvertrag, RdA 1992, 93 (94); zum Typusbegriff siehe *Bydlinski*, Juristische Methodenlehre und Rechtsbegriff[2], 544.

503 *Tomandl*, ZAS 2008, 101.

504 *Krejci* in *Rummel,* ABGB[3] § 1151 Rz 61; *Pfeil/Risak* in *Schwimann*, ABGB Taschenkommentar[3] (2015) § 1151 ABGB Rz 10; oder nach *Rebhahn* um einen nur partiell typologischen Begriff, vgl *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 81.

505 StRsp OGH 19. 12. 1974, 7 Ob 288/74 = HS 9514g; zuletzt OGH 22. 12. 2015, 1 Ob 146/15z = RIS-Justiz RS0018777; vgl ebenso OGH 8 ObA 48/11h, ZAS 2012/85 = ARD 6283/6/2012; OGH 8 ObA 58/14h, ARD 6427/7/2014; *Pfeil/Risak* in *Schwimann*, ABGB Taschenkommentar[3] § 1151 ABGB Rz 10.

506 *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 83; Siehe dazu Punkt 9.3.3 und 9.3.4.1.

507 *Tomandl*, ZAS 2008, 101.

508 *Wank*, NZA 1999, 228.

509 *Schrammel* in *Klang*[3] § 1151 ABGB Rz 6; *Krejci* in *Rummel,* ABGB[3] § 1151 Rz 1.

ebenso wie die häuslichen Dienstverhältnisse in Stadt und Land im Wesentlichen Polizeisache. Der Bedarf an landwirtschaftlicher Arbeit wurde zudem zum Großteil durch Zwangsdienste abgedeckt.[510]

Mit der Novellierung der Bestimmungen über den Arbeitsvertrag im Rahmen der dritten Teilnovelle[511] wurde der wirtschaftlichen Weiterentwicklung Rechnung getragen. Der Gesetzgeber hat diesbezüglich allerdings keine umfassende Regelung über Dienstleistungsverträge getroffen, sondern lediglich die zwei – aus damaliger Sicht – wichtigsten Formen der Diensterbringung rechtlich erfasst. In der damaligen Terminologie: Dienstmiete (Arbeitsvertrag) und Werkverdingung (Werkvertrag).[512]

Charakteristisch für die beiden Formen sah der HHB[513] den Gegensatz zwischen den wirtschaftlichen Bedingungen und dem Zweck in folgenden Punkten:

- dauerndes Verpflichtungsverhältnis zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen;
- Arbeit unter der Leitung und Verfügung und
- mit den Arbeitsmitteln des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin,
- persönliche Arbeitspflicht und persönlicher Anspruch auf die Arbeit,
- Haftung für Diligenz, im Übrigen aber
- Erfolg wie Misserfolg der Arbeit auf Rechnung der ArbeitgeberInnen, somit
- **persönliche und wirtschaftliche Unterordnung der ArbeitnehmerInnen** in den Organismus des Unternehmens der ArbeitgeberInnen.

Hingegen bei der anderen Form:

- Verpflichtung zu einer Leistung, deren Erfolg
- nach eigenem Plan zu bewerkstelligen und
- mit eigenen Mitteln durchzuführen ist, auch
- durch Gehilfen und Substituten, aber
- unter Haftung nicht nur für Sorgfalt, sondern Gewährleistung für Mängel der Arbeit und
- Übernahme der Gefahr des Misslingens, kurz:
- **das Geschäft eines selbstständigen Unternehmens**.

Mit dem seit der dritten Teilnovelle vorgesehenen Tatbestand des Dienstvertrags sollte ein „Sich-Verdingen“[514] zum Ausdruck gebracht werden, im bewussten Gegensatz zur

---

510 HHB 78 der Beilagen 21. Session 1912, 203; *Schrammel* in *Klang*[3] § 1151 ABGB Rz 6.

511 RGBl 1916/69.

512 HHB 78 der Beilagen 21. Session 1912, 206; *Schrammel* in *Klang*[3] § 1151 ABGB Rz 19.

513 HHB 78 der Beilagen 21. Session 1912, 206 f; vgl auch *Schrammel* in *Klang*[3] § 1151 ABGB Rz 20.

514 Unter ausdrücklicher Bezugnahme auf Art 1179 code civil des français *s'engager au service de quelqu'un*. HHB 78 der Beilagen 21. Session 1912, 208. Vgl auch *Schrammel* in *Klang*[3] § 1151 ABGB Rz 21.

„Herstellung eines Werks“, wo nicht die fortdauernde Arbeit, sondern das Werk selbst Gegenstand der Leistung ist. Der Leistende übernimmt den Erfolg der Arbeit.[515]

9.3 Tatbestandsmerkmale

Trotz – oder gerade wegen – seiner überragenden Bedeutung ist § 1151 ABGB relativ „rudimentär“ gehalten. Die in den Materialien herausgearbeiteten Aspekte spiegeln sich im positiven Gesetz nicht wider.[516]

Nach den *verba legalia* des § 1151 ABGB kommt ein Dienstvertrag zustande *„wenn jemand sich auf eine gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen verpflichtet“*. Die wesentlichen Tatbestandsmerkmale sind deshalb:[517]

- das Leisten von Diensten auf eine gewisse Zeit,
- auf vertraglicher Grundlage (arg *„sich verpflichtet“*) und
- für einen anderen (die Fremdbestimmtheit – persönliche Abhängigkeit).

Diese drei Tatbestandselemente müssen kumulativ vorliegen.[518] Der folgende Prüfungskanon orientiert sich deshalb am Gesetzeswortlaut. Als ganz entscheidend für die Abgrenzung zu anderen Vertragsarten wird das dritte Tatbestandsmerkmal, die **Fremdbestimmtheit** und die daraus abgeleitete **persönliche Abhängigkeit**, angesehen.[519]

Im Folgenden soll nunmehr versucht werden, das Phänomen Crowdwork mit den Merkmalen eines Arbeitsvertrags zu vergleichen bzw Gemeinsamkeiten und Unterschiede festzustellen. Im Rahmen einer wissenschaftlichen Arbeit können nur nach bestem Wissen und Gewissen die zur Prüfung stehenden Sachverhalte anhand der zur Verfügung stehenden Merkmale bewertet werden.[520]

9.3.1 Vertragliche Qualifikation

Für die Qualifikation ist zunächst der Parteienwille zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses entscheidend. Auf die schriftliche Formulierung oder Bezeichnung des

---

515 *Schrammel* in *Klang*[3] § 1151 ABGB Rz 21.

516 Dies trifft allerdings nur auf den arbeitsrechtlichen Dienstnehmerbegriff zu, denn der sozialrechtliche Begriff des § 4 Abs 2 ASVG nimmt wenigstens auf die persönliche und auch auf die wirtschaftliche Abhängigkeit Bezug, freilich ohne eine nähere Definition dieser Begriffe zu geben. Vgl *Melzer-Azodanloo*, Tele-Arbeitsrecht 27, mit Verweis auf *Strasser*, DRdA 1992, 94 und *Sprung/König*, Die arbeits- und sozialrechtliche Stellung eines Zielorte-Reiseleiters, ZAS 1985, 163 (166).

517 Vgl hierzu die Gliederung bei *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB.

518 *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 55; *Rebhahn* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 1151 ABGB Rz 32 (Stand 1. 6. 2014, rdb.at).

519 *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 55; *Krejci* in *Rummel,* ABGB[3] § 1151 Rz 36. *Rebhahn* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 1151 ABGB Rz 32 (Stand 1. 6. 2014, rdb.at).

520 Vgl *Strasser*, RdA 1992, 95.

Vertrags wird nach Rsp[521] und Lehre[522] nicht zu viel Wert gelegt, sondern vielmehr auf die tatsächliche Handhabung der Beziehung. Nur in Grenzfällen kommt ihr eine Indizwirkung zu.[523]

Die rechtliche Qualifikation des Vertrags selbst, ist den Parteien somit entzogen. Aus diesem Grund sind in den AGB vorgesehene Bestimmungen, wie etwa *„As a provider you are performing services [...] as an* ***independent contractor*** *and* ***not as an employee*** *of the requester"*,[524] **rechtlich unbeachtlich** bzw haben sie lediglich **Indizwirkung**.

9.3.2 „Das Leisten von Diensten auf eine gewisse Zeit"

Das erste Tatbestandsmerkmal des § 1151 ABGB ist *„das Leisten von Dienstleistungen für eine gewisse Zeit"*.

9.3.2.1 Leisten von Diensten und Herstellung des Erfolgs

Aus der Gegenüberstellung der Begriffe *„Leisten von Diensten auf eine gewisse Zeit"* und der werkvertraglichen Formulierung *„Herstellung eines Werkes"* wird abgeleitet, dass der Arbeitnehmer bei seiner Arbeitsleistung bloß **Bemühen**, der Werkunternehmer hingegen den **Erfolg** schuldet.[525]

Der OGH[526] meint zur Abgrenzung in stRsp:

> *„Während für den Arbeitsvertrag die Verfügung des Arbeitgebers über die Arbeitskraft des Arbeitnehmers innerhalb eines bestimmten Zeitraumes, ohne dass die Tätigkeit des Arbeitnehmers durch einen bestimmten Arbeitserfolg charakterisiert wäre, wesentlich ist, kommt es bei dem davon zu unterscheidenden Werkvertrag auf das Ergebnis der Arbeitsleistung als eine in sich geschlossene Einheit an. Entscheidend ist, ob nach dem Parteiwillen die Zurverfügungstellung der Arbeitskraft erreicht und entlohnt werden soll, oder ob die Herstellung eines bestimmten Arbeitserfolges Ziel des Vertrages auf Grund der Entgeltzahlung ist."*

---

521 Statt vieler RIS-Justiz RS0111914, zuletzt OGH 30. 3. 2016, 4 Ob 37/16v; ebenso zuletzt OGH 25. 9. 2014, 9 ObA 103/14h = RS0014509.

522 *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 61 ff, *Pfeil/Risak* in *Schwimann*, ABGB Taschenkommentar[3] § 1151 ABGB Rz 16; *Rebhahn* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 1151 ABGB Rz 36 (Stand 1. 6. 2014, rdb.at); *Tomandl*, Wesensmerkmale 76 f; *Mayr,* Arbeitsrecht § 1151 ABGB (Stand: 1. 12. 2015, rdb.at) E 25; *Krejci* in *Rummel*, ABGB[3] § 1151 Rz 6; *Kietaibl*, Arbeitsrecht I[8] 20 f; *Marhold/Friedrich*, Österreichisches Arbeitsrecht[2] 38.

523 Vgl zB OGH 4 Ob 58/70, ZAS 1971, 138 (*Krejci*); 4 Ob 104/80, DRdA 1982, 191 (*Strasser*) = ZAS 1982,10 (*Tomandl*); zuletzt OGH 8 ObA 277/01w, *Pfeil/Risak* in *Schwimann*, ABGB Taschenkommentar[3] § 1151 ABGB Rz 16; *Rebhahn* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 1151 ABGB Rz 36 (Stand 1. 6. 2014, rdb.at); *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz61 ff.

524 *AMT* participation agreement, Z 3 lit b.

525 *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 74; *Krejci* in *Rummel,* ABGB[3] § 1151 Rz 93; *Rebhahn* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 1151 Rz 107 (Stand Juni 2014, rdb.at); *Kietaibl*, Arbeitsrecht I[8] 37.

526 OGH 10. 1. 1984, 4 Ob 164/83, zu weiteren Abgrenzungsentscheidungen siehe RIS-Justiz RS0021330.

Der freie Dienstvertrag wie auch der Arbeitsvertrag verpflichten dazu, eine Arbeit in einer bestimmten nur generell umschriebenen Art wiederholt **einige Zeit** lang auszuführen.[527] Die Konkretisierungen der einzelnen Arbeiten erfolgen danach durch den/die ArbeitgeberIn (Weisungsrecht)[528] bzw zum Teil im Rahmen allgemeiner gesetzlicher oder vertraglicher Richtlinien möglicherweise durch die Arbeitenden selbst.[529]

Der Unterschied ist somit, dass die Leistung beim Arbeitsvertrag – wie auch beim freien Dienstvertrag – nur **gattungsmäßig umschrieben** wird und die Beziehung rechtlich als Dauerschuldverhältnis zu beurteilen ist, während die WerkunternehmerInnen ein in sich **geschlossenes Werk** schulden und das Verhältnis als Zielschuldverhältnis zu bewerten ist.[530]

Bei WerkunternehmerInnen steht bereits fest, welche Leistungen sie zu erbringen haben. Ihre Verpflichtung erschöpft sich darin, die im Vertrag individualisierte und konkretisierte Leistung zu erbringen.[531]

Das beim Werkvertrag geschuldete Werk stellt das Ergebnis der vertragsgemäßen, zielgerichteten Tätigkeit des Unternehmers/der Unternehmerin dar. Der/Die WerkunternehmerIn schuldet das Ergebnis, nicht bloß das Bemühen oder gar gattungsmäßig umschriebene Dienste. Tritt dieser Erfolg nicht ein, so hat der/die UnternehmerIn idR auch keinen Anspruch auf den Werklohn. Gerade dieses Element der **Erfolgsverbindlichkeit** ist primäres Abgrenzungselement zwischen Werkvertrag und Arbeits- und freiem Dienstvertrag.[532]

Zusagen eines Arbeitserfolgs (Erfolgsverbindlichkeit) oder eine verschuldensunabhängige Haftung für den Arbeitserfolg sind beim Arbeitsvertrag grundsätzlich unzulässig und daher unverbindlich. Macht also der Vertrag das gesamte Entgelt vom Erreichen eines Erfolgs abhängig, so ist dies ein **Indiz gegen einen Arbeitsvertrag**, allerdings schließt es das Vorliegen eines Arbeitsvertrags *nicht aus*, falls die Elemente, die für eine persönliche Abhängigkeit sprechen, **insgesamt überwiegen**. Die Vereinbarung über die Erfolgsabhängigkeit ist dann nichtig.[533] Zulässig sind hingegen Entgeltabreden, die nur einen Teil des Arbeitsentgelts als Leistungsentgelt bestimmen.[534]

---

527 *Tomandl*, Wesensmerkmale 120.

528 *Karl*, Zur rechtlichen Qualifikation von Sprachlehrern – Die Abgrenzung von Arbeitsvertrag, freiem Dienstvertrag und Werkvertrag am Beispiel eines Sprachlehrers, ASoK 1999, 286; vgl *Tomandl*, Wesensmerkmale 120.

529 *Wachter*, Der sogenannte freie Dienstvertrag, RdA 1984, 405 (407).

530 *Karl*, ASoK 1999, 286.

531 *Karl*, ASoK 1999, 286.

532 *Rebhahn* in ZellKomm^2 § 1151 ABGB Rz 135.

533 StRsp OGH 4 Ob 164/83, RdW 1984,178 = JBl 1984,625 = SZ 57/1 = DRdA 1985, 389 (*Csebrenyak*); zuletzt OGH 24. 1. 2001, 9 ObA 332/00i = RIS-Justiz RS0021422; ebenso OGH 9 ObA 77/91, SZ 64/79 = WBl 1992, 60; zuletzt OGH 14. 2. 2001, 9 ObA 348/00t = RS0021477; ebenso RIS-Justiz RS0021299; *Rebhahn* in ZellKomm^2 § 1151 ABGB Rz 76; *Schrammel*, Gewährleistung für schlechte Dienste, FS Welser 989 ff.

534 *Rebhahn* in ZellKomm^2 § 1151 ABGB Rz 76; *Rebhahn* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON$^{1.02}$ § 1151 ABGB Rz 50 (Stand 1. 6. 2014, rdb.at).

Gerade bei Crowdwork erfolgt die **Lohnabrechnung** wie bei WerkunternehmerInnen stets auf **Erfolgsbasis**. Die CrowdworkerInnen erhalten nur bei einem Erfolg das Entgelt, was ein Indiz gegen einen Arbeitsvertrag ist. Darüber hinaus ist in vielen Fällen aber sogar vorgesehen, dass der/die VertragspartnerIn die Möglichkeit haben soll, die erbrachte Leistung willkürlich, ohne Angabe von Gründen ohne Entgeltpflicht abzulehnen.[535] Derartige Bestimmungen gehen über die Erfolgsverbindlichkeit des Werkvertrags hinaus, da auch mangelfreie Leistungen abgelehnt werden können.[536] Ähnliches gilt für wettbewerbsbasiertes Crowdworking, wo grundsätzlich nur jene Arbeiten Aussicht auf Entlohnung haben, die die vorgegebenen Voraussetzungen erfüllen.

Diese Erfolgsverbindlichkeit ist ein Indiz gegen einen Arbeitsvertrag. Das Vorhandensein eines Arbeitsvertrags wird durch eine Erfolgsverbindlichkeit aber noch nicht ausgeschlossen, wenn insgesamt die Elemente einer persönlichen Abhängigkeit überwiegen bzw ist in diesem Fall die Erfolgsverbindlichkeit (idR die Entgeltvereinbarung) sittenwidrig.[537]

9.3.2.2 Dauerschuldverhältnis/Zielschuldverhältnis

Diese Unterscheidung zwischen Herstellung des Erfolgs und Leistung von Diensten auf Zeit hat auch Auswirkungen auf die Einordnung als Ziel- oder Dauerschuldverhältnis. Dabei ist nicht von der absoluten Dauer des Rechtsverhältnisses die Rede. Durch die bloß gattungsmäßige Beschreibung steht bei den Dauerschuldverhältnissen nach dem Parteienwillen die zeitliche Begrenzung im Vordergrund. Bei den Zielschuldverhältnissen wird auf eine punktuell erscheinende, einmalige beiderseitige Erfüllungshandlung abgestellt. Das Zielschuldverhältnis geht mit der vollständigen Leistung unter, wobei es keiner gesonderten Aufkündigung mehr bedarf.[538] Dieses Element, dass das Rechtsverhältnis mit der Fertigstellung der vereinbarten Arbeiten enden soll, genügt allein jedoch nicht, um einen Werkvertrag anzunehmen.[539]

Der Arbeitsvertrag ist charakteristischerweise ein Dauerschuldverhältnis, der Werkvertrag hingegen ein klassisches Zielschuldverhältnis. Allerdings können auch **Arbeitsverträge befristet**, also auch nur für bestimmte Zeit eingegangen werden.[540]

---

535 *Risak*, ZAS 2015, 14. So zB *AMT* Participation Agreement Punkt 3 lit b: *„… if the Services do not meet the Requester's reasonable satisfaction, the Requester may reject the Services and repost the specific request.“*

536 Zur Zulässigkeit derartiger Bestimmungen siehe Punkt 14.1.2.2.2.

537 *Rebhahn* in ZellKomm^2 § 1151 ABGB Rz 76; *Rebhahn* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON$^{1.02}$ § 1151 ABGB Rz 50 (Stand 1. 6. 2014, rdb.at). StRsp OGH 4 Ob 164/83, RdW 1984,178 = JBl 1984,625 = SZ 57/1 = DRdA 1985, 389 (*Csebrenyak)*; zuletzt OGH 24. 1. 2001, 9 ObA 332/00i = RIS-Justiz RS0021422; ebenso OGH 9 ObA 77/91, SZ 64/79 = WBl 1992, 60; zuletzt OGH 14.02. 2001, 9 ObA 348/00t = RS0021477; ebenso RIS-Justiz RS0021299.

538 *Karl,* ASoK 1999, 287.

539 Vgl *Rebhahn* in ZellKomm^2 § 1151 ABGB Rz 138.

540 *Rebhahn* in ZellKomm^2 § 1151 ABGB Rz 135; *Marhold/Friedrich*, Österreichisches Arbeitsrecht^2 39, 59 f; *Krejci* in *Rummel,* ABGB^3 § 1151 Rz 34; *Löschnigg*, Arbeitsrecht^{11} 158; *Spielbüchler*

Charakteristisch bei Crowdwork ist, dass es sich bei dem **Rahmenvertrag** um ein **unbefristetes Dauerschuldverhältnis** handelt. Für die **einzelnen Verträge** über die Arbeitsleistung stehen den CrowdworkerInnen idR meist **bestimmte vorgegebene Zeitspannen** zur Verfügung, innerhalb derer die Bearbeitung abgeschlossen und die Ergebnisse abgesendet werden müssen. Bei wettbewerbsbasiertem Crowdwork müssen die Vorschläge binnen einer bestimmten Frist eingebracht werden.

Da eine Befristung grundsätzlich möglich ist und nicht gegen ein Arbeitsverhältnis spricht, kommt der bestimmten Frist der Aufgabenbearbeitung keine besondere Bedeutung zu.

9.3.2.3 Mindestdauer bei Arbeitsverträgen

Bei Crowdwork handelt es sich idR um Arbeitsleistungen, die nur eine kurze Zeitspanne andauern. Gerade bei den Verträgen im Bereich des Mikrotaskings handelt es sich um äußerst kurze Tätigkeiten, da die Aufgabenbearbeitung teilweise nur wenige Minuten dauert. Auch bei wettbewerbsbasiertem Crowdwork muss die Bearbeitung innerhalb weniger Stunden oder Tage ausgeführt und eingebracht werden.

Es stellt sich nun die Frage, ob Arbeitsverträge überhaupt auf so kurze Zeit abgeschlossen werden können. *Tomandl*[541] meint dazu, dass die Dauer eines Verhältnisses ein unzureichendes Abgrenzungskriterium sei und gegenüber der persönlichen Abhängigkeit zurücktreten müsse. Auch *Löschnigg*[542] ist der Meinung, dass nicht auf die zeitliche Dauer abzustellen sei, sondern auf den Zeitbezug – iSv zur Verfügungstellung der Arbeitskraft für eine gewisse Zeit.

Nach der **Lehre**[543] und dem **OGH**[544] können Arbeitsverträge auch nur für ganz kurze Zeit abgeschlossen werden, uU nur für Stunden oder einen Tag. Ob dies auch für wenige Minuten dauernde Mikrotasks zutreffend ist, bleibt fraglich. Wie *Risak*[545] schon hinsichtlich Crowdwork richtig feststellt, geht es letztendlich darum, ob bei einer derart kurzen Zeitspanne überhaupt eine persönliche Abhängigkeit möglich sein kann. *Risak* zufolge könne die untypisch **kurze Dauer** jedoch durch ein **hohes Maß an Fremdbestimmung ausgeglichen** werden.

Gerade weil die Aufgabenverteilung, Beschreibung und Kontrolle oft automatisch erfolgen und die Leistung der CrowdworkerInnen in ein enges Korsett aus vorbestimmten Vorgaben geschnürt ist, ist mAn die kurze Dauer des Vertragsverhältnisses kein aus-

---

in *Floretta/Spielbüchler/Strasser*, Arbeitsrecht I[4] 50; *Brodil/Risak/Wolf*, Arbeitsrecht in Grundzügen[8] (2013) 221.

541 *Tomandl,* Wesensmerkmale 56 ff, 68.

542 *Löschnigg*, Der Arbeitsvertrag – Abgrenzung, Kombination und Mehrfachabschluss in *Resch* (Hrsg) Abhängiger Arbeitsvertrag versus Selbstständigkeit (2006) 18.

543 *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 77a; *Löschnigg*, Arbeitsrecht[11] 158.

544 OGH Arb 9422, *Mayr,* Arbeitsrecht § 1151 ABGB (Stand: 1. 12. 2015, rdb.at) E 14.

545 *Risak*, ZAS 2015, 17.

reichendes Merkmal, um ein Arbeitsverhältnis gänzlich ausschließen zu können.[546] Die mangelnde Dauer ist vielmehr der Organisation des Mikrotasking-Prozesses bzw dem Crowdwork an sich geschuldet.

Insofern ist auch bei sehr kurzen Vertragsverhältnissen auf die persönliche Abhängigkeit abzustellen. Die kurze Dauer kann eine solche nicht ausschließen, wohl aber ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine Abhängigkeit bei kurzen Zeitspannen vorliegt, geringer.

Bei Crowdwork mit Vermittlungsplattformen wird eine andauernde Beziehung, wie sie typischerweise zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen feststellbar ist, durch eine andauernde, längerfristige Beziehung zwischen den CrowdworkerInnen und der Plattform ersetzt.[547] Bei Gesamtdienstleistungsplattformen liegt idR ohnehin eine andauernde, längerfristige Bindung zur Plattform vor. Insgesamt ist deshalb davon auszugehen, dass eine kurze Dauer kein Ausschlusskriterium für einen Arbeitsvertrag darstellt.

9.3.2.4 Inhalt der Tätigkeit

Während es sich bei wettbewerbsbasiertem Crowdwork oftmals um höher qualifizierte, kreative und innovative Tätigkeiten handelt, liegen bei Mikrotask-Arbeiten idR äußerst einfache und repetitive Aufgaben vor.

Der **Inhalt der Tätigkeit** selbst hat jedoch keinen wesentlichen Einfluss auf die Einordnung des Vertrags. Zwar galten über lange Zeit geringer qualifizierte Tätigkeiten eher als Arbeitsleistungen, ob dies heute noch der Fall ist, bleibt jedoch fraglich. Nach *Rebhahn*[548] sollte diese Tendenz zum Arbeitsvertrag bei unqualifizierten Aufgaben – wenn überhaupt – nur in sehr beschränktem Umfang vorgenommen werden.

Aus diesem Grund sollte mAn diesem Argument kein allzu großes Augenmerk geschenkt werden.

9.3.3 Auf vertraglicher Grundlage – Die Leistungspflicht

Ein Arbeitsverhältnis kann nur aufgrund eines Arbeitsvertrags vorliegen (arg *„sich verpflichtet“*). Erforderlich ist zumindest der erkennbare Wille, sich rechtlich zu Leistungen zu verpflichten und der Wille des anderen, dieses Versprechen anzunehmen.[549]

Durch die rechtliche Konstruktion der Annahme des Angebots durch Annahmehandlung haben die CrowdworkerInnen ihre Leistung bei Vertragsabschluss notwendigerweise aber bereits erbracht.[550] Insofern sind sie idR zu keinem Zeitpunkt rechtlich zu einer Leistung verpflichtet. Da dieses Merkmal eng mit dem Merkmal der Fremd-

---

546 So auch zur Telearbeit, *Melzer-Azodanloo*, Tele-Arbeitsrecht 33.

547 Siehe hierzu Punkt 9.3.4.2.8.1.

548 *Rebhahn* in ZellKomm^2 § 1151 ABGB Rz 77.

549 *Rebhahn* in ZellKomm^2 § 1151 ABGB Rz 55; *Spielbüchler* in *Floretta/Spielbüchler/Strasser*, Arbeitsrecht I^4 59.

550 Vgl *Riedler* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar^3 § 864a ABGB Rz 1.

bestimmtheit über die eigene Arbeitskraft zusammenhängt, erfolgt eine nähere Behandlung dieses Punktes unter Punkt 9.3.4.1.2.

9.3.4 *„Für einen anderen"* – Die persönliche Abhängigkeit

Das Tatbestandsmerkmal *„für einen anderen"* wird als entscheidend angesehen, weil daraus abgeleitet wird, dass die Dienste **fremdbestimmt**, also in **persönlicher Abhängigkeit** erbracht werden müssen. Das Kriterium der persönlichen Abhängigkeit wird unbestritten in Lehre[551] und Rsp[552] als **entscheidendes Merkmal** für das Vorhandensein eines Arbeitsvertrags gesehen.

Bei genauerer Betrachtung dieses Tatbestandsmerkmals lassen sich, wie *Tomandl*[553] erläutert, bei ebenjener Fremdbestimmtheit, die die persönliche Abhängigkeit charakterisiert, zwei unterschiedliche Kategorien bilden:

- Zum einen die Fremdbestimmtheit bei der Verfügung über die eigene Arbeitskraft und
- zum anderen die Fremdbestimmtheit im Sinne von Gebundenheit bei der Erbringung der Arbeit selbst.

9.3.4.1 Fremdbestimmtheit bei der Verfügung über die eigene Arbeitskraft

Um überhaupt von einer Fremdbestimmtheit ausgehen zu können, ist es notwendige Voraussetzung, dass eine **persönliche Arbeitspflicht** besteht. Diese Voraussetzung steht auch in engem Zusammenhang zum Tatbestandsmerkmal der vertraglichen Grundlage.

Die persönliche Arbeitspflicht besteht aus zwei abgrenzbaren Fragestellungen, denn ein/eine ArbeitnehmerIn ist typischerweise

- sowohl zur **Leistung** als auch
- zur **persönlichen** Leistung verpflichtet.[554]

---

551 *Krejci* in *Rummel,* ABGB[3] § 1151 Rz 36 ff; *Pfeil* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar[3] § 1151 ABGB Rz 13 ff; *Tomandl*, Weiterentwicklung des Arbeitsrechts durch den OGH 53 ff; *Strasser*, DRdA 1992, 93 ff; *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 55 ff; *Tomandl*, ZAS 2008, 103; *Tomandl*, Der rätselhafte freie Dienstnehmer, ZAS 2006, 248 (249); *Schrammel,* Arbeitsvertrag versus freier Dienstvertrag in FS Bauer/Maier/Petrag, 25 (26); *Welser* in *Koziol/Welser*, Bürgerliches Recht II[13] 249; *Löschnigg* in *Resch*, Abhängiger Arbeitsvertrag versus Selbstständigkeit 17 ff; *Brodil/Risak/Wolf* Arbeitsrecht in Grundzügen[8] Rz 41; *Schrank/Mazal*, Arbeitsrecht – Ein systematischer Grundriss[4] (2008) 1; *Marhold/Friedrich*, Österreichisches Arbeitsrecht[2] 39; *Spielbüchler* in *Floretta/Spielbüchler/Strasser*, Arbeitsrecht I[4] 64; *Löschnigg,* Arbeitsrecht[11] 159.

552 ASG Wien 9. 9. 2004, 21 Cga 203/03f = RIS-Justiz RWA0000002; stRsp OGH 29. 9. 1981, 4 Ob 45/81 ZAS 1983, 29 (zustimmend *Wachter*) = Arb 10055; zuletzt OGH 30. 3. 2016, 4 Ob 37/16v = RIS-Justiz RS0021306; ebenso OGH 18. 12. 1979, 4 Ob 124/79, DRdA 1982, 207 = Arb 9845; zuletzt OGH 18. 6. 2015, 1 Ob 75/15h = RIS-Justiz RS0021284; vgl auch RS0021332; RS0021297.

553 *Tomandl*, Weiterentwicklung des Arbeitsrechts durch den OGH 54 f.

554 *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 85.

Aus diesem Grund ist sowohl in der Lehre[555] als auch in der Judikatur[556] völlig unbestritten, dass bei jenen Verträgen, bei denen ein Vertretungsrecht bzw ein Ablehnungsrecht vereinbart ist, nicht von einer persönlichen Abhängigkeit ausgegangen werden kann.

Es stellt sich somit die Frage, ob die CrowdworkerInnen zur ***persönlichen*** Leistung verpflichtet sind sowie ob überhaupt von einer ***Pflicht*** zur Arbeit gesprochen werden kann. Diesen Fragen soll nachstehend nachgegangen werden.

9.3.4.1.1 Persönliche Arbeitspflicht

Besonders die **höchstpersönliche Arbeitsleistung** wird dabei als Grundvoraussetzung der **persönlichen Abhängigkeit** gesehen und ist deshalb zu Beginn zu prüfen. Ohne sie kann kein Arbeitsvertrag vorliegen.[557] Um Missbrauch vorzubeugen schließt die Vereinbarung einer generellen Vertretungsbefugnis die persönliche Abhängigkeit und ArbeitnehmerInneneigenschaft allerdings nur dann aus, wenn das Vertretungsrecht tatsächlich genutzt wird oder bei objektiver Betrachtung zu erwarten ist, dass eine solche Nutzung auch erfolgt.[558]

Bei Crowdwork bereitet die Frage der *persönlichen* Arbeitsverpflichtung allerdings kaum Probleme, da sämtliche PlattformbetreiberInnen in den AGB bestimmen, dass CrowdworkerInnen stets zur **persönlichen Leistung** verpflichtet sind. Sie dürfen weder ein Computerprogramm noch andere automatische Methoden verwenden,[559] noch Personen einstellen.[560] Sie müssen stets über den eigenen Account arbeiten und dürfen auch nicht mehrere Benutzerkonten unterhalten.[561] Der/Die einzelne CrowdarbeiterIn muss stets eindeutig identifizierbar bleiben.[562] Die Leistung muss persönlich erbracht werden.

---

555 ZB *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 85, 89 ff, 93 ff; *Löschnigg*, Arbeitsrecht[12] (2015) 169.

556 StRsp OGH 13. 1. 1988, ZAS 1988, 101 = Arb 10697, zuletzt OGH 30. 10. 2003, 8 ObA 45/03f = RIS-Justiz RS0021752.

557 *Tomandl*, Weiterentwicklung des Arbeitsrechts durch den OGH 54 f; *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 85; *Tomandl*, ZAS 2008, 103.

558 OGH 30. 10. 2003, 8 ObA 45/03f = RIS-Justiz RS0118332; *Pfeil* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 1151 ABGB Rz 15; *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 92 f; *Pfeil/Risak* in *Schwimann*, ABGB Taschenkommentar[3] § 1151 ABGB Rz 11.

559 *AMT* Participation Agreement, Z 3, lit b, Punkt i: *„you will not use robots, scripts or other automated methods to complete the Services“*.

560 *AMT* Participation Agreement, Z 3, lit b: *„… you are performing Services for a Requester in your personal capacity …“*, ebenso Z 1, lit a: *„… you will not impersonate any person …“* und Z 1 lit b: *„You may not permit any other person to perform Services as Provider using your Account.“*

561 *InnoCentive* Terms of Use, Punkt 3 *„You may not use a login name of another Solver“*; AGB *Clickworker* § 2.4: *„Es ist grundsätzlich nicht zulässig, ein Benutzerkonto für einen Dritten anzumelden. Ebenso ist es Clickworkern untersagt, mehrere Benutzerkonten zu unterhalten“*; AMT Participation Agreement Z 1 lit a Abs 2: *„You may not use multiple Amazon Accounts to register with Mechanical Turk.“*.

562 AGB *Clickworker* § 2.5: *„Hierbei ist sicherzustellen, dass die einzelnen Mitarbeiter für clickworker eindeutig identifizierbar bleiben.“*

Dieses Prinzip, dass CrowdworkerInnen nur persönlich arbeiten dürfen, ergibt sich aus dem System des Crowdworking-Prozesses, da ansonsten die vorgesehenen Reputations- und Bewertungsmechanismen nicht funktionieren würden, tauschten die CrowdworkerInnen untereinander ihre Accounts nach Belieben aus. Das gleiche Problem stellt sich, wenn mehrere Personen hinter einem Account stecken würden. Dies soll gerade nicht möglich sein, schließlich soll es für die AuftraggeberInnen oder die PlattformbetreiberInnen möglich sein, CrowdworkerInnen nach ganz gewissen Kriterien auszuwählen und sie individuell zu bewerten.

Somit findet sich das Prinzip der **höchstpersönlichen Arbeitserbringung** sowohl bei Mikrotasking-Plattformen als auch bei projektbasierten Plattformen und somit idR generell bei **Crowdwork**. Daraus darf jedoch nicht geschlossen werden, dass in eben jenen Fällen ein Arbeitsvertrag vorliegt, da auch bei Werkverträgen eine persönliche Arbeitspflicht vereinbart sein kann.[563] Es kann somit immer noch sowohl ein Werkvertrag als auch ein freier Dienstvertrag mit der Verpflichtung zur persönlichen Dienstleistung vorliegen.

9.3.4.1.2 Verpflichtung zur Leistung – Arbeit nach dem Konsensprinzip?

Ein/Eine ArbeitnehmerIn muss jedoch auch zur Leistung verpflichtet sein. Dies ergibt sich schon aus dem Tatbestand (arg *„sich verpflichtet“*).

Aus diesem Grund nimmt sowohl die Lehre[564] als auch die Judikatur[565] unbestritten an, dass bei jenen Verträgen, bei denen ein **Ablehnungsrecht** vereinbart ist, **keine persönliche Abhängigkeit** vorliegt. Das Recht, einzelne Arbeitseinsätze frei und ohne Begründung ablehnen zu können, schwächt die Pflicht zur persönlichen Arbeit so entscheidend ab, dass ein Arbeitsvertrag nicht angenommen werden kann.

Doch schon früh hat der OGH[566] dieses Element als unbeachtlich angesehen, wenn der/die ArbeitgeberIn über die Arbeitskraft wie bei einem Arbeitsvertrag verfügen konnte. Vom OGH wurde vielmehr auf die tatsächliche Handhabung Wert gelegt und insbesondere darauf geachtet, ob bei objektiver Betrachtung eine Nutzung des Ablehnungs- oder Vertretungsrechtes zu erwarten war. Dem stimmte auch die hM[567] zu, da ansonsten mit einfacher Aufnahme einer solchen Klausel im Vertrag die Umgehung von Arbeitsrecht möglich wäre.

Dieses Problem samt der Vorgehensweise bei Crowdwork, dass von Anfang an keine Pflicht zur Leistung besteht, hat sehr große Ähnlichkeit mit einem seit einiger Zeit im

---

563 *Tomandl*, Wesensmerkmale 73 f; *Krejci* in *Rummel*, ABGB[3] § 1151 Rz 39.

564 ZB *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 89 ff, 93 ff; *Löschnigg*, Arbeitsrecht[12] 169.

565 OGH 30. 10. 2003, 8 ObA 45/03f = RIS-Justiz RS0118332.

566 Vgl OGH 30. 10. 2003, 8 ObA 45/03f = RIS-Justiz RS0118267; ebenso RIS-Justiz RS0118332; OGH 4 Ob 104/80, JBl 1982, 500; OGH 9 ObA 52/88, ZAS 1989/19, 136 (krit *Schöffl*); OGH 8 ObA 2347/96x, wbl 1998/57 = ZAS 1982, 15 (krit *Tomandl*) = JBl 1982, 449 (*Schrammel*).

567 *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 93; zust *Tomandl*, Weiterentwicklung des Arbeitsrechts durch den OGH 59 f.

Arbeitsrecht diskutierten Problem: der **Arbeit nach dem Konsensprinzip** (fallweise Beschäftigung).

Darunter versteht man, dass zwischen den Vertragsparteien zunächst nur ein Rahmenvertrag ohne Hauptleistungspflichten vereinbart wird. Die konkreten Arbeitseinsätze werden dabei erst später festgesetzt, wobei der Arbeitende stets frei und ohne Nachteile entscheiden kann, wann und ob er zu einer Arbeitsleistung bereit ist. Im Unterschied zur Ablehnungsklausel besteht hier von Beginn an keine Pflicht zu einer Arbeitsleistung.[568]

Folgt man der oben vertretenen Ansicht hinsichtlich des Zustandekommens des Vertrages bei Crowdwork nach dem Vertragsmodell,[569] bestehen aufgrund des zunächst abgeschlossenen Rahmenvertrags und der erst danach folgenden Arbeitsleistungen des Crowdworking-Prozesses *prima facie* große Ähnlichkeiten zur Arbeit nach dem Konsensprinzip, da auch dort keine Pflicht zur Arbeitsleistung besteht. Es soll somit nachfolgend geprüft werden, ob sich aus dem Meinungsstand und den Entscheidungen der Judikatur hinsichtlich der Arbeit nach dem Konsensprinzip Argumente auch für Crowdwork fruchtbar machen lassen.

9.3.4.1.2.1 Verschiedene VertragspartnerInnen

Zunächst stellt sich die Frage, ob bei **Vermittlungsplattformen**[570] überhaupt von einer Ähnlichkeit zur Arbeit nach dem Konsensprinzip gesprochen werden kann. Immerhin wird der Rahmenvertrag bei diesen Plattformen zwischen den CrowdworkerInnen und den PlattformbetreiberInnen abgeschlossen, die einzelnen Verträge über die Arbeitsleistung allerdings danach mit den AuftraggeberInnen.

Dennoch haben sowohl die AuftraggeberInnen als auch die CrowdworkerInnen jeweils mit der Plattform einen Rahmenvertrag abgeschlossen, welcher die Abwicklung des Prozesses und andere Nebenbestimmungen regelt. Für beide Parteien ist klar, dass dieser auch für die Abwicklung des Crowdwork-Prozesses mit dem/der jeweiligen VertragspartnerIn Geltung haben soll. Im Rahmen einer ergänzenden Vertragsauslegung sind auch die AuftraggeberInnen in den Vertrag einzubeziehen, da dies der Parteienabsicht entspricht.[571]

Bei Gesamtdienstleistungsplattformen kommen sowohl der Rahmenvertrag als auch die Verträge über die einzelnen Arbeitsaufgaben mit der Plattform zustande. Eine Differenzierung ist mAn hier nicht vorzunehmen.

---

568 Vgl *Rebhahn* in ZellKomm² § 1151 ABGB Rz 94 f.

569 Siehe Punkt 8.2.1.3 und 8.2.1.4.

570 Siehe hierzu schon Punkt 8.2.1.1.3.

571 Vgl stRsp OGH 24. 10. 1990, 9 ObA 172/90, SZ 63/191 = WBl 1991, 101 = ecolex 1991, 115; zuletzt OGH 23. 2. 2016, 5 Ob 166/15w = RIS-Justiz RS0017832.

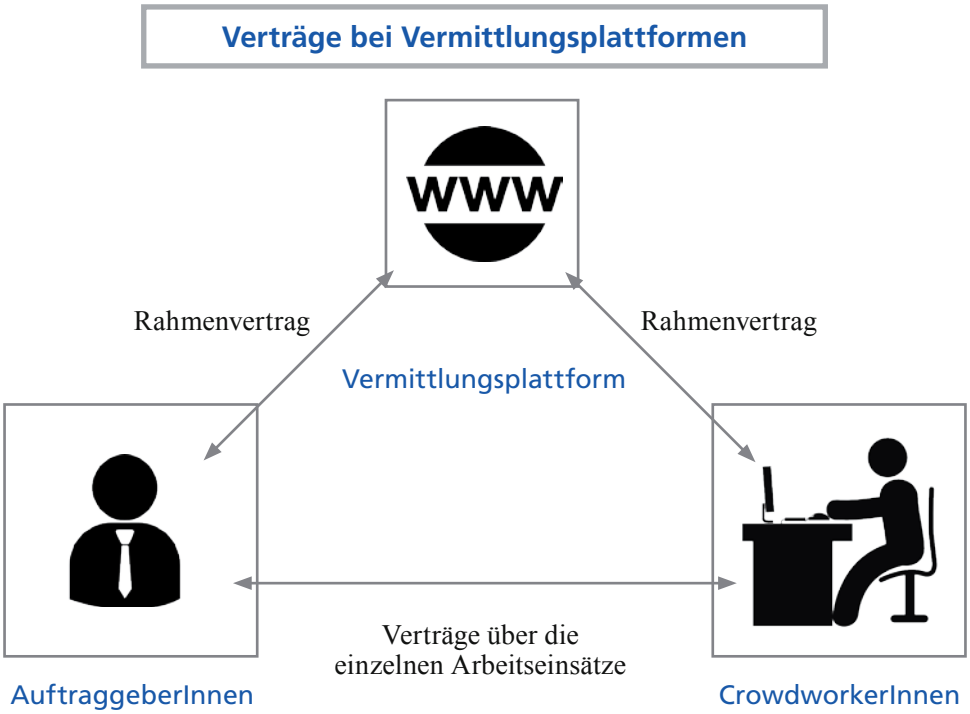

Abbildung 35: Verträge bei Vermittlungsplattformen

Quelle: Eigene Darstellung

9.3.4.1.2.2 Rahmenvertrag = kein Arbeitsvertrag

Der mit dem Registrierungsprozess abgeschlossene Rahmenvertrag ist mangels Leistungspflicht kein Arbeitsvertrag. Er enthält weder eine Verpflichtung zur Arbeitsleistung noch überhaupt ein Angebot zur Arbeit.[572] Vielmehr wird eine „wenn – dann"-Beziehung begründet, mit dem Hintergrund, dass bei zukünftigen konkreten Arbeitseinsätzen keine weiteren Verhandlungen geführt werden müssen. Beiden Seiten ist dabei klar, dass in Zukunft jene Konditionen zur Anwendung kommen sollen, die in den AGB festgelegt wurden, egal ob der Vertrag anschließend mit dem/der PlattformbetreiberIn oder mit den AuftraggeberInnen zustande kommt. Hinzu kommen noch die spezifischen Bestandteile des konkreten Arbeitsauftrags wie Dauer und Höhe des Entgelts.[573]

572 Vgl OGH 20. 2. 2002, 9 ObA 296/01x.
573 Vgl *Tomandl*, ZAS 2008, 106.

9.3.4.1.2.3 Judikatur zur Arbeit nach dem Konsensprinzip

Der OGH[574] entschied bereits früh (analog zu den Ablehnungsklauseln), dass die Vereinbarung einer Rahmenkonditionsvereinbarung, die ausdrücklich festlegt, dass der/die MitarbeiterIn in keiner Phase zur Zusammenarbeit verpflichtet sei, die Qualifizierung als Arbeitsverhältnis nicht hindere, wenn eine **abweichende tatsächliche Gestaltung** der Rechtsbeziehung ausgeübt wird.

Auch bei der vom OGH 1998[575] als Arbeitsvertrag qualifizierten Detektiventscheidung sowie bei der 1999[576] verneinten Sprachlehrerentscheidung hinderte die Ausgestaltung als Arbeit nach dem Konsensprinzip nicht grundsätzlich die Qualifikation des Verhältnisses als Arbeitsvertrag. Bei diesen beiden Fällen war der Sachverhalt so, dass der Arbeitgeber sich (spätestens) am Vorabend des Arbeitseinsatzes telefonisch mit den arbeitenden Personen über den Arbeitseinsatz verständigte, sodass zumindest eine Verpflichtung bestand, übernommene Arbeitsanfragen auch auszuführen.[577]

Bei einer anderen Entscheidung des OGH[578] im Jahr 2004 wurde sogar die Rahmenvereinbarung als Arbeitsvertrag qualifiziert, da diese alle Merkmale eines Arbeitsvertrags aufwies, mit Ausnahme der Vereinbarung eines bestimmten Arbeitszeitausmaßes und einer bestimmten Lage der Arbeitszeit. Sie enthielt Regelungen über die Stundenentlohnung, Anspruch auf Urlaubsentgelt und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Kündigungsregelungen.

Der OGH wertete diesen Fall aufgrund der in Aussicht genommenen Dichte der Beschäftigung (dreimal pro Woche) als Umgehung von arbeitsrechtlichen Normen, insb ortete er einen Verstoß gegen § 19d Abs 2 iVm § 19c AZG, wonach das Ausmaß der Arbeitszeit nicht unbestimmt bleiben darf.

Die neuere **Rsp** des OGH[579] zur Kettenbefristung scheint sich in den letzten Jahren **gefestigt** zu haben, sodass auch die einzelnen Aufträge als Arbeitsverträge qualifiziert werden können. Der OGH stellte in diesen aktuelleren Entscheidungen ebenfalls fest, dass es sich bei den einzelnen Arbeitseinsätzen um aufeinanderfolgende, zulässiger-

---

574 StRsp OGH 9 ObA 52/88, WBl 1988, 400 = RdW 29 = ZAS 1989, 136 (*Schöffl*); OGH 20. 2. 2002 9 ObA 296/01x = RIS-Justiz RS0014467.

575 Ebenso OGH 8 ObA 2347/96x, wbl 1998, 88.

576 OGH 9 ObA 10/99g, ASoK 1999, 277 (krit *Karl*).

577 Bei der Sprachlehrer-Entscheidung war allerdings die kurzfristige telefonische Anfrage die absolute Ausnahme. Üblicherweise hatte der Betroffene sich im Vorhinein in Listen eingetragen.

578 OGH 22. 12. 2004, 8 ObA 116/04y DRdA 2005,183 = ARD 5589/2/05 = ecolex 2005, 386 = infas 2005 A30 = *Schrank*, ecolex 2005, 193 = ZAS-Judikatur 2005/104 = DRdA 2005, 417 (*Schwarz*) = *Gerhartl*, RdW 2005, 759 = ZAS 2006, 78 (*Schrank*) = SZ 2004/189 = Arb 12.500.

579 OGH 9 ObA 153/13k, ecolex 2014, 455 = *Tomandl*, ZAS 2015, 244; OGH 8 ObA 32/13h, ARD 6346/5/2013 = RdW 2013, 511 (Info aktuell) = ecolex 2013, 902 = wbl 2013, 651 = RdW 2013, 614 = EvBl 2013, 1076 = DRdA 2014, 66 = infas 2014, 19/A7 = DRdA 2014,221/16 (*Burger*) = Arb 13.109; OGH 8 ObA 87/10t, infas 2011, 228/A71 = wbl 2012, 43/10 = ecolex 2012, 78 = ARD 6216/4/2012 = DRdA 2012, 353 = Arb 13.011 = ZAS 2013, 114 (*Oberhofer*, tabellarische Übersicht); OGH 26. 2. 2014, 9 ObA 154/13g; OGH 27. 2. 2014, 8 Ob A8/14f.

weise befristete Arbeitsverhältnisse handelte,[580] die auf Basis der Rahmenabrede zustande gekommen waren.

Der **VwGH**[581] hat ähnlich wie der OGH zur Arbeit nach dem Konsensprinzip entschieden, dass das Recht zur Ablehnung von Aufträgen gegen ein durchgehendes Arbeitsverhältnis spreche, nicht aber gegen eine tageweise Beschäftigung in Form eines echten Arbeitsvertrags, wenn an diesen Tagen die Bestimmungsfreiheit weitgehend ausgeschaltet ist.

Des Weiteren hat der **VwGH**[582] bei Fällen zu MitarbeiterInnen, die aus einem Arbeitskräfte-Pool ausgewählt werden, ein generelles Ablehnungsrecht angenommen, da diese tatsächlich davon ausgehen können, einzelne Arbeitsleistungen sanktionslos ablehnen zu dürfen.

Wie auch bei Arbeit nach dem Konsensprinzip ist bei Pool-Arbeitskräften mE davon auszugehen, dass eine Beurteilung der *einzelnen* Arbeitsaufträge als echte Arbeitsverträge möglich ist, wenn insgesamt die Elemente der persönlichen Abhängigkeit (idS organisatorischer Unterordnung) überwiegen und zumindest eine Pflicht zur Ausführung der vereinbarten Leistungen besteht.[583]

Abschließend hat der **VwGH**[584] aber auch erkannt, dass die mangelnde Verpflichtung zur Annahme der jeweiligen Anbote davon zu unterscheiden ist, ob die arbeitenden Personen nach getroffener Vereinbarung, an einem bestimmten Tag oder an bestimmten Tagen tätig zu werden, dieser Vereinbarung zu entsprechen hatten, ohne gegenüber dem/der VertragspartnerIn vertragsbrüchig zu werden. Eine (gegenüber dem/der VertragspartnerIn bestehende) **sanktionslose Berechtigung** zum Nichterscheinen oder zur jederzeitigen Beendigung einer übernommenen Arbeitsverpflichtung spräche nach Ansicht des VwGH **gegen die Annahme einer persönlichen Abhängigkeit**.

---

580 Zur Problematik eines durchgehenden Verhältnisses sogleich unter Punkt 9.5.

581 So der VwGH betreffend die Einstufung eines Trainers für EDV-Schulungen. VwGH 20. 4. 2005, 2001/08/0074.

582 Der VwGH verwendet dabei die Formel, dass ein generelles Ablehnungsrecht dann vorliegt, wenn *„der Dienstgeber einfache Aushilfsarbeiten derart organisiert, dass für deren Durchführung mehrere abrufbare Arbeitskräfte zur Verfügung stehen („Arbeitskräftepool"), und es ihm – nicht zuletzt wegen der Einfachheit der Arbeiten – gleichgültig ist, von welcher – gleichwertigen – Arbeitskraft aus dem potenziell zur Verfügung stehenden Kreis er die Arbeiten verrichten lässt. Steht ihm also die Möglichkeit offen, im Falle der Absage der von ihm in Aussicht genommenen Person, aus dem „Pool" die jeweils nächste Arbeitskraft abzurufen, und stehen genügend Arbeitskräfte zur Verfügung, kann der einzelne Teilnehmer am „Pool", mit dem dies vereinbart wurde oder dem dies bekannt ist, tatsächlich davon ausgehen, einzelne Arbeitsleistungen sanktionslos ablehnen zu dürfen".* Siehe hierzu die stRsp VwGH 20. 4. 2005, 2004/08/0109; VwGH 4. 7. 2007, 2006/08/0193; zuletzt VwGH 2. 12. 2013, 2013/08/0191.

583 So wohl auch *Rebhahn,* der der Ansicht ist, dass ein durchgehendes Arbeitsverhältnis zu verneinen ist, wenn der Arbeitende wiederholt Arbeitseinsätze ablehnen kann und das Rechtsverhältnis gleichwohl fortgesetzt wird. Siehe dazu *Rebhahn* in ZellKomm^2 § 1151 ABGB Rz 93, 96a.

584 VwGH 19. 6. 1990, 88/08/0097.

Aus diesem Grund lässt sich zusammenfassend zunächst festhalten, dass eine Einschätzung nicht generell, sondern stets nur anhand der konkreten Vertragsgestaltung im Einzelfall beantwortet werden kann. Dabei ist die Bezeichnung und Gestaltung des schriftlichen Vertrags nur dann maßgeblich, wenn sie mit der tatsächlichen Handhabung des Vertragsverhältnisses übereinstimmt. Deshalb ist bei Arbeit nach dem Konsensprinzip eine Qualifikation des **einzelnen Vertrags** wie auch des **Rahmenvertrags** als Arbeitsvertrag nicht grundsätzlich ausgeschlossen. Bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen kann nach der Rsp der Höchstgerichte entweder

- die Rahmenvereinbarung selbst als *durchgängiges* Arbeitsverhältnis beurteilt,
- oder können in anderen Fällen die *einzelnen* Arbeitsaufträge als Arbeitsverträge qualifiziert werden, wenn ein Pflicht bestand, vereinbarte Arbeitseinsätze auch auszuführen.

9.3.4.1.2.4 Lehre

Nach der hM[585] kann es sich bei Arbeit nach dem Konsensprinzip sowohl beim Rahmenvertrag selbst um ein durchgängiges Arbeitsverhältnis, aber auch bei den einzelnen Arbeitsaufträgen um einzelne befristete Arbeitsverträge handeln. Die hM[586] geht nicht nur bei der Beurteilung des Rahmenvertrags, sondern auch bei der Qualifikation der einzelnen Arbeitsaufgaben von einer Beurteilung nach den **allgemeinen Regeln** aus. Besteht eine **Pflicht zur Ausführung** der vereinbarten einzelnen Arbeiten *und* erfolgt diese in starker **organisatorischer Unterordnung**, so können kurze befristete Arbeitsverträge vorliegen.

Sehr scharfe Kritik an der generellen Möglichkeit, die einzelnen Verträge bei Arbeit nach dem Konsensprinzip überhaupt als Arbeitsvertrag zu qualifizieren, wurde von *Tomandl*[587] geäußert. Dieser ist der Meinung, dass dadurch, dass die arbeitende Person bei Arbeit nach dem Konsensprinzip die Vertragsangebote völlig frei und ohne Nachteile ablehnen kann, selbst bei ausreichender Eingliederung in den Betrieb Zweifel über die Existenz eines Arbeitsvertrags bestehen. Die arbeitenden Personen besitzen eine noch größere Bestimmungsfreiheit über den Einsatz ihrer Arbeitskraft als „normale“ TeilzeitarbeitnehmerInnen. Vor jedem Einsatz wissen sie um die Dauer ihrer Verpflichtung und um das Entgelt, das sie dafür erhalten, genauestens Bescheid. Diesem Prinzip haben sie auch ausdrücklich zugestimmt, und es liegt oft wohl auch in ihrem Interesse, weswegen keine ausreichende Fremdbestimmtheit vorliegen könne. Nach Meinung *Tomandls* ist somit selbst bei ausreichender Eingliederung ein Arbeitsverhält-

585 *Rebhahn* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 1151 ABGB (Stand 1. 6. 2014, rdb.at) Rz 69 ff; *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 94 ff (Stand 1. 9. 2011, rdb.at); *Pfeil* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar[3] § 1151 ABGB Rz 15.

586 *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 97; *Pfeil* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar[3] § 1151 ABGB Rz 15; *Freudhofmeier*, Dienstvertrag – freier Dienstvertrag – Werkvertrag[3] (2013) 32; *Mosler*, Beschäftigung nach Bedarf – arbeitsrechtliche Grenzen der flexiblen Teilzeitarbeit, DRdA 2002, 461 (463).

587 *Tomandl*, ZAS 2008, 105 ff.

nis zu verneinen. Er plädiert allerdings für die Anwendung mancher arbeitsrechtlicher Bestimmungen.[588]

9.3.4.1.2.5 Eigene Meinung

Fraglich ist nun, wie die Vertragsverhältnisse beim Crowdwork zu beurteilen sind. Ähnlich wie bei oben genannten Fällen ist eine starke organisatorische Unterordnung **grundsätzliche Voraussetzung**. Unter diesen Umständen kann auch Arbeit nach dem Konsensprinzip – sowohl der Rahmenvertrag als auch die einzelnen Arbeitseinsätze – als Arbeitsvertrag beurteilt werden (so auch die oben dargestellte stRsp und hM).

Problematischer ist hingegen, dass sich bei oben genannten Fällen der Arbeit nach dem Konsensprinzip die ArbeitgeberInnen vor dem jeweiligen Arbeitseinsatz mit den arbeitenden Personen darüber verständigten. Bezüglich der übernommenen Arbeitsaufträge bestand danach sehr wohl eine Leistungspflicht. Auch die **Lehre**[589] und **Judikatur**[590] bejahen einen Arbeitsvertrag nur, wenn die einmal **übernommenen Aufträge auch durchgeführt werden müssen**.

Folgt man der oben vertretenen Ansicht über das Zustandekommen der Verträge bei Crowdwork ist festzuhalten, dass sich eine über die einzelne Arbeitsaufgabe hinausgehende Leistungspflicht aus dem Mikrotask-Vertrag nicht ergibt. Die Arbeitsanzeigen stellen idR rechtlich verbindliche Angebote dar, die die CrowdworkerInnen durch tatsächliches Entsprechen absenden und annehmen. Sie können aber idR auch auf „Abbrechen“ klicken oder die Zeit verstreichen lassen. In diesen Fällen kommt kein Vertrag zustande.[591]

Da der Vertrag erst mit der Leistung perfekt wird, bleibt kein Raum für eine zusätzliche Leistungspflicht, weil auch der Rahmenvertrag keine weiteren Leistungspflichten mehr vorsieht. Insofern liegt im Vergleich zur Arbeit nach dem Konsensprinzip bei Crowdwork diesbezüglich sogar ein „Weniger“ an Leistungspflichten vor.

Man könnte nun behaupten, dass die zeitliche Frist, in der das Angebot der AuftraggeberInnen angenommen werden muss, zumindest eine Art „Verpflichtung“ darstellt. Können die CrowdworkerInnen jedoch ohne Nachteile bis zur Absendung der Arbeit zurücktreten oder einfach die Frist verstreichen lassen, so wirkt diese Argumentation „bemüht“ und ist deshalb abzulehnen.

Der Mangel einer Leistungspflicht bzw Fremdbestimmtheit ist aber nicht nur dem Organisationsprinzip des Crowdworking geschuldet. Jeder Vertrag, der durch tatsächliches Entsprechen (der gesamten verlangten Leistung) geschlossen wird, weist dieses spezifische Merkmal auf. Daraus kann man **zweierlei alternative Rechtsfolgen** ableiten:

---

588 Vgl *Rebhahn* in ZellKomm^2 § 1151 ABGB Rz 97.

589 So ausdrücklich *Rebhahn* in ZellKomm^2 § 1151 ABGB Rz 97; *Freudhofmeier*, Dienstvertrag – freier Dienstvertrag – Werkvertrag^3 32.

590 VwGH 19. 6. 1990, 88/08/0097.

591 Siehe hierzu die Punkte 8.2.1.3 und 8.2.1.4.

- Entweder man versagt generell einem Vertrag, der durch Annahmehandlung zustande kommt, die Qualifikation als Arbeitsvertrag oder
- man vernachlässigt dieses Merkmal und stellt auf die organisatorische Unterordnung ab.

Klar ist: Bei jedem Vertrag der durch tatsächliches Entsprechen geschlossen wird, hat der Arbeitende bis zuallerletzt größtmögliche Freiheit, sofern ihm aus einer Nichterfüllung keine Konsequenzen drohen. Die eine sowie die andere Rechtsfolge sprechen jedenfalls nicht für einen Arbeitsvertrag. Die eine versagt die Qualifikation gleich **gänzlich**, die andere setzt eine **ausreichend intensive Eingliederung** voraus, um den Mangel an Fremdbestimmtheit bei der Verfügung über die eigene Arbeitskraft **auszugleichen**.

Die Antwort hängt mE davon ab, welche Bedeutung dem **Bestimmungsrecht über die eigene Arbeitskraft** bei der Abgrenzung des ArbeitnehmerInnenbegriffes zukommt. Ist sie der entscheidende Unterschied zwischen Selbstständigkeit und Unselbstständigkeit, dann können die CrowdworkerInnen keine ArbeitnehmerInnen sein, da sie bis zuallerletzt, frei über ihre Arbeitskraft verfügen können. Daran ändert auch eine Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation nichts. Sieht man allerdings die Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation bzw eine starke organisatorische Unterordnung als Kern des ArbeitnehmerInnenbegriffs an, dann ist es zumindest denkbar, dass CrowdworkerInnen den Arbeitnehmertypus erfüllen.[592]

Aus der genannten Judikatur und Lehre zur Arbeit nach dem Konsensprinzip ist mAn die Tendenz erkennbar, dass bei der Beurteilung der *einzelnen* Arbeitsaufgaben bei Arbeit nach dem Konsensprinzip den Elementen von Ablehnungs- und Vertretungsrechten (bzw der Fremdbestimmtheit bei der Verfügung über die eigene Arbeitskraft generell) bei der Qualifikation der *einzelnen* Arbeitsaufträge keine zentrale Stellung mehr zukommt. Wesentlich ist vielmehr, wie sehr die ArbeitnehmerInnen organisatorisch untergeordnet sind und inwieweit für sie die Möglichkeit besteht, den Ablauf der Arbeit selbstständig zu regeln bzw jederzeit zu verändern.[593] Darüber hinaus muss aber **zusätzlich** auch ein **Mindestmaß an Leistungspflicht** vorliegen, zB dass vereinbarte Aufträge auch erfüllt werden müssen.

Da der Tatbestand des Arbeitsvertrags klar eine Verpflichtung vorsieht (arg *„sich verpflichtet“*) und auch die Lehre und Judikatur eine Leistungspflicht als Voraussetzung bei der Qualifikation der einzelnen Arbeitsaufgaben fordert, muss mE für eine (direkte) Anwendung des § 1151 ABGB **zumindest ein Mindestmaß an Leistungspflicht vorliegen**. So hat bspw auch der OGH mehrfach entschieden, dass bei Fehlen einer Leistungspflicht, insbesondere beim **konditionalen Versprechen**, bei dem für eine Leistung eine Vergütung versprochen wird, allerdings keine Verpflichtung zur Leistung besteht,

---

592 Vgl *Tomandl*, Weiterentwicklung des Arbeitsrechts durch den Obersten Gerichtshof 72 f.

593 Vgl *Peschek/Unterrieder*, Gibt es noch freie Dienstnehmer? Zugleich eine Besprechung von OGH 10. 7. 2008, 8 Ob A 55/07g (FN 1) und OGH 19. 12. 2007, 9 Ob A 118/07d (FN 2), ecolex 2008, 988 (991); so auch *Rebhahn* in ZellKomm^2 § 1151 ABGB Rz 97, mwN.

grundsätzlich kein Arbeitsverhältnis vorliegen kann. Können CrowdworkerInnen bis zuletzt frei und ohne Konsequenzen Arbeitsaufgaben abbrechen, ist eine Leistungspflicht zu verneinen.

Wird allerdings eine (Mindest-)**Leistungspflicht** ausdrücklich vereinbart oder liegen andere Maßnahmen vor, die einer Leistungspflicht nahekommen, wie bspw Strafen für inaktive CrowdworkerInnen,[594] so kann mE nicht mehr von einer **sanktionslosen Berechtigung** zur Beendigung oder Ablehnung gesprochen werden, weshalb mAn das Element einer Leistungspflicht in diesen Fällen erfüllt wäre. Dementsprechend können CrowdworkerInnen bei derartigen Konstellationen in Verbindung mit einer ausreichenden organisatorischen Unterordnung den ArbeitnehmerInnentatbestand erfüllen.

9.3.4.2 Organisatorische Unterordnung – Fremdbestimmung bei Erbringung der Arbeit

Ist man der Ansicht, dass der Kern des ArbeitnehmerInnenbegriffs eine starke organisatorische Unterordnung ist, und liegt im einzelnen Fall ein Mindestmaß an einer Verpflichtung vor, ist des Weiteren zu prüfen, ob auch eine ausreichend starke **organisatorische Unterordnung** bei Crowdwork vorliegt. Liegt diese vor, wäre zumindest denkbar, dass CrowdworkerInnen den ArbeitnehmerInnentypus erfüllen. Dies soll in diesem Unterkapitel geprüft werden.

Die organisatorische Unterordnung wird oft als wichtigster Ausdruck der persönlichen Abhängigkeit angesehen.[595] Es handelt sich bei der persönlichen Abhängigkeit – wie bereits erwähnt – um ein kombinatorisches Tatbestandsmerkmal, das sich aus unterschiedlichen Aspekten zusammensetzt. Für die genaue Einordnung werden in der Praxis verschiedene Merkmale verwendet. Die einzelnen Elemente müssen weder vollständig noch in reiner Form verwirklicht sein. Es kommt vielmehr auf das **Gesamtbild** der Beziehung an.[596]

Für einen Arbeitsvertrag spricht eine Eingliederung in eine Betriebsorganisation. Eine örtliche Nähe ist in der heutigen technologischen Welt dafür jedoch keine Voraussetzung mehr. Aus der Ferne verrichtete Arbeit kann immer noch fremdbestimmte Arbeit sein.[597]

---

594 Vgl *99designs* Nutzungsbedingungen Punkt 1.5 lit d sublit iii: *„Inaktivitätsstrafe. Der Markplatz funktioniert nur, wenn das Engagement der Designer der Aktivität der Kunden entspricht oder diese übersteigt. Sollten Tasks von Designern nicht angenommen oder sofort übersprungen werden, behalten wir es uns vor, nach eigenem Ermessen eine geringere Servicegebühr für jeden fertigen Task einzustellen. Die geringere Servicegebühr ist so lange gültig, bis eine, nach unserem Ermessen, zufriedenstellende Task-Annahmerate von den Designern wiederhergestellt ist; ab diesem Zeitpunkt wird die Strafe wieder aufgehoben.“*

595 *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 99.

596 *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 55; *Pfeil* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 1151 ABGB Rz 14; *Pfeil/Risak* in *Schwimann*, ABGB Taschenkommentar[3] § 1151 ABGB Rz 10.

597 Vgl *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 103; *Karl*, ASoK 1999, 279; OGH 9 ObA 88/97z, Arb 11.590.

Auch terminologisch wird dieser örtlichen Unabhängigkeit längst Rechnung getragen. So spricht der OGH[598] in seiner Standardformulierung zur persönlichen Abhängigkeit von der Unterwerfung unter die „**funktionelle Autorität**“ des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin. Beinahe wichtiger als der konkrete Arbeitsort sind dabei zeitliche Bindungen und Eingriffe in den Arbeitsablauf durch Vorherbestimmung der Vorgangsweise oder der zu verwendenden Mittel, aber auch durch die Berichtspflicht und ständige Kontaktaufnahme.[599]

Das Höchstgericht[600] verwendet seit längerer Zeit nachfolgende Formel bei der Prüfung, ob es sich bei einem Beschäftigungsverhältnis um einen Arbeitsvertrag handelt:

> *„Der Dienstvertrag oder Arbeitsvertrag im Sinne des § 1151 ABGB ist vor allem durch die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers, also durch dessen Unterworfenheit unter die funktionelle Autorität des Arbeitgebers, gekennzeichnet, welche sich in organisatorischer Gebundenheit, insbesondere an Arbeitszeit, Arbeitsort und Kontrolle – nicht notwendig auch an Weisungen über die Art der Ausführung der Tätigkeit – äußert. Für den Arbeitsvertrag wesentlich ist daher eine weitgehende Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Arbeitnehmers, welcher hinsichtlich Arbeitsort, Arbeitszeit und arbeitsbezogenes Verhalten dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterworfen ist, oder, wenn dieses Verhalten schon im Arbeitsvertrag vorausbestimmt oder unter Heranziehung anderer Regeln bestimmbar ist, zumindest dessen laufender Kontrolle unterliegt.“*

9.3.4.2.1 Arbeitsort, Arbeitszeit

Besonders die organisatorische Unterordnung und das an Arbeitsort, Arbeitszeit und arbeitsbezogenes Verhalten gebundene Weisungsrecht werden oft als wesentlichste Kriterien des Arbeitsvertrags bezeichnet. Sie sind insbesondere Ausdruck der Fremdbestimmtheit und der damit fehlenden Selbstbestimmung der ArbeitnehmerInnen. Dies drückt sich zudem in der Kontrollbefugnis des Vertragspartners/der Vertragspartnerin aus.[601]

9.3.4.2.1.1 Arbeitsort

Wesentlich für die Einordnung der Selbst- oder Fremdbestimmung ist nach hM[602] der Arbeitsort bzw dessen Festlegung.

---

598 StRsp OGH 29. 9. 1981, 4 Ob 45/81 ZAS 1983, 29 (zustimmend *Wachter*) = Arb 10055; zuletzt OGH 30. 3. 2016, 4 Ob 37/16v = RIS-Justiz RS0021306.

599 So auch *Melzer-Azodanloo*, Tele-Arbeitsrecht 43 f, mwN.

600 Statt vieler RIS-Justiz RS0021306.

601 *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 99.

602 *Krejci* in *Rummel*, ABGB[3] § 1151 Rz 49 f; *Rebhahn* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 1151 ABGB Rz 75 (Stand 1. 6. 2014, rdb.at); *Pfeil* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar[3] § 1151 ABGB Rz 13; *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 103 ff.

Strasser[603] meinte dazu richtig, dass gerade nicht auf örtliche Umstände wie das Arbeiten am Betriebsgelände abgestellt werden könne, sondern dass es vor allem auf die **funktionelle Einbindung** in ein betriebliches Gefüge ankomme. Dem folgt auch die Rsp,[604] nach der jeweils zu prüfen ist, ob die betreffenden ArbeitnehmerInnen, wenn sie nicht am Betriebsort tätig sind, in einer so engen Beziehung zum Betrieb stehen, dass sie als dem Betrieb noch zugehörig betrachtet werden können, und ob sie ungeachtet der außerhalb der Betriebsstätte verrichteten Tätigkeit noch als Glied der betrieblichen Organisation gesehen werden können.

Doch durch die modernen Informations- und Telekommunikationstechnologien spielt der Arbeitsort eine immer geringere Rolle. Gerade bei Beschäftigten, die vorwiegend mit dem Computer arbeiten und über diesen mit der Arbeitsorganisation des Vertragspartners/der Vertragspartnerin kommunizieren, verliert der konkrete Arbeitsplatz an Bedeutung. In diesen Fällen kommt es verstärkt darauf an, ob der Arbeitende während festgelegter Zeiten verpflichtet ist, erreichbar und verfügbar zu sein,[605] sowie inwieweit die Arbeitsschritte der arbeitenden Person überwacht werden.

Gerade in der heutigen Zeit wird wohl aufgrund der neuen technischen Kommunikationsmittel eine örtliche Anwesenheit nicht mehr unbedingt erforderlich sein, um eine persönliche Abhängigkeit bejahen zu können, da eine wirksame Kontrolle der arbeitenden Personen auch mit Hilfe von anderen Methoden sichergestellt werden kann.[606]

Darüber hinaus ließe sich der Begriff Arbeitsort auch anders interpretieren, nämlich iS dass vor allem bei Mikrotasking-Plattformen stets auf der Schnittstelle der Plattform gearbeitet werden muss und keine eigenen oder andere Computerprogramme verwendet werden können. Insofern ist der „Arbeitsplatz der CrowdworkerInnen sehr wohl von den AuftraggeberInnen oder den PlattformbetreiberInnen vorgegeben. Alleine sie haben auch Einfluss auf die Ausgestaltung und die Kontrollmöglichkeiten des „digitalen" Arbeitsplatzes.

Dass CrowdworkerInnen nicht an einen festen Arbeitsort gebunden sind, spricht somit nicht gegen einen Arbeitsvertrag. Es kommt vielmehr darauf an, dass sie trotz Dislozierung in das Organisationsgefüge des Arbeitsgebers/der Arbeitgeberin eingebunden sind. Das Vorliegen eines „digitalen Arbeitsplatzes" spricht sogar für eine organisatorische Unterordnung.

---

603 *Strasser*, DRdA, 1992, 100.

604 Siehe OGH 9 ObA 88/97z, Arb 11590, OGH 15. 3. 2000, 9 ObA 74/00y; OGH 16. 9. 2011, 9 ObA 65/11s; vgl auch RIS-Justiz RS0107423 und RS0107424.

605 *Rebhahn* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 1151 ABGB Rz 75 (Stand 1. 6. 2014, rdb.at); *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB (Stand 1. 9. 2011, rdb.at) Rz 103;

606 Einen starken Ausgleich für mangelnde Anwesenheit im Betrieb stellt nach Ansicht des OGH zB die Berichtspflicht dar. Statt vieler RIS-Justiz RS0107423. Siehe zur Kontrollmöglichkeit auch Punkt 9.3.4.2.3.

9.3.4.2.1.2 Arbeitszeit

Vorgaben bezüglich der Arbeitszeit beeinträchtigen den Arbeitsablauf in besonderem Maße, vor allem dann wenn die vereinbarte Dienstleistung zu vorgegebenen Arbeitszeiten erbracht werden muss. Aus diesem Grund stellt auch die Fremdbestimmung der Arbeitszeit ein wesentliches Merkmal dar.[607]

Nach § 19 c AZG ist die Lage der Normalarbeitszeit grds auch im Vertrag zu vereinbaren. Wie bereits bei der Entscheidung des OGH[608] zur Arbeit nach dem Konsensprinzip kann auch jener Fall vorliegen, dass trotz Fehlens einer bestimmten Arbeitszeit bei starker Ausprägung der übrigen Merkmale dennoch von einem Arbeitsverhältnis auszugehen ist und das Fehlen einer konkreten Arbeitszeit einen Verstoß gegen § 19 c AZG darstellt.

Die Möglichkeit, seine Zeit der Arbeitsleistung frei zu bestimmen, spricht jedoch stark gegen einen Arbeitsvertrag.[609]

Bei der Analyse der Beziehungen bei Crowdwork muss zwischen einer Bewertung des Rahmenvertrags und den einzelnen Arbeitsaufträgen unterschieden werden. CrowdworkerInnen haben aufgrund des Rahmenvertrags grundsätzlich ein großes Maß an **Bestimmungsfreiheit**. Sie können frei entscheiden, wann sie welche Aufgaben bearbeiten wollen.

Betrachtet man hingegen die **einzelnen Arbeitsaufgaben** für sich, ist hierzu einschränkend festzuhalten, dass durch die zeitlichen Vorgaben der jeweiligen VertragspartnerInnen möglicherweise dennoch von einer zeitlichen Vorgabe gesprochen werden kann. Hat der/die CrowdworkerIn eine Arbeitsaufgabe aufgerufen und ist dieses Angebot nur innerhalb einer gewissen Zeit „annehmbar", so liegt in gewisser Weise eine zeitliche Vorbestimmung vor, nämlich innerhalb welcher Zeit die Arbeit erledigt werden muss.[610]

Die CrowdworkerInnen können somit zwar grundsätzlich entscheiden, wann sie Aufgaben bearbeiten möchten, hinsichtlich der einzelnen konkreten Arbeitsaufgabe besteht aber eine zeitliche Vorgabe der VertragspartnerInnen.

---

607 Siehe schon stRsp OGH 29. 9. 1981, 4 Ob 45/81 ZAS 1983, 29 (zustimmend *Wachter*) = Arb 10055; zuletzt OGH 30. 3. 2016, 4 Ob 37/16v = RIS-Justiz RS0021306; *Krejci* in *Rummel*, ABGB[3] § 1151 Rz 49; *Pfeil* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar[3] § 1151 ABGB Rz 13; *Rebhahn* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 1151 ABGB Rz 76 (Stand 1. 6. 2014, rdb.at); *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 105 f.

608 OGH 22. 12. 2004, 8 ObA 116/04y DRdA 2005,183 = ARD 5589/2/05 = ecolex 2005, 386 = infas 2005 A30 = *Schrank*, ecolex 2005, 193 = ZAS-Judikatur 2005/104 = DRdA 2005, 417 (*Schwarz*) = Gerhartl, RdW 2005, 759 = ZAS 2006, 78 (*Schrank*) = SZ 2004/189 = Arb 12.500.

609 *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 105; *Rebhahn* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 1151 ABGB Rz 76 (Stand 1. 6. 2014, rdb.at). Vgl ASG Wien 9. 9. 2004, 21 Cga 203/03f = RIS-Justiz RWA0000002; 5 AZR 580/77 = RIS-Justiz RS0104393; OGH 14 ObA 46/87, ZAS 1988, 101 = Arb 10697 = RS0021772.

610 Vgl *Risak*, ZAS 2015, 16.

Eine zeitliche Vorgabe bei den einzelnen Arbeitsaufgaben ist mE allerdings nicht völlig gleichzusetzen mit der notwendigen Verpflichtung, zu gewissen Zeiten erreichbar und verfügbar zu sein, und der daraus resultierenden persönlichen Abhängigkeit. Es gibt zwar zeitliche Vorgaben seitens der VertragspartnerInnen, aber eben keine Verpflichtung, sich daran zu halten. Vielmehr handelt es sich um eine Angebotsfrist bis zu welcher die Lösung eingereicht werden muss.

Wie *Däubler/Klebe*[611] festhalten, könnte es sich dabei auch lediglich um einen Endtermin, nicht anders als bei einem/einer HandwerkerIn, handeln, bis zu dem die Leistung erbracht werden muss.

Aus diesem Grund liegt bei Crowdwork zwar eine **zeitliche Vorgabe** der VertragspartnerInnen vor, aber eben **keine Verpflichtung zur Erreichbar- oder Verfügbarkeit**. Den VertragspartnerInnen kommt es eben nicht auf die Erreichbar- oder Verfügbarkeit an, sondern sie richten ihr Angebot pauschal an den jeweiligen Pool an CrowdworkerInnen. Es besteht lediglich hinsichtlich der einzelnen Arbeitsaufgaben eine Annahmefrist und damit eine zeitliche Bindung.

CrowdworkerInnen haben also insbesondere beim Rahmenvertrag keine festen Arbeitszeiten, sondern es liegt gerade im beiderseitigen Interesse, das Verhältnis möglichst flexibel zu gestalten. Hinsichtlich der einzelnen Arbeitsaufgaben besteht hingegen sehr wohl eine zeitliche Vorgabe, allerdings kommen derartige Endtermine auch bei Werkverträgen vor.

Zwar schließt auch eine freie Zeiteinteilung ein Arbeitsverhältnis nicht grundsätzlich aus, sie spricht jedoch tendenziell gegen eine Qualifikation als Arbeitsvertrag. Insbesondere bei den einzelnen Arbeitseinsätzen besteht hingegen sehr wohl eine zeitliche Vorgabe, was jedenfalls nicht gegen ein Arbeitsverhältnis spricht.

9.3.4.2.2 Sachliche Weisungen/Vorprogrammierung

Da beim Arbeitsvertrag die Arbeitskraft zur Verfügung gestellt und die spezifische Art der geschuldeten Leistung nicht näher beschrieben wird, konkretisieren sachliche Weisungen den Inhalt der Arbeitspflicht. Zwar kommen auch bei einem Werk- oder freien Dienstvertrag sachliche Weisungen in Betracht, dort wird jedoch kaum jemals offengelassen, welche spezifische Art von Leistung geschuldet sein soll. Beim Arbeitsvertrag ist hingegen eine Umschreibung mit Büroarbeit, Sachbearbeitung oder Hilfsarbeit üblich. Gerade die **sachlichen Weisungen** sind prägend für einen Arbeitsvertrag.[612]

Eingriffe in den Arbeitsablauf sind bei Crowdwork nicht vorgesehen. Dies unter anderem deshalb, da die CrowdworkerInnen die Arbeiten ohnehin auf der Plattform ausfüh-

---

611 *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1034 f; *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[5], Rz 446y.

612 *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB (Stand 1. 9. 2011, rdb.at) Rz 110; *Krejci* in *Rummel*, ABGB[3] § 1151 Rz 40 ff; *Rebhahn* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 1151 ABGB Rz 83 (Stand 1. 6. 2014, rdb.at).

ren müssen. Sie sind insofern „gezwungen“, die von der Plattform verwendete Software bzw Schnittstelle zu verwenden. Da es sich auch um viele kurze Einheiten handelt, ist der Arbeitsablauf insofern schon durch die Plattform vorherbestimmt.

Aber nicht nur der Arbeitsprozess an sich ist bei Crowdwork bereits stark vorgegeben, auch die inhaltliche Arbeit ist im Vorhinein sehr stark **determiniert**.[613] Es handelt sich dabei um vordefinierte Anforderungen.[614] Aus diesem Grund sind **Weisungen überflüssig** und finden auch nicht statt. Gerade eine derart genaue Leistungsbeschreibung liegt vor allem bei einem Werkvertrag vor, was eher für ein Werkvertragsverhältnis spricht.[615]

Diese Vorprogrammierung spricht grundsätzlich gegen einen Arbeitsvertrag. Bei extremer Ausgestaltung, bei der der Spielraum der arbeitenden Person und damit die **Selbstbestimmtheit sehr gering** sind, kann aber möglicherweise wiederum von einer ausreichenden **Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit** der ArbeitnehmerInnen und dementsprechend von einem Arbeitsvertrag gesprochen werden.[616]

9.3.4.2.3 Kontrolle

Die fehlende Selbstbestimmung zeigt sich auch in einer Kontrollbefugnis des Vertragspartners/der Vertragspartnerin, die insb jene Umstände erfasst, bei denen eine Bindung vorliegt (wie zB Ort, Zeit, arbeitsbezogenes Verhalten, fachliche Ausführung der Arbeit). Gerade intensive Kontrollbefugnisse sind ein wesentlicher Teil der Integration in den Betrieb bzw in die Arbeitsorganisation.[617]

Durch welche Mittel die Kontrolle erfolgt, ist dabei nebensächlich. So kommt bei Telearbeit nach richtiger Ansicht *Trosts*[618] auch bereits ein Telefon als Kontrollinstrument in Frage, wenn das nach dem Willen der Parteien als Mittel zur Überwachung genügen soll.

Ebenso kann durch eine Kontaktaufnahme zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen eine gewisse Kontrollfunktion sichergestellt werden. Durch die kurzen Intervalle der Aufgaben ist eine nähere Kontaktaufnahme zwischen den Vertragsparteien bei Crowdwork aber unüblich. Zwar ist von den Plattformen ein Kontakt technisch möglich, allerdings haben die jeweiligen VertragspartnerInnen der CrowdworkerInnen kein großes Interesse an einem Kontakt zueinander. Das liegt vor allem an den dadurch entstehenden Kosten, die meist in keinem Verhältnis zu den ausbezahlten Beträgen stehen.

---

613 Siehe hierzu die Arbeitsanleitung von Clickworker im Anhang. Punkt 25.9.

614 *Däubler* in *Benner*, Crowdwork 246.

615 Vgl *Kietaibl*, Arbeitsrecht I[8] 25; so auch *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 446z; *Klebe/Däubler*, NZA 2015, 1035; aA *Risak* ZAS 2015, 16.

616 Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts bezüglich eines Zeitungszustellers BAGE 86, 170 NZA 1998, 368 (369). Allerdings können aus diesem Urteil nach *Däubler/Klebe* keine überzeugenden Argumente für eine Arbeitnehmereigenschaft der CrowdworkerInnen gewonnen werden. Siehe dazu *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1035; *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 446z.

617 Vgl *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB (Stand 1. 9. 2011, rdb.at) Rz 99, 108.

618 *Trost*, ZAS 1991, 182.

Allerdings soll es bereits Plattformen[619] geben, die als Kontrollmechanismus regelmäßige Bildschirmfotos, sogenannte Screenshots, von den Bildschirmen der CrowdworkerInnen anfertigen. Abgesehen davon, dass eine derartige Vorgehensweise schon aus datenschutzrechtlichen Gründen sehr bedenklich erscheint, wäre eine Kontrolle via Screenshot zumindest denkbar. Wird also mittels Screenshot überprüft, ob CrowdworkerInnen persönlich arbeiten oder ob sie – vertragswidrigerweise – ein Computerprogramm für sich arbeiten lassen, spricht das eindeutig für einen Arbeitsvertrag, auch wenn eine Kontrolle auf Einhaltung der Vertragsbestandteile auch beim Werkvertrag bestehen kann.

Eine derartige Vorgehensweise ist allerdings unüblich und wird meines Wissens auch bei anderen Plattformen nicht vorgenommen.

9.3.4.2.4 Kontrolle durch Berichtspflicht

Einen starken Ausgleich für mangelnde Anwesenheit im Betrieb stellt nach Ansicht des OGH[620] die **Berichtspflicht** dar.

Eine klassische Berichtspflicht trifft die CrowdworkerInnen nicht. Mit der Benützung moderner Organisationsprogramme (der Plattformen) geht aber möglicherweise eine Veränderung der äußeren Form der Berichtspflicht einher. Es ist nicht mehr notwendig, dass CrowdworkerInnen über ihre Tätigkeiten berichten, denn diese Informationen werden automatisch vom Softwareprogramm der Plattform erfasst, sodass (zumindest) die Plattformen Einblick haben, welche CrowdworkerInnen welche Tasks zu welchem Zeitpunkt mit welcher Qualität bearbeitet haben. Ebenso haben sie Einblick auf die Erfolgsraten der CrowdworkerInnen und vermutlich auf vieles andere mehr.

Insofern sind CrowdworkerInnen bei Erfüllung ihrer Arbeit digital **„nackt“**, was als Gegenelement gleichzeitig zur Folge hat, dass sich diese wiederum **kontrolliert fühlen** und deshalb zu noch besseren, schnelleren und effizienteren Leistungen angehalten werden. In diesem Sinne unterliegen CrowdworkerInnen vermutlich sogar viel größeren Kontrollen als normale ArbeitnehmerInnen im örtlich gebundenen Betrieb.

Dem könnte entgegnet werden, dass diese „**digitale Nacktheit**“ nicht nur dazu dient, Verpflichtungen aus den Vertragsverhältnissen der CrowdworkerInnen zu überprüfen. Diese Daten werden oftmals auch zur Sortierung und Filterung passender Arbeitsangebote und der Bewertung und Beurteilung der einzelnen CrowdworkerInnen allgemein verwendet.

All diese Formen der Überwachung sprechen mAn dennoch klar für eine organisatorische Unterordnung.

---

619 So zB die Plattform *oDesk*. Siehe *Kittur* et al, Die Zukunft der Crowdarbeit, in *Benner* (Hrsg), Crowdwork – zurück in die Zukunft? (2014) 201.

620 Statt vieler RIS-Justiz RS0107423.

9.3.4.2.5 Arbeitsmittel

Die **Arbeitsmittel**, die für die Durchführung der Arbeiten erforderlich sind, werden beim Arbeitsvertrag typischerweise von den ArbeitgeberInnen, bei freiem Dienstvertrag und Werkvertrag von den Arbeitenden bereitgestellt. Es ist mit einem Arbeitsvertrag aber auch vereinbar, dass gewisse Arbeitsmittel von den ArbeitnehmerInnen bereitgestellt werden, insbesondere wenn die Ausgaben dafür gesondert abgerechnet werden.[621]

Die CrowdworkerInnen verwenden stets eigene Arbeitsmittel, nämlich den eigenen PC und Internetanschluss. Gerade in der heutigen Zeit kann jedoch die Verwendung des eigenen Computers oder Mobiltelefons wohl kein Indiz gegen einen Arbeitsvertrag mehr sein.[622] Darüber hinaus sollte auch nicht vergessen werden, dass Computer und Internet alleine noch nicht ausreichen, um die Arbeitsaufgaben zu lösen. Dazu müssen zuerst die AuftraggeberInnen bei Vermittlungsplattformen und die PlattformbetreiberInnen bei Gesamtdienstleistungsplattformen die einzelnen Arbeitsaufgaben erstellen und in ein Interface eingeben sowie eine detaillierte Anleitung anfertigen. Dazu kommt, dass der/die jeweilige BetreiberIn eine Plattform erhalten und warten muss. Dementsprechend werden Server und Software- und SupportmitarbeiterInnen benötigt. All diese Dienste werden alleine von den AuftraggeberInnen oder den PlattformbetreiberInnen bezahlt. Sie sind somit auch nicht den CrowdworkerInnen zuzurechnen.[623] Dies spricht grundsätzlich eher für einen Arbeitsvertrag.

Wohl aber müssen andere Ausgaben wie Miet-, Strom-, Heiz- oder Internetkosten berücksichtigt werden.[624] Diese werden weder von den AuftraggeberInnen noch von den PlattformbetreiberInnen ersetzt oder übernommen, was wiederum gegen einen Arbeitsvertrag spricht.[625]

9.3.4.2.6 Disziplinierung

Zuweilen wird vom OGH[626] auch auf die disziplinäre Verantwortung von ArbeitnehmerInnen hingewiesen. Zu Recht wird aber in der Lehre[627] festgehalten, dass eine disziplinäre Verantwortung grundsätzlich bei allen Vertragstypen mit Leistungspflicht in gewissen Maßen vorliegt. So hat der Schuldner dem Gläubiger für Nicht- oder Schlecht-

---

621 Vgl OGH 4 Ob 43/66, DRdA 1969, 22 (*Hesse*) = ZAS 1969, 100 (*Mayr*); *Rebhahn* in ZellKomm^2 § 1151 ABGB Rz 114.

622 *Rebhahn* in ZellKomm^2 § 1151 ABGB Rz 114; vgl auch *Krejci* in *Rummel,* ABGB^3 § 1151 Rz 57; *Pfeil* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar^3 § 1151 ABGB Rz 16.

623 Vgl *Felstiner*, Berkeley Journal of Employment & Labor Law 2011, 175.

624 Vgl *Melzer-Azodanloo*, Tele-Arbeitsrecht 50.

625 So auch *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht^5 Rz 446y; *Klebe/Däubler*, NZA 2015, 1035.

626 So zB OGH 13. 7. 1976, 4 Ob 58/76 = RIS-Justiz RS0083569 = RIS-Justiz RS0021774; OGH 18. 10. 1977, 4 Ob 95/77; OGH 4 Ob 58/76, Arb 9491.

627 *Rebhahn* in ZellKomm^2 § 1151 ABGB Rz 120; *Rebhahn* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON$^{1.02}$ § 1151 ABGB Rz 93 (Stand 1. 6. 2014, rdb.at); *Krejci* in *Rummel*, ABGB^3 § 1151 Rz 56; *Tomandl*, Wesensmerkmale 68, 187 f.

leistung einzustehen und der Gläubiger in der Folge das Recht, bei Leistungsstörungen gewisse Maßnahmen zu setzen, insb den/die VertragspartnerIn **abzumahnen**, den Vertrag aufzulösen und Schadenersatz wegen verschuldeter Pflichtverletzung zu verlangen. Das Bestehen dieser Verantwortlichkeit kann deshalb kein Indiz für einen Arbeitsvertrag sein. Indiz für einen Arbeitsvertrag können daher nur **zusätzliche Befugnisse** der VertragspartnerInnen sein.

Die von den Plattformen implementierten Reputationsmechanismen könnten eine derartige zusätzliche disziplinäre Verantwortlichkeit darstellen. Lehnen AuftraggeberInnen oder die PlattformbetreiberInnen beispielsweise die Leistung eines Crowdworkers/einer Crowdworkerin ab, so sinkt dessen/deren Reputation. Dadurch verschlechtern sich seine/ihre Chancen, in Zukunft Zugang zu attraktiveren und/oder besser bezahlten Jobs zu haben. Insofern unterliegen die **CrowdworkerInnen** in gewisser Weise einer **zusätzlichen Disziplinierung**.[628]

Allerdings kommt eine solche Disziplinierung gerade im Internet sehr häufig vor. Denkt man beispielsweise an *eBay* oder ähnliche Bewertungssysteme von Leistungen Selbstständiger im Internet, liegt eine sehr ähnliche „Disziplinierung" vor, die jedoch nichts mit einem Arbeitsvertrag zu tun hat. Aus diesem Grund ist die vorliegende Disziplinierung lediglich ein Indiz für einen Arbeitsvertrag.

Durch diese Reputationsmechanismen wird aber nicht nur eine negative Disziplinierung vorgenommen, iS dass sich die Chancen von CrowdworkerInnen auf bessere Jobs verschlechtern, sondern diese Reputationsmechanismen werden auch im umgekehrten Sinn als positives Bewertungssystem zur Schaffung einer längerfristigen Bindung und einer gewissen **Abhängigkeit**[629] der CrowdworkerInnen zur Plattform verwendet. Auf diese Abhängigkeit wird im Folgenden noch näher eingegangen.

9.3.4.2.7 Unternehmerisches Risiko

Als Kriterium wird in manchen Fällen auch auf das unternehmerische Risiko, also auf die Verteilung der ökonomischen Risiken und Chancen abgestellt. Selbstständige tragen die Risiken grundsätzlich selbst, bei den ArbeitnehmerInnen tragen sie die ArbeitgeberInnen. Selbstständige Personen können diese Risiken auch besser beherrschen, immerhin können sie die Tätigkeit und Organisation den Erfordernissen des Marktes laufend anpassen. Sie tragen allerdings nicht nur die Risiken, sondern auch die Chancen.[630]

Gerade CrowdworkerInnen können sich jedoch nicht selbstständig organisieren, es ist ihnen sogar ausdrücklich verboten. Sie dürfen nach den AGB weder Computerprogramme noch andere automatische Methoden verwenden[631] oder Personen ein-

---

628 So vor allem *Risak*, Crowdwork – Working Paper 3.

629 Siehe dazu auch Punkt 2.4.2.

630 *Wank*, NZA 1999, 227; vgl *Rebhahn* in ZellKomm^2 § 1151 Rz 115 f.

631 *AMT* Participation Agreement, Z 3, lit b Punkt i: *„you will not use robots, scripts or other automated methods to complete the Services"*.

stellen.[632] Es ist den CrowdworkerInnen zudem verboten, die Arbeiten außerhalb der Plattform zu übermitteln.[633] Des Weiteren besteht für die NetzarbeiterInnen auch keine Möglichkeit, über die Konditionen oder Vertragsbestimmungen zu verhandeln. Darüber hinaus haben sie keinerlei Möglichkeit auf unternehmerische Chancen, sie bekommen im besten Fall das vereinbarte Entgelt. Aufgrund der Konkurrenzsituation und der schlechten Verhandlungsposition bleibt den CrowdworkerInnen auch keine andere Wahl. *Wank*[634] meint zur ungleichen Aufteilung des unternehmerischen Risikos nachvollziehbar, dass dort, wo eine Kumulation von Risiken ohne Ausgleich durch unternehmerische Chancen vorliegt, keine Selbstständigkeit herrscht. Dieses Merkmal spricht demnach für einen Arbeitsvertrag.

9.3.4.2.8 Wirtschaftliche und „faktische" Abhängigkeit

Unter Umständen wird eine **wirtschaftliche Abhängigkeit** vom OGH[635] und der Lehre[636] als Indiz für einen Arbeitsvertrag gesehen. Eine wirtschaftliche Abhängigkeit führt aber nicht zur automatischen Anwendung des Arbeitsrechts[637] und ist für die Anwendbarkeit des Arbeitsrechts umgekehrt auch nicht erforderlich.[638]

Bei der Frage, was nun als wirtschaftliche Abhängigkeit zu verstehen sei, gibt es zwei verschiedene Verständnisarten:[639]

- Zum einen wird als wirtschaftlich abhängig jener bezeichnet, der auf das betreffende Erwerbseinkommen für den Lebensunterhalt angewiesen ist.[640]

---

632 *AMT* Participation Agreement, Z 3, lit b: *„… you are performing Services for a Requester in your personal capacity …";* damit wird geregelt, dass der Crowdworker die Arbeit als natürliche Person ausführt und eben nicht Personen anstellen darf oder Ähnliches. Auch müssen stets die eigenen persönlichen Daten angegeben werden (arg Section 1 lit a: *„… you will not impersonate any person …"*) Für eine Organisation mehrerer Personen unter einem Account bleibt nach den AGB-Regelungen kein Raum.

633 *AMT* Participation Agreement, Z 3, lit b Punkt ii: *„you will submit all work product through the Site only, and not directly to a Requester*" bzw Z 3, lit a *„Further, you agree that you will only accept work product from Providers that has been submitted through the Site*". Damit soll sichergestellt werden, dass die Plattformen jedenfalls das Vermittlungsentgelt erhalten.

634 *Wank*, NZA 1999, 227.

635 OGH 26.06 1997, 8 ObA 2158/96b; OGH 8 ObA 86/03k, ARD 5479/9/04 = ecolex 2004, 201 = infas 2004, 58/A24 = RdW 2004, 426 (*Naderhirn*) = wbl 2004, 386 = ZAS-Judikatur 2004/26 = Arb 12.379 = SZ 2003/145.

636 *Rebhahn* in ZellKomm^{2} § 1151 Rz 57; *Pfeil* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar^{3} § 1151 ABGB Rz 20; *Pfeil/Risak* in *Schwimann*, ABGB Taschenkommentar^{3} § 1151 ABGB Rz 17.

637 OGH 4 Ob 73/78, DRdA 1979, 47 = Arb 9714; OGH 4 Ob 45/81, Arb 10.055; OGH 4 Ob 45/81, DRdA 1984, 134 (*Grillberger*) = ZAS 1983, 29 (*Wachter*); OGH 9 ObA 10/99g, ASoK 1999, 277 (*Karl*) = RdW 1999 673.

638 OGH 4 Ob 9/71, Arb 8844.

639 Siehe dazu *Rebhahn* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON$^{1.02}$ § 1151 ABGB Rz 33 f (Stand 1. 6. 2014, rdb.at).

640 Vgl auch *Strasser,* DRdA, 1992, 103.

- Ein anderes Verständnis von wirtschaftlicher Abhängigkeit stellt mehr darauf ab, ob der Arbeitende am Markt auftritt, insb ob er nur für einen oder mehrere VertragspartnerInnen und ohne Hilfskräfte Dienste leistet und ob sein geringes Entgelt eine schwache Stellung am Markt signalisiert sowie ob eine Abhängigkeit von den Produktionsmitteln des Vertragspartners/der Vertragspartnerin besteht.

9.3.4.2.8.1 Abhängigkeit vom Erwerbseinkommen

Nach dem ersten Verständnis, dass es sich bei der wirtschaftlichen Abhängigkeit um die Abhängigkeit vom Erwerbseinkommen handelt, ist zunächst festzuhalten, dass eine solche Abhängigkeit bei Crowdwork durchaus vorstellbar ist.[641]

Insbesondere bei Gesamtdienstleistungsplattformen ist die Möglichkeit einer wirtschaftlichen Abhängigkeit nach ersterem Verständnis wohl unstrittig möglich und sie liegt wohl auch oftmals tatsächlich vor, da viele Menschen auf dieses (zusätzliche) Erwerbseinkommen angewiesen sind.[642]

Schwierigkeiten bereitet hingegen die wirtschaftliche Abhängigkeit nach diesem Verständnis bei Vermittlungsplattformen, da hier idR keine wirtschaftliche Abhängigkeit zu einem/einer AuftraggeberIn zustande kommt. Vielmehr werden die CrowdworkerInnen für eine Vielzahl verschiedener AuftraggeberInnen tätig.

Auch *Däubler/Klebe*[643] greifen diese Problematik auf und halten fest: *„Gewährt eine Plattform nur die Möglichkeit, mit unterschiedlichen Unternehmen Verträge zu schließen, so würde im Verhältnis zu ihr keine arbeitnehmerähnliche Rechtsbeziehung zur Entstehung gelangen.“* Kommen in weiterer Folge Verträge mit zahlreichen unterschiedlichen AuftraggeberInnen zustande, komme auch keine wirtschaftliche Abhängigkeit in Betracht.[644]

Diese Feststellungen von *Däubler/Klebe* sind nur auf den ersten Blick richtig.[645] Eine **Abhängigkeit** besteht nämlich auch bei **Vermittlungsplattformen** ausschließlich **zur Plattform** und nicht zu den einzelnen AuftraggeberInnen. Dies darf allerdings in letzter Konsequenz nicht dazu führen, dass dem/der einzelnen CrowdworkerIn ein Schutz verwehrt wird, weil eine Ausgestaltung über direkte Vertragsverhältnisse erfolgt oder zumindest selbiges behauptet wird.

Die **Abhängigkeit knüpft** auch bei Vermittlungsplattformen an die **Plattform an**, zum einen durch die digitale Reputation und zum anderen, dass die Suche und sogar die Arbeit selbst stets über die Plattform erfolgen. Allerdings wird diese Abhängigkeit der

---

641 So auch *Risak*, ZAS 2015, 13; aA ohne näher Ausführung *Däubler* in *Benner*, Crowdwork 247. Zur Abhängigkeit siehe schon die Ausführungen in Punkt 2.4.2.

642 Siehe hierzu schon die Punkte 3.1.

643 *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1036.

644 Vgl dazu das Beispiel von *CrowdFlower*, wo der Kläger in zwei Jahren etwa elf Stunden Arbeitszeit für die beklagte Partei gearbeitet hat.

645 Siehe auch Punkt 12.2.7.

CrowdworkerInnen zur Plattform und die daraus resultierende (gute) Verhandlungsposition in weiterer Folge an die AuftraggeberInnen „verkauft".[646]

Richtigerweise muss die Frage lauten, ob die CrowdworkerInnen für **verschiedene Plattformen** tätig werden. Dann wird richtigerweise auch bei Vermittlungsplattformen die Abhängigkeit zur Plattform bewertet.

Im Rahmen dieser Fragestellung ist auch bei Vermittlungsplattformen wohl sehr häufig eine wirtschaftliche Abhängigkeit zu bejahen.

Bei wettbewerbsbasiertem Crowdwork gilt bereits Gesagtes grundsätzlich gleichermaßen. Durch die zwar höhere, aber unsicherere Bezahlung ist es dennoch zumindest denkbar, dass eine wirtschaftliche Abhängigkeit entsteht. Letztendlich ist aber auch hier auf den Einzelfall abzustellen.

9.3.4.2.8.2 Kein/e UnternehmerIn

Die zweitere Interpretation der wirtschaftlichen Abhängigkeit stellt darauf ab, ob der Arbeitende am Markt auftritt, insb ob er nur für einen oder mehrere VertragspartnerInnen und ohne Hilfskräfte tätig wird. Des Weiteren wird darauf abgestellt, ob sein geringes Entgelt eine schwache Stellung am Markt signalisiert[647] und ob er auf die Arbeitsmittel des Vertragspartners/der Vertragspartnerin angewiesen ist.

CrowdworkerInnen werden persönlich tätig, und es ist ihnen vertraglich untersagt, Personen einzustellen.[648] Ebenso ist das geringe Entgelt der CrowdworkerInnen Ausdruck des Ungleichgewichts der Verhandlungsmacht und der schwachen Stellung am Markt,[649] was für das Vorliegen einer wirtschaftlichen Abhängigkeit nach zweiterem Verständnis spricht. Auch sind sie (bei Mikrotasking-Plattformen) auf die Arbeitsmittel der Plattform (Interface) angewiesen. Andererseits werden CrowdworkerInnen bei Vermittlungsplattformen idR für mehrere AuftraggeberInnen tätig. Insofern deckt sich auch hier die Problematik mit jener der ersten Verständnisweise der wirtschaftlichen Abhängigkeit, sodass auch nach diesem Verständnis oftmals eine wirtschaftliche Abhängigkeit zur Plattform vorliegt.

---

646 Es wird die gute Verhandlungsposition durch die geschaffene Abhängigkeit an die AuftraggeberInnen gegen eine Provision weitergegeben. Siehe hierbei auch die Entstehung des Mikrotaskings unter Punkt 2.2.3.1.1.

647 *Wank*, NZA 1999, 225; siehe auch *Rebhahn* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON$^{1.02}$ § 1151 ABGB Rz 34 (Stand 1. 6. 2014, rdb.at); *Rebhahn* in ZellKomm^{2} § 1151 Rz 57.

648 *AMT* Participation Agreement, Z 3 lit b: *„… you are performing Services for a Requester in your personal capacity …";* damit wird geregelt, dass der Crowdworker die Arbeit als natürliche Person ausführt und eben nicht Personen anstellen darf oder Ähnliches. Auch müssen stets die eigenen persönlichen Daten angegeben werden (arg Section 1 lit a: *„… you will not impersonate any person …"*) Für eine Organisation mehrerer Personen unter einem Account bleibt nach den AGB-Regelungen kein Raum.

649 Siehe dazu Punkt 17.

Insofern hat auch hier außer Acht zu bleiben, dass CrowdworkerInnen für mehrere AuftraggeberInnen tätig werden.

9.3.4.2.8.3 Faktische Abhängigkeit

Zusätzlich zu dieser wirtschaftlichen Abhängigkeit kommt jedoch eine andere Art der Abhängigkeit, die hier als faktische Abhängigkeit bezeichnet wird.

Durch die implementierten Reputationsmechanismen wird von den PlattformbetreiberInnen versucht, eine Abhängigkeit zu den CrowdworkerInnen, insbesondere zu NetzarbeiterInnen, die regelmäßig arbeiten und gute Leistungen erzielen, herzustellen. Die Herstellung einer längerfristigen Bindung geschieht aber nicht nur durch die oben bereits erwähnte negative Disziplinierung, sondern vor allem durch **positive Bewertungssysteme**, durch welche die CrowdworkerInnen angehalten werden, auf den Plattformen zu bleiben, da sie später bei anderen, besseren Aufgaben teilnehmen können. Eine erworbene positive Reputation ist hingegen nicht auf andere Plattformen übertragbar, weshalb ein Wechsel in aller Regel nicht tunlich erscheint, müsste man doch bei anderen Plattformen wieder neu beginnen.[650]

9.3.4.2.9 HandelsvertreterInnen/HeimarbeiterInnen

Aufgrund der ebenso dislozierten Arbeit bietet sich abschließend noch ein Vergleich zu Judikaten der HandelsvertreterInnen und HeimarbeiterInnen an. Möglicherweise können daraus weitere Schlüsse für die Qualifikation bei dislozierten Tätigkeiten gewonnen werden.

9.3.4.2.9.1 HandelsvertreterInnen

Zur Lösung der Frage, ob **HandelsvertreterInnen** als ArbeitnehmerInnen einzustufen sind, stellt der **OGH**[651] zum einen darauf ab, ob die HandelsvertreterInnen nur für einen oder für mehrere verschiedene VertragspartnerInnen tätig werden. Ebenso ob sie Weisungen unterworfen sind und ob die mit der Verrichtung der übertragenen Geschäftsbesorgungen verbundenen Auslagen von den UnternehmerInnen getragen werden. Zum Merkmal der bereits genannten Berichtspflicht kommt schließlich noch, ob eine Meldung zur Sozialversicherung erfolgt ist.

Die CrowdworkerInnen haben auf Vermittlungsplattformen ein Vertragsverhältnis zu vielen verschiedenen AuftraggeberInnen, während bei Gesamtdienstleistungsplattformen nur ein Vertragsverhältnis zum/zur PlattformbetreiberIn besteht. Allerdings besteht auch bei Vermittlungsplattformen ausschließlich eine Abhängigkeit zur jeweiligen

650 *Risak*, ZAS 2015, 13.

651 Vgl RIS-Justiz RS0107423; OGH 9 ObA 88/97z, Arb 11.590; OGH 18. 10. 1989, 9 ObA 247/89; OGH 15. 3. 2000, 9 ObA 74/00y; *Rebhahn* in ZellKomm^2 § 1151 ABGB Rz 148.

Plattform.[652] Weisungen[653] sind CrowdworkerInnen nicht unterworfen, denn sie müssen sich „lediglich“ an die Vorgaben des Angebots halten. Allerdings ist, wie beschrieben, die diesbezügliche Vorprogrammierung oftmals sehr stark ausgeprägt. Die zusätzlichen Ausgaben, wie Miete, Strom, Heizkosten und eventuell auch Kosten für Internet und Computer, werden weder von den AuftraggeberInnen noch von den PlattformbetreiberInnen übernommen. Ebenso erfolgt keine Anmeldung zur Sozialversicherung, allerdings besteht eine Vielzahl an Kontrollmöglichkeiten.[654]

Selbst bei CrowdworkerInnen von Gesamtdienstleistungsplattformen sind einige Merkmale erfüllt, andere hingegen nicht. Mangels klarer Erfüllung der genannten Voraussetzungen einer persönlichen Abhängigkeit bei HandelsvertreterInnen ist hier nicht eindeutig auf das Vorliegen eines Arbeitsvertrags zu schließen.

9.3.4.2.9.2 HeimarbeiterInnen

HeimarbeiterInnen nach dem HeimAG, auf die weiter unten unter Punkt 11 eingegangen wird, sind nach stRsp des OGH[655] keine ArbeitnehmerInnen, weil sie nicht als Personen in eine Arbeitsorganisation des Vertragspartners/der Vertragspartnerin eingegliedert sind und daher auch keine persönliche Abhängigkeit besteht.

Bei anderen Arbeitenden kann aber auch bei Arbeit in der eigenen Wohnung eine betriebliche Eingliederung und dementsprechend eine Arbeitnehmereigenschaft vorliegen, wenn Bindung und Bezug auf Zeit und Ort bestehen und diese auch kontrolliert werden.[656]

Wie bereits in Punkt 2.3.1 dargestellt, handelt es sich mAn bei Crowdwork um eine moderne Form des Verlagssystems. Dementsprechend sind CrowdworkerInnen auch in einer ähnlichen Weise wie HeimarbeiterInnen „organisatorisch“ eingebunden.

Der OGH[657] spricht beim Arbeitsvertrag von **Integration in den Betrieb**. Diese Integration zeigt sich nach hL vor allem durch die Einordnung in die betriebliche Hierarchie (und damit in der Weisungsunterworfenheit in persönlicher wie sachlicher Hinsicht und den daraus folgenden Pflichten zu Bericht und Koordination sowie der Verantwortung dieser Hierarchie gegenüber). Wie beim Verlagssystem erfolgt aber auch bei Crowdwork eben keine Einbindung in die hierarchischen Strukturen des Betriebs.[658] Vielmehr stellt das Verlagssystem ein dezentrales Gegenstück zum zentralen Betriebs-

---

652 Vgl Punkt 9.3.4.2.8.1.

653 Siehe dazu Punkt 9.3.4.2.2.

654 Siehe hierzu Punkt 9.3.4.2.4.

655 StRsp OGH 15. 10. 1997, 10 ObS 217/97b; zuletzt OGH 13. 9. 2001 8 ObA 92/01i = RIS-Justiz RS0108698; OGH 4 Ob 5/54 Arb 5957 = DRdA 1954/18; OGH 03. 7. 1957, 4 Ob 18/57; OGH 13. 9. 2001, 8 ObA 92/01 i; OGH 11. 7. 2000, 10 ObS 332/99t.

656 *Rebhahn* in ZellKomm^2 § 1151 ABGB Rz 150 unter Verweis auf OGH 4 Ob 12/64, Arb 7935 und *Trost*, ZAS 1991, 181.

657 zB OGH 9 ObA 52/88, ZAS 1989, 136 (*Schöffl*) = RdW 1989, 29; OGH 15. 3. 2000, 9 ObA 74/00y.

658 So auch *Leimeister/Zogaj/Blohm* in *Benner*, Crowdwork 18, mwN; Siehe auch Punkt 2.3.1.

system dar.[659] Im Übrigen setzen viele Koordinations- und Organisationsschritte am Arbeitserfolg bzw an der Leistung an, andere jedoch wiederum an der Arbeitskraft selbst.

Ob es sich bei CrowdworkerInnen um HeimarbeiterInnen iSd HeimAG handelt, wird in Kapitel 11 ausführlich behandelt.

9.4 Zusammenfassung der Merkmale und Indizien

Nachfolgend werden die Ergebnisse der oben genannten Merkmale und Indizien nochmals zusammenfassend angeführt:

- Die bei Crowdwork vorliegende Erfolgsverbindlichkeit spricht klar für einen Werkvertrag, auch wenn eine Erfolgsverbindlichkeit durch das Überwiegen der Elemente einer persönlichen Abhängigkeit aufgewogen werden kann.
- Die kurze Dauer der Arbeiten bei Crowdwork kann eine persönliche Abhängigkeit nicht ausschließen, wohl aber ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine Abhängigkeit bei kurzen Zeitspannen vorliegt, geringer.
- CrowdworkerInnen haben ihre Dienste höchstpersönlich zu erbringen. Dies spricht für einen Arbeitsvertrag, auch wenn bei Werkverträgen eine persönliche Arbeitspflicht vereinbart sein kann.
- Da für die CrowdworkerInnen idR keine Pflicht zur Leistung besteht, ist ein essenzielles Merkmal eines Arbeitsvertrages nicht erfüllt.
- Dass CrowdworkerInnen nicht an einen festen Arbeitsort gebunden sind, spricht nicht gegen einen Arbeitsvertrag. Es kommt vielmehr darauf an, dass sie trotz Dislozierung in das Organisationsgefüge des Arbeitsgebers/der Arbeitgeberin eingebunden sind. Das Vorliegen eines „digitalen Arbeitsplatzes“ spricht sogar für eine organisatorische Unterordnung.
- Eine zeitliche Unterordnung ist nicht zu bejahen, da es sich lediglich um Vorgaben handelt. Es besteht keine Verpflichtung zur Verfügbarkeit oder Erreichbarkeit. Dieses Element spricht gegen einen Arbeitsvertrag.
- Die genaue Beschreibung der Arbeitsaufgaben, die Vorprogrammierung, spricht grundsätzlich gegen einen Arbeitsvertrag und für einen Werkvertrag. Hierbei ist aber festzuhalten, dass der Spielraum der CrowdworkerInnen sehr gering ist und dies auch als eine Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit der CrowdworkerInnen gesehen werden kann, was dann uU wiederum für einen Arbeitsvertrag sprechen würde.

---

[659] Dass es beim Crowdworking zu keiner Einbettung in betriebliche hierarchische Strukturen kommt, wird auch von Autoren festgestellt. Siehe dazu *Leimeister/Zogaj/Blohm* in *Benner*, Crowdwork 18, mwN. Vgl *Rebhahn* in ZellKomm^2 § 1151 ABGB Rz 107.

- Wird eine Kontrolle, zB via Screenshots vorgenommen, so ist dies ein deutlicher Hinweis auf eine persönliche Abhängigkeit.
- Die Aufzeichnungen der Plattformen, welche CrowdworkerInnen welche Tasks zu welchem Zeitpunkt bearbeitet haben, sowie die Aufzeichnung der Erfolgsrate sprechen für eine persönliche Abhängigkeit.
- Die Verwendung eigener Betriebsmittel, wie des eigenen Computers sowie des eigenen Mobiltelefons, ist in der heutigen Zeit kein Indiz gegen einen Arbeitsvertrag mehr. Hinzu kommt aber, dass der/die jeweilige BetreiberIn eine Plattform erhalten und warten muss. Dementsprechend werden Server und Software- und SupportmitarbeiterInnen benötigt. All diese Dienste werden alleine von den AuftraggeberInnen oder den PlattformbetreiberInnen bezahlt. Sie sind somit auch nicht den CrowdworkerInnen zuzurechnen. Dies spricht grundsätzlich eher für einen Arbeitsvertrag. Wohl aber müssen andere Ausgaben wie Miet-, Strom-, Heiz- oder Internetkosten berücksichtigt werden. Diese werden von den CrowdworkerInnen getragen, was wiederum gegen einen Arbeitsvertrag spricht.
- Die implementierten Reputationsmechanismen stellen eine disziplinäre Verantwortlichkeit dar, die zumindest ein Indiz für eine persönliche Abhängigkeit sind.
- CrowdworkerInnen sind nicht selbstständig. Sie dürfen weder Computerprogramme noch andere automatische Methoden verwenden oder Personen einstellen. Es ist den CrowdworkerInnen verboten die Arbeiten außerhalb der Plattform zu übermitteln. Des Weiteren besteht für die NetzarbeiterInnen auch keine Möglichkeit, über die Konditionen oder Vertragsbestimmungen zu verhandeln. Dies spricht gegen einen Werkvertrag.
- Eine wirtschaftliche Abhängigkeit liegt oftmals, allerdings nur zu den Plattformen, vor.

Merkmal/Indiz	Arbeitsvertrag	neutral	Werkvertrag
Erfolgsverbindlichkeit			×
Dauer		×	
Höchstpersönliche Leistung	×		
Pflicht zur Leistung			×
Arbeitsort	×		
Arbeitszeit			×
Berichtspflicht/ Aufzeichnungen	×		
Vordefinierung der Aufgaben	×		×

Merkmal/Indiz	Arbeitsvertrag	neutral	Werkvertrag
Kontrolle	×		
Überwachung	×		
Arbeitsmittel	×		×
Disziplinierung	×		
Kein/e UnternehmerIn	×		
Wirtschaftliche Abhängigkeit	×		

Tabelle 2: Zusammenfassung der Merkmale und Indizien
Quelle: Eigene Darstellung

9.4.1 Lehrmeinungen

Hinsichtlich der Qualifizierung von CrowdworkerInnen gibt es in Deutschland und Österreich bereits einige verschiedene Meinungen in der Lehre, die nachfolgend chronologisch dargestellt werden:

So stellen zu Beginn der rechtlichen Diskussion *Klebe/Neugebauer*[660] fest, dass CrowdworkerInnen als Selbstständige – jedenfalls nach herkömmlicher Definition – anzusehen sind.

Ebenso ist *Hötte*[661] der Ansicht, dass CrowdworkerInnen in der Regel nicht als ArbeitnehmerInnen anzusehen sind, da sie hinsichtlich der Tätigkeit und Arbeitszeit, der Zeitdauer und des Orts ihrer Ausführung nicht fremdbestimmt sind und insoweit auch keinem direkten Weisungsrecht unterworfen sind.

Auf dieses Fehlen des Weisungsrechts und die dadurch mangelnde persönliche Abhängigkeit stützt sich auch *Däubler*.[662] Es liege kein Weisungsrecht vor, sondern es müssen lediglich vordefinierte Anforderungen erfüllt werden. Darüber hinaus ist er der Meinung, dass im Regelfall ausschließlich eine Rechtsbeziehung zu den PlattformbetreiberInnen bestehe. Dabei handle es sich um einen Werkvertrag; wie der Arbeitende seine Tätigkeit organisiert, interessiere weder die PlattformbetreiberInnen noch das letztlich begünstigte Unternehmen. Selbst bei einer direkten Rechtsbeziehung zwischen Unternehmen und CrowdworkerInnen ließen sich diese Verträge schwerlich als Arbeitsverhältnis qualifizieren.

Anders hingegen argumentiert *Risak*,[663] der auch die Möglichkeit der Disziplinierung durch Bewertungen der CrowdworkerInnen, die sich auch auf das Potenzial der Crowd-

660 *Klebe/Neugebauer*, AuR 2014, 5.
661 *Hötte*, MMR 2014, 796.
662 *Däubler* in *Benner*, Crowdwork 246 f.
663 *Risak*, ZAS 2015, 16.

workerInnen auswirke, zukünftige Tasks zu erbringen, erwähnt. Darüber hinaus spricht er die Kontrollmechanismen, zB durch Screenshots, der Plattformen an. Des Weiteren sei in die Beurteilung einzubeziehen, dass uU eine weitere Determinierung arbeitsbezogenen Verhaltens bspw durch Zeitvorgaben erfolge, die in Kombination daher zu einer derart starken Fremdbestimmung führe könnte, dass eine persönliche Abhängigkeit vorliegt, die unabhängig von der gewählten Bezeichnung und rechtlichen Konstruktion als Arbeitsvertrag zu beurteilen sei.

Däubler[664] und *Däubler/Klebe*[665] bleiben auch in ihren späteren Beiträgen bei ihrer Meinung, dass es sich bei CrowdworkerInnen um Selbstständige handle, wenngleich nicht mehr in gleicher Deutlichkeit. Als Gründe nennen sie, dass das „Angebot" auf den Plattformen abschließend vordefiniert sei, was Weisungen in Bezug auf die Arbeit idR überflüssig mache und diese auch nicht stattfinden würden. Vielmehr seien die CrowdworkerInnen frei, wann und wo sie den übernommenen Auftrag erfüllen wollen, und sie sind insoweit auch in keine Organisation integriert. Nicht anders als bei einem Handwerker bestehe gegebenenfalls ein Endtermin, bis zu dem die Leistung erbracht sein müsse. Ebenso arbeiten die CrowdworkerInnen idR mit eigenen Arbeitsmitteln. All dies spreche gegen eine Qualifizierung als ArbeitnehmerInnen und für eine Behandlung als Selbstständige.

Allerdings gehen sie in weiterer Folge kurz auf die Rechtsprechung des BAG[666] ein, wonach eine strenge „Vorprogrammierung" unter Umständen ein Hinweis für eine persönliche Abhängigkeit sein könnte. Dennoch können aus den bereits entschiedenen Judikaten keine Argumente für CrowdworkerInnen gefunden werden, weshalb es bei der Qualifikation als Selbstständige bleibe.

9.4.2 Eigene Meinung

Die Qualifikation von CrowdworkerInnen ist zunächst stets von der Prozessausgestaltung im Einzelfall abhängig. Dennoch lässt sich allgemein sagen, dass sich CrowdworkerInnen oftmals im Graubereich zwischen ArbeitnehmerInnen und Selbstständigen befinden. Aus den obigen Ausführungen lassen sich für Crowdwork mAn nachstehende **Thesen** aufstellen.

9.4.2.1 These Nummer 1

Ob nun CrowdworkerInnen als ArbeitnehmerInnen zu qualifizieren sind, hängt mAn zunächst davon ab, welche Bedeutung dem Bestimmungsrecht über die eigene Arbeitskraft bei der Abgrenzung des ArbeitnehmerInnenbegriffs zukommt.[667] Ist sie der entscheidende Unterschied zwischen Selbstständigkeit und Unselbstständigkeit, dann können die CrowdworkerInnen keine ArbeitnehmerInnen sein, da sie bis zuallerletzt frei

---

664 *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 446y f.
665 *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1034 f.
666 BAG 16. 7. 1997, 5 AZR 312/96 = NZA 1998, 368, 369.
667 Vgl *Tomandl*, Weiterentwicklung des Arbeitsrechts durch den Obersten Gerichtshof 72 f.

über ihre Arbeitskraft verfügen können. Sieht man allerdings die Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation bzw eine starke organisatorische Unterordnung als Kern des ArbeitnehmerInnenbegriffs an, dann ist es zumindest denkbar, dass CrowdworkerInnen den Arbeitnehmertypus erfüllen.

Aus der genannten Judikatur und Lehre zur Arbeit nach dem Konsensprinzip ist mAn die Tendenz erkennbar, dass bei der Beurteilung der *einzelnen* Arbeitsaufgaben bei Arbeit nach dem Konsensprinzip den Elementen von Ablehnungs- und Vertretungsrechten bei der Qualifikation der *einzelnen* Arbeitsaufträge keine zentrale Stellung mehr zukommt. Wesentlich ist vielmehr, wie sehr die ArbeitnehmerInnen organisatorisch untergeordnet sind und inwieweit für sie die Möglichkeit besteht, den Ablauf der Arbeit selbstständig zu regeln bzw jederzeit zu verändern.[668]

Eine (gegenüber dem/der VertragspartnerIn bestehende) **sanktionslose Berechtigung** zum Nichterscheinen oder zur jederzeitigen Beendigung einer übernommenen Arbeitsverpflichtung spricht **gegen die Annahme einer persönlichen Abhängigkeit**. Es muss daher **zusätzlich** auch ein **Mindestmaß an Leistungspflicht** vorliegen, zB dass vereinbarte Aufträge auch erfüllt werden müssen. Solange den CrowdworkerInnen durch das Abbrechen der Tasks oder das Verstreichenlassen der Zeit kein Nachteil erwächst, kann nicht von einer persönlichen Abhängigkeit die Rede sein. Daran ändert auch eine starke Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation nichts.

Da der Tatbestand des Arbeitsvertrags klar eine Verpflichtung vorsieht (arg *„sich verpflichtet“*) und auch die Lehre zur Arbeit nach dem Konsensprinzip der Ansicht ist, dass einzelne Arbeitsverhältnisse nur vorliegen können, wenn eine starke organisatorische Unterordnung vorliegt ***und*** eine Pflicht zur Leistung besteht, muss mE für eine (direkte) Anwendung des § 1151 ABGB **ein Mindestmaß an Leistungspflicht vorliegen**. So hat bspw auch der OGH mehrfach entschieden, dass bei Fehlen einer Leistungspflicht, insbesondere bei **konditionalen Versprechen**, bei denen für eine Leistung eine Vergütung versprochen wird, allerdings keine Verpflichtung zur Leistung besteht, grundsätzlich kein Arbeitsverhältnis vorliegen kann. Können CrowdworkerInnen bis zuletzt frei und ohne Konsequenzen Arbeitsaufgaben abbrechen, ist eine Leistungspflicht zu verneinen. Liegt keinerlei Pflicht vor, kann auch der Tatbestand nicht erfüllt sein.[669]

Wird allerdings eine (Mindest-)**Leistungspflicht** ausdrücklich vereinbart oder liegen andere Maßnahmen vor, die einer Leistungspflicht nahekommen, wie bspw Strafen für inaktive CrowdworkerInnen,[670] so kann mE nicht mehr von einer **sanktionslosen Be-**

---

668 Vgl *Peschek/Unterrieder*, ecolex 2008, 991; so auch *Rebhahn* in ZellKomm^{2} § 1151 ABGB Rz 97, mwN.

669 Diese Meinung wird im Übrigen auch durch *Rebhahns* Standpunkt deutlich, dass eben nicht der gesamte Tatbestand des Arbeitsvertrags eine Typusbegriff ist, sondern lediglich das Merkmal der persönlichen Abhängigkeit. Vgl *Rebhahn* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON$^{1.02}$ § 1151 ABGB Rz 32.

670 Vgl *99designs* Nutzungsbedingungen Punkt 1.5 lit d sublit iii: *„Inaktivitätsstrafe. Der Markplatz funktioniert nur, wenn das Engagement der Designer der Aktivität der Kunden entspricht oder diese übersteigt. Sollten Tasks von Designern nicht angenommen oder sofort übersprungen werden, behalten wir es uns vor, nach eigenem Ermessen eine geringere Servicegebühr für jeden*

rechtigung zur Beendigung oder Ablehnung gesprochen werden, weshalb mAn das Element einer Leistungspflicht in diesen Fällen erfüllt wäre. Dementsprechend können CrowdworkerInnen bei derartigen Konstellationen in Verbindung mit einer ausreichenden organisatorischen Unterordnung den ArbeitnehmerInnentatbestand erfüllen.

These Nummer 1:

- **Solange den CrowdworkerInnen eine sanktionslose Berechtigung zur Beendigung oder Ablehnung von einzelnen Arbeitsaufgaben zukommt, kann nicht von einer persönlichen Abhängigkeit und nicht von einer für den Tatbestand notwendigen Verpflichtung gesprochen werden. Daran ändert auch eine organisatorische Unterordnung nichts.**

9.4.2.2 These Nummer 2

Die CrowdworkerInnen stellen nicht ihre Arbeitskraft für eine gewisse Zeit zur Verfügung, sondern erfüllen vordefinierte Anforderungen. Das bei Crowdwork zu zahlende Entgelt ist deshalb kein von den VertragspartnerInnen geschuldeter Zeitlohn und steht daher eben nicht mit der Arbeitszeit, sondern mit dem Quantum der konkreten Arbeitsverrichtungen in einem synallagmatischen Zusammenhang.[671] Gerade eine Entlohnung der Arbeitszeit ist aber charakteristisch für den Arbeitsvertrag und den freien Dienstvertrag.

Die Abstellung auf den Erfolg unterscheidet den Werkvertrag ganz wesentlich vom Arbeitsvertrag, wo lediglich das Bemühen geschuldet wird.[672] Ebenso kann die erbrachte Leistung meist als geschlossene Einheit charakterisiert werden. Zweifellos handelt es sich dabei auch um ein Zielschuldverhältnis, denn mit vollständiger Erbringung der Leistung geht das Rechtsverhältnis unter.

Soweit spricht alles für eine Qualifikation als Werkvertrag. Hinzu kommt allerdings, und hier ist der Ansicht *Däublers*[673] zu widersprechen, dass den PlattformbetreiberInnen und dem letztlich begünstigten Unternehmen eben nicht egal ist, *wie* die CrowdworkerInnen ihre Tätigkeiten organisieren. Es ist ihnen vertraglich verboten, MitarbeiterInnen einzustellen oder Computerprogramme zu verwenden. Sie müssen die Aufgaben persönlich erledigen. Es liegen somit zahlreiche Verpflichtungen vor, die **sich nicht** auf den **Arbeitserfolg**, sondern auf die **Tätigkeit** und den **Tätigkeitsvorgang** an sich **beziehen**.

Des Weiteren geht aber möglicherweise auch eine Veränderung der äußeren Form der bei HandelsvertreterInnen bekannten Berichtspflicht einher. Es ist nicht mehr notwen-

---

fertigen Task einzustellen. Die geringere Servicegebühr ist so lange gültig bis eine, nach unserem Ermessen, zufriedenstellende Task-Annahmerate von den Designern wiederhergestellt ist; ab diesem Zeitpunkt wird die Strafe wieder aufgehoben.“

671 Vgl *Söllner*, Der Umfang der Arbeitspflicht beim Zeitlohn, in *Tomandl*, Entgeltprobleme aus arbeitsrechtlicher Sicht (1979) 92 ff; vgl ebenso RIS-Justiz RS0021299.

672 *Krejci* in *Rummel,* ABGB[3] § 1151 Rz 93; *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 75, 135.

673 *Däubler* in *Benner*, Crowdwork 246 f.

dig, dass CrowdworkerInnen über ihre Tätigkeiten berichten, denn diese Informationen werden automatisch vom Softwareprogramm der Plattform erfasst, sodass (zumindest) die Plattformen Einblick haben, welche CrowdworkerInnen welche Tasks zu welchem Zeitpunkt mit welcher Qualität bearbeitet haben. Ebenso haben sie Einblick auf die Erfolgsraten der CrowdworkerInnen und vermutlich auf vieles andere mehr. In diesem Sinne unterliegen CrowdworkerInnen vermutlich sogar einer viel größeren Kontrolle als normale ArbeitnehmerInnen im örtlich gebundenen Betrieb.

Macht also der Vertrag das gesamte Entgelt vom Erreichen eines Erfolgs abhängig, so ist dies ein starkes Indiz gegen einen Arbeitsvertrag und für einen Werkvertrag, allerdings schließt es das Vorliegen eines Arbeitsvertrags nicht aus, falls die Elemente, die für eine persönliche Abhängigkeit sprechen, insgesamt überwiegen.

These Nummer 2:

- **Das bei Crowdwork gezahlte Entgelt ist nicht ein von den VertragspartnerInnen geschuldeter Zeitlohn und steht daher eben nicht mit der Arbeitszeit, sondern mit dem Quantum der konkreten Arbeitsverrichtungen in einem synallagmatischen Zusammenhang. Dies spricht sehr stark für einen Werkvertrag, schließt aber das Vorliegen eines Arbeitsvertrags nicht grundsätzlich aus, falls die Elemente, die für eine persönliche Abhängigkeit sprechen, letztendlich insgesamt überwiegen.**

9.4.2.3 These Nummer 3

Eine ausreichende organisatorische Unterordnung liegt *prima facie* nicht vor, da keine Weisungen erfolgen und erfüllt werden müssen. Sämtliche Vorgaben zur Arbeitsausführung sind bereits vorbestimmt. Diese Vorprogrammierung erfolgt aber in einem derart engen sachlichen und zeitlichen Korsett, dass dadurch möglicherweise eine ausreichende Fremdbestimmtheit vorliegen könnte.

Hier halten *Däubler/Klebe*[674] sehr treffend fest, dass die diesbezügliche Frage lauten muss:

> *„Wenn **Weisungen** im Vertrag **vorweggenommen** sind und zusätzlich noch **zeitliche Vorgaben** und eine **fortwährende Kontrolle** erfolgen, kann dann nicht doch von ‚**persönlicher Abhängigkeit**' die Rede sein?"*

Diese Frage ist mAn mit Ja zu beantworten. In Kombination aus der Verpflichtung zur höchstpersönlichen Arbeit, den engmaschigen zeitlichen und sachlichen Vorgaben, der Disziplinierung durch Bewertungsmechanismen, der Aufzeichnungen sämtlicher erbrachter Leistungen und einer fortwährenden Kontrolle kann eine derart hohe Fremdbestimmtheit vorliegen, dass von einer persönlichen Abhängigkeit gesprochen werden kann.[675]

---

674 *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1035.

675 Unter Hinweis darauf, dass dennoch eine Verpflichtung zur Leistung in irgendeiner Form vorliegen muss, vgl These Nummer 1.

Auch *Risak*[676] ist der Meinung, dass, wenn auf dem Interface der Plattform gearbeitet werden muss, Kontrollmechanismen implementiert sind, Disziplinierungen durch Bewertungen möglich sind und Zeitvorgaben der Vertragspartner vorliegen, wohl gar nicht so selten eine so starke Fremdbestimmung vorliegt, die einer „klassischen" persönlichen Abhängigkeit doch zumindest gleichkommt, wenn nicht gar eine solche besteht.

These Nummer 3:

- **In Kombination aus der Verpflichtung zur höchstpersönlichen Arbeit, den engmaschigen zeitlichen und sachlichen Vorgaben, Disziplinierungen durch Bewertungen, Aufzeichnungen sämtlicher erbrachter Leistungen und einer fortwährenden Kontrolle kann bei Crowdwork eine derart hohe Fremdbestimmtheit vorliegen, dass von einer persönlichen Abhängigkeit gesprochen werden kann.**

9.4.2.4 Zusammenfassung

Unter gewissen Voraussetzungen ist es deshalb denkbar, dass CrowdworkerInnen als ArbeitnehmerInnen zu qualifizieren sind, nämlich wenn den CrowdworkerInnen keine Berechtigung zur sanktionslosen Beendigung oder Ablehnung von einzelnen Arbeitsaufgaben zukommt. Fehlt eine derartige Leistungspflicht gänzlich, insbesondere aufgrund des jederzeit möglichen konsequenzlosen Abbruchs der Arbeitsleistung sowie der Tatsache, dass mit Hinblick auf die Privatautonomie eine starke Fremdbestimmung vorliegen muss, die durch eine strenge zeitliche und sachliche „Vorprogrammierung" durchaus möglich erscheint, liegt entweder ein **Arbeitsverhältnis** vor, öfter aber wohl ein als **Werkvertrag** zu qualifizierendes Vertragsverhältnis.

9.5 Durchgehendes Arbeitsverhältnis

Bejaht man das Vorliegen eine Arbeitsverhältnisses bei der **einzelnen Arbeitsaufgaben,** dann kommt möglicherweise ein durchgehendes Arbeitsverhältnis zustande. Die Rsp vertritt hierzu zwei verschiedene Ansätze:

- zum einen einen Verstoß gegen das Verbot von Kettenarbeitsverträgen und
- zum anderen im Rahmen einer Interpretation des Parteienwillens des Rahmenvertrages.

9.5.1 Kettenverträge

Handelt es sich bei den einzelnen Arbeitsaufgaben um Arbeitsverträge, kann man unter Umständen von einem **durchgehenden Arbeitsvertrag** ausgehen. Die erste Möglichkeit wäre, dass bei Vorliegen von einzelnen kurzen Arbeitsverträgen gegen das

[676] *Risak*, ZAS 2015, 16.

Verbot von Kettenarbeitsverträgen der stRsp[677] und hM[678] verstoßen wird, wenn zwischen denselben Parteien Arbeitsverträge wiederholt ohne wirtschaftliche oder soziale Rechtfertigung abgeschlossen werden. Diese sind dann als einheitlicher Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit zu qualifizieren.

Der Hintergrund für die **Teilnichtigkeit** der wiederholten Befristungsvereinbarung liegt in der Gefahr der **Umgehung** zwingender Rechtsnormen durch den/die ArbeitgeberIn. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um die Umgehung des allgemeinen und besonderen Kündigungsschutzes und bei entsprechend kurzer Befristung auch um die Umgehung von relativ zwingenden Kündigungsfristen und Kündigungsterminen.[679]

Für die Annahme eines durchgehenden Arbeitsvertrags ist nach der Judikatur[680] und Lehre[681] eine gewisse **Dichte** an Arbeitseinsätzen erforderlich. Übersteigt die Dauer der Zeiten der Unterbrechung bei Weitem die der Beschäftigung, ist schon aus diesem Grund das Vorliegen eines unzulässigen Kettenarbeitsvertrags zu verneinen.

Diese Dichte ist gerade bei Gesamtdienstleistungsplattformen durchaus im Einzelfall, etwa bei hauptberuflichen CrowdworkerInnen, denkbar. Wie aber schon bei anderen Merkmalen, wie beispielsweise der wirtschaftlichen Abhängigkeit, stellt sich hier die Problematik, dass bei Vermittlungsplattformen[682] eine gewisse Dichte an Arbeitsaufträgen in aller Regel nicht zwischen denselben Vertragsparteien zustande kommen kann, da die CrowdworkerInnen idR für viele verschiedene AuftraggeberInnen tätig werden. Wie bereits bei der wirtschaftlichen Abhängigkeit ist auch hier auf eine Dichte an Arbeitseinsätzen ausschließlich zur Plattform abzustellen. Aus diesem Grund wäre dann wie bei den Gesamtdienstleistungsplattformen eine ausreichende Dichte durchaus denkbar.

Liegt eine ausreichende Dichte vor, muss zudem geprüft werden, ob nicht **sachliche Rechtfertigungsgründe** vorliegen. Kettenarbeitsverträge sind nämlich nur dann unzulässig, wenn die Aneinanderreihung einzelner, auf bestimmte Zeit abgeschlossener

---

677 StRsp OGH 9 ObA 118/88, RdW 1989, 30 = WBl 1989, 27; zuletzt OGH 20. 3. 2015 9 ObA 118/14i = RIS-Justiz RS0028327; ebenso OGH 14 Ob 86/86, JBl 1986, 674 = RdW 1987, 23 = Arb 10527 = DRdA 1987, 452 (*Pfeil*); zuletzt OGH 30. 4. 2012, 9 ObA 57/11i = RS0021842; OGH 4 Ob 178/53, SZ 26/233 = Arb 5823 = JBl 1954, 259; zuletzt OGH 28. 4. 2014, 8 ObA 13/14s = RS0021824; ebenso RIS-Justiz RS0027914.

678 *Neumayr* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 1158 ABGB Rz 17 ff (Stand 1. 9. 2014, rdb.at); *Pfeil* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar[3] § 1158 ABGB Rz 10; *Pfeil/Risak* in *Schwimann*, ABGB Taschenkommentar[3] § 1158 ABGB Rz 6 ff; *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 98.

679 Vgl BAG 21. 10. 1954, 2 AZR 25/53 = RIS-Justiz RS0104585; *Pfeil* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar[3] § 1158 ABGB Rz 10; *Pfeil/Risak* in *Schwimann*, ABGB Taschenkommentar[3] § 1158 ABGB Rz 6 ff.

680 StRsp OGH 8 ObA 50/13f, ARD 6382/9/2014 = wbl 2014, 157/51 = RdW 2014, 146 = infas 2014, 93/A31 = DRdA 2014, 256 = DRdA 2014, 346/34 (*Risak*) = ZAS-Judikatur 2014/21 = ZAS 2014, 316 (*Ogriseg*) = *Schrank*, ZAS 2015, 113 (Rechtsprechungsübersicht); zuletzt OGH 28. 4. 2014 8 ObA 13/14s = RIS-Justiz RS0110312.

681 *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 98.

682 Siehe hierzu Punkt 7.2.1.1.3 und 12.2.

Arbeitsverträge im Einzelfall nicht durch besondere soziale oder wirtschaftliche Gründe, die in der Person der ArbeitnehmerInnen liegen müssen, gerechtfertigt ist.[683] Nach dem OGH[684] bedarf es dabei einer Interessenabwägung im Sinne des beweglichen Systems, bei der nicht nur das Ausmaß der Unterbrechungszeiten, sondern auch das der zwischen diesen Unterbrechungszeiten liegenden Beschäftigungszeiten zu berücksichtigen ist.

Gerade bei Crowdwork ist die **Flexibilität** auch der CrowdworkerInnen ein wesentliches Element.[685] Dies zeigt sich schon an der Zusammensetzung der Crowd, die zu einem Großteil aus PensionistInnen, StudentInnen, Müttern, Hausfrauen, aber auch Vollzeit beschäftigten Menschen, die als Nebenerwerbsarbeit Crowdworking betreiben, besteht. Insofern liegen sehr oft soziale oder wirtschaftliche Gründe vor, die in der Person der ArbeitnehmerInnen gelegen sind. Ähnliche Beispiele, wie zB Kinderbetreuung und Studium,[686] nur Studium[687] oder Nebenerwerb[688] wurden vom OGH bereits als sachliche Rechtfertigung qualifiziert.

Festzuhalten ist weiters, dass bei Crowdwork nicht aktiv auf die arbeitenden Personen zugegangen wird, sondern lediglich Arbeitsaufgaben zur Bearbeitung angeboten werden. Insofern ist weder von den CrowdworkerInnen noch von den AuftraggeberInnen oder PlattformbetreiberInnen ein dauerhaftes, durchgängiges Arbeitsverhältnis gewünscht.[689]

Zwar ist diese Art der Vertragsgestaltung, ein Rahmenvertrag sowie Verträge über einzelne Arbeitseinsätze, wegen der immanenten Gefahr einer Beeinträchtigung wesentlicher ArbeitnehmerInneninteressen sehr restriktiv zu beurteilen,[690] mAn handelt es sich hierbei aber um eine sachlich gerechtfertigte und deshalb **zulässige Aneinanderreihung von Arbeitsverträgen** und dementsprechend um **kein durchgängiges Arbeitsverhältnis**.[691]

---

683 RIS-Justiz RS0028327 (T2, T6).

684 StRsp OGH 8 ObA 50/13f, ARD 6382/9/2014 = wbl 2014, 157/51 = RdW 2014, 146 = infas 2014, 93/A31 = DRdA 2014, 256 = DRdA 2014, 346/34 (*Risak*) = ZAS-Judikatur 2014/21 = ZAS 2014, 316 (*Ogriseg*) = *Schrank*, ZAS 2015, 113 (Rechtsprechungsübersicht); zuletzt OGH 28. 4. 2014 8 ObA 13/14s = RIS-Justiz RS0110312.

685 Vgl auch *Risak*, ZAS 2015, 17.

686 OGH 27. 2. 2014, 8 ObA 8/14f.

687 OGH 8 ObA 82/13m, ecolex 2014, 631.

688 OGH 9 ObA 153/13k, ecolex 2014, 455 = *Tomandl*, ZAS 2015, 244; OGH 8 ObA 50/13f, ARD 6382/9/2014 = wbl 2014, 157/51 = RdW 2014, 146 = infas 2014, 93/A31 = DRdA 2014, 256 = DRdA 2014, 346/34 (*Risak*) = ZAS-Judikatur 2014/21 = ZAS 2014, 316 (*Ogriseg*) = *Schrank*, ZAS 2015, 113 (Rechtsprechungsübersicht).

689 *Risak*, ZAS 2015, 17.

690 ZB 9 ObA 153/13k ecolex 2014, 455 = *Tomandl*, ZAS 2015, 244.

691 So auch *Risak*, ZAS 2015, 17.

9.5.2 Interpretation des Parteienwillens des Rahmenvertrags

Der OGH[692] vertritt bei Arbeiten nach dem Konsensprinzip aber auch die Möglichkeit, das Vertragsverhältnis durch Interpretation der Rahmenvereinbarung als durchgehendes Arbeitsverhältnis zu werten.

Bei diesem Ansatz wird im Rahmen der Interpretation aufgrund einer ausreichenden **Dichte** an einzelnen Arbeitsaufträgen geschlossen, dass bereits bei Abschluss des Rahmenvertrags der Parteienwille bestand, eine intensive Rechtsbeziehung einzugehen. Beabsichtigen die Parteien also bereits bei Vertragsabschluss eine entsprechende Intensität, ohne einzelne Arbeitseinsätze näher zu konkretisieren, oder ergibt sich aus dem tatsächlichen Verhalten der Parteien nach Abschluss des Rahmenvertrags, dass eine intensive Rechtsbeziehung dem wahren Willen der Parteien entspricht, dann kann schon die Rahmenvereinbarung als durchgehender Arbeitsvertrag gewertet werden, obwohl stets die Möglichkeit besteht, einzelne Arbeitseinsätze abzulehnen.[693]

Bei Gesamtdienstleistungsplattformen ist eine ausreichende Dichte an einzelnen Arbeitsverträgen durchaus vorstellbar. Die einzelnen Verträge kommen hierbei zwischen den CrowdworkerInnen und den PlattformbetreiberInnen zustande.

Bei Vermittlungsplattformen hingegen kommen die einzelnen Arbeitsverträge zwischen den CrowdworkerInnen und den vielen verschiedenen AuftraggeberInnen zustande. Wie bereits zuvor ausgeführt,[694] ist auch hier auf eine ausreichende Dichte an Arbeitseinsätzen ausschließlich zur Plattform abzustellen. Aus diesem Grund wäre auch bei Vermittlungsplattformen eine ausreichende Dichte durchaus denkbar.

Ähnlich zum Kettenarbeitsvertrag wird wohl auch hier davon auszugehen sein, dass kein Arbeitsverhältnis vorliegt, wenn der Arbeitende selbst ein echtes Interesse an fehlender Bindung hat.[695] In den meisten Fällen ist die fehlende Bindung nämlich auch im Sinne der CrowdworkerInnen, weshalb in diesen Fällen kein durchgehendes Verhältnis angenommen werden kann. Nach *Rebhahn*[696] und *Mosler*[697] ist darüber hinaus ein durchgehendes Arbeitsverhältnis ebenso zu verneinen, wenn vergleichbare Arbeitende aus einem „Pool“ wiederholt Arbeitsanfragen ablehnen können und gleichwohl weiter angefragt werden. Diese Konstellation liegt idR bei Crowdwork vor: Die AuftraggeberInnen stellen eine Arbeitsaufgabe einem Pool an Arbeitskräften, den sie nach Belieben einschränken können, zur Bearbeitung bereit. Wesentlich ist dabei das fehlende Interesse der VertragspartnerInnen an konkreten ArbeitnehmerInnen.

---

692 Vgl OGH 12. 2. 1992, 9 ObA 247/91 DRdA 1992/49, 447 (*Wachter*) = ZAS 1992, 163 (*Holzer/Reissner*); OGH 8 ObA 116/04y, SZ 2004/189; OGH 8. 8. 2002, 8 ObA 277/01w, bei dieser Entscheidung ist allerdings festzuhalten, dass beide Parteien von einem Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten ausgingen. Die Frage war lediglich, ob es sich nicht möglicherweise um ein durchgehendes Verhältnis handelte; vgl *Rebhahn* in ZellKomm^2 § 1151 ABGB Rz 96a.

693 *Schrammel* in FS Bauer/Maier/Petrag 33; *Rebhahn* in ZellKomm^2 § 1151 ABGB Rz 96a;

694 Siehe Punkt 9.3.4.2.8.1 und 9.5.1.

695 *Rebhahn* in ZellKomm^2 § 1151 ABGB Rz 96a. Vgl die Judikatur zu den Kettenarbeitsverträgen.

696 *Rebhahn* in ZellKomm^2 § 1151 ABGB Rz 96a.

697 *Mosler*, DRdA 2002, 464.

Aus diesem Grund liegt mAn idR weder bei Gesamtdienstleistungsplattformen noch bei Vermittlungsplattformen ein durchgehendes Arbeitsverhältnis vor. Es handelt sich daher um befristete Einzelverträge.

10. Arbeitnehmerähnlichkeit

Es gibt in der österreichischen Rechtsordnung verschiedene Gruppen an Dienstleistungen:

- persönlich und wirtschaftlich abhängige (ArbeitnehmerInnen),
- persönlich unabhängige, aber wirtschaftlich unselbstständige (arbeitnehmerähnliche Dienstleistung)
- und persönlich wie wirtschaftlich unabhängige, und damit die „echte" selbstständige Dienstleistung (Selbstständige).

Die mittlere Kategorie wird als **arbeitnehmerähnliche Dienstleistung** bezeichnet. Auf sie sind manche arbeitsrechtlichen Bestimmungen anzuwenden,[698] weil diese Personen den ArbeitnehmerInnen näher als den UnternehmerInnen stehen.[699]

Die Arbeitnehmerähnlichkeit ist eine **Zusatzqualifikation** des Vertrags, es kommt somit nicht darauf an, welcher Vertragstyp konkret verwirklicht ist. So kann es sich bei arbeitnehmerähnlichen Personen auch um einen zugrunde liegenden freien Dienstvertrag, um einen Werkvertrag oder um andere Vertragstypen handeln,[700] nicht jedoch um einen Arbeitsvertrag.[701]

Auch bei der Arbeitnehmerähnlichkeit handelt es sich um einen **Typusbegriff**.[702] Entscheidendes Kriterium ist die **wirtschaftliche Unselbstständigkeit**.[703] Früher stellte die Judikatur dabei auf eine rein wirtschaftliche Abhängigkeit iSv Angewiesenheit auf das Erwerbseinkommen ab,[704] mittlerweile ist eine Gesamtbetrachtung mehrerer Faktoren entscheidend.[705] Diese Faktoren sind jedoch verschiedenartig und nicht er-

---

698 *Rebhahn* in ZellKomm^{2} § 1151 ABGB Rz 7a.

699 *Löschnigg*, Arbeitsrecht^{11} 197.

700 *Rebhahn* in ZellKomm^{2} § 1151 ABGB Rz 123; vgl auch OGH 20. 3. 1979, 5 Ob 509/79; OGH 9 ObA 207/97z, SZ 70/161.

701 *Rebhahn* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON$^{1.02}$ § 1151 ABGB Rz 138 (Stand 1. 6. 2014, rdb.at); *Rebhahn* in ZellKomm^{2} § 1151 ABGB (Stand 1. 9. 2011, rdb.at) Rz 123;

702 OGH 28. 9. 1999, 4 Ob 223/99v; OGH 13. 3. 1997, 8 ObS 69/97y; LGZ Wien Arb 9652; *Wachter*, Wesensmerkmale der arbeitnehmerähnlichen Person (1980) 136, *Rebhahn* in ZellKomm^{2} § 1151 ABGB Rz 123; *Rebhahn* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON$^{1.02}$ § 1151 ABGB Rz 138 (Stand 1.6. 2014, rdb.at).

703 *Rebhahn* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON$^{1.02}$ § 1151 ABGB (Stand 1. 6. 2014, rdb.at) Rz 140; *Rebhahn* in ZellKomm^{2} § 1151 ABGB (Stand 1. 9. 2011, rdb.at) Rz 125; *Pfeil* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar^{3} § 1151 ABGB Rz 46; *Pfeil/Risak* in *Schwimann*, ABGB Taschenkommentar^{3} § 1151 ABGB Rz 31.

704 OGH 4 Ob 191/82, RdW 1984, 216 = Arb 10310, so auch *Krejci* in *Rummel,* ABGB^{3} § 1151 Rz 90; *Rebhahn* in ZellKomm^{2} § 1151 ABGB Rz 125. Vor allem *Wachter* begann mit seiner Habilitationsschrift sowie über zahlreiche Entscheidungsbesprechungen und Aufsätze den Begriff der „wirtschaftlichen Unselbstständigkeit" durchzusetzen. Vgl *Melzer-Azodanloo*, Tele-Arbeitsrecht 53.

705 OGH 8. 2. 1989, 9 ObA 43/89; OGH 8. 2. 1996, 8 ObS 1/96; vgl *Rebhahn* in ZellKomm^{2} § 1151 ABGB Rz 125; *Wachter*, Wesensmerkmale 137 ff.

schöpfend fassbar, beschreiben aber stets die wirtschaftliche Lage der arbeitenden Person.[706]

10.1 Ausrichtung der Tätigkeit auf den Markt

Ein wichtiges Merkmal, welches auf eine Arbeitnehmerähnlichkeit hinweist, ist die Ausrichtung der Tätigkeit nicht auf den Markt, sondern auf einen oder wenige VertragspartnerInnen.[707]

Wie bereits oben erwähnt, haben CrowdworkerInnen bei Gesamtdienstleistungsplattformen nur einen/eine VertragspartnerIn, den/die PlattformbetreiberIn. Bei Vermittlungsplattformen stehen den CrowdworkerInnen jedoch sehr viele unterschiedliche VertragspartnerInnen gegenüber. Die tatsächliche Ausgestaltung ist aber auch bei Vermittlungsplattformen jene, dass PlattformbetreiberInnen den AuftraggeberInnen die Arbeitskraft ihrer registrierten CrowdworkerInnen anbieten.[708] Diese AuftraggeberInnen kommen daraufhin mit diversen Arbeitsaufgaben an die BetreiberInnen heran, die diese auf ihrer Plattform veröffentlichen.

Es ist deshalb wohl festzustellen, dass bei beiden Konstellationen die CrowdworkerInnen nicht aktiv eine Verbindung zum Markt herstellen, sondern stets die AuftraggeberInnen bzw die PlattformbetreiberInnen proaktiv[709] auf die CrowdworkerInnen zugehen. Die CrowdworkerInnen übernehmen hingegen eine eher passive Rolle, indem sie sich lediglich einloggen müssen und sodann aus verschiedenen Tätigkeiten auswählen können. Eine **direkte Ausrichtung** der einzelnen CrowdworkerInnen auf den Markt muss deshalb mAn **verneint** werden.

10.2 Wirtschaftlicher Erfolg kommt den VertragspartnerInnen zugute

Wesentliches Element der Arbeitnehmerähnlichkeit ist auch die Fremdbestimmtheit, welche nach der Rsp[710] dann anzunehmen ist, wenn der **wirtschaftliche Erfolg** der Tätigkeit den UnternehmerInnen zukommt und der Beschäftigte in Bezug auf die von ihm ausgeübte Tätigkeit in seiner Entschlussfähigkeit auf ein Mindestmaß beschränkt ist.

---

706 *Löschnigg*, Arbeitsrecht[11] 198. Die nachfolgende Prüfung erfolgt anhand der von *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 125 genannten Merkmale.

707 StRsp OGH 9 ObA 43/89, SZ 62/21; zuletzt OGH 3 Ob 138/14m, SZ 2014/98 = RIS-Justiz RS0086121; *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 125.

708 Vgl dazu die Slogans der Plattformen wie zB *„Your virtual workforce. On Demand. Worldwide."*

709 Vgl *Risak*, ZAS 2015, 17.

710 Siehe OGH 9 ObA 43/89, SZ 62/21; zuletzt OGH 22. 8. 2012, 9 ObA 48/12t = RIS-Justiz RS0085534; so auch OGH 7 Ob 72/75, EvBl 1976, 13 = GesRZ 1975, 128 = DRdA 1976, 65 (*Hagen*) = Arb 9346; zuletzt OGH 4 Ob 191/82, RdW 1984, 216 = Arb 10310 = RS0050799.

Durch die sehr starke Vorprogrammierung samt den ausgeprägten Kontrollmöglichkeiten sind die CrowdworkerInnen in ihrer Entschlussfähigkeit auf ein Mindestmaß beschränkt und daher **fremdbestimmt**.[711] Die einzige Entscheidung, die ihnen obliegt, ist jene, ob sie die Arbeitsaufgabe ausführen wollen oder nicht.

Sie haben dabei auch keine unternehmerischen Chancen, da sie im besten Fall das vereinbarte Entgelt erhalten. Der wirtschaftliche Erfolg kommt hingegen den jeweiligen VertragspartnerInnen zu. CrowdworkerInnen können keinen Verlust machen, vielmehr handelt es sich bei Crowdwork um **Lohnarbeit**.

10.3 Wirtschaftliche Abhängigkeit

Eines der wesentlichen Merkmale ist nach der Rsp[712] die wirtschaftliche Abhängigkeit. Unter der wirtschaftlichen Abhängigkeit wird *„das Angewiesensein einer Person auf die Einkünfte aus einer Tätigkeit zur Bestreitung ihres Lebensunterhalts"*[713] verstanden.

Dieses Merkmal wurde bereits oben im Rahmen des Arbeitsvertrags geprüft. Hauptberuflich arbeitende CrowdworkerInnen sind jedenfalls **wirtschaftlich abhängig**, ebenfalls jene, die Crowdwork zwar nur als Nebentätigkeit betreiben, dennoch aber auf die Einkünfte aus dieser Erwerbsarbeit **angewiesen** sind. NetzarbeiterInnen, die nur aus Spaß oder zum Zeitvertreib Aufgaben lösen, sind jedoch nicht wirtschaftlich abhängig.

Problematisch ist hierbei wiederum die Differenzierung zwischen Gesamtdienstleistungsplattformen und Vermittlungsplattformen. Bei Ersteren ist eine wirtschaftliche Abhängigkeit relativ unproblematisch denkbar. Bei Zweiteren besteht hingegen bei genauerem Blick ebenso eine wirtschaftliche Abhängigkeit, allerdings nicht zu den einzelnen AuftraggeberInnen, sondern ebenfalls zur Plattform,[714] was mAn jedoch auch bei direkten Vertragsverhältnissen den AuftraggeberInnen zugerechnet werden muss.[715] Im Übrigen kann auf die Ausführungen zum Arbeitsvertrag verwiesen werden.[716]

10.4 Fehlen einer unternehmerischen Struktur

CrowdworkerInnen haben **kein eigenes Unternehmen**. Sie können sich nicht selbstständig organisieren, es ist ihnen sogar ausdrücklich **verboten**. Des Weiteren müssen sie die Arbeiten persönlich erledigen und dürfen nach den AGB weder Computer-

---

711 Siehe These Nummer 3, Punkt 9.4.2.3.

712 StRsp OGH 7 Ob 72/75, EvBl 1976, 13 = GesRZ 1975, 128 = DRdA 1976, 65 (*Hagen*) = Arb 9346; zuletzt OGH 4 Ob 191/82, RdW 1984, 216 = Arb 10310 = RS0050799.

713 *Wachter*, Wesensmerkmale 139.

714 Siehe hierzu schon Punkt 9.3.4.2.8.1. AA *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1036; *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 447r ff.

715 Siehe Punkt 9.3.4.2.8.1.

716 Siehe dazu Punkt 9.3.4.2.8.

programme noch andere automatische Methoden verwenden[717] oder Personen einstellen.[718] Ebenso besteht für die NetzarbeiterInnen auch keine Möglichkeit, über die Konditionen oder Vertragsbestimmungen zu verhandeln. Darüber hinaus haben sie keine echten unternehmerischen Chancen, denn sie bekommen im besten Fall das vereinbarte Entgelt.

Zusammenfassend wird zwar von den PlattformbetreiberInnen versucht die CrowdworkerInnen als Selbstständige darzustellen, ihnen gewisse Freiheiten einzuräumen und Risiken auf sie zu überwälzen, auf der anderen Seite wird ihnen aber die Möglichkeit genommen, sich selbstständig zu organisieren und eine eigene unternehmerische Struktur einzusetzen.

10.5 Stärkere Ein- und Unterordnung in die Arbeitsorganisation

Durch die Verwendung von Crowdwork-Prozessen erfolgt grundsätzlich eine Einbindung in die Arbeitsorganisation der VertragspartnerInnen, zwar nicht in Form der Eingliederung in ein hierarchisches Betriebssystem, aber als eine Art externe Poolarbeitskräfte, bei denen eine starke Unterordnung durch eine engmaschige sachliche und zeitliche Vorprogrammierung sowie eine persönliche Arbeitspflicht, unter Umständen durch verschiedene Kontroll- und Aufsichtsrechte der PlattformbetreiberInnen oder AuftraggeberInnen besteht. Die Intensität richtet sich dabei nach den Umständen des Einzelfalls, ist aber in aller Regel in ausreichendem Maß zu bejahen.

10.6 Zusammenfassung

CrowdworkerInnen sind als arbeitnehmerähnliche Personen zu qualifizieren, da sie in wirtschaftlicher Hinsicht den ArbeitnehmerInnen näher als den Selbstständigen stehen.

Auch HeimarbeiterInnen sind arbeitnehmerähnliche Personen. Tatsächlich hat die Arbeitsorganisation bei Crowdwork große Parallelen zur Heimarbeit. Insbesondere ähnelt die vermittelte „Freiheit und Selbstständigkeit“ – gerade in Bezug auf Arbeitsort und Arbeitszeit – jenen Freiheiten, die den HeimarbeiterInnen oft zugeschrieben wurden. Zu diesen Freiheiten hielt bereits *Gaebel* im Jahr 1913 fest:

> *„Auch die vom Unternehmer abhängige Heimarbeit gewährt dem Arbeiter den Schein einer gewissen Selbstständigkeit. Er kann seine Arbeitszeit beginnen und*

---

717 *AMT* Participation Agreement, Z 3, lit b Punkt i: *„you will not use robots, scripts or other automated methods to complete the Services“*.

718 *AMT* Participation Agreement, Z 3, lit b: *„… you are performing Services for a Requester in your personal capacity …“*, damit wird geregelt, dass der Crowdworker die Arbeit als natürliche Person ausführt und eben nicht Personen anstellen darf oder ähnliches. Auch müssen stets die eigenen persönlichen Daten angegeben werden (arg Section 1 lit a: *„… you will not impersonate any person …“*) Für eine Organisation mehrerer Personen unter einem Account bleibt nach den AGB Regelungen kein Raum.

aufhören, wann er will; freilich kommt das meist nur einer Verlängerung der Arbeitszeit gleich. Der Heimarbeiter ist Herr in seinen vier Wänden und fühlt sich unabhängig von dem beaufsichtigenden Meister. Denn tatsächlich läuft diese größere ‚Freiheit und Selbstständigkeit', deren sich viele Heimarbeiter rühmen, doch darauf hinaus, dass sie in weit verschärfter Form das Risiko tragen, das sonst der Unternehmer übernimmt, dass sie Ausgaben haben, die diesem sonst zufallen."[719]

In diesem Sinne ist zusammenfassend festzuhalten, dass typische CrowdworkerInnen keinesfalls selbstständig tätig werden. Vielmehr sind sie idR wirtschaftlich unselbstständig und deshalb als **arbeitnehmerähnliche Personen** zu bezeichnen.

[719] *Gaebel*, Die Heimarbeit – Das jüngste Problem des Arbeiterschutzes (1913) 20.

11. Anwendbarkeit des Heimarbeitsgesetzes 1960

CrowdworkerInnen sind nach der in dieser Arbeit vertretenen Meinung oftmals nicht als ArbeitnehmerInnen zu qualifizieren. Es sollte aber nicht vergessen werden, dass schon in der Vergangenheit formal selbstständige, aber wirtschaftlich sehr verwundbare Personen gesetzlich geschützt wurden – insbesondere im Rahmen des Heimarbeitsgesetzes. Ursprünglich unterlagen ausschließlich FabrikarbeiterInnen dem Arbeitsrecht.[720] Das Verlagssystem mit den HeimarbeiterInnen als dezentrale Arbeitskräfte war davon ebenso nicht erfasst.[721]

Mit dem Begriff der Heimarbeit kann man heutzutage idR nicht mehr viel anfangen. Das Verständnis dieser Arbeitsform ist in der Gesellschaft und selbst bei Rechtswissenschaftlern zum Großteil verloren gegangen. Die typische Organisationsform – der Verlag – ist insbesondere in der (bzw mitsamt der) Textilindustrie verschwunden. Ansonsten verbleibt das Bild des/der Kugelschreiber zusammenbauenden Heimarbeiters/Heimarbeiterin, der/die in der österreichischen Arbeitsrealität nur noch selten vorkommt.

Zunächst stellt sich die Frage, was Heimarbeit eigentlich ist. Diese Frage ist von der Frage der Anwendbarkeit des Heimarbeitsgesetzes strikt zu trennen, denn es darf nicht vergessen werden, dass dem **gesetzlichen Tatbestand** selbst oft bereits eine **Interessenbewertung zugrunde liegt**.[722] Werden gewisse Tatbestände als Voraussetzung für eine Schutzwürdigkeit festgelegt, bedeutet das noch nicht, dass diese Merkmale für diese Arbeitsform generell notwendig sind. So ist es beispielsweise denkbar, dass andere Rechtsordnungen ein anderes, evtl weiteres Verständnis des Begriffs der Heimarbeit in ihren Schutzgesetzen normieren.

In diesem Kapitel soll nun näher geprüft werden, ob möglicherweise das Heimarbeitsgesetz auf Crowdworking-Sachverhalte Anwendung finden könnte. Aufgrund der organisatorischen Parallelen handelt es sich bei Crowdwork aus meiner Sicht um eine Weiterentwicklung dieser (alten) Arbeitsorganisationsform.[723] Dabei ist hervorzuheben, dass gerade die HeimarbeiterInnen nach der Jahrhundertwende mit sehr ähnlichen, ja eigentlich identen Problemen zu kämpfen hatten, wie die CrowdworkerInnen heutzutage.[724]

Aus diesem Grund werden die Zusammenhänge der beiden Arbeitsformen in diesem Kapitel ausführlich behandelt, um wichtige Erkenntnisse und Parallelen zwischen Crowdwork und Heimarbeit deutlich zu machen. Dazu werden zunächst die **Entstehung des Heimarbeitsgesetzes** und deren **Hintergründe** näher beleuchtet. Diese Ausführungen werden in weiterer Folge das Verständnis dieser Arbeitsform verbessern

---

720 Vgl *Leuthier*, Entstehung und Entwicklung 29 ff, mwN.

721 Vgl *Warter*, Crowdwork – Eine moderne Form der Heimarbeit, Blogeintrag vom 7. 12. 2015 abrufbar unter http://blog.arbeit-wirtschaft.at/crowdwork-eineder-heimarbeit/ (5. 1. 2016).

722 Vgl *Bydlinski*, Juristische Methodenlehre und Rechtsbegriff 535.

723 Vgl die Ausführungen oben Punkt 2.3.1 und Punkt 11.3.1.

724 Vgl dazu sogleich Punkt 11.3.3.

bzw wieder in Erinnerung rufen und Zusammenhänge zu neuen Formen der Heimarbeit, die auf den ersten Blick vielleicht verborgen geblieben wären, aufdecken.

Dabei wird neben den rechtlichen Darstellungen auch die jeweilige wirtschaftliche Situation angesprochen. Dies ist für ein grundlegendes Verständnis unerlässlich, da die Gesetze und Gesetzesnovellen stets auf die jeweils aktuellen wirtschaftlichen und sozialen Sachverhalte zugeschnitten waren. Danach wird möglichen **Gemeinsamkeiten** zwischen Crowdwork und der Heimarbeit näher nachgegangen und abschließend eine **Anwendbarkeit des HeimAG** geprüft.

11.1 Das Phänomen Heimarbeit und seine Entwicklung

Die aktuelle Lage der CrowdworkerInnen erinnert sehr an jene der HeimarbeiterInnen des 19. und frühen 20. Jahrhunderts, welche schließlich auch zur Einführung des ersten Heimarbeitsgesetzes im Jahr 1918 durch das StGBl 140/1918 führte. Die Entwicklung sei im Folgenden überblicksartig dargestellt. In einem weiteren Schritt ermöglicht uns dieses historische Wissen auch eine bessere historische und teleologische Interpretation der aktuellen Heimarbeitsgesetzbestimmungen.

11.1.1 Wirtschaftliche Entwicklung bis 1918

Bereits im **14. und 15. Jahrhundert** hat sich die Arbeitsorganisationsform des Verlags in Norditalien und einige Zeit später auch in anderen europäischen Ländern herausgebildet. Teilweise entstand dieses Produktionssystem durch in Abhängigkeit geratene, ehemalige selbstständige HandwerkerInnen, die nun für ihre GeldgeberInnen Waren produzierten. Die GeldgeberInnen, oft Kaufleute, vertrieben die Waren dann an die LetztverbraucherInnen.[725] Vielfach wurden den HandwerkerInnen Maschinen und Rohstoffe „vorgelegt", woher auch der Name der Organisationsform stammt.[726]

Einer anderen Theorie zufolge entstand die Heimarbeit in der Gestalt der Füllarbeit. Demnach wurde die Produktion zur Deckung des eigenen Lebensbedarfs[727] genutzt. Der Absatz der über den eigenen Bedarf hinausgehenden Produkte erfolgte zunächst durch den Produzenten selbst, oft in Form des Hausierhandels. Mit der Zeit entwickelten sich regelmäßige Auftragsketten zu Kaufleuten, denen auch internationale Absatzmärkte offenstanden.[728]

Im **17. und 18. Jahrhundert** musste das Verlagssystem zunehmend mit der industriellen (betrieblichen) Produktion konkurrieren. Besonders durch den technischen Fortschritt, wie der Erfindung des Webstuhls und der Dampfkraft, wurde der Einsatz von

---

725 *Sombart*, Der moderne Kapitalismus II/2³ 713 ff.

726 Siehe auch Universal Lexikon, Stichwort Verlagssystem, im Internet unter http://universal_lexikon.deacademic.com/132184/Verlagssystem (7. 1. 2015).

727 Diese Arbeit wurde auch „Hauswerk" oder „Hausfleiß" genannt. Vgl *Leuthier*, Entstehung und Entwicklung 20; *Lederer*, Grundriss² 361.

728 *Leuthier*, Entstehung und Entwicklung 20, mwN; *Lederer*, Grundriss² 361.

teils großen Maschinen für die Herstellung eines Produkts bedeutsam. Dadurch konnten gewaltige Steigerungen der Stückzahl und der Rentabilität erzielt werden. Wegen der hohen Investitionskosten für diese Maschinen und den oftmals essenziellen Vor- und Nacharbeiten mit anderen Maschinen wurde eine **zentrale Produktionsstätte** notwendig. Das Verlagssystem war dafür nicht geeignet.[729] Es entstand das **Betriebssystem**, dessen kennzeichnendes Merkmal die Produktion an zentraler Betriebsstätte ist.

Diese Veränderung der Produktionsform bzw der Arbeitsweise führte durch den vermehrten Einsatz von Maschinen anstatt menschlicher Arbeitskraft zu sozialen Unruhen wie zB dem Weberaufstand 1844 in Schlesien.[730]

Neben der **landwirtschaftlichen Form der Heimarbeit**, die während der Wintermonate betrieben wurde, gab es auch die **großstädtische Heimarbeit**. Diese bestand im Wesentlichen aus Saisonindustrie. Es wurde also versucht die „tote" Saison zu überdauern, indem man selbst eine Nebenbeschäftigung ausübte oder die Familienmitglieder ein Zubrot verdienten, um zumindest die Existenz der Familie zu sichern.[731]

Mit dem technischen Fortschritt wurde generell die menschliche Arbeitskraft vermehrt durch Maschinen ersetzt. Besonders das Fabriksystem (Betriebssystem) eignete sich für den Einsatz großer Maschinen viel besser als die kleinen Werkstätten oder Wohnungen der HeimarbeiterInnen. Aus diesem Grund war die Heimarbeit ab der industriellen Revolution fast immer technisch minderwertig, da der Verleger meist nicht das nötige Kapital aufbringen konnte, um die HeimarbeiterInnen mit modernster Produktionstechnik auszustatten.[732] Aber auch die HeimarbeiterInnen selbst hatten meist nicht das Geld, sich moderne Maschinen zu kaufen, auch weil die Heimarbeit in großem Umfang nur ein Nebenerwerb war.[733] Die Heimarbeit hielt sich deshalb nur dort, wo mit einfachen, billigen Hilfsmitteln gearbeitet werden konnte.[734]

Dazu kam, dass der Verleger mit den niedrigen Stückkosten der Fabrikproduktion nicht mehr mithalten konnte und die Löhne der HeimarbeiterInnen entsprechend dem Produktionsnachteil verringern musste. Allerdings war dies nicht immer möglich, da sich in manchen Bereichen selbst mit den niedrigsten Hungerlöhnen kein konkurrenzfähiger Preis mehr erzielen ließ.[735] In diesen Fällen war die Hausindustrie zur Aufgabe gezwungen.[736] In anderen Bereichen hielt sich die Heimarbeit weiterhin.

---

729 *Gaebel*, Die Heimarbeit 4.

730 *Leuthier*, Entstehung und Entwicklung 39.

731 *Hainisch*, Die Heimarbeit in Österreich – Bericht erstattet der Internationalen Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz (1906) 8.

732 *P Arndt*, Die wirtschaftliche und soziale Bedeutung^2 6 f, 18.

733 *Gaebel*, Die Heimarbeit 4 f.

734 *Gaebel*, Die Heimarbeit 5.

735 So war das Leistungsverhältnis der Spinnmaschine zur Handspindel 1 zu 2.000 oder das des Webstuhls zur händischen Arbeit 1 zu 10 bis 40.

736 *Gaebel*, Die Heimarbeit 5, 56.

11.1.2 Gründe für Fortbestand der Heimarbeit

Die Heimarbeit bestand trotz ihres Produktionsnachteils, trotz der niedrigen Löhne und der schlechten Bedingungen weiterhin fort. Dies hatte verschiedene Gründe, die in nachstehende Gruppen gegliedert werden können:

- Frauenheimarbeit,
- Arbeitskräfte mit körperlichen Behinderungen,
- Heimarbeit als selbstständige Arbeitsform,
- Heimarbeit als Erwerbsform der Landbevölkerung und
- andere Gründe für den Fortbestand der Heimarbeit.

11.1.2.1 Frauenheimarbeit

Während die Heimarbeit bei den Männern zu Beginn des 20. Jahrhunderts einen deutlichen Rückgang verzeichnete, war bei den **Frauen** das Gegenteil der Fall.[737] Den UnternehmerInnen kam das **große Angebot an weiblichen Arbeitskräften** sehr gelegen, denn diese waren im Vergleich zu den männlichen Arbeitskräften billiger. Ebenso waren die Frauen der Heimarbeit meist nicht abgeneigt.[738] Um die Jahrhundertwende war die Heimarbeit (nach wie vor) eine der verbreitetsten Arbeitsformen in Österreich.[739] Umgekehrt hatte die Heimarbeit besonders für Frauen eine große Bedeutung, denn oft reichte das Einkommen des Mannes nicht aus, um den Lebensunterhalt bestreiten zu können. Die Heimarbeit als Erwerbstätigkeit eignete sich in diesem Fall besonders gut, da sie mit den damaligen „**häuslichen Pflichten**“ **gut vereinbar** war.[740] Der Großteil der Frauen arbeitete in der Textil- und Bekleidungsindustrie.[741] Für die große Mehrheit der Näherinnen bildete es beispielsweise die Regel, dass sie nach dem ersten oder zweiten Kind von der Arbeit im geschlossenen Betrieb zur Heimarbeit übergingen.[742]

Gerade in den Großstädten mussten aufgrund der hohen Mieten viele Frauen häufig zum Einkommen des Mannes eigene Einkünfte beitragen. Viele Heimarbeiterinnen waren ungelernt, daher waren die Tätigkeiten in der Konfektions- und Bekleidungsindustrie für sie ideal, weil sich die Arbeiten sehr an den häuslichen Tätigkeiten der

---

737 Siehe WienGeschichteWiki, Stichwort Heimarbeit, im Internet unter https://www.wien.gv.at/wiki/index.php/Heimarbeit (5. 1. 2016).

738 Vgl *Leuthier*, Entstehung und Entwicklung 25, mwN.

739 Anlässlich einer Betriebszählung im Jahr 1902 wurde die Zahl der HeimarbeiterInnen mittels eigener Heimarbeiterkarten erhoben. Die Zählung ergab, dass es 356.995 Betriebe gab, in denen 463.536 HeimarbeiterInnen, davon 357.019 Frauen beschäftigt waren. Siehe dazu *Hainisch*, Die Heimarbeit in Österreich 9.

740 *Gaebel*, Die Heimarbeit 22.

741 *Hainisch*, Die Heimarbeit in Österreich 9.

742 *Lemberger*, Wiener Wäscheindustrie (1907) 100, in *Rigler*, Frauenleitbild und Frauenarbeit in Österreich vom ausgehenden 19. Jahrhundert bis zum Zweiten Weltkrieg (1976) 65.

Frauen anlehnten und sie somit keiner weiteren Einschulung bedurften.[743] Die kostenintensivere Beschäftigung von Männern war zudem meist nicht erforderlich.[744]

Wie bereits erwähnt eignete sich die Heimarbeit besonders für Mütter und verheiratete Frauen, die daneben die Erledigung des Haushalts, Erziehung der Kinder oder Pflege von Angehörigen zuließ.[745] Die nebenberufliche Arbeit führte jedoch oft zur Vernachlässigung bzw Verwendung der Kinder als Hilfskräfte.[746] Das damit erzielte Einkommen war jedoch oftmals unentbehrlich.[747]

11.1.2.2 Körperliche Behinderungen

Die Heimarbeit sicherte aber auch jenen Personen eine Einkunftsmöglichkeit, für die aufgrund **körperlicher Gebrechen** andere Arbeiten nicht in Frage kamen. Diese Menschen mit körperlichen Gebrechen waren dadurch nicht mehr allein auf private oder öffentliche Unterstützung angewiesen.[748] Dabei darf allerdings nicht unberücksichtigt bleiben, dass es unter den HeimarbeiterInnen große Lohnunterschiede gab. So zeigte sich eine eingeschränkte Leistungsfähigkeit auch im Lohnniveau, welches meist weit unter den ortsüblichen Löhnen lag und demnach das Überleben nicht allein sichern konnte.[749] Körperlich kräftige und produktive Männer verdienten in der Heimarbeit hingegen oft genau so viel wie ihre Kollegen in der Fabrik, und in manchen Fällen sogar mehr.[750]

11.1.2.3 Heimarbeit als selbstständige Erwerbsform der Männer

Obwohl die Heimarbeit der Männer rückläufig war, bevorzugten manche nach wie vor die Heimarbeit gegenüber der Fabrikarbeit. So konnten sie ihre Arbeitszeit frei gestalten und andererseits der strengen Disziplin der Fabrikarbeit entgehen. Andere betrachteten diese Zeit auch als Übergang zur tatsächlichen Selbstständigkeit.[751]

11.1.2.4 Heimarbeit als Erwerbsform der Landbevölkerung

Im Rahmen der Füllarbeit in den winterlichen Monaten war die Heimarbeit gerade auch für die **ländliche Bevölkerung** eine wichtige Einnahmequelle. Ebenso waren viele Regionen noch schwach erschlossen, was dazu führte, dass sich die Fabriken dort nicht ansiedeln konnten. Die Hausindustrie sorgte dort für Arbeitsplätze, weil sich die nied-

---

743 *P Arndt*, Heimarbeiterelend in Deutschland (1927) 21.
744 *Leuthier*, Entstehung und Entwicklung 26.
745 Vgl *Rigler*, Frauenleitbild und Frauenarbeit 65; *Gaebel*, Die Heimarbeit 22; *P Arndt*, Die wirtschaftliche und soziale Bedeutung^2 7, 10.
746 *Rigler*, Frauenleitbild und Frauenarbeit 66.
747 *Gaebel*, Die Heimarbeit 36.
748 Vgl *P Arndt*, Heimarbeiterelend 21.
749 Vgl *Gaebel*, Die Heimarbeit 51.
750 Vgl *P Arndt*, Heimarbeiterelend 13 f.
751 Vgl *Gaebel*, Die Heimarbeit 20.

rigeren Löhne und Lebenserhaltungskosten in diesen Gegenden auch für den Verleger besonders rentierten.[752]

11.1.2.5 Andere Gründe für den Fortbestand der Heimarbeit

Die Heimarbeit verblieb natürlich auch in jenen Bereichen, in denen sie gegenüber der Fabrikarbeit **unternehmerische Vorteile** brachte.[753] So konnten spezielle Handarbeiten und bestimmte Luxusartikel nicht in Fabriken produziert werden, da die hohe Qualität dort nicht erreicht werden konnte. Zudem wurden Saison- und Modeartikel, die einer starken Schwankung unterlagen, weiter in Heimarbeit hergestellt. Durch die in dieser Zeit neu eingeführte strenge **Fabrikgesetzgebung** (zB gewerberechtliche Vorschriften, Einschränkung und Verbot von Frauen- und Kinderarbeit, Einführung von Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung) erfuhr die Heimarbeit abermals regen Zulauf.[754]

11.1.3 Soziale Lage um die Jahrhundertwende

Nach *Dall*[755] ließen sich die HeimarbeiterInnen Anfang des 20. Jahrhunderts grob in zwei Gruppen unterteilen. Diese Einteilung besitzt Allgemeingültigkeit, auch wenn sich das Verhältnis der einzelnen Gruppen mal mehr und mal weniger verändert haben mag.

Zur ersten Gruppe gehörten **hauptberufliche HeimarbeiterInnen**. Sie besaßen kein sonstiges Einkommen und waren auf die Erträge der Heimarbeit angewiesen, da sie aus unterschiedlichsten Gründen keine Lohnarbeit in Betrieben verrichten konnten. Zu dieser Gruppe zählten neben Menschen mit körperlichen Behinderungen und Arbeitslosen auch Menschen, die die Heimarbeit aus verschiedenen Gründen der Betriebsarbeit vorzogen.

Die zweite Gruppe waren Menschen, die die Heimarbeit als **zusätzliche Einkommensquelle** verwendeten. Dazu gehörten Bauern, Pensionisten, Rentner, fürsorgeunterstützte Männer und Frauen, Personen, die hauptberuflich noch einer anderen Arbeit nachgingen und – nach dem damaligen Gesellschaftsbild – auch Frauen, deren Männer zwar Arbeit hatten, die allerdings etwas dazuverdienen wollten oder mussten. Gemeinsam war den Personen der zweiten Gruppe, dass ihre Existenz nicht alleine von der Heimarbeit abhing, jedoch ihr Einkommen zu gering war, um die Kosten des Lebensunterhalts zu decken, bzw sie es aus unterschiedlichen Gründen erhöhen wollten.

Die **Fluktuation** war in der Heimarbeit immer schon sehr groß. Bis auf einen kleinen Stock an ständigen HeimarbeiterInnen wuchs vor allem **in Krisenzeiten** die Zahl der Arbeitenden sprunghaft an. Die Furcht, die Arbeit wieder zu verlieren, und die existen-

752 Vgl *P Arndt*, Heimarbeiterelend 23.
753 Siehe hierzu die Vorteile des Verlagssystems, Punkt 2.3.1.2.
754 *Leuthier*, Entstehung und Entwicklung 29 ff, mwN.
755 *Dall*, Die Heimarbeit 6 f.

zielle Not waren die Hauptgründe, weshalb sich die HeimarbeiterInnen dem Lohndruck fügten und Lohnsenkungen sowie schlechte Arbeitsbedingungen hinnahmen.[756]

Je nachdem wie viele Mittelspersonen zwischen den Arbeitenden und den Verlegern standen, hatte dies Auswirkung auf die Höhe des Lohns. Die direkt von Verlegern beschäftigten HeimarbeiterInnen stellten jedoch nur einen Bruchteil der Arbeiterschaft dar. Die viel größere Gruppe von HeimarbeiterInnen, vor allem Heimarbeiterinnen, war **von ZwischenmeisterInnen**, die sie mit Arbeit versorgten, **wirtschaftlich abhängig**. Dieses Einkommen war dann oft nicht mehr nur ein Zubrot, sondern stellte sowohl für Männer als auch für Frauen häufig das Haupteinkommen, allerdings zu besonders niedrigen Beträgen, dar.[757]

Bei den Frauen hatten die niedrigen Lohnsätze der Heimarbeit mehrere Ursachen. Zum einen verdienten sie, insbesondere jene der Mittelschicht, nur ein zusätzliches „Taschengeld" zum Haupteinkommen des Mannes. Das wiederum übte einen starken Lohndruck auf die anderen Heimarbeiterinnen aus. Zum anderen brachte die finanzielle Abhängigkeit der Heimarbeiterinnen von den ZwischenmeisterInnen, die die Löhne oft nur willkürlich festlegten, einen großen Lohndruck mit sich.[758]

Dazu kam natürlich, dass die Arbeitskräfte in der Heimarbeit im Gegensatz zu den FabrikarbeiterInnen **isolierter** und **weniger organisiert** waren und so einem größeren Konkurrenzdruck und auch der Übermacht der ArbeitgeberInnen völlig ausgeliefert waren. Das **ständige Überangebot** an Arbeitskräften und die daraus folgende **Unregelmäßigkeit der Beschäftigung** verschärften den Druck auf die HeimarbeiterInnen zusätzlich.[759]

Daneben waren die HeimarbeiterInnen, wie bereits erwähnt, im Gegensatz zu den FabrikarbeiterInnen meist wenig bis gar **nicht organisiert**. Das hatte zum einen mit der Isolation und dem daraus folgenden geringen sozialen Kontakt der HeimarbeiterInnen zu tun, zum anderen verständigten sie sich nicht untereinander und hatten Angst, ihre Arbeit zu verlieren. So kam es, dass sich die HeimarbeiterInnen gegenseitig unterboten und somit selbst zur Verschlechterung ihrer Position beitrugen. Ebenso war der **hohe Anteil** an **weiblichen** und **ungelernten Arbeitskräften** ein weiterer Grund für die niedrigen Löhne und begünstigte eine Ausbeutung durch den Verleger und die ZwischenmeisterInnen. Die **Produktionsweisen** waren in der Heimarbeit meist **rückständig**, was ebenso auf das Lohnniveau drückte. Als weitere Ursache können die **örtlichen Unterschiede** genannt werden, da in manchen ländlichen Regionen die Löhne von Haus aus nicht mit jenen der Großstädte zu vergleichen waren. Diese Menschen konkurrierten aber mit den städtischen HeimarbeiterInnen, die höhere Lebenserhaltungskosten zu begleichen hatten. UnternehmerInnen drückten die Löhne durch ihre wirtschaftliche Stärke zum Nachteil der HeimarbeiterInnen auch ohne marktwirtschaftliche Erfordernisse. Als letzter Grund werden auch **Mängel in der Gesetzgebung** genannt. Vielfach

---

756 *Rigler*, Frauenleitbild und Frauenarbeit 64, mwN.
757 *Rigler*, Frauenleitbild und Frauenarbeit 64.
758 *Rigler*, Frauenleitbild und Frauenarbeit 65.
759 *Rigler*, Frauenleitbild und Frauenarbeit 65.

bezogen sich Vorschriften bezüglich Arbeitszeit, Versicherung, Hygiene etc auf die Fabrikarbeit, nicht jedoch auf die Heimarbeit, weshalb UnternehmerInnen die Produktion zurück in die Häuser und Wohnungen der Arbeitenden verlegten.[760]

Ausdruck der schlechten sozialen Lage der HeimarbeiterInnen waren im Wesentlichen die geringen Löhne, die Kinderarbeit, die langen Arbeitszeiten und die mangelhaften Wohnverhältnisse.[761]

11.1.3.1 Löhne

Im Mittelpunkt der Diskussion über die wirtschaftlich schlechte Lage der HeimarbeiterInnen stand stets die **Höhe des Lohns**. Durch die große Konkurrenz, das oftmalige Vorhandensein von ungelernten ArbeiterInnen und den stetig voranschreitenden technischen Fortschritt kam es dazu, dass die Löhne der HeimarbeiterInnen teilweise deutlich unter dem Existenzminimum lagen. Viele Autoren sprachen von einer allgemeinen Verelendung der HeimarbeiterInnen.[762] Es muss jedoch auch bedacht werden, dass die ländliche Bevölkerung zu den geringen Einkünften noch Erträge aus der Landwirtschaft hatte und so der Großteil des Lebensbedarfs abgedeckt werden konnte. Ebenso arbeiteten viele HeimarbeiterInnen nur für den Zusatzverdienst in der Hauswirtschaft. Viele vor allem gut ausgebildete HeimarbeiterInnen erreichten einen gleichen oder sogar höheren Lohn als FabrikarbeiterInnen. Dabei darf aber nicht vergessen werden, dass oft mehrere Personen im Haushalt bei der Arbeit mithalfen und vom Lohn noch die Ausgaben für Beleuchtung, Heizung, Materialien, Transport und Krankenversicherung, falls vorhanden, abgezogen werden mussten, was zu einem deutlich niedrigeren als dem nominellen Ertrag führte.[763]

Im Ergebnis bestand jedoch Einigkeit, dass die Situation der HeimarbeiterInnen sehr viel schlechter war, als jene der FabrikarbeiterInnen. Dort hatte sich die Situation insbesondere aufgrund des zunehmenden Einflusses der Gewerkschaften ja verbessert.[764]

11.1.3.2 Lange Arbeitszeiten

Die sinkenden **Stücklöhne** führten bei vielen HeimarbeiterInnen zur Verlängerung der Arbeitszeit, denn nur auf diese Weise konnten sie die niedrigeren Erträge ausgleichen. Arbeitszeiten von 14 bis teilweise 18 Stunden täglich waren dabei keine Seltenheit. Besonders zu Spitzenzeiten während der Saison war dies der Fall.[765] Der Vorteil der arbeitenden Personen, sich die Arbeitszeit frei einteilen zu können, wurde jedoch dort illusorisch, wo die Heimarbeit die alleinige Einkommensquelle darstellte: *„Wer 14 oder*

---

760 Siehe umfangreicher zu den Ursachen der sozialen Lage der HeimarbeiterInnen: *Leuthier*, Entstehung und Entwicklung 58 ff, mwN.

761 *Leuthier*, Entstehung und Entwicklung 48.

762 *Leuthier*, Entstehung und Entwicklung 48 f; krit *P Arndt*, Heimarbeiterelend 13.

763 Vgl *Leuthier*, Entstehung und Entwicklung 48 ff, mwN.

764 Vgl *Leuthier*, Entstehung und Entwicklung 48 ff, mwN.

765 *Leuthier*, Entstehung und Entwicklung, 51 ff mwN.

16 Stunden am Tage arbeiten muß, um sich den Lebensunterhalt zu schaffen, profitiert wenig von der Freiheit, zu beliebiger Zeit die Arbeit anfangen, unterbrechen und endigen zu können.“[766]

11.1.3.3 Kinderarbeit

Da die Einkünfte der Ehefrau oft nicht ausreichten, mussten häufig auch **Kinder** Arbeiten ausführen oder zumindest mithelfen. Sie arbeiteten teils bereits vor Unterrichtsbeginn und abends bis spät in die Nacht.[767] Ein generelles Kinderarbeitsverbot, gleich ob entgeltlich oder unentgeltlich, wurde erst durch die provisorische Nationalversammlung mit dem StGBl 141/1918 beschlossen.

11.1.3.4 Sanitäre Verhältnisse

Gerade die städtischen HeimarbeiterInnen lebten zusammen mit ihren Familien in kleinen Wohnungen, in denen sie auch ihre Arbeit verrichteten. Dabei wurde meist ein Zimmer als Schlafraum verwendet und das andere als Arbeitszimmer und Küche. Auf dem Land waren die Wohnverhältnisse etwas entspannter. Zum Platzmangel kam allerdings noch die **Gesundheitsbelastung** in den unzureichenden Wohnräumen. Besonders beim Bemalen, beim Gebrauch von Holzkohlebügeleisen oder ähnlichen Tätigkeiten war die Gefahr einer Erkrankung besonders hoch.[768]

11.1.4 Kritik an der Darstellung des Heimarbeiterelends

Kritik und Widerspruch an der Darstellung des Heimarbeiterelends zu Beginn des 20. Jahrhunderts wurden vom deutschen Universitätsprofessor *Arndt*, der die Frankfurter Heimarbeitsausstellung 1908 als Vorsitzender des wissenschaftlichen Ausschusses begleitete, geübt. Die Darstellungen des Elends der HeimarbeiterInnen durch die Gewerkschaften seien ihm zufolge nicht objektiv. Vielmehr stünden die Gewerkschaften genauso in einem Interessenskonflikt wie die UnternehmerInnen.[769]

HeimarbeiterInnen verdienten seinen Studien zufolge in vielen Fällen etwa genauso viel wie ihre Kollegen in der Fabrik, oft sogar noch mehr.[770] Nur bei einer Minderheit der HeimarbeiterInnen seien Hungerlöhne, Kinderarbeit und besonders schlechte Wohnverhältnisse anzutreffen.[771] *Arndt* wehrte sich insbesondere gegen ein gesetzliches Verbot der Heimarbeit, da sie nicht *„als solche der Sitz und die Quelle des Übels“* wäre, sondern das Elend vielmehr andere Gründe habe.[772] Die Heimarbeit sei für alle *„Un-*

---

766 *Dall*, Die Heimarbeit 15.
767 *Leuthier*, Entstehung und Entwicklung 52, mwN.
768 *Leuthier*, Entstehung und Entwicklung 53 ff, mwN.
769 *P Arndt*, Heimarbeiterelend 6.
770 *P Arndt*, Heimarbeiterelend 14.
771 *P Arndt*, Heimarbeiterelend 19.
772 *P Arndt*, Heimarbeiterelend 16, 66.

glücklichen“ und *„Leichtsinnigen“* vielmehr ein Segen, denn *„alle anderen Erwerbsmöglichkeiten sind ihnen verschlossen; nur die Heimarbeit bietet ihnen einen Verdienst, allerdings nur einen unzureichenden, der aber jedenfalls viel besser als nichts ist. Eines Zuschusses aus privaten oder öffentlichen Kassen bedürfen jene Unglücklichen oder Entgleisten auf alle Fälle“*.[773] Die Entlohnung der HeimarbeiterInnen richte sich, nach der Meinung von *Arndt*,[774] eben nach deren Leistungsfähigkeit. So sei der Lohn von Elendsfällen, wie Witwen und Waisen, Kranken und Menschen mit körperlicher Behinderung, eben niedriger als der von gesunden, leistungsfähigen Männern, der von Geschulten höher als der von Ungelernten, der von städtischen höher als der von ländlichen HeimarbeiterInnen und in wirtschaftlichen Bereichen höher als in unrentablen.

Die Heimarbeit sei somit jedenfalls **nicht** die **wahre Ursache des Elends**, sondern es seien immer andere Umstände, wie eben Krankheit, Behinderung, schlechte Ausbildung etc. Ähnlich argumentierten auch die ArbeitgeberInnenschaft und die ihr nahestehenden Organisationen.[775]

Im Endeffekt wird man wohl davon ausgehen können, dass lediglich qualifizierte HeimarbeiterInnen ein vergleichbar gutes Entgelt wie FabrikarbeiterInnen erhielten. Die Mehrheit der HeimarbeiterInnen erzielte ein sehr geringes Einkommen, zumal vom Lohn des Heimarbeiters/der Heimarbeiterin noch Betriebskosten des eigenen Heims abgezogen werden mussten und oft auch mehrere Personen an der Produktion beteiligt waren.[776]

11.2 Das Heimarbeitsgesetz 1918

Bis zum Ende des 19. Jahrhunderts wurde zunächst versucht, die Heimarbeit im Rahmen der Gewerbeordnung zu regeln bzw die Heimarbeit gänzlich zu verbieten. Danach war relativ schnell klar, dass lediglich ein Eingreifen mittels Gesetz zu einer Verbesserung der Lage der HeimarbeiterInnen führen konnte.[777]

Von Seiten der Handelskammern, besonders aber von jener der autonomen Unternehmerorganisationen, wurde intensiv gegen die Einführung dieser Lohnbestimmungskommissionen gekämpft. Sie wehrten sich, wirtschaftlich begründete Machtunterschiede durch staatliche Eingriffe abzuschwächen. Insgesamt wurde das Gesetz abgelehnt und der Kampf gegen „sozialpolitische Versuche“ verstärkt. Die staatliche Verwaltung war davon jedoch nicht beeindruckt.[778] Nach vielen Jahren der Diskussionen wurde in der Umsturzzeit die Vorlage zum Heimarbeitsgesetz vom Staatssekretär für soziale Für-

---

773 *P Arndt*, Heimarbeiterelend 20 f.
774 *P Arndt*, Heimarbeiterelend 25.
775 *Leuthier*, Entstehung und Entwicklung 56 f, mwN.
776 *Leuthier*, Entstehung und Entwicklung 58.
777 Vgl *Gaebel*, Die Heimarbeit 113 ff.
778 *Grandner*, Kooperative Gewerkschaftspolitik in der Kriegswirtschaft – Die freien Gewerkschaften Österreichs im Ersten Weltkrieg (1992) 325.

sorge in die Provisorische Nationalversammlung eingebracht und von dieser schließlich am 27. Dezember 1918 beschlossen.[779]

Kernpunkt des Gesetzes war die eben erwähnte **Entziehung** der Preisbildung durch den Markt. Stattdessen wurden Mindestlöhne durch paritätisch besetzte Heimarbeitskommissionen festgesetzt.[780]

Nach Ende des Zweiten Weltkriegs und Übernahme des reichsdeutschen Heimarbeitsgesetzes wurde 1954 wieder ein „österreichisches" Heimarbeitsgesetz verabschiedet. Dieses orientierte sich stark am Heimarbeitsgesetz von 1918.[781]

Die noch heute gültige und mit dem Heimarbeitsgesetz 1954 eingeführte Definition des Heimarbeiters/der Heimarbeiterin lautet wie folgt:

HeimarbeiterIn ist,

> *„wer, ohne Gewerbetreibender nach den Bestimmungen der Gewerbeordnung zu sein, in eigener Wohnung oder selbstgewählter Arbeitsstätte im Auftrag und für Rechnung von Personen, die Heimarbeit vergeben, mit der Herstellung, Bearbeitung, Verarbeitung oder Verpackung von Waren beschäftigt ist"*[782] (§ 2 lit a HeimAG).

Im Grundgedanken atmet das Heimarbeitsgesetz 1954 noch immer den Geist des Heimarbeitsgesetzes von 1918, brachte aber eine Reihe neuer, seither eingetretener Aufwärtsentwicklungen auf dem sozialpolitischen Gebiet zur Geltung. Zentraler Punkt des Heimarbeitsgesetzes 1954 war wiederum der Entgeltschutz. 1961 wurde das Heimarbeitsgesetz durch das BGBl 105/1961 wiederverlautbart.

Die letzte wichtige Novelle wurde durch das BGBl I 74/2009 durchgeführt. In den Erläuterungen wurde auf die nicht mehr zeitgemäßen Strukturen des Heimarbeitsgesetzes hingewiesen. Da die Anzahl an HeimarbeiterInnen und ZwischenmeisterInnen sehr stark zurückgegangen sei, bestehe kein weiterer Bedarf an den eingerichteten Behörden einschließlich aller Heimarbeitskommissionen. Die Aufgaben wurden dem Bundeseinigungsamt übertragen. Darüber hinaus sollten durch die vereinfachten Informationspflichten die Verwaltungskosten für Unternehmen reduziert werden. Mit dieser Novelle wurden auch die Legaldefinitionen der ZwischenmeisterInnen und Mittelspersonen gestrichen, da diese idR UnternehmerInnen, und deshalb nicht schutzwürdig waren.[783]

---

779 *Grandner*, Kooperative Gewerkschaftspolitik 326.

780 Siehe §§ 17, 26 HeimAG idF StGBl 140/1918. So auch *Haemmerle*, Grundriss des Arbeitsrechts – Arbeitsvertrag (1949) 74.

781 Dies zeigt sich an den erläuternden Bemerkungen der Regierungsvorlage (ErlRV 21 BlgNR 7. GP), aber auch an der fast gänzlichen Übernahme der Definition des Heimarbeiters, die idF von StGBl 140/1918 wie folgt lautete: *„Heimarbeiter sind jene Personen, die, ohne Gewerbetreibende nach den Bestimmungen der Gewerbeordnung zu sein, außerhalb der Betriebsstätten ihrer Arbeitgeber von letzteren mit der Herstellung oder Bearbeitung von Waren beschäftigt werden."*

782 Gerade diese Umschreibung einer sehr manuellen Tätigkeit in Zusammenhang mit dem Warenbegriff bereitet heute Schwierigkeiten, da eine Ausweitung auf andere, nicht manuelle Arbeiten vom Wortlaut nur begrenzt möglich ist. Siehe dazu Punkt 11.4.4.

783 Siehe die Materialien der RV 206 BlgNR 24. GP.

11.3 Parallelen zwischen HeimarbeiterInnen und CrowdworkerInnen

Vergleicht man nun die Organisationsform der Heimarbeit, deren Probleme und die Ursachen der Probleme mit jenen von Crowdwork, so ist festzustellen, dass sehr große Ähnlichkeiten und Parallelen vorhanden sind. Diese werden im Folgenden näher beschrieben.

11.3.1 Organisatorische Gemeinsamkeiten

Wie bereits in Punkt 2.3.1 angedeutet ist festzustellen, dass Heimarbeit und Crowdwork sehr viele, zunächst organisatorische Gemeinsamkeiten aufweisen. Grundlegend werden nämlich Arbeitsaufgaben nicht im Betrieb bearbeitet, sondern **dezentral** in den Wohnungen der arbeitenden Personen.

Mit der im Gesetz beschriebenen *„Herstellung, Bearbeitung, Verarbeitung oder Verpackung von Waren“*,[784] auf die später noch zurückzukommen ist, versuchte der Gesetzgeber die damals vorkommenden dezentralen Produktionsprozesse des Verlagssystems zu beschreiben und zu regulieren. Betrachtet man allerdings Crowdwork näher, so wird man feststellen, dass nicht mehr nur die **Produktion von „Waren“** dezentral an CrowdworkerInnen ausgelagert wird, sondern **vielfältigste Tätigkeiten aus der gesamten Wertschöpfungskette** des Unternehmens. So kann nach wie vor die Produktion einer Ware (zB eines Computerprogrammes) ausgelagert werden, aber auch die Tätigkeiten in anderen Bereichen, wie etwa die Kategorisierung der Waren für die unternehmenseigene Homepage (Vertrieb) oder gar die Lösung technischer Fragen oder Entwicklung neuer Produkte (Forschung und Entwicklung), können mittels Crowdwork „crowdgesourced“ werden. Es handelt sich somit nicht mehr nur um die Produktion und Herstellung von Waren, sondern um verschiedenste Arbeiten und Dienstleistungen innerhalb der unternehmerischen Wertschöpfungskette.

Je mehr HeimarbeiterInnen in den Prozess involviert waren, desto wichtiger wurden **Mittelspersonen**. Betrachtet man die Organisationsstruktur der Heimarbeit und jene bei Crowdwork näher, so kommt man zu dem Ergebnis, dass moderne Internetplattformen den Zwischenpersonen des Verlagssystems in der Tat sehr ähnlich sind. So beschreibt der VwGH eine Mittelsperson der Heimarbeit als

> *„eine Person, die vom Betriebsinhaber unter Beigabe eines den Stückpreis enthaltenden Lieferscheines die in Heimarbeit zu bearbeitende Ware erhält, unter die Heimarbeiterinnen verteilt und sodann die fertige Ware entgegennimmt und zur Abholung durch den Betriebsinhaber bereithält, wobei sie die ausgefüllten Lieferscheine dem Betriebsinhaber übermittelt und entsprechend diesen Lieferscheinen das vom Betriebsinhaber übergebene Entgelt wiederum an die Heimarbeiterinnen verteilt, ist (ungeachtet der Innehabung eines Gewerbescheines) Mittelsperson iSd § 2 Abs 1 lit d HeimAG. Der Betriebsinhaber ist Auftraggeber iSd § 2 Abs 1 lit c*

[784] § 2 lit a HeimAG.

HeimAG. Ihm kommt alleine Unternehmerstellung zu, weil ihn das Risiko des Betriebes, also der Produktion und des Absatzes, unmittelbar trifft. Daß der Betriebsinhaber weder beeinflußt noch bestimmt, welche Heimarbeiterin wann wieviele Stücke zur Bearbeitung übernimmt, spricht nicht gegen ein Tätigwerden als Mittelsperson".[785]

Die vom VwGH beschriebenen Tätigkeiten einer Mittelsperson der Heimarbeit sind genau jene Aufgaben, die bei Crowdwork von modernen Internetplattformen übernommen werden. Sie geben die Arbeit an die CrowdworkerInnen weiter bzw sammeln die Ergebnisse wieder ein und übermitteln sie den AuftraggeberInnen. Weiters leiten sie auch das Entgelt an die CrowdworkerInnen weiter. Man kann wohl sagen, dass die Internetplattformen moderne Formen der Mittelspersonen sind. Je nach konkreter Ausgestaltung, also ob die Plattformen in gewisser Weise in den Arbeitsprozess eingebunden sind (zB die Kontrolle vornehmen) oder die Aufgaben lediglich verteilen, sind sie moderne ZwischenmeisterInnen oder Faktoren.[786]

Hierzu ist auch festzuhalten, dass der Großteil der HeimarbeiterInnen von Mittelspersonen, die sie mit Arbeit versorgten, wirtschaftlich abhängig war.[787] HeimarbeiterInnen haben somit mit CrowdworkerInnen gemein, dass sie nicht selbst als UnternehmerInnen am Markt auftreten. Stets übernehmen sie eine eher passive Rolle, während es Aufgabe der Verleger oder Mittelspersonen war, proaktiv[788] den arbeitenden Personen Arbeitsaufgaben anzubieten.

Das ständige Überangebot an Arbeitskräften und die daraus folgende Unregelmäßigkeit der Beschäftigung übten großen Druck auf die HeimarbeiterInnen aus. Dies führte zu einer hohen Fluktuation. *Lemberger* meint dazu:

„Auf diesem Heranziehen und Wiederabstoßen der jeweiligen Arbeitskräfte, ohne hieraus erwachsenden Schaden für die Arbeitgeber, beruht ja bekanntlich die große Elastizität der verlagsmäßig organisierten Großproduktion und sie bildet mit einen Grund für die Bevorzugung dieser Betriebsform."[789]

Diese Feststellung deckt sich offensichtlich mit der Aussage des CEO von *CrowdFlower*, *Lukas Biewald*:

„Vor dem Internet wäre es richtig schwierig gewesen, jemanden zu finden, der sich für 10 Minuten hinsetzt, damit er für dich arbeitet und ihn dann nach den 10 Minuten zu feuern. Aber mit dieser Technologie kannst du tatsächlich jemanden finden, bezahlst ihm einen winzigen Geldbetrag und wirst ihn dann los, wenn du ihn nicht mehr brauchst."[790]

---

785 VwGH 12. 4. 1994, 92/08/0161.
786 Siehe schon Punkt 2.3.1.4.
787 *Rigler*, Frauenleitbild und Frauenarbeit 64.
788 Vgl *Risak*, ZAS 2015, 17.
789 *Lemberger*, Wiener Wäscheindustrie 100, zitiert nach *Rigler*, Frauenleitbild und Frauenarbeit 65.
790 *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1034, mwN.

Zentraler Punkt beider Organisationsformen ist unter anderem der „Vorteil“, Arbeitsverhältnisse ohne Nachteile den Bedürfnissen der UnternehmerInnen anpassen zu können.[791]

Neue Bewertungs- und Auswertungsmethoden, die zu einer Individualisierung der Arbeitsbeziehungen zwischen CrowdworkerInnen und den Plattformen bzw AuftraggeberInnen führen, sind jedoch neuartig und unterscheiden, gleich wie der vermehrte Wechsel der AuftraggeberInnen sowie die Kürze der Aufgaben selbst, heutige Crowdwork-Prozesse von den damaligen Organisationsstrukturen des Verlags.[792]

Zusammenfassend ist meiner Ansicht nach feststellbar, dass große **organisatorische Gemeinsamkeiten** zwischen Heimarbeit und Crowdwork vorliegen. Zwar haben sich vor allem die Beziehungen zwischen Mittelspersonen und AuftraggeberInnen, die zu einer Machtverschiebung zugunsten der Zwischenpersonen geführt haben, gewandelt. Die Beziehung zwischen Mittelspersonen und arbeitenden Personen ist hingegen beinahe **unverändert**. Diese ist nach wie vor durch **Abhängigkeiten** und **Machtunterschiede** geprägt.

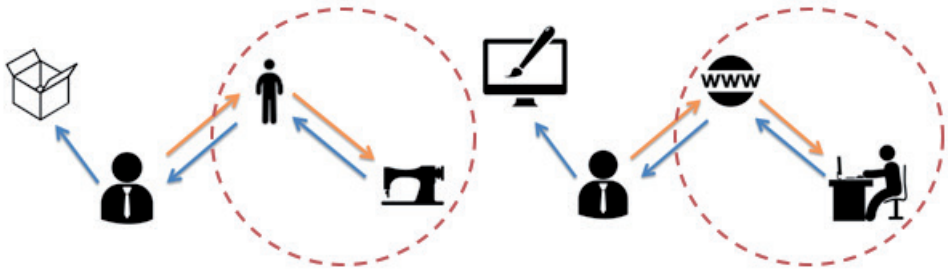

Abbildung 36: Ähnlichkeit der Abhängigkeit zwischen
Verlagssystem mit Mittelsmann und modernem Crowdworking
Quelle: Eigene Darstellung

11.3.2 Gemeinsame Probleme der HeimarbeiterInnen und CrowdworkerInnen

Führt man sich diese organisatorischen Parallelen vor Augen, so ist es wenig verwunderlich, dass auch die Probleme und Bedürfnisse, ja sogar die soziale Zusammensetzung der CrowdworkerInnen sehr stark an jene der HeimarbeiterInnen erinnert. Ja es ist beinahe festzustellen, dass es sich um idente Probleme und eine idente Schutzbedürftigkeit handelt.

[791] Gerade diese Forderung nach Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse wird in der heutigen Zeit oftmals von UnternehmerInnenseite genannt.

[792] Diese Unterschiede sind mAn insbesondere auch auf die neuen technischen Möglichkeiten zurückzuführen.

Während es sich bei einigen Crowdarbeiten (zB Logo-Erstellung, Programmierung) um qualifiziertere Tätigkeiten handelt, die meist auch zu einer anderen sozialen Zusammensetzung der Crowd führen,[793] sind gerade die Probleme der CrowdworkerInnen bei Mikrotasking-Plattformen jenen der HeimarbeiterInnen um die Jahrhundertwende sehr ähnlich. Diese sollen nun nachfolgend kurz erwähnt werden.

Schon die soziale Zusammensetzung der HeimarbeiterInnen und CrowdworkerInnen[794] ist vergleichbar. So war die Heimarbeit damals in großem Umfang nur **Nebenerwerb**.[795] *Dall*[796] spricht davon, dass auf einen/eine hauptberufliche/n HeimarbeiterIn ca 6–7 nebenberufliche HeimarbeiterInnen kamen. Ähnlich ist es bei den CrowdworkerInnen auf Mikrotask-Plattformen heute. Zwar ist fraglich, inwieweit die Zahlen der Studien von *Ross et al*[797] und *Ipeirotis*[798] tatsächlich belastbar sind, dennoch zeigt sich, dass nur wenige (rund 9 – 12 %) der CrowdworkerInnen hauptberuflich auf *AMT* arbeiten. Für den Großteil der Arbeitenden stellt Crowdwork einen Nebenerwerb dar.

Wie bereits erwähnt, eignete sich die Heimarbeit besonders für **Frauen**, da sich die Tätigkeit gut mit anderen Pflichten vereinbaren ließ.[799] Selbiges gilt auch für Crowdwork, und tatsächlich sind nach den erwähnten Studien mehr als 60 % der US-amerikanischen CrowdworkerInnen Frauen.[800] Eine weitere Gruppe sind **Menschen mit Behinderungen**, die sowohl damals bei der Heimarbeit[801] als auch heute beim Crowdwork[802] einen wichtigen Teil der Arbeitenden darstellen. Aber insbesondere auch **Arbeitslose** versuchten und versuchen mit Hilfe der Heimarbeit bzw Crowdarbeit Einkünfte zu erzielen.[803]

Für die Heimarbeit charakteristisch ist der **Stücklohn**. Ebenso ist bei der Heimarbeit auch allgemein üblich, dass bei der Vereinbarung von Stücklohn nur ordnungsgemäß

---

793 Zur Zusammensetzung der Crowd auf anderen Plattformen gibt es meines Wissens bislang keinerlei empirische Untersuchungen.

794 Die Untersuchungen beziehen sich lediglich auf die Plattform *AMT*. Ähnlichkeit besteht vor allem mit der Zusammensetzung der CrowdworkerInnen aus westlichen Ländern (*in concreto* den USA). Logischerweise arbeiten CrowdworkerInnen aus Entwicklungsländern eher hauptberuflich, und vermehrt sind diese Arbeitenden auch männlich.

795 *Gaebel*, Die Heimarbeit 4.

796 *Dall*, Die Heimarbeit 7.

797 *Ross et al*, Who are the Crowdworkers alt CHI 2010, 10. Dabei wurden jene als hauptberufliche CrowdworkerInnen gewertet, die mehr als 30 Stunden pro Woche auf *AMT* arbeiteten.

798 *Ipeirotis*, The New Demographics of Mechanical Turk, http://www.behind-the-enemy-lines.com/2010/03/new-demographics-of-mechanical-turk.html (16. 4. 2015).

799 Vgl *Rigler*, Frauenleitbild und Frauenarbeit 65; *Gaebel*, Die Heimarbeit 22 ff; *P Arndt*, Die wirtschaftliche und soziale Bedeutung^2 7, 10.

800 *Ipeirotis*, The New Demographics of Mechanical Turk, http://www.behind-the-enemy-lines.com/2010/03/new-demographics-of-mechanical-turk.html (16. 4. 2015).

801 Vgl *P Arndt*, Heimarbeiterelend 21; *Gaebel*, Die Heimarbeit 51.

802 *spamgirl* in *Benner*, Crowdwork 101 f.

803 Vgl *Dall*, Die Heimarbeit 6; *Rigler*, Frauenleitbild und Frauenarbeit 63; sowie *spamgirl* in *Benner*, Crowdwork 100 f; *Ipeirotis*, The New Demographics of Mechanical Turk, http://www.behind-the-enemy-lines.com/2010/03/new-demographics-of-mechanical-turk.html (16. 4. 2015).

hergestellte und funktionsfähige Ware abgenommen wird.[804] Dieses Prinzip findet sich auch beim Mikrotasking wieder. Die CrowdworkerInnen sollen das Entgelt nur bei mangelfreier Leistung erhalten, und wie bereits erwähnt, handelt es sich auch beim Crowdwork-Entgelt um einen Stücklohn, zB eben pro Bild fünf Cent.

Durch die Vergabe von Arbeiten an mehrere HeimarbeiterInnen wurde in früheren Zeiten den Verlegern eine Arbeitsteilung der Fertigung ermöglicht.[805] Auch bei Mikrotasking-Plattformen liegt ein großer Vorteil darin, dass eine parallele Abarbeitung der Aufgaben ermöglicht wird und es dadurch zu einer insgesamt schnelleren Arbeitsabwicklung kommt.[806]

Betreffend Crowdwork gibt es Befürchtungen, dass mit Hilfe dieser Ausgestaltung das **Arbeitsrecht umgangen** wird bzw CrowdworkerInnen als StreikbrecherInnen eingesetzt werden könnten.[807] Dass diese Befürchtungen nicht unbegründet sind, zeigt bereits die Vergangenheit der Heimarbeit. Diese wurde nämlich oftmals gewählt, um die damalige Fabrikgesetzgebung, die eben nur auf FabrikarbeiterInnen, nicht aber auf HeimarbeiterInnen anwendbar war, zu umgehen. So zB geschah dies oft, um gesetzliche Arbeitszeitbeschränkungen zu unterwandern.[808] Aber nicht nur Arbeitsrecht wurde mittels Heimarbeit umgangen, auch die **organisierte ArbeiterInnenschaft** selbst. Ebenso wurde von den UnternehmerInnen die Gelegenheit genutzt, unter Verweis auf die alternative Produktion im Verlag der organisierten ArbeiterInnenschaft Zugeständnisse in der Lohnfrage abzuverlangen.[809] Dies entspricht der Befürchtung von *Klebe/Neugebauer*, dass Crowdwork zukünftig auch die Stammbelegschaft der Betriebe unter Druck setzen könnte.[810]

Von Seiten der CrowdworkerInnen wird oftmals die **schlechte Kommunikation** mit dem AuftraggeberInnen beklagt.[811] Interessanterweise wollten die UnternehmerInnen schon bei der Heimarbeit keinen direkten Kontakt mit den HeimarbeiterInnen. Stattdessen wurden verschiedenste Mittelspersonen engagiert.[812]

Bei der Heimarbeit wie bei Crowdwork setzten und setzen nebenberuflich Arbeitende die anderen hauptberuflichen HeimarbeiterInnen bzw CrowdworkerInnen zudem weiter unter Druck.[813]

---

804 So zB VwGH 22. 12. 1999, 97/08/0044.

805 *Leuthier*, Entstehung und Entwicklung 21, mwN.

806 So ist es zB möglich, innerhalb weniger Stunden ein ganzes Buch übersetzen zu lassen. Siehe dazu das Beispiel CrowdLang unter Punkt 4.5.

807 *Klebe/Neugebauer*, AuR 2014, 4.

808 *Leuthier*, Entstehung und Entwicklung 75, mwN.

809 *Leuthier*, Entstehung und Entwicklung 60 f.

810 *Klebe/Neugebauer*, AuR 2014, 4.

811 *Klebe/Neugebauer*, AuR 2014, 6.

812 *Leuthier,* Entstehung und Entwicklung 20, mwN; Historisches Lexikon der Schweiz, Stichwort Verlagssystem, abrufbar unter http://www.hls-dhs-dss.ch/textes/d/D13880.php (15. 4. 2015).

813 *Rigler*, Frauenleitbild und Frauenarbeit 65.

Wie bei der Heimarbeit handelt es sich auch beim Mikrotasking um eher einfache Tätigkeiten, die mit verhältnismäßig **weitverbreiteten Hilfsmitteln** – PC und Internet – bearbeitet werden können.[814]

Eines der größten Probleme bei der Heimarbeit[815] bzw bei Crowdwork[816] war und ist die niedrige Bezahlung. So war der Hauptzweck der Einführung des Heimarbeitsgesetzes 1918 und 1954 der **Entgeltschutz**. Die Entgeltbestimmung wurde nicht mehr dem freien Markt überlassen, sondern an paritätisch besetzte Heimarbeitskommissionen übertragen.[817] Die Tatsache, dass einige CrowdworkerInnen sogar relativ gut verdienen, widerspricht dieser Einschätzung nicht, denn es gab auch bei der Heimarbeit – meist männliche, kräftige oder gut ausgebildete – arbeitende Personen, die mehr als bei einer betrieblichen Tätigkeit verdienten.[818]

11.3.3 Ähnliche Ursachen

Ein besonderes Problem, und darauf wird im späteren Kapitel 19.2.1 noch näher einzugehen sein, ist die **mangelnde Organisation** und **Solidarität** der HeimarbeiterInnen[819] wie der CrowdworkerInnen,[820] die vor allem auf der **Isolation** der Arbeitenden beruht. Dadurch ist es möglich, sehr niedrige Löhne zu erreichen.

Ebenso standen die HeimarbeiterInnen – wie die CrowdworkerInnen – unter einem **großen Konkurrenzdruck** und waren deshalb meist der Übermacht der ArbeitgeberInnen ausgeliefert. Das ständige Überangebot an Arbeitskräften und die daraus folgende **Unregelmäßigkeit der Beschäftigung** verschärften und verschärfen den Druck zusätzlich.[821]

Die Fluktuation war in der Heimarbeit immer sehr groß. Bis auf einen kleinen Stock an ständigen HeimarbeiterInnen wuchs vor allem **in Krisenzeiten** die Zahl der Arbeitenden sprunghaft an.[822] Mit diesem Befund deckt sich auch die Feststellung des *Eurofound*-Berichts,[823] dass der Aufstieg von Crowdwork zeitlich mit der großen letzten **Wirtschafts- und Finanzkrise** zusammenfiel, die mit dem Verlust von Millionen regulären Arbeitsanstellungen verbunden war. Viele NetzarbeiterInnen sehen Crowdwork als eine Möglichkeit zur Überbrückung, bis sie wieder einen Arbeitsplatz finden. Heim-

---

814 Vgl *Gaebel*, Die Heimarbeit 4 f; *P Arndt*, Die wirtschaftliche und soziale Bedeutung[2] 6 f, 18; *Risak*, ZAS 2015, 12.

815 Stellvertretend *Leuthier*, Entstehung und Entwicklung 48 ff, mwN.

816 *Klebe/Neugebauer*, AuR 2014, 6; *Risak* ZAS 2015, 18; *Leimeister/Zogaj/Blohm* in *Benner,* Crowdwork 31; *spamgirl* in *Benner,* Crowdwork 105; *Rio Antas,* Crowdsourcing von Arbeitsleistung – Ansätze für eine faire Vergütung in *Benner*, Crowdwork 323 (327).

817 Siehe ErlRV 21 BlgNR 7. GP 17.

818 *P Arndt*, Heimarbeiterelend 14.

819 *Leuthier*, Entstehung und Entwicklung 58 ff, mwN.

820 *spamgirl* in *Benner,* Crowdwork 104.

821 Vgl *Rigler*, Frauenleitbild und Frauenarbeit 65; sowie *Risak* ZAS, 2015, 13.

822 *Rigler*, Frauenleitbild und Frauenarbeit 64, mwN.

823 Siehe dazu *Cohen* in *Benner,* Crowdwork 310.

arbeit wie Crowdwork bieten somit vor allem Menschen in Krisenzeiten eine Möglichkeit des Erwerbseinkommens.

11.3.4 Zusammenfassung

Im Vergleich der beiden Typen dislozierter Arbeitserbringung ergeben sich, wie gezeigt, sehr viele Parallelen und Gemeinsamkeiten. Diese werden in nachstehender Tabelle nochmals kurz zusammengefasst.

	Verlagssystem	**Crowdwork**
Organisatorische Ähnlichkeiten	Dezentrale Arbeitsleistung	Dezentrale Arbeitsleistung
	Produktion	Gesamte Wertschöpfungskette
	Größere Flexibilität, Eliminierung von Fixkosten, kosteneffiziente Produktion	Größere Flexibilität, Eliminierung von Fixkosten, kosteneffiziente Produktion
	Niedrige Löhne	Niedrige Löhne
	Arbeitsverteilung durch Mittelspersonen	Arbeitsverteilung durch Plattformen
	Ein/e bis wenige AuftraggeberInnen	Oftmals viele verschiedene AuftraggeberInnen
Ähnliche Probleme	Hauptsächlich Nebenerwerb	Hauptsächlich Nebenerwerb
	Mehr Frauen als Männer	Mehr Frauen als Männer
	Hauptberuflich Arbeitende sind idR Menschen mit Beeinträchtigungen oder arbeitslose Personen	Hauptberuflich Arbeitende sind idR Menschen mit Beeinträchtigungen oder arbeitslose Personen
	Stücklohn	Stücklohn
	Möglichkeit, Arbeitsrecht und Gewerkschaften zu umgehen	Möglichkeit, Arbeitsrecht und Gewerkschaften zu umgehen
	Keine oder nur beschränkte Kommunikation mit dem/ der AuftraggeberIn	Keine oder nur beschränkte Kommunikation mit dem/ der AuftraggeberIn
	Einfache Arbeiten, die mit einfachen und billigen Geräten bearbeitet werden können	Einfache Arbeiten, die mit Computer und Internet bearbeitet werden können

	Verlagssystem	Crowdwork
Ähnliche Ursachen	Mangel an Organisation und Solidarität	Mangel an Organisation und Solidarität
	Physische Isolation	Physische Isolation
	Permanentes Überangebot an Arbeitskräften und Konkurrenzdruck	Permanentes Überangebot an Arbeitskräften und Konkurrenzdruck
	Große Fluktuation	Große Fluktuation

Tabelle 3: Parallelen und Gemeinsamkeiten von Verlagssystem und Crowdwork
Quelle: Eigene Darstellung

Aus diesem Grund soll im nächsten Schritt geprüft werden, ob das Heimarbeitsgesetz, das genau den genannten Problemen Abhilfe verschaffen soll, auch auf Crowdwork anwendbar ist.

11.4 Anwendung des HeimAG bei Crowdwork

Der Anwendungsbereich des Heimarbeitsgesetzes wird in § 2 lit a HeimAG festgelegt. Demnach ist HeimarbeiterIn, *„wer, ohne Gewerbetreibender nach den Bestimmungen der Gewerbeordnung zu sein, in eigener Wohnung oder selbstgewählter Arbeitsstätte im Auftrag und für Rechnung von Personen, die Heimarbeit vergeben, mit der Herstellung, Bearbeitung, Verarbeitung oder Verpackung von Waren beschäftigt ist“*.[824] Mit dieser Definition versuchte der Gesetzgeber mAn die damaligen Arbeitsverhältnisse im Verlagssystem zu beschreiben.[825]

Die Tatbestandsmerkmale gem § 2 lit a HeimAG sind somit:

- *Wer, ohne Gewerbetreibender nach den Bestimmungen der Gewerbeordnung zu sein,*
- *in eigener Wohnung oder selbstgewählter Arbeitsstätte*
- *im Auftrag und für Rechnung von Personen, die Heimarbeit vergeben,*
- *mit der Herstellung, Bearbeitung, Verarbeitung oder Verpackung von Waren*
- *beschäftigt ist.*

Die rechtliche Grundlage für die Leistungserbringung ist für die Qualifikation als HeimarbeiterIn iSd HeimAG unbeachtlich. Als Grundlage der Heimarbeit kann deshalb auch eine Kette von Werkverträgen, freien Dienstverträgen, Innominatverträgen oder

[824] Gerade diese Umschreibung einer sehr manuellen Tätigkeit bereitet heute Schwierigkeiten, da eine Ausweitung auf andere nicht manuelle Arbeiten vom Wortlaut nur begrenzt möglich ist. Siehe dazu unten.

[825] Siehe hierzu Punkt 11.4.4.4.2.

Kaufverträgen vorliegen.[826] Lediglich ArbeitnehmerIn kann ein/e HeimarbeiterIn nicht sein,[827] was insoweit überzeugt, als aufgrund der Anwendung des Arbeitsrechts kein zusätzlicher Schutzbedarf besteht, der durch das HeimAG abgedeckt werden müsste. Ebenso darf, wie das Gesetz ausdrücklich normiert, der/die HeimarbeiterIn kein/e Gewerbetreibende/r iSd Gewerbeordnung sein.[828]

Bei einer Subsumierung unter das HeimAG kämen verschiedene **Schutzbestimmungen** zur Anwendung, auf die in weiterer Folge noch näher eingegangen wird.[829]

Nachfolgend wird nun näher geprüft, ob CrowdworkerInnen die Tatbestandsmerkmale des § 2 lit a HeimAG erfüllen und demnach als HeimarbeiterInnen iSd HeimAG zu qualifizieren sind.

11.4.1 Gewerbetreibende nach den Bestimmungen der GewO

Das Heimarbeitsgesetz normiert ausdrücklich, dass nur jene Personen in den Anwendungsbereich des HeimAG fallen, die nicht Gewerbetreibende iSd Gewerbeordnung sind.[830]

Zu der Frage, ob CrowdworkerInnen **Gewerbetreibende** iSd GewO sind, ist zunächst auszuführen, dass hinsichtlich dieser Bestimmung nicht § 1 der GewO maßgebend ist, weil sich diese Norm auf den Gewerbebegriff und den Geltungsbereich der Gewerbeordnung bezieht. Er enthält jedoch keine Legaldefinition des im Heimarbeitsgesetz maßgebenden Begriffes des Gewerbetreibenden. Vielmehr ist im Abs 2 des § 38 der GewO eine Legaldefinition Gewerbetreibender enthalten.[831]

Demnach ist als Gewerbetreibender iSd GewO

- der/die GewerbeinhaberIn einschließlich
- des/r Fortbetriebsberechtigten

zu verstehen, sofern nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist (§ 38 Abs 2 GewO).[832]

---

826 VwGH 0598/72 VwSlg 8406 (A) = ZAS 1974, 106 (*Holzer*); *Trost*, ZAS 1992, 27; *Ritzberger-Moser*, Zum Begriff „Heimarbeitsverhältnis“, DRdA 1996, 222; *Holzer,* Entscheidungsbesprechung VwGH 27. 4. 1973, Zl 598/72, ZAS 1974, 106 (109).

827 OGH 4 Ob 5/54, SozM IA/c, 57 = Arb 5957 = DRdA 1954/12/13 S 18; OGH 4 Ob 18/57, SozM IC, 238 = Arb 6689; hiezu *Kummer*, Der Oberste Gerichtshof im Spiegel der Kritik, DRdA 1955 H17/1; *Ritzberger-Moser*, DRdA 1996, 222; *Trost*, Heimarbeit – die ideale Arbeitsform der Zukunft, DRdA 1992, 25 (27); *Löschnigg*, Arbeitsrecht[11] 199; *Spielbüchler* in *Floretta/Spielbüchler Strasser*, Arbeitsrecht I[4] 53; *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 150; *Huberger/Fichtinger*, Heimarbeisgesetz (1993) 12; *Risak*, ZAS 2015, 18.

828 *Dittrich*, Arbeitsrecht § 2 HeimArbG E 1 (Stand Oktober 2014, rdb.at); § 2 Z 1 HeimAG.

829 Siehe Punkt 12.1. Zu den sozialrechtlichen Folgen siehe Punkt 13. Zur sozial- und steuerrechtlichen Behandlung siehe die Übersicht von *Shubshizky*, Das Heimarbeitsverhältnis, RdW 1999, 87.

830 Vgl § 2 lit a HeimAG.

831 VwGH 22. 12. 1999, 97/08/0044.

832 *Hanusch* in *Hanusch* (Hrsg), Kommentar zur Gewerbeordnung (13. Lf. 2005) § 38.

Darüber hinaus sind auch PächterInnen eines Gewerbebetriebes GewerbeinhaberInnen iSd GewO und müssen deshalb selbst über die entsprechende Gewerbeberechtigung verfügen (§ 40 GewO).

Da CrowdworkerInnen weder PächterInnen noch Forstbetriebsberechtigte sind, ist zu prüfen, ob sie GewerbeinhaberInnen iSd GewO sind.

Hierzu führte der VwGH[833] aus:

> *„Der Begriff des Gewerbeinhabers bezieht sich auf die Gewerbeberechtigung, die im Falle von Anmeldungsgewerben bei Zutreffen der gesetzlichen Voraussetzungen durch die Gewerbeanmeldung, im Falle von konzessionierten Gewerben (nunmehr bewilligungspflichtigen gebundenen Gewerben) jeweils durch die Erteilung einer Konzession (nunmehr Bewilligung) entsteht.“*

GewerbeinhaberIn ist deshalb jene natürliche oder juristische Person sowie sind es sonstige gewerberechtsfähige Rechtsgebilde, die ein Gewerbe angemeldet haben bzw denen eine gewerberechtliche Bewilligung oder Konzession erteilt wurde.[834]

Da CrowdworkerInnen idR weder ein Gewerbe angemeldet haben bzw ihnen auch keine gewerberechtliche Bewilligung oder Konzession erteilt wurde, sind sie regelmäßig nicht als Gewerbetreibende iSd GewO und damit auch nicht als Gewerbetreibende iSd § 2 lit a HeimAG zu qualifizieren.

11.4.2 Tätigwerden in eigener Wohnung oder selbst gewählter Arbeitsstätte

Das Tatbestandsmerkmal der „Tätigkeit in eigener Wohnung oder selbst gewählter Arbeitsstätte“ bereitet bei Crowdwork keine Probleme. Die CrowdworkerInnen sind nicht an einen Arbeitsort gebunden. Voraussetzung ist lediglich ein Computer mit einer Verbindung mit dem Internet.

11.4.3 *„Im Auftrag und auf Rechnung“* – Die Leistungspflicht

Wie bereits beim Arbeitsvertrag dargestellt, wird von den ArbeitnehmerInnen eine gewisse Leistungspflicht erwartet. Diese liegt bei CrowdworkerInnen oftmals nicht vor, da sie idR bis zuletzt frei in ihrer Entscheidung sind und den Arbeitsauftrag jederzeit abbrechen können. Dies wurde als wesentliches Argument gegen ein Arbeitsverhältnis vorgebracht.[835]

HeimarbeiterInnen hingegen unterlagen oftmals keiner Leistungspflicht, sie bestimmten vielmehr den Inhalt ihrer Arbeitsleistung selbst, insbesondere was **Zeit**, **Reihenfolge** und **Umfang** der Arbeit betraf. Sie übernahmen vielfach überhaupt **keine Ver-**

---

833 VwGH 22. 12. 1999, 97/08/0044.

834 *Grabler/Stolzlechner/Wendl*, GewO^3 (2011) 489.

835 Siehe dazu die Ausführungen in Punkt 9.3.4.1.2 und These 1, Punkt 9.4.2.1.

pflichtung zur Arbeit, sondern setzten lediglich die von ihnen hergestellten Produkte an die UnternehmerInnen ab.[836]

Unter ausdrücklicher Ablehnung dieses Befunds[837] von *Hueck-Nipperdey*[838] vertrat der **VwGH**[839] aber die Meinung, dass die HeimarbeiterInnen auch eine Leistungspflicht treffen müsse. Dies wurde aus den Worten „im Auftrag und auf Rechnung" von Personen, die Heimarbeit vergeben, geschlossen. Eine Einbeziehung von Personen, die keine Leistungspflicht trifft, könne nach Ansicht des VwGH dem gesetzlichen Tatbestand nicht unterstellt werden.

In einem späteren Erkenntnis legte der **VwGH**[840] seiner Entscheidung zum einen das vorgenannte Judikat ohne weitere Erläuterungen zu Grunde und zum anderen, dass das HeimAG in § 27a HeimAG normiere, dass ein Heimarbeitsverhältnis durch die HeimarbeiterInnen entweder durch ausdrücklich Erklärung oder grundlose Weigerung, über 30 Tage weitere Aufträge anzunehmen, beendet werden kann. Im konkreten Fall konnte eine Verweigerung der Entgegennahme von Aufträgen ohne Begründung erfolgen. Dazu kam, dass die Arbeiten insofern auf Gefahr der betreffenden Personen verrichtet wurden, als die Nichtablieferung des Arbeitsergebnisses zur Nichtauszahlung des Entgelts führten, auch wenn die Arbeit geleistet wurde und der Arbeitserfolg lediglich durch höhere Gewalt zunichte gemacht wurde. Von einem Beschäftigungsverhältnis iSd HeimAG konnte daher nach Ansicht des VwGH nicht gesprochen werden.

Nunmehr wiederholt der VwGH,[841] dass eine Leistungspflicht für ein Heimarbeitsverhältnis notwendig sei.

Diese Ansicht des VwGH hinsichtlich einer Leistungspflicht wurde bereits stark in der Lehre[842] kritisiert. Nach *Holzer*[843] bezwecke die Bestimmung (*„im Auftrag und auf Rechnung einer Person, die Heimarbeit vergibt"*) in erster Linie eine Beschreibung der Charakteristik der ökonomischen Situation der HeimarbeiterInnen und akzentuiere deren besondere wirtschaftliche Abhängigkeit, die sie von den UnternehmerInnen unterscheide. Keinesfalls könne dieser Bestimmung entnommen werden, welche Rechtsbeziehung zwischen AuftraggeberInnen und HeimarbeiterInnen bestünde. Denkbar wäre nämlich, dass die vertragliche Beziehung auch aus einer Kette von einzelnen Kaufverträgen besteht, bei denen es den HeimarbeiterInnen jeweils freisteht, weitere Ware anzubieten. Auch ein derartiges Verhältnis müsse bei Vorliegen der anderen Voraussetzungen unter dem HeimAG zu subsumieren sein.

---

836 *Hueck/Nipperdey*, Lehrbuch des Arbeitsrechts I 52; *Haemmerle*, Grundriss des Arbeitsrechts – Arbeitsvertrag 74.

837 Bei dieser Beschreibung von *Hueck/Nipperdey* handelt es sich nicht um eine subjektiv wertende *Meinung*, sondern um die Beschreibung der tatsächlichen Arbeitsausgestaltungen der Heimarbeit, wie sie eben in der Realität vorkamen.

838 *Hueck/Nipperdey*, Lehrbuch des Arbeitsrechts I 52.

839 VwGH 0598/72, VwSlg 8406 (A) = ZAS 1974, 106 (*Holzer*).

840 VwGH 27. 4. 1995, 95/11/0029 = DRdA 1996, 220 (*Ritzberger-Moser*).

841 ZB VwGH 97/08/0044.

842 *Holzer*, ZAS 1974, 109; *Ritzberger-Moser* DRdA 1996, 223 f.

843 *Holzer*, ZAS 1974, 109.

Ritzberger-Moser[844] stimmt der Ansicht *Holzers* zu und führte zudem hinsichtlich des vom VwGH aufgebrachten Arguments des § 27a HeimAG aus, dass die Einführung dieser Bestimmung durch die Novelle BGBl 836/1992 in engem Zusammenhang mit der gleichzeitig eingeführten Abfertigungsregelung des § 27b HeimAG stand. Es sei jedoch nicht ausgeschlossen, dass das Heimarbeitsverhältnis anders gestaltet ist, wie etwa durch eine Kette von Werkverträgen – wie der VwGH selbst in einer anderen Entscheidung[845] anführt. Gerade bei Werkverträgen gehen aber beide Seiten davon aus, dass das Beschäftigungsverhältnis nur für den jeweiligen Arbeitsauftrag begründet werde und mit diesem endet, sodass keinerlei darüber hinausgehende Bindungswirkungen entstehen. In diesen Fällen bestehe für die Anwendung des § 27a HeimAG kein Raum, und man könne dementsprechend auch nicht auf eine Leistungspflicht der HeimarbeiterInnen rückschließen.

Dieser Kritik an der Rsp des VwGH **ist zuzustimmen**. Eine Leistungspflicht traf HeimarbeiterInnen bereits früher oftmals nicht. Zunächst ist auszuführen, dass gerade in Krisenzeiten stets eine Zunahme der Anzahl der HeimarbeiterInnen feststellbar war, was zu einem starken Überangebot an Arbeitskräften führte.[846] Bei derart ungleichen Machtverhältnissen ist es geradezu wahrscheinlich, dass UnternehmerInnen durch die Vermeidung einer Leistungspflicht die Schutzbestimmungen des HeimAG umgehen könnten.[847]

Zwar trifft dieses Umgehungsargument auch auf das Arbeitsverhältnis zu und wurde dort als wesentliches Element gegen einen Arbeitsvertrag verwendet, für ein Heimarbeitsverhältnis ist mAn eine Leistungspflicht im Gegensatz zum Arbeitsvertrag jedoch **nicht charakteristisch**. Während nämlich für eine betriebliche Arbeitsorganisation – zumindest bislang[848] – stets ein Mindestmaß an Leistungspflicht zwingend notwendig war, kann ein Verlagssystem auch ohne Leistungspflicht der einzelnen dezentralen HeimarbeiterInnen (zB durch Kaufverträge[849]) organisiert werden, was auch in der Vergangenheit des Öfteren der Fall war.

Diese Interpretation wird auch anhand der Gegenüberstellung der Tatbestände des Arbeitsvertrags *(„[...] sich für einen anderen **verpflichtet**“)* und des Heimarbeitsverhältnisses *(„wer [...] mit der Herstellung, Bearbeitung, Verarbeitung oder Verpackung von Waren **beschäftigt** ist“)* deutlich. Während nämlich der Tatbestand des Arbeitsvertrags ausdrücklich von einer Verpflichtung spricht, verwendet der Gesetzgeber diesen Terminus, trotz zeitlicher Nähe der Einführung beider Tatbestände (1916 bzw 1918), nicht als Voraussetzung für die Qualifikation als HeimarbeiterIn. Auch die Worte „be-

---

844 *Ritzberger-Moser*, DRdA 1996, 223.

845 VwGH VwSlg 8406 A.

846 Siehe Punkt 3.5.

847 Oftmals liege eine Leistungspflicht gerade aufgrund der wirtschaftlichen, nicht aber aufgrund einer rechtlichen Bindung vor. So auch *Ritzberger-Moser,* DRdA 1996, 224.

848 Siehe dazu die Ausführungen zum Auslobungsmodell in Punkt 8.2.2.

849 Vgl *Holzer*, ZAS 1974, 109.

schäftigt sein“ verweist mAn vielmehr auf eine zeitliche Komponente des „Zu-tun-Habens“ als auf eine Verpflichtung.

Für eine Subsumierung unter den Tatbestand des § 2 lit a HeimAG ist deshalb eine Leistungspflicht mAn **nicht notwendig**.

11.4.4 Herstellung, Bearbeitung, Verarbeitung oder Verpackung von Waren

HeimarbeiterInnen müssen nach der Definition des Gesetzgebers mit der Herstellung, Bearbeitung, Verarbeitung oder Verpackung von Waren beschäftigt sein.[850]

Aufgrund der oben beschriebenen Wortwahl des historischen Gesetzgebers, der sich an den damals relevanten Ausgestaltungsarten der Heimarbeit orientierte (nämlich an der Produktion von Waren), ist es wenig verwunderlich, dass die Abgrenzung des Geltungsbereichs des Heimarbeitsgesetzes im Hinblick auf Crowdwork beim Merkmal der *„Herstellung, Bearbeitung, Verarbeitung oder Verpackung von Waren“* besondere Probleme bereitet. Diese vier Möglichkeiten sind taxativ im Gesetz aufgezählt und müssen sich stets auf Waren beziehen.[851]

11.4.4.1 Materialien

In den **Gesetzesmaterialien** wird explizit darauf hingewiesen, dass der Begriff der „Ware“ **weit auszulegen** sei. So sei unter der Herstellung von Waren auch die Herstellung von fremdsprachigen Übersetzungen und das Adressenschreiben zu verstehen, und das Verpacken von Waren schließe auch das Adjustieren, Sortieren und Abfüllen von Waren ein.[852] Die Materialien geben über andere Tätigkeiten, wie zB ob auch reine Überprüfungs- oder Kontrolltätigkeiten unter „Bearbeitung von Waren“ zu verstehen seien, keine Auskunft. Vielleicht hat daran aber auch nie ein Zweifel bestanden.[853]

11.4.4.2 Judikatur

Die **Rsp** folgte zu Beginn den erläuternden Bemerkungen der Regierungsvorlage und damit dem weiten Warenbegriff und qualifizierte sowohl das Zusammenfassen von Adressen in Listen[854] als auch das Beschriften von Verpackungsmaterial[855] als Heimarbeit iSd HeimAG.

In den Jahren 1972–73 setzte jedoch eine **Trendumkehr** in der Rsp des VwGH ein. Diese Umkehr ist mit dem Fall[856] von Übersetzungsarbeiten einer Dolmetscherin ein-

---

850 Siehe § 2 lit a HeimAG.
851 Vgl dazu *Trost*, DRdA1992, 27; *Ritzberger-Moser/Widorn*, Heimarbeitsgesetz 1960 (1995) 15 f.
852 Siehe ErlRV 21 BlgNR 7. GP 18.
853 *Trost*, DRdA 1992, 27.
854 VwGH 606/66, Arb 8256.
855 VwGH 0598/72, VwSlg 8406 (A) = ZAS 1974, 106 (*Holzer*).
856 Siehe dazu VwGH 836/72, VwSlg A 8307.

getreten, was interessanterweise in den Materialien explizit als **Anwendungsfall** des HeimAG genannt wird. Darin definierte der VwGH Waren als Handelsgut oder Handwerksgut. Der VwGH stellt dabei aber fest:

> *„Der Gegenstand eines Übersetzungsvertrages ist eine individuelle Leistung geistiger Art …“* So kann eine Übersetzungstätigkeit *„nur auf Grund sehr guter Beherrschung schon der Muttersprache, aber auch genaueste Kenntnis der Fremdsprache durchgeführt werden. Feingefühl für Spracheigenheiten, gutes Einfühlungsvermögen und Ausdrucksleichtigkeit sind die Grundlage der oft mühsamen Übersetzertätigkeit.* […]“

Diesem ***individuellen geistigen Werk fehlt der Charakter einer Ware****.“* Den Widerspruch zu den Materialien löst der VwGH somit zu Gunsten des Gesetzeswortlauts unter Hinweis darauf, dass bei unzweifelhaftem Wortlaut des Gesetzes den Materialien keine Bedeutung zukomme.

In einer zweiten Entscheidung,[857] bei der es um die Transkription von Diktataufnahmen auf einer vom Unternehmer zur Verfügung gestellten Schreibmaschine zu Hause ging, verneinte der VwGH ebenso eine Anwendung des HeimAG, da diese Tätigkeit nicht mehr unter dem Begriff „Verpackung von Waren“ subsumiert werden könne. Näher begründet wurde diese Entscheidung, unter bloßem Verweis auf die erste Entscheidung, nicht mehr.[858]

11.4.4.3 Literatur

Die oben dargestellte Judikaturwende führte zu heftigen Diskussionen in der Literatur und zu einer allgemeinen Verunsicherung, was nun als *„Herstellung, Bearbeitung, Verarbeitung und Verpackung von Waren“* verstanden werden dürfe.

Holzer[859] hat dazu festgestellt, dass der Begriff der Ware seine zentrale Bedeutung im Unternehmensrecht hat und es deshalb nahe liegen würde, ihm jene Bedeutung zu geben, die auch die unternehmensrechtliche Doktrin verwendet, die allerdings im Judikat nicht einmal erwähnt wurde. Demnach seien Waren bewegliche Sachen des Handelsverkehrs oder Sachen, die nach der Anschauung des Verkehrs als Gegenstände des Handelsverkehrs in Betracht kommen.[860] Nach *Holzer*[861] waren schon im damaligen Wirtschaftsleben kaum Sachen denkbar, die nicht Gegenstand des Handelsverkehrs sein konnten. Weshalb auch die Übersetzung eines Textes als Ware bezeichnet werden kann.

---

857 VwGH 08/0153/80 = DRdA 1982, 220.

858 In dieser Entscheidung wird diese Argumentation in keiner Weise näher ausgeführt, auch werden die einschränkenden Erwägungen bezüglich der Abstellung auf ein Abhängigkeitsverhältnis, wie sie noch in der ersten Entscheidung angestellt wurden, gänzlich weggelassen. Ebenso ist völlig unklar, warum der VwGH ausdrücklich nur das Tatbestandselement der *Verpackung* von Waren anspricht. Immerhin könnte ja eine Transkription gerade die *Herstellung* einer Ware darstellen.

859 *Holzer*, ZAS 1974, 109 f.

860 Siehe dazu § 1 Abs 2 Z 1 HGB. Im UGB ist eine derartige Definition nicht mehr enthalten. Siehe dazu sogleich.

861 *Holzer*, ZAS 1974, 109 f.

Egger[862] schließt aus den Judikaten, dass **qualifizierte Tätigkeiten**, so wie Buchhaltungsarbeiten oder das Erstellen von Computerprogrammen, wie sie **Angestellte** zu Hause verrichten können, nicht unter den engen Geltungsbereich des HeimAG zu subsumieren seien.

Zu dieser Meinung *Eggers* hat schon *Trost*[863] festgehalten, dass eine Abgrenzung der Tätigkeiten zwischen qualifizierten Tätigkeiten, wie sie Angestellte ausführen, für die Abgrenzung des Tatbestands kein taugliches Mittel seien, denn schon beim bloßen Schreiben nach Band, wie in der darauffolgenden Transkriptionsentscheidung, kann nicht mehr von einer geistigen Arbeit, wie sie von Angestellten ausgeführt wird, gesprochen werden. Ihrer Meinung nach lasse sich aus der neueren Rsp des VwGH ableiten, dass eher manuelle Tätigkeiten und keine geistigen Tätigkeiten als Heimarbeit eingestuft werden. Sogenannte Schreibtischarbeit im weitesten Sinne solle aus dem gesetzlichen Heimarbeitsbegriff herausfallen. *Trost* verweist jedoch darauf, dass eine derartige Abgrenzung jeder rationalen Grundlage entbehre und auch dem Gesetzeszweck nicht entspreche, da diese Tätigkeiten *die* Heimarbeit der Gegenwart und Zukunft darstellen werden.

Melzer-Azodanloo[864] fasst die Rsp des VwGH wie folgt zusammen: Je mehr geistige Kapazitäten eine Tätigkeit erfordert, desto weniger kann das Produkt Ware im Sinne des HeimAG sein. Aus ihrer Sicht sind deshalb Tätigkeiten wie Programmieren, Systemmanagement, Netzwerkadministration jedenfalls nicht unter das HeimAG zu subsumieren, weil sie schlichtweg überqualifiziert sind. Dem Einsatz von PCs in der Heimarbeit sei aber grundsätzlich kein Einhalt geboten, wiewohl sich der Computer dabei auf ein ganz simples Werkzeug reduzieren lassen muss. *Zudem* seien die eigenständige Überarbeitung von Texten in Bezug auf Korrektur, Anpassung des Layouts oder die Kategorisierung von Begriffen als zu wenig *manuell* zu betrachten. Bloßes Abschreiben, dh das Abtippen von Buchstabenfolgen ohne wirkliche Erfordernis eingehender Sprachkenntnis, entspreche wiederum durchaus manuellen Tätigkeiten.

Risak[865] sieht die Anwendung des HeimAG auf Crowdwork gerade im Hinblick auf die Ausgrenzung der Rsp von nicht-manuellen Arbeiten problematisch, da Crowdwork immer eine nicht-manuelle Tätigkeit darstellt.

11.4.4.4 Eigene Meinung

Der Tätigkeitsbereich bei Crowdwork ist äußerst breit. Wie *Risak*[866] jedoch bereits richtig feststellt, handelt es sich bei Crowdwork stets um nicht-manuelle Tätigkeiten. Dies ist allerdings nicht gleichzusetzen mit der Frage nach der notwendigen geistigen Kapazität einer Tätigkeit. Denn so handelt es sich bei vielen Aufgabenstellungen auf Mikro-

---

862 *Egger*, Telearbeit – ein neues Phänomen der Arbeitswelt, DRdA 1987, 97 (101).
863 *Trost*, DRdA 1992, 28.
864 *Melzer-Azodanloo*, Telearbeitsrecht 60.
865 *Risak*, ZAS 2015, 18.
866 *Risak*, ZAS 2015, 18.

task-Plattformen (zB das Erkennen, ob auf einem Bild ein Mensch oder ein Tier zu sehen ist oder die Kategorisierung von Produkten) nicht um manuelle Tätigkeiten, sondern um geistige, aber eben solche mit äußerst geringen Anforderungen. Hingegen sind Tätigkeiten auf wettbewerbsbasierten Plattformen idR als anspruchsvolle Aufgabenstellungen zu qualifizieren.

Wie *Trost*[867] bereits zutreffend festgestellt hat, entbehrt die pauschale Ausklammerung von geistiger Arbeit aus dem Heimarbeitsbegriff jeder rationalen Grundlage. Es handelt sich dabei um die Heimarbeitsbereiche der Gegenwart und Zukunft.

Nicht nur dass eine derartige Auslegung keinerlei sachliche Rechtfertigung erkennen lässt, es lassen sich im Gegenteil Argumente finden, die gegen die vom VwGH vorgenommene enge Auslegung des Warenbegriffs sprechen. Diese werden nachfolgend näher ausgeführt.

11.4.4.4.1 Verständnis als Ware

Im Rahmen der Übersetzerentscheidung[868] untersuchte der VwGH den Begriff der Ware zunächst mit Hilfe von Wörterbüchern.[869] Der von *Marx* geprägte von einer Partei angeführte Warenbegriff[870] wurde als nicht der Umgangssprache entsprechend verworfen.

Danach erfolgt eine Analyse des Warenbegriffs der BAO und des Zollgesetzes, der Warenbegriff in der unternehmensrechtlichen Literatur bleibt hingegen unerwähnt.

Wie jedoch bereits von *Holzer*[871] richtig festgestellt, hat der Begriff der Ware seine **zentrale Bedeutung** gerade **im Unternehmensrecht**. Zu dieser Zeit definierte das HGB noch in § 1 Abs 2 Z 1 den Begriff der Ware ausdrücklich. Demnach waren Waren bewegliche Sachen des Handelsverkehrs oder Waren, die nach der Anschauung des Verkehrs als Gegenstände des Handelsverkehrs in Betracht kommen. Die von *Holzer* geäußerte Kritik am engen Warenbegriff erfuhr in der Lehre[872] große Zustimmung.

Mit der Novellierung des HGB wurde die dortige Warendefinition gestrichen. Im UGB wird der Begriff „Waren“ nicht mehr definiert. Doch auch nach derzeitiger Gesetzeslage könnte der Begriff der Ware aus dem Unternehmensrecht abgeleitet werden. Im vierten Buch des UGB wird nämlich wieder auf den Warenbegriff Bezug genom-

---

867 Vgl *Trost*, DRdA 1992, 28 f.

868 VwGH 836/72, Slg 8307 A.

869 Duden Bedeutungswörterbuch 1970; Grimm's Deutsches Wörterbuch 13. Bd 1922; der Große Brockhaus[16].

870 Ware ist ein Produkt menschlicher Arbeit, das für andere gesellschaftlichen Gebrauchswert besitze, dem anderen, dem es als Gebrauchswert diene, durch den Austausch übertragen werde und über Kauf und Verkauf in die Konsumption gelange, VwGH 836/72, Slg 8307 A, 435 (438).

871 *Holzer*, ZAS 1974, 109 f, Warenbegriff des § 1 Abs 2 Z 1 HGB.

872 *Ritzberger-Moser*, DRdA 1996, 223; *Melzer-Azodanloo*, Telearbeitsrecht 58; *Trost,* DRdA 1992, 28 f.

men. Waren sind dort nach hM[873] bewegliche Sachen, also solche, die ohne Verletzung ihrer Substanz von einer Stelle zur anderen versetzt werden können.

Zum Teil wird auch Körperlichkeit gefordert,[874] was allerdings weder aus dem aufgehobenen § 1 Abs 2 Z 1 HGB noch aus dem Wortlaut des § 381 UGB hervorgeht, weil die Körperlichkeit in § 381 Abs 2 UGB nur bei Werk- und Tauschverträgen genannt wird. Unter den Warenbegriff fallen jedenfalls **Energie** und **Standardsoftware**, wobei es nach Einschätzung von *Zöchling-Jud*[875] egal sei, ob sie auf einem Datenträger verkörpert ist. Nach dieser Definition von Zöchling-Jud könnten mE auch die Arbeitsergebnisse bei Crowdwork als Waren angesehen werden.

Nimmt man auf den vom VwGH verwendeten Begriff des **Handelsgutes** Bezug, so ist hierbei ebenso festzustellen, dass gerade in der heutigen Zeit, in der moderne Informations- und Kommunikationsunternehmen, wie zB *Google* oder *Facebook,* verschiedenste Daten und Datensätze als Handelsgüter verkaufen,[876] wohl auch die Arbeitsergebnisse der CrowdworkerInnen als Handelsgüter und dementsprechend als Waren verstanden werden können. Dieses weite Verständnis erinnert sehr an die Ansicht *Holzers,*[877] der bereits 1974 vorwegnehmend meinte, es seien *„im heutigen Wirtschaftsleben kaum Sachen denkbar, die nicht Gegenstand des Handelsverkehrs sein können“*. Technisch gesehen handelt es sich bei Crowdwork stets um die Herstellung oder Bearbeitung von Datensätzen gegen Entgelt. Nach diesem Verständnis wären auch die von den CrowdworkerInnen hergestellten oder bearbeiteten Daten und Datensätze als Waren zu bezeichnen.

Die Arbeitsergebnisse bei Crowdwork können mMn als Waren iSd HeimAG verstanden werden. *Zumindest* zeigt aber die eben geführte Diskussion, dass die Interpretation des Warenbegriffs und damit die Auslegung einer Gesetzesbestimmung **nicht derart unzweifelhaft**[878] wäre, dass den Gesetzesmaterialien keinerlei Bedeutung zukommen würde.

11.4.4.4.2 Wille des Gesetzgebers

Bei der Einführung der Stammfassung des Heimarbeitsgesetzes 1918 wurde Wert darauf gelegt, eine einheitliche Regelung für die Heimarbeit **allgemein** zu normieren und

---

873 *Kramer/Martini* in Wiener Kommentar zum UGB[4*] Vor §§ 373 ff Rz 6; *Kerschner* in *Jabornegg/Artmann*[2] Vor §§ 373 ff Rz 9; *Krejci*, Unternehmensrecht[5] 391.

874 *Kramer* in *Straube* (Hrsg) Wiener Kommentar zum UGB[3], Vor §§ 373 ff Rz 7; *Kalls/Schauer/Winner*, UR[2] (2014) Rz 10/3; Software, Daten etc sind daher ohne entsprechenden Datenträger unkörperliche Sachen, siehe *Kodek* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar[3] § 292 ABGB Rz 1.

875 *Zöchling-Jud* in *Torggler*, UGB[2] (2016) § 381 Rz 2.

876 Es gibt bereits eigene Datenbörsen im Internet, wo Datensätze verkauft und gekauft werden können. Siehe zB http://www.datendieter.de/ (5. 1. 2016).

877 *Holzer*, ZAS 1974, 109.

878 Vgl stRsp OGH 1 Ob 60/72, SZ 45/41 = EvBl 1972, 298 = JBl 1972, 538; zuletzt OGH 4 Ob 131/08f, SZ 2008/133 = RIS-Justiz RS0008800.

die Regulierung eben **nicht auf einzelne Branchen zu beschränken**.[879] Auch bei der Wiedereinführung nach dem Zweiten Weltkrieg 1954 wurde betont, dass dieses Gesetz die Heimarbeit in allen Berufszweigen schützen solle.[880] Darüber hinaus war mit der damaligen Definition der Bezugnahme auf den Warenbegriff das **gesamte Spektrum** vorstellbarer Tätigkeiten der Heimarbeit abgedeckt.[881] Der historische Gesetzgeber konnte die Entwicklung der modernen Kommunikations- und Informationstechnologien nicht vorhersehen, ebenso nicht die große Verschiebung der primären und sekundären Wirtschaftssektoren in Richtung des tertiären Wirtschaftssektors.

Dennoch wollte der Gesetzgeber in den Materialien[882] festgestellt wissen, dass der Begriff der Waren jedenfalls weit zu verstehen sei sowie, dass eben nicht nur manuelle Tätigkeiten erfasst werden sollten, sondern auch geistige.

Während der OGH im Bereich des Arbeitsvertrags sich klar äußerte, dass das Vorliegen eines Arbeitsvertrages nicht vom Stand der eingesetzten Technik bestimmt wird,[883] so hat man das Gefühl, dass die Judikatur im Bereich des HeimAG die gegenteilige Auffassung vertritt und auf dem beinahe hundert Jahre alten Bild der Heimarbeit beharrt.[884]

Dem umfassenderen Gesetzeswillen wurde die neuere Judikatur bislang nicht gerecht.

11.4.4.4.3 Übersetzerentscheidung

Bisweilen wird von der Lehre allerdings ein wichtiger Punkt der Übersetzerentscheidung[885] vernachlässigt. Am Ende der Entscheidung prüft der VwGH, ob sein Auslegungsergebnis des engen Warenbegriffs nicht als überspitzt gelten müsse. Er sieht sich in gewisser Weise selbst zur Rechtfertigung seines doch überraschend engen Auslegungsergebnisses bemüßigt.

Eine zu enge Auslegung verneint der VwGH jedoch mit einem entscheidenden Hinweis:

> *„Der Sinn des Gesetzes liegt in der Erfassung eines besonderen Verhältnisses, das zwar nicht durch persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit im spezifischen Sinne des § 4 Abs 2 ASVG gekennzeichnet ist* […], *für das aber offenbar eine bedrohliche Abhängigkeit in einem anderen allgemeinen Sinn typisch ist. Diese Situation könnte aber zumindest für einen sehr beträchtlichen Teil der Übersetzer nicht zutreffen. Eine Abgrenzung zwischen diesen Gruppen durch die Vollziehung scheint aber nicht möglich zu sein.“*

---

879 *Grandner*, Kooperative Gewerkschaftspolitik 325.
880 Sten Prot 34. Sitzung NR VII. GP, 1420.
881 *Ritzberger-Moser/Widorn*, Heimarbeitsgesetz 1960 15.
882 Im Übrigen auch die Judikatur selbst siehe VwGH 17. 9. 1991, 90/08/0208.
883 OGH 23. 4. 1964, Arb 7935.
884 Es sei dabei schon an den aristotelischen Grundsatz erinnert, wonach das Recht sein solle wie das lesbische Richtmaß aus Blei, das sich der Gestalt des Steines anschmiege und nicht starr bleibe. *Aristoteles*, Nikomachische Ethik V Kapitel 14.
885 VwGH 836/72, Slg 8307 A.

Im Übrigen verweist er danach darauf, dass die selbstständigen ÜbersetzerInnen seit der Einkommensteuernovelle 1964 als freie Berufe angesehen werden. Diese Erwägungen führten den VwGH dazu, keine berichtigende Auslegung des Begriffs der Ware aus Gründen der Erfüllung des Sinnes des Heimarbeitsgesetzes durchzuführen.

Aus meiner Sicht scheint es beinahe so – ganz nach dem Common-Law-Prinzip „**hard cases make bad law**“ –, als könne diese Entscheidung nicht zu sehr verallgemeinert werden. Der VwGH empfand – und das zeigt insbesondere der letzte Teil der Entscheidung – die Partei bzw ÜbersetzerInnen allgemein als *zu wenig* schutzwürdig.

Ob er bei schutzwürdigen Personen wie zB hauptberuflichen CrowdworkerInnen auf Mikrotasking-Plattformen eine ebenso enge Begriffsauslegung anwenden würde, ist zu bezweifeln. MAn geht bereits aus dem letzten Abschnitt des Übersetzerurteils hervor, dass dem nicht so ist.

11.4.4.4.4 Zusammenfassung

Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass keine sachliche Rechtfertigung ersichtlich ist, weshalb nur manuelle und keine geistigen Tätigkeiten vom Anwendungsbereich des HeimAG zu erfassen seien. Eine Schutzbedürftigkeit besteht da wie dort.

Es gibt darüber hinaus mehrere Begriffsverständnisse des Begriffs „Ware“, insbesondere im Unternehmensrecht, wonach auch die erstellten oder bearbeiteten Datensätze als Waren zu subsumieren sind, sodass zumindest keine zweifellose Klarheit über die Ausdrucksweise des Gesetzes besteht und demnach eine Berücksichtigung der Materialien sehr wohl zu erfolgen hat. Nach diesen Materialien bzw aus der Konzeption, der Historie und dem Schutzzweck des HeimAG kommt klar der Wille hervor, eine möglichst große Bandbreite an Tätigkeiten, und damit eben auch geistige Arbeiten zu erfassen.

Abschließend ist festzuhalten, dass sich selbst der VwGH[886] aufgrund seiner restriktiven Interpretation zu einer Rechtfertigung genötigt sah, in der vor allem die mangelnde Schutzwürdigkeit dieser Personengruppe vorgebracht wurde. Somit mag man dem VwGH zwar in seinem **Ergebnis zustimmen**, **nicht jedoch in seiner Begründung**.

Die Einbeziehung von Personen in das HeimAG soll daher an deren „bedrohlicher Abhängigkeit“ und der daraus folgenden Schutzbedürftigkeit gemessen werden und nicht an einer engen Auslegung des Warenbegriffs scheitern.

Es ist deshalb mAn eine Auslegung nach dem Warenbegriff des Zivil- und Unternehmensrechts vorzunehmen, welches auch dem Willen des Gesetzgebers nach den Materialien und dem Schutzzweck eher entspricht als die bisherige enge Auslegung durch den VwGH.

[886] VwGH 836/72, Slg 8307 A.

11.4.5 Beschäftigt – Dauer und Regelmäßigkeit

Zudem wird von der Rsp mitunter eine gewisse Dauer und Regelmäßigkeit des Heimarbeitsverhältnisses vorausgesetzt.

11.4.5.1 Rsp

Die Rsp[887] setzt ein weiteres Merkmal an das Vertragsverhältnis voraus: Dem Verhältnis müssen Elemente der Dauer und Regelmäßigkeit innewohnen. Diese Argumentation leitet der VwGH aus dem Wort „beschäftigt" der §§ 9, 20, 23 HeimAG ab. Darüber hinaus könne auch aus den Bestimmungen zur Abfertigung (§ 27b HeimAG) und dem Urlaubsanspruch (§§ 20 ff HeimAG) eine derartige Voraussetzung abgeleitet werden.

11.4.5.2 Lehre

Wie *Ritzberger-Moser*[888] bereits richtig feststellte, darf im Rahmen dieser Diskussion aber auch nicht übersehen werden, dass ohnehin auch eine Kette an Werkverträgen zu einem Heimarbeitsverhältnis führen kann. In diesem Fall wird ein Beschäftigungsverhältnis nur für den jeweiligen Arbeitsauftrag begründet, welches mit Fertigstellung der Arbeit selbst wieder endet.

Nach *Holzer*[889] könne sogar eine Kette von Kaufverträgen bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen zur Anwendbarkeit des HeimAG führen.

11.4.5.3 Eigene Meinung

Hinsichtlich der Hinweise aufgrund der Bestimmungen über Abfindung und Urlaubsansprüche ist festzuhalten, dass diese erst mit der Heimarbeitsnovelle im Dezember 1992[890] Eingang ins HeimAG fanden. *Ritzberger-Moser/Widorn*[891] hielten dazu richtig fest, dass diese Bestimmungen in gewissem Widerspruch zum saisonalen Charakter der Heimarbeit und zur Auffassung vom Heimarbeitsverhältnis als Zielschuldverhältnis stehen. Primär ging es allerdings um eine weitere Gleichstellung zwischen den BetriebsarbeiterInnen und den HeimarbeiterInnen.

Schon früher, speziell in jenem Bereich der Heimarbeit mit charakteristisch starkem „Schwitzsystem", standen die HeimarbeiterInnen auch in kurzen Verhältnissen zu mehreren AuftraggeberInnen und dafür in einem langfristigen Verhältnis zu der jeweiligen Mittelsperson, klarerweise nicht derartig kurz wie bei Crowdwork. Es gab oftmals keine längere Dauer, sondern das Verlagssystem war geprägt von eine hohen Fluktuation der HeimarbeiterInnen, was gegen die Voraussetzung eines stabilen, dauerhaften und regelmäßigen Verhältnisses spricht.

---

887 VwGH 0598/72, VwSlg 8406 (A) = ZAS 1974, 106 (*Holzer*).
888 *Ritzberger-Moser*, DRdA 1996, 223.
889 *Holzer*, ZAS 1974, 109.
890 BGBl Nr 836/1992.
891 *Ritzberger-Moser/Widorn*, Heimarbeitsgesetz 1960, 13.

Insgesamt ist der Kritik von *Holzer, Ritzberger-Moser und Ritzberger-Moser/Widorn* **zuzustimmen**. Ein dauerhaftes Verpflichtungsverhältnis ist für ein Heimarbeitsverhältnis nicht erforderlich.[892]

Abschließend bleibt die Frage offen, ob die einmalige Erfüllung von Aufgaben im Rahmen von Crowdwork für ein Heimarbeitsverhältnis ausreicht.

Dazu meint der VwGH, dass *„eine ausnahmsweise Übernahme eines einzelnen Auftrages das besondere Beschäftigungsverhältnis nach § 2 Abs 1 lit a HeimAG nicht begründen"*[893] kann. Argumentierbar wäre hierbei eine Verneinung der Anwendbarkeit des HeimAG, weil eine ausreichende wirtschaftliche Abhängigkeit wohl (noch) nicht vorliegt.[894] Beim eben genannten Judikat würde jedoch das Wort „ausnahmsweise" Argumentationsspielraum bieten. Gerade CrowdworkerInnen arbeiten selbst beim allerersten Auftrag nicht „ausnahmsweise", sondern idR mit der Absicht, bei Gefallen oder Funktionieren weiterzuarbeiten. Durch den Registriervorgang wurden zudem die Voraussetzungen für zukünftige Arbeitseinsätze geschaffen.

Ähnlich wie auch beim Arbeitsvertrag muss auch hier der einzelne Vertrag als Heimarbeitsverhältnis qualifiziert werden können, wenn die Merkmale eines Heimarbeitsverhältnisses insgesamt überwiegen.[895]

11.4.6 Weitere Überlegungen

Abschließend werden nunmehr zwei Überlegungen zu Merkmalen der Judikatur angestellt, die sich nicht direkt aus dem Tatbestand ableiten lassen.

11.4.6.1 Haftung für fehlerhafte Arbeit

Als weiteres Kriterium verwendete der **VwGH** in einer Entscheidung,[896] dass die betroffenen Personen nicht als HeimarbeiterInnen, sondern als Selbstständige zu qualifizieren seien, weil die Arbeiten insofern auf Gefahr der betreffenden Personen verrichtet wurden, als die Nichtablieferung des Arbeitsergebnisses zur Nichtauszahlung des Entgelts führte, auch wenn die Arbeit geleistet wurde und der Arbeitserfolg lediglich durch höhere Gewalt zunichte gemacht wurde.

---

892 Siehe *Holzer*, ZAS 1974, 109; *Ritzberger-Moser*, DRdA 1996, 223; *Ritzberger-Moser/Widorn*, Heimarbeitsgesetz 1960, 13.

893 VwGH 17. 9. 1992, 92/18/0180.

894 VwGH 95/11/0029 = DRdA 1996, 220 (*Ritzberger-Moser*); *Dittrich*, Arbeitsrecht § 2 HeimArbG E 1d (Stand Oktober 2014, rdb.at). Darüber hinaus wäre das erstmalige oder gelegentliche Arbeiten in der Crowd zudem vom KSchG erfasst, weshalb es hier zu keiner schutzlosen Lücke kommen würde.

895 Siehe hierzu die Ausführungen zur Arbeit nach dem Konsensprinzip und die Qualifikation der einzelnen Verträge unter Punkt 9.3.4.1.2.

896 VwGH 27. 4. 1995, 95/11/0029 = DRdA 1996, 220 (*Ritzberger-Moser*).

Bereits von *Ritzberger-Moser*[897] wurde das Argument des VwGH, wonach die Haftung für fehlerhafte Arbeit[898] (Nichtablieferung des Arbeitsergebnisses führte zur Nichtauszahlung des Entgelts) gegen die Qualifikation als Heimarbeitsverhältnis spreche, entgegengehalten, dass eine solche Vertragsklausel wohl nicht dazu dienen kann, von vornherein die Wertung eines Beschäftigungsverhältnisses als Heimarbeitsverhältnis auszuschließen. Dies würde zu Umgehungen geradezu einladen.

Darüber hinaus ist es ständige stRsp,[899] dass einem Heimarbeitsverhältnis ohnehin auch eine Kette von Werkverträgen zugrunde liegen kann. Die Gefahrtragung ist dabei dispositiv vereinbar.

Aus diesen Gründen kann diesem Argument des VwGH mE keine Bedeutung beigemessen werden.

11.4.6.2 Hauptberuf oder Nebenverdienst

Bei der Beurteilung, ob Heimarbeit vorliegt, ist es unerheblich, ob das Beschäftigungsverhältnis hauptberuflich oder als Nebenverdienst betrieben wird.[900] Eine sozialpolitische Schutzbedürftigkeit ist bei beiden Gruppen zu bejahen.[901] Vielmehr kommt es darauf an, dass die Arbeitenden eben nicht wie UnternehmerInnen ihre Arbeiten bzw Dienstleistungen am Markt anbieten und ob eine Abhängigkeit in ausreichendem Ausmaß vorliegt.

11.4.7 Conclusio

Die sich aus den vorstehenden Ausführungen ergebenden Schlussfolgerungen lassen sich in drei Teilbereiche gliedern:

- Heimarbeitsverhältnis als Typusbegriff
- Abhängigkeit als Kern des Heimarbeitsverhältnisses
- Reformbedürftigkeit

---

897 *Ritzberger-Moser*, DRdA 1996, 224.

898 Gemeint ist hierbei wohl die Gefahrtragung, denn es gibt bei einem freien Dienstvertrag keine Haftung für den Erfolg, und bei Werkverträgen würde es sich um eine gewährleistungsrechtliche Problemstellung handeln.

899 VwGH 0598/72, VwSlg 8406 (A) = ZAS 1974, 106 (*Holzer*); so auch *Trost*, DRdA 1992, 27; *Ritzberger-Moser*, DRdA 1996, 222.

900 Vgl VwGH 27. 4. 1995, 95/11/0029; *Lederer*, Grundriss 365; *Ritzberger-Moser* DRdA 1996, 224; Schon *Dall* schrieb, dass die sozialpolitischen Gesetze so gestaltet werden müssen, dass sie beide Gruppen umschließen. Man sollte eben nicht differenzieren, bei wem eine wirtschaftliche Abhängigkeit (*Dall* meint hier nicht den neueren Begriff der wirtschaftlichen Unselbstständigkeit) mehr oder weniger stark gegeben ist. Auch das ziffernmäßige Verhältnis spreche für eine einheitliche Lösung, da auf einen hauptberuflichen Heimarbeiter ca 6 bis 7 nebenberuflich Heimarbeiter kamen. *Dall*, Die Heimarbeit, 7.

901 *Dall*, Die Heimarbeit 7.

11.4.7.1 Heimarbeitsverhältnis als Typusbegriff

Wie gezeigt ist die Rsp zu den einzelnen Tatbestandsmerkmalen sehr widersprüchlich und wurde durchwegs und zu Recht von der Lehre kritisiert. Dies ist jedoch wenig überraschend und hat vor allem mit der Methode der Subsumierung der Sachverhalte unter den Tatbestand des HeimAG zu tun.

Während es sich nämlich nach völlig hM und stRsp beim Arbeitsvertrag,[902] beim freien Dienstvertrag,[903] beim Werkvertrag[904] und bei der arbeitnehmerähnlichen Person,[905] somit bei (gleichermaßen) sämtlichen (arbeitsrechtlichen) Qualifikationsformen, um Typusbegriffe handelt oder eine Qualifikation im Rahmen einer Gesamtbetrachtung vorgenommen wird, stellt die Judikatur beim Heimarbeitsverhältnis nach wie vor auf einzelne Merkmale ab, was in weiterer Folge zu unzufriedenstellenden Ergebnissen iS des Schutzgedankens des Gesetzes führt.

Das flexible System des Typusbegriffes und der Gesamtwürdigung dient dazu, eine exakte Definition zu vermeiden, um dem Schutzgedanken der Gesetze bestmöglich Rechnung zu tragen und es dem/der VertragspartnerIn nicht durch Abstellen auf einzelne Merkmale zu ermöglichen, sich von den jeweiligen Rechtsfolgen zu befreien.[906]

Aus diesem Grund sind auch beim Heimarbeitsverhältnis sämtliche Umstände und Kriterien des § 2 HeimAG **in einer Gesamtschau zu würdigen**.[907]

11.4.7.2 Abhängigkeit als Kern des Heimarbeitsverhältnisses

Der Kern dieser Prüfung liegt vielmehr – und diesen entscheidenden Hinweis gibt uns der VwGH in seiner Übersetzerentscheidung[908] selbst – *„**in der Erfassung eines besonderen Verhältnisses, das zwar nicht durch persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit** im spezifischen Sinne des § 4 Abs 2 ASVG gekennzeichnet ist* […], *für das aber offenbar **eine bedrohliche Abhängigkeit in einem anderen allgemeinen Sinn typisch ist**“*.

Die bereits angeführten Parallelen zwischen Heimarbeit und Crowdwork in organisatorischer Hinsicht wie auch die Ähnlichkeit der Probleme und deren Ursachen führen

---

902 Beispielhaft StRsp OGH 19. 12. 1974 7 Ob 288/74 = HS 9514g; zuletzt OGH 22. 12. 2015 1 Ob 146/15z = RIS-Justiz RS0018777; *Tomandl*, ZAS 2008, 101; *Kietaibl*, Arbeitsrecht I[8] 23; *Pfeil* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar[3] § 1151 ABGB Rz 14.

903 Vgl *Freudhofmeier*, Dienstvertrag – freier Dienstvertrag – Werkvertrag[3] Punkt 2.2.2.10; *Pfeil* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar[3] § 1151 ABGB Rz 14. So auch OGH 21. 1. 1999, 8 Ob 259/98s.

904 ZB RIS-Justiz RS0018777; *Pfeil/Risak* in *Schwimann*, ABGB Taschenkommentar[3] § 1151 ABGB Rz 25.

905 ZB OGH 28. 9. 1999, 4 Ob 223/99v; OGH 13. 3. 1997, 8 ObS 69/97y; LGZ Wien Arb 9652; *Wachter*, Wesensmerkmale 136, *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 123; *Rebhahn* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 1151 ABGB Rz 138 (Stand 1. 6. 2014, rdb.at).

906 Vgl *Wank*, NZA 1999, 228.

907 So schon *Ritzberger-Moser,* DRdA 1996, 224.

908 VwGH 836/72, VwSlg A 8307.

insgesamt zu einer äußerst ähnlichen Beziehung der CrowdworkerInnen zu den Plattformen, wie sie damals zwischen den HeimarbeiterInnen und den Mittelspersonen vorzufinden war. Sie ist gleichermaßen geprägt von **Abhängigkeiten** und **Machtunterschieden**.[909]

MAn erfolgte in den letzten Jahrzehnten stets eine schrittweise Angleichung der Bestimmungen der HeimarbeiterInnen an jene der BetriebsarbeiterInnen, obwohl diese oftmals im Widerspruch zur Systematik eines Heimarbeitsverhältnisses standen. Aus diesem Grund wurden möglicherweise auch die Anforderungen an den Anwendungsbereich an jene des Arbeitsvertrags angeglichen, insb was zB eine Leistungspflicht betrifft. Vielleicht ist dadurch zu erklären, dass von der Rsp verschiedenste Merkmale streng ausgelegt wurden.[910]

Ein anderer Grund für die restriktive Auslegung der Judikatur ist möglicherweise, dass sich die Heimarbeit selbst im Laufe der Zeit verändert hat. Speziell seit der Judikaturwende in den 70er- Jahren wurden einzelne Tatbestandsmerkmale streng ausgelegt. Die Verhältnisse bei Crowdwork erinnern aber eher an jene der HeimarbeiterInnen im frühen 20. Jahrhundert als an die Verhältnisse der HeimarbeiterInnen in den 60er- und 70er-Jahren, in denen Hochkonjunktur und Vollbeschäftigung herrschten.

Es braucht deshalb mAn bei der Interpretation des HeimAG in erster Linie wieder eine Rückkehr auf die historisch konzeptionelle Unterscheidung zwischen Betriebs- und Verlagssystem. Die arbeitenden Personen sind bei beiden Formen gleichermaßen zu schützen, nicht nur im Verständnis der Gleichbehandlung, sondern auch im Hinblick auf die Auswirkungen und Zusammenhänge zwischen den beiden Organisationsformen.

Auf Crowdwork ist das Heimarbeitsgesetz mAn oftmals direkt anwendbar, wobei aber gerade im Hinblick auf die Machtunterschiede und Abhängigkeiten stets auf den Einzelfall abzustellen sein wird, insbesondere was wettbewerbsbasiertes Crowdwork betrifft. Gerade aber Arbeiten auf Mikrotasking-Plattformen stellen mE ein Paradebeispiel moderner Heimarbeit dar und sind dementsprechend auch vom HeimAG erfasst.

Die insgesamt sehr enge Auslegung des Anwendungsbereichs des HeimAG durch die Gerichte ist **nicht nachvollziehbar** und **entspricht** mE auch **nicht dem umfassenderen Willen des Gesetzgebers**. Die verschiedenen Voraussetzungen der Judikatur, insbesondere hinsichtlich der Leistungspflicht wie auch bei der engen Auslegung des Begriffs der Ware, vermögen nicht zu überzeugen, allenfalls bietet die Ähnlichkeit der beiden Phänomene Ansätze für eine Rechtsfortbildung durch Analogie.

---

909 Siehe hierzu die Ausführungen im Punkt 2.4.2, Punkt 9.3.4.2.8 und im Punkt 17.

910 So war bspw eine Leistungspflicht kein Kriterium der Heimarbeit bzw passen auch die Urlaubs- und Abfertigungsbestimmungen nicht auf die oftmals saisonale Beschäftigung der HeimarbeiterInnen, noch weniger auf die große Fluktuation der HeimarbeiterInnen in den wirtschaftlich schlechten Jahren des 20. Jahrhunderts.

11.4.7.3 Reformbedürftigkeit

Schließlich verbleibt aus wissenschaftlicher Sicht, die **Reformbedürftigkeit** der Heimarbeitsgesetzgebung zum wiederholten Male festzustellen. Es handelt sich schon hinsichtlich des Anwendungsbereichs um eine völlig veraltete Regelung. Das Bild der Heimarbeit um die Jahrhundertwende bildet noch heute den Beispielsfall, an dem sich das Gesetz mitsamt seinen Definitionen orientiert. Durch den technischen Fortschritt und die Änderungen des Wirtschaftslebens insgesamt, hat sich die Heimarbeit jedoch sehr stark verändert. Sie hat sich in der heutigen Zeit von einer handwerklichen, manuellen und überwiegend mechanischen Arbeit hin zu einer geistig, kreativen, jedenfalls aber zu einer Arbeit, vor allem mit modernen Informations- und Kommunikationstechnologien im weitesten Sinn entwickelt. Der Gesetzgeber hat diesem Wandel bis heute jedoch in keinster Weise Rechnung getragen,[911] und auch die Rsp hat diese Veränderung nicht nachvollzogen, ganz im Gegenteil, es wurde der Anwendungsbereich sogar restriktiv interpretiert.

Es besteht somit die rechtspolitische Forderung, die völlig veraltete gesetzliche Regelung zu erneuern und auch modernen HeimarbeiterInnen einen gewissen Mindestschutz zukommen zu lassen. Denn bei moderner Heimarbeit sind die Probleme, die Schutzbedürftigkeit und die sozialpolitische Triebfeder genau die gleichen wie vor hundert Jahren.[912]

[911] *Trost*, DRdA 1992, 25.

[912] Siehe auch *Trost*, DRdA 1992, 25. Überlegungen *de lege ferenda* werden in Punkt 19.1 angestellt.

12. Einschränkung der Privatautonomie

Nachdem gezeigt wurde, dass es sich bei den CrowdworkerInnen oft um HeimarbeiterInnen iSd HeimAG handelt, uU auch um ArbeitnehmerInnen, ist zur Ausgangsposition zurückzukehren.

Wie bereits in Kapitel 7 erläutert, ist die zivilrechtliche Privatautonomie durch den zwingenden Charakter des Arbeitsrechts vielfach beschränkt. Diesem Bereich ist selbstverständlich auch das HeimAG zuzurechnen, da es gleichermaßen zwingenden Charakter hat, wie „normales" ArbeitnehmerInnenrecht. Dies ergibt sich ebenso aus der nicht vorhandenen **Richtigkeitsgewähr des Vertrags**. Aus diesem Grund hat der Gesetzgeber auch für das Heimarbeitsverhältnis, bei dem gleichermaßen mit **ungleicher Machtlage allgemein zu rechnen** ist, die **Privatautonomie** den Vertragsschließenden **entzogen** und das Rechtsverhältnis ganz oder teilweise durch zwingende Rechtsnormen reguliert.

Die Vertragsfreiheit erfährt aber in Zusammenhang mit den zwingenden Normen des Arbeitsrechts **Einschränkungen**, nicht nur was den **Inhalt** von Verträgen betrifft, sondern uU auch was die **Zurechnung der VertragspartnerInnen** betrifft.

12.1 Inhaltliche Beschränkung der Vertragsfreiheit

Die Qualifikation als HeimarbeiterInnen iSd HeimAG beschränkt die **inhaltliche Ausgestaltung** von Verträgen, indem der Gesetzgeber zwingende Normen festgesetzt hat, von denen vertraglich nicht abgewichen werden kann.

Dies betrifft insbesondere die Entgeltvorschriften, aber auch Vorschriften in Bezug auf Arbeitszeit (§ 14 Abs 2 HeimAG), Abfertigung (§§ 27b ff HeimAG), Urlaubsansprüche (§§ 20 ff HeimAG) sowie Ansprüche auf Weihnachts- und Urlaubszuschüsse (§§ 27 ff HeimAG) etc, wobei im Folgenden die Bereiche Entgelthöhe und Arbeitszeit näher behandelt werden sollen. Im Übrigen sind HeimarbeiterInnen iSd HeimAG bei Betriebsratswahlen aktiv wahlberechtigt.[913]

12.1.1 Kein Heimarbeitstarife bzw Heimarbeitsgesamtverträge für CrowdworkerInnen

Kernelement des HeimAG ist die **Entziehung der Entgeltbildung durch den Markt**. Diese oblag vielmehr den paritätisch besetzten Heimarbeitskommissionen. Seit der HeimAG-Novelle BGBl Nr 74/2009 wurde diese Aufgabe dem Bundeseinigungsamt übertragen.

Als Rechtsinstrumente kommen dabei Heimarbeitstarife bzw Heimarbeitsgesamtverträge in Betracht. Gem § 34 HeimAG kann das Bundeseinigungsamt auf Antrag

[913] Vgl § 36 Abs 1 iVm § 52 Abs 1 ArbVG.

einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft der ArbeitnehmerInnen Heimarbeitstarife erlassen, durch welche die Arbeits- und Lieferungsbedingungen für HeimarbeiterInnen geregelt werden.

Dies ist allerdings nur möglich, wenn nicht bereits ein Heimarbeitsgesamtvertrag besteht. Zum Abschluss von Heimarbeitsgesamtverträgen sind gem § 43 Abs 2 HeimAG kollektivvertragsfähige Körperschaften der ArbeitgeberInnen einerseits und der ArbeitnehmerInnen andererseits befugt. Auch in diesen sind die betreffenden Arbeits- und Lieferungsbedingungen der HeimarbeiterInnen zu regeln.

Klarerweise gibt es bislang keine ausdrücklich für Crowdwork in Frage kommenden Heimarbeitstarife bzw Heimarbeitsgesamtverträge. Ein Fehlen solcher Normen hat allerdings insofern keine Bedeutung, als dies bereits in der Vergangenheit des Öfteren der Fall war und mit der Weiterentwicklung der Tätigkeiten, die in Heimarbeit erledigt werden können, zusammenhängt. Als beispielsweise der VwGH das Kuvertieren und Adressieren als Tätigkeiten der Heimarbeit erfasste, bestand auch für diese Tätigkeiten zunächst kein eigener Tarif, in dem die Entlohnung geregelt gewesen wäre. Keine der durch das HeimAG geschaffenen Heimarbeitskommissionen und keiner der damals bestehenden Erzeugungszweige konnte vorerst die Interessen der „AdressenschreiberInnen“ wahrnehmen. Es war dann in weiterer Folge nur eine Frage der Zeit, bis ein eigener Tarif für das „Kuvertieren, Adressieren, Adjustieren oder Verpacken von Waren“ zu schaffen war.[914] Gleiches gilt ebenso für Crowdwork.

12.1.2 Arbeitszeitbeschränkung – § 14 Abs 2 HeimAG

Aber nicht nur die Höhe des Entgelts ist der Entscheidung der Vertragsparteien entzogen, sondern auch die Dauer der Arbeitszeit. Das österreichische Arbeitszeitgesetz ist gem § 1 Abs 2 Z 9 AZG ausdrücklich nicht auf HeimarbeiterInnen iSd des HeimAG anwendbar. Dennoch hat sich der Gesetzgeber dazu entschlossen, auch den HeimarbeiterInnen einen **Schutz** hinsichtlich einer **Maximalarbeitszeit** zukommen zu lassen.

Da HeimarbeiterInnen aber grundsätzlich ihren Arbeitseinsatz selbst bestimmen und daher nicht daran gehindert werden können, zB in der Nacht oder an Sonn- und Feiertagen zu arbeiten,[915] entschied sich der Gesetzgeber für eine andere Methode. In § 14 Abs 2 HeimAG wird den AuftraggeberInnen vorgeschrieben, dass für einen bestimmten, einen Monat keinesfalls überschreitenden Zeitraum keine größere Arbeitsmenge an die HeimarbeiterInnen ausgegeben werden darf, als im Betrieb von einer vollwertigen vergleichbaren Arbeitskraft ohne Hilfskräfte bei gleicher maschineller Ausstattung des Arbeitsplatzes bei Einhaltung der jeweiligen geltenden gesetzlichen Normalarbeitszeit bewältigt werden kann.[916]

---

914 *Tanzer/Böhm*, Heimarbeit in Österreich (1986) 12 f.

915 *Ritzberger-Moser/Widorn*, Heimarbeitsgesetz 1960 39.

916 Dennoch wäre es möglich, dass CrowdworkerInnen diese Bestimmung umgehen, indem sie auf mehreren Plattformen arbeiten. Diese Problematik hat aber auch bereits bei den HeimarbeiterInnen bestanden. Im Übrigen ist die Arbeit für mehrere Plattformen aufgrund der diversen Reputationsmechanismen nicht tunlich.

Dies bedeutet für CrowdworkerInnen, die als HeimarbeiterInnen iSd HeimAG zu qualifizieren sind, dass Ihnen die Plattformen bzw die AuftraggeberInnen nicht mehr Arbeitsaufgaben anzeigen bzw Zugang ermöglichen dürfen, als von einer vergleichbaren vollwertigen Arbeitskraft im Betrieb bearbeitet werden darf.

Da die Abwicklung der Prozesse bei Crowdwork über Internetplattformen und Computerprogramme geschieht, wäre eine Umsetzung dieser rechtlichen Regelung aus technischer Sicht sehr einfach möglich, müsste man doch nur sicherstellen, dass CrowdworkerInnen ab Überschreiten der Zeitgrenze keine neuen Aufgaben mehr bearbeiten können oder angezeigt bekommen.

12.2 Beschränkung der Vertragsfreiheit bei der Zurechnung der VertragspartnerInnen

Crowdworking-Plattformen haben durch die doppelte Vertragsstellung, also dadurch, dass sie die Bestimmungen der Rahmenverträge sowohl zu den AuftraggeberInnen als auch zu den CrowdworkerInnen mehr oder weniger diktieren können, einen sehr starken Einfluss auf den Crowdwork-Prozess insgesamt. Darüber hinaus üben sie oftmals auch ArbeitgeberInnenfunktionen aus. Es ist deshalb zu erwägen, ob bei **Vermittlungsplattformen**[917] aufgrund des Machtungleichgewichts und vor allem auch aufgrund des großen Einflusses der Plattformen auf den Prozess insgesamt von einem **verdeckten Vertragsverhältnis zwischen den CrowdworkerInnen** und den jeweiligen **PlattformbetreiberInnen** auszugehen ist und nicht bloß von einer reinen Vermittlungstätigkeit.[918] Insbesondere auch deswegen, da bei Vermittlungsplattformen eine Abhängigkeit meist nur zur Plattform und nicht zu bestimmten einzelnen AuftraggeberInnen vorhanden ist.

Die Vornahme derartiger Eingriffe in die Privatautonomie ist jedoch stets vorsichtig und nur bei sachlicher Rechtfertigung durchzuführen.

Blickt man auf den Crowdwork-Prozess insgesamt, so wird klar, wie intensiv die PlattformbetreiberInnen diesen Prozess bestimmen. Es geschieht nichts, was ihren Interessen widerstrebt, gestalten sie doch den gesamten Prozess selbst. Da die PlattformbetreiberInnen aber beim Zustandekommen *aller* Verträge ihre Hand im Spiel haben, dürfen sie mAn bei der Abwicklung des Arbeitsverhältnisses ihre Hand nicht gänzlich aus dem Spiel herausziehen.[919]

Zur Absicherung der Ansprüche und der Durchsetzbarkeit der Interessen der arbeitenden Personen bestehen meiner Ansicht nach zwei Lösungsansätze:

---

917 Bei Gesamtdienstleistungsplattformen ist ohnehin die Plattform ausschließliche Vertragspartnerin der CrowdworkerInnen.

918 Siehe dazu *Risak*, Crowdwork – Working Paper 4.

919 Vgl *Henrich*, DRdA 1960, 115 (116).

- Man geht nicht von einer Vermittlungstätigkeit der Plattform aus, sondern von einem Vertragsverhältnis der CrowdworkerInnen ausschließlich zu den PlattformbetreiberInnen oder
- man verpflichtet die Crowdwork-PlattformbetreiberInnen zu einer (solidarischen oder subsidiären) Haftung.

Jedenfalls müssen bei diesen Lösungsansätzen klare sachliche Gründe für eine Einbindung der Plattformen sprechen. Es ist deshalb nochmals ein Blick auf die Meinungen der Literatur und Judikatur zu werfen.

12.2.1 Lehre zu Crowdwork

Vor dem Hintergrund der Einschränkung der Privatautonomie aufgrund der zwingenden Bestimmungen des Arbeitsrechts sind auch die Meinungen von *Däubler,*[920] *Klebe/Negebauer*[921] und *Risak*[922] zu verstehen, die allesamt die Meinung vertreten, dass eine Rechtsbeziehung der CrowdworkerInnen *ausschließlich* mit dem/der PlattformbetreiberIn zustande kommt.

Dies wird vor allem damit begründet, dass die Infrastruktur von der PlattformbetreiberIn zur Verfügung gestellt wird und diese – ebenso wie die Registrierung und Rahmenbedingungen – von dem/der PlattformbetreiberIn gesteuert wird.

Am Beispiel *AMT* geht die **amerikanische Literatur**[923] aber von einem direkten Vertragsverhältnis zwischen den CrowdworkerInnen und AuftraggeberInnen aus.

12.2.2 Judikatur

In Österreich gibt es bislang keine rechtskräftige Gerichtsentscheidung zu Crowdwork-Plattformen.

Hinweis für ein direktes Vertragsverhältnis ist die bereits vorgestellte Sammelklage ***Otey vs CrowdFlower***. Zwar wurde dieser Rechtsstreit verglichen, dieser Vergleich fand jedoch zwischen den CrowdworkerInnen und einem Auftraggeber statt und nicht mit dem Plattformbetreiber von *AMT*. Es ist anzunehmen, dass auch *CrowdFlower* von einem direkten Vertragsverhältnis mit den CrowdworkerInnen ausgegangen ist, andernfalls hätte man wohl einem Vergleich nicht zugestimmt.[924]

---

920 *Däubler* in *Benner*, Crowdwork, 246; *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 446i.

921 *Klebe/Neugebauer*, AuR 2014, 4.

922 *Risak*, ZAS 2015, 15.

923 So zB *Felstiner „A contractual agreement of some kind appears to exist between the firm and the worker, insofar as the firm makes a contractual offer by broadcasting a task, and the worker accepts by clicking a button and performing the task." Felstiner,* Berkeley Journal of Employment & Labor Law 2011, 162; ohne es konkret zu beschreiben auch *Cherry* in *Benner*, Crowdwork 231 ff.

924 Siehe dazu die Erläuterungen in Kapitel 6.1.

Zu den Fahrzeug-„Vermittlungsplattformen“ ***Uber***[925] und ***Lyft***[926] gibt es Gerichtsentscheidungen aus den USA, zu ***Uber***[927] auch bereits aus Deutschland.

Dabei behaupteten die PlattformbetreiberInnen, sie seien lediglich eine *„tech company“,* die eine Plattform zur Verfügung stelle, auf der Angebot und Nachfrage nach Fahrten zusammenfinden sollten. Das Gericht[928] stellte hierzu aber klar, dass es sich bei *Uber* um ein Transportunternehmen handle und eben nicht um eine Vermittlungsplattform.[929] Somit handelt es sich nach der Ansicht des Gerichts bei *Uber* um keine Vermittlungsplattform, sondern um eine **vertragsschließende Partei**.

Ähnlich urteilte auch das **Landgericht Frankfurt** am Main im Rahmen einer Unterlassungsklage gegen die Vermittlungsplattform *Uber.*[930] Es handle sich bei *Uber* eben nicht um eine Vermittlungsplattform, sondern die Plattformbetreiberin ist selbst Unternehmerin. Diese Ansicht begründet das Landgericht Frankfurt am Main damit, dass sich dies bereits aus dem Geschäftsmodell der Betreiberin ergibt. Dieses ist in seiner Gesamtheit darauf angelegt, den Gelegenheitsverkehr innerhalb der Bundesrepublik Deutschland mit Hilfe ihrer technischen Applikation UberPOP und den von ihr akquirierten Fahrten selbst zu betreiben. Ausschließlich die Plattformbetreiberin selbst bewirbt ihr Geschäftsmodell, akquiriert die Fahrer über das Internet und steuert den Einsatz der Fahrer mit Hilfe von deren Smartphones. Zwar ist sie nicht Halterin der Fahrzeuge und zahlt auch keine Steuern und Sozialbeiträge für die Fahrer, gleichwohl steuert und verantwortet sie die Beförderung der Nutzer der App, von deren Werbung über den Einsatz der Fahrer. Insbesondere *steuert* die Plattform auch die *Preisgestaltung und Entlohnung* der Fahrer.

Nach Ansicht des Landgerichts **schließt** die **Betreiberin** selbst **Verträge mit den mitfahrenden NutzerInnen**. Es kommt somit kein direktes Vertragsverhältnis zwischen Passagier und dem/der jeweiligen FahrerIn zustande.

Des Weiteren geht der **OGH** in anderen Fällen, wie etwa bei der kurzfristigen Vermietung einer Wohnung über die Internetplattform *Airbnb*[931] oder bei Auktionen über die

---

925 *O'Connor et al v Uber Technologies, Inc, et al*, Case number 4:2013cv03826; *Berwick v Uber*, Case number 11-46739 EK; siehe auch *De Stefano*, The Rise of the „Just-In-Time Workforce“ 22 ff; *Däubler/Klebe*, NZA 2015, FN 18.

926 *Cotter et al v Lyft, Inc*, Case number 13-cv-04065-VC; *De Stefano*, The Rise of the „Just-In-Time Workforce“ 23.

927 Landgericht Frankfurt am Main, Urteil vom 18. 3. 2015, Az 3-08 O 136/14.

928 Der California Northern District Court.

929 *O'Connor et al v Uber Technologies, Inc, et al*, Order Denying Cross-Motion for Summary Judgement (Nr. 16) 10; vgl *De Stefano*, The Rise of the „Just-In-Time Workforce“ 23.

930 Landgericht Frankfurt am Main, Urteil vom 18. 3. 2015, Az 3-08 O 136/14.

931 OGH 5 Ob 59/14h, wobl 2014/78 (*Etzersdorfer*) = VbR 2014, 169 = Der Mieter 2014, 27 = Zak 2014, 217 =, Zak 2014, 323 (*Prader/Markl*) sowie OGH 3 Ob 158/11y, ecolex 2012, 130 = AnwBl 2012, 188 = Zak 2012, 55 = immolex 2012, 115 (*Neugebauer-Herl*) = wobl 2012/57 = RZ 2012 EÜ114 = MietSlg 63.097 = MietSlg 63.252 = MietSlg 63.462 = MietSlg 63.512 = Der Mieter 2012,12/Heft 3 = Zak 2014, 323 (*Prader/Markl*)

Internetplattform *eBay*[932] von einem direkten Vertragsverhältnis zwischen den VermieterInnen und den MieterInnen bzw den AnbieterInnen und den BieterInnen aus und sieht die Plattform lediglich in einer Vermittlerrolle. Hierzu sei angemerkt, dass die VermieterInnen und AnbieterInnen dabei stets selbst entscheiden konnten, was und zu welchem Preis sie vermieten oder verkaufen wollten. Darüber hinaus stehen bei Kaufverträgen der Privatautonomie auch keine zwingenden Bestimmungen des Arbeitsrechts entgegen.

Der **OGH**[933] löst die Problematik mehrerer in Frage kommender ArbeitgeberInnen grundsätzlich so, dass er im Rahmen eines beweglichen Systems aufgrund der Wahrnehmung von einzelnen ArbeitgeberInnenfunktionen auf die ArbeitgeberInnenstellung iSd Arbeitsvertragsrechts schließt.

12.2.3 Eigene Meinung

MAn lässt sich aus diesen Judikaten ableiten, dass eine Vermittlung nur dann tatsächlich besteht, wenn die **zentralen Vertragsentscheidungen**, wie zB Höhe des Entgelts, Inhalt der Arbeit oder die zur Aufgabenerledigung zur Verfügung stehende Zeit **bei den AuftraggeberInnen verbleiben**. Nur dann kann im Rahmen eines beweglichen Systems die Plattform nur Vermittlerin sein. Werden diese zentralen Elemente des Vertragsverhältnisses allerdings von der Plattform bestimmt, handelt es sich um ein **unzulässiges Umgehungsgeschäft**, da ein Vertragsverhältnis zwischen CrowdworkerInnen und AuftraggeberInnen ausschließlich dazu dient, eine Haftung der PlattformbetreiberInnen zu vermeiden. Den CrowdworkerInnen bliebe nur ein Anspruch gegen den/die AuftraggeberIn, nicht aber gegen die PlattformbetreiberInnen, obwohl sie deren Haftungsfonds am besten einschätzen können.

12.2.4 Zwischenergebnis

Aufbauend auf den zivilrechtlichen Voraussetzungen ist ein direktes Vertragsverhältnis und somit eine reine Vermittlungstätigkeit der Plattform *nur dann* anzunehmen, wenn

- für einen redlichen Erklärungsempfänger **die AuftraggeberInnen** als VertragspartnerInnen der einzelnen Arbeitsaufgaben **klar ersichtlich sind** und
- die **zentralen inhaltlichen Vertragsentscheidungen** und damit die **zentralen Arbeitgeberfunktionen** im Rahmen eines beweglichen Systems den AuftraggeberInnen und nicht den PlattformbetreiberInnen obliegen.

---

932 OGH 2 Ob 137/08y, Zak 2009, 273 = jusIT 2009, 139 (*Staudegger*) - Online-Auktion = EvBl-LS 2009/127 = Jus-Extra OGH-Z 4687 = JBl 2009, 638 = ZIK 2009, 148 (*Spitzer*) = ZIK 2009, 171 = ZVR 2010, 79 (*Danzl*, tabellarische Übersicht) = RdW 2009, 575 = Zak 2012, 186 (*Kolmasch*, Judikaturübersicht) = HS 40.219 = HS 40.231 = HS 40.251 = HS 40.285 = RIS-Justiz RS0122374

933 StRsp siehe RIS-Justiz RS0014455.

12.2.5 Haftung bei Vermittlungsplattformen

Dennoch muss darüber hinaus gefragt werden, ob nicht selbst bei Vermittlungsplattformen nach diesem engeren Verständnis eine subsidiäre oder sogar solidarische Haftung der PlattformbetreiberInnen sachlich gerechtfertigt ist. Eine derartige **Haftung** wird nämlich in ähnlichen Fällen vertreten.

12.2.5.1 Arbeitskräfteüberlassung – AÜG

Da zahlreiche Fragen des mittelbaren Arbeitsverhältnisses und dabei vor allem die Frage der Arbeitskräfteüberlassung umstritten waren, hat der Gesetzgeber darauf reagiert und das AÜG[934] beschlossen.[935]

12.2.5.1.1 Haftung im AÜG

Durch das AÜG wurden diese Fragen hinsichtlich einer Arbeitskräfteüberlassung insofern geklärt, als der Gesetzgeber diese Vorgangsweise als grundsätzlich zulässig erklärte, allerdings verschiedene Haftungen und Pflichten, insbesondere was die Entrichtung der Entgelte sowie die Einhaltung anderer arbeitsrechtlicher Vorschriften betrifft, auf Beschäftiger und Verleiher gleichermaßen verteilte.

Insbesondere sieht das AÜG in § 14 Abs 1 und Abs 2 vor:

> *„(1) **Der Beschäftiger haftet** für die gesamten der überlassenen Arbeitskraft für die Beschäftigung in seinem Betrieb **zustehenden Entgeltansprüche** und die entsprechenden Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung sowie für die Lohnzuschläge nach dem BUAG als Bürge (§ 1355 des ABGB). Die Haftung reduziert sich anteilig um Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung, die der Beschäftiger bereits gemäß § 67a Abs 3 Z 2 ASVG an das Dienstleistungszentrum überwiesen hat, insoweit der Beschäftiger die Tätigkeit der überlassenen Arbeitskraft im Rahmen des jeweiligen Auftrages sowie die Höhe der auf die überlassene Arbeitskraft während dieser Tätigkeit entfallenden Beitragsleistung nachweist.“*
>
> *„(2) Hat der Beschäftiger seine Verpflichtungen aus der Überlassung bereits dem Überlasser nachweislich erfüllt, haftet er nur als Ausfallsbürge (§ 1356 des ABGB).“*

Diese Regelung hat zum Zweck, dass die überlassene Arbeitskraft und die Sozialversicherungsträger auch dann die ihnen zustehenden Entgelte bzw Beiträge erhalten, wenn der/die ÜberlasserIn seine/ihre Zahlungspflichten nicht erfüllt. Diese Regelung dient aber auch dazu, BeschäftigerInnen zur sorgfältigen Auswahl von ÜberlasserInnen anzuhalten.[936]

---

934 BGBl 196/1988.
935 *Löschnigg*, Arbeitsrecht[11] 205.
936 *Schindler* in ZellKomm[2] § 14 AÜG Rz 1.

Durch das dreipersonale Verhältnis zwischen AuftraggeberInnen, Plattformen und CrowdworkerInnen und die Tatsache, dass in einigen Konstellationen die Plattform den AuftraggeberInnen ermöglicht, auf deren Crowd, also deren Arbeitskräfte, zuzugreifen, ansonsten die Plattform lediglich als Vermittler tätig wird, stellt sich die Frage, ob nicht möglicherweise sogar direkt eine Arbeitskräfteüberlassung im Sinne des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) vorliegt.

12.2.5.1.2 Anwendungsbereich des AÜG

Nach der Legaldefinition des § 3 Abs 1 AÜG ist unter der Überlassung von Arbeitskräften jede Zurverfügungstellung von Arbeitskräften an Dritte zu verstehen.[937] Dabei ist zu erwähnen, dass das AÜG ganz bewusst den Begriff der Arbeitskräfteüberlassung verwendet. Damit soll sichergestellt sein, dass vom Anwendungsbereich des AÜG nicht nur überlassene ArbeitnehmerInnen, sondern auch überlassene arbeitnehmerähnliche Personen erfasst sein sollen.[938]

Der **OGH**[939] judiziert dazu, dass charakteristisch für die Arbeitskräfteüberlassung ist, dass die ArbeitnehmerInnen ihre Arbeitsleistung nicht im Betrieb ihres Arbeitgebers/ihrer Arbeitgeberin erbringen, sondern in Unterordnung und unter Weisungsbefugnis in den Betrieben der BeschäftigerInnen.

Dies geschieht bei Crowdwork idR nicht, da keinerlei Eingliederung in den „Betrieb" des Beschäftigers/der Beschäftigerin erfolgt. Gearbeitet wird nämlich stets auf dem Interface der Plattform und somit beim „Arbeitgeber".[940] Darüber hinaus werden nicht einzelne Arbeitskräfte überlassen, sondern vielmehr die Möglichkeit, mit einer großen Zahl von potenziellen NetzarbeiterInnen in Kontakt zu treten, welche wiederum ihrerseits zu keiner Leistung verpflichtet sind.

Die gänzliche Prozessstruktur der Arbeitskräfteüberlassung ist im Vergleich zu Crowdwork eine andere. Während nämlich bei regulären mittelbaren Arbeitsverhältnissen der/die BeschäftigerIn die potenteste Kraft darstellt und folglich ein direktes Vertragsverhältnis vermeiden will, ist dies im Falle von Crowdwork der Mittelsmann – die Plattform, die Haftungen vermeiden will.

Darüber hinaus würde es sich bei CrowdworkerInnen, die den HeimarbeiterInnenbegriff erfüllen, nicht um die Vermittlung von BetriebsarbeiterInnen, sondern um die Vermittlung der Arbeitskraft von HeimarbeiterInnen handeln, was der Tätigkeit eines Faktors entspricht. Eine derartige Tätigkeit war aber nicht im AÜG geregelt, sondern im HeimAG.

Aus diesen Gründen ist mAn das AÜG nicht auf Crowdwork anzuwenden.

---

937 *Löschnigg*, Arbeitsrecht[12] 782.
938 *Löschnigg*, Arbeitsrecht[12] 783.
939 RIS-Justiz RS0050620.
940 Vgl auch *Risak*, ZAS 2015, 15.

Gleichwohl lassen sich die Grundwertungen des AÜG, nämlich dass Haftungen und Verantwortlichkeiten involvierter Parteien nicht einfach auf andere Parteien ausgelagert werden können, auch auf die dreidimensionalen Verhältnisse bei Crowdwork übertragen.

12.2.5.2 § 55 HeimAG idF vor BGBl I Nr 74/2009

Diese Wertungen des Gesetzgebers sind aber auch bei mehrpersonalen Verhältnissen in der Heimarbeit erkennbar, wo bereits das Heimarbeitsgesetz von 1918 eine **solidarische Haftung der Mittelspersonen** festlegt:

> *„Werden die gemäß den Vorschriften (...) für einen Arbeitsvertrag geltenden Satzungen dadurch verletzt, daß die **Lohn-, Lieferungs- und Arbeitsbedingungen** für die Arbeitnehmer (Heimarbeiter, Zwischenmeister, Werkstattgehilfen, Mittelspersonen) ungünstiger sind, als es den Satzungen entspricht, so sind die dadurch geschädigten Arbeitnehmer berechtigt, von ihrem Arbeitgeber den Ersatz des ihnen dadurch erwachsenen Schadens zu begehren. **Der Unternehmer (§ 1) haftet in diesem Falle mit den von ihm verwendeten Mittelspersonen zur ungeteilten Hand.**“*[941]

Schon der historische Gesetzgeber erkannte die Wichtigkeit, dass auch den Mittelspersonen eine Haftung aufzuerlegen ist. Nur dadurch konnte die **Einhaltung der gesetzlichen Regelungen** sichergestellt werden. Die Mittelspersonen waren diejenigen, die tatsächlich mit den HeimarbeiterInnen in Kontakt standen. Sie fungierten als Schnittstellen, weshalb eine Einbeziehung in den Haftungsbereich eine effizientere Kontrolle erst ermöglichte.

Im Rahmen der Wiedereinführung des österreichischen Heimarbeitsgesetzes im Jahr 1954 wurde diese Bestimmung neu formuliert, der Inhalt blieb allerdings beinahe ident:

> § 55 HeimAG idF BGBl 1954/66: *„Auftraggeber, die Mittelspersonen verwenden, haften mit diesen **zu ungeteilter Hand** für den Ausfall an **Entgelt**, den Heimarbeiter durch Nichteinhaltung der durch Heimarbeitsgesamtvertrag oder Heimarbeitstarif festgesetzten **Arbeits- und Lieferungsbedingungen**. Diese Haftung erstreckt sich auch auf Feiertagsentgelte, Urlaubsentgelte und Abfindungen.“*

Zweck des § 55 HeimAG war, die HeimarbeiterInnen vor Entgeltausfällen, die sie gegenüber den Mittelspersonen erleiden, dadurch zu schützen, dass die AuftraggeberInnen mit den Mittelspersonen zur ungeteilten Hand hafteten.[942] Ebenso haften sie für die Einhaltung der Arbeits- und Lieferbedingungen.

---

[941] Das Gesetz spricht hierbei zwar von Arbeitsvertrag und ArbeitnehmerInnen, meint damit aber den Heimarbeitsvertrag sowie mit Arbeitnehmern die HeimarbeiterInnen, ZwischenmeisterInnen, WerkstattgehilfInnen und Mittelspersonen.

[942] *Hempel/Pigler*, Das Heimarbeitsgesetz[2] (1962) 58.

Dieser Paragraph blieb bis zum Jahr 2009 unverändert. Im Zuge der Heimarbeitsnovelle 2009 wurden die ZwischenmeisterInnen und Mittelspersonen aufgrund mangelnder Schutzbedürftigkeit aus dem Gesetz gestrichen. Es handle sich dabei schließlich um UnternehmerInnen. Darüber hinaus seien ZwischenmeisterInnen und Mittelspersonen in der Praxis nicht mehr vorhanden.[943] Im Rahmen dieser Novelle wurde § 55 HeimAG ersatzlos gestrichen. In den Materialien heißt es zu dieser Maßnahme lapidar:

> *„Die derzeitigen §§ 55 und 56 (Haftung und Entgeltschutz für Mittelspersonen) sollen auf Grund der vorgesehenen Abschaffung der Definition der Mittelspersonen entfallen.“*[944]

Durch diese Entscheidung des Gesetzgebers wurde der **Haftungsfonds** der HeimarbeiterInnen **deutlich verringert**. Der Hintergrund dieser Entscheidung ist aber eben nicht (zumindest nicht primär), dass der Gesetzgeber den Haftungsfonds der HeimarbeiterInnen schmälern wollte, sondern es wurde aus Sicht des Gesetzgebers eine Aufhebung des § 55 HeimAG aufgrund der Abschaffung der Definition der Mittelspersonen notwendig.[945]

Aus diesem Grund kann dieser ursprüngliche Gesetzeswille nach wie vor zumindest als Indiz in dieser Diskussion Berücksichtigung finden.

12.2.5.3 Durchsetzung von Ansprüchen

Des Weiteren sollte nicht außer Acht gelassen werden, dass die AuftraggeberInnen nicht zwingend ihre Klarnamen verwenden. Das bedeutet, dass für CrowdworkerInnen oftmals nicht nachvollziehbar ist, wer sich hinter einem Namen verbirgt. Wird ein Entgelt nicht ausbezahlt, hätten CrowdworkerInnen keinerlei Informationen zur gerichtlichen Durchsetzung ihrer Ansprüche. Diese Informationen haben lediglich die PlattformbetreiberInnen bzw können nur sie auch durch Maßnahmen sicherstellen, dass korrekte Namen verwendet werden (Übermittlung von Firmenbuchauszügen oder Reisepasskopien) oder dass eine Zahlung an die CrowdworkerInnen, zB durch Vorleistung der AuftraggeberInnen, sichergestellt ist.

Es wäre sohin möglich, durch eine Vermittlungsplattform, bei der die AuftraggeberInnen einigermaßen anonym bleiben, eine Durchsetzung von Ansprüchen aufgrund der direkten Vertragsverhältnisse zwischen CrowdworkerInnen und AuftraggeberInnen unmöglich zu machen.

Darüber hinaus gibt es, wie noch gezeigt werden wird, idR keine Mechanismen, mit denen CrowdworkerInnen die AuftraggeberInnen bewerten können, wie dies bspw bei eBay oder anderen Plattformen der Fall ist. Die CrowdworkerInnen haben somit keine Möglichkeit, sich über die Bonität oder Zahlungsmoral der AuftraggeberInnen zu informieren.

---

943 Siehe RV 206 BlgNR 24. GP.
944 RV 206 BlgNR 24. GP.
945 RV 206 BlgNR 24. GP.

All dies spricht für eine subsidiäre oder solidarische Haftung der PlattformbetreiberInnen bei Vermittlungsplattformen

12.2.6 Aufgespaltene Abhängigkeit

Zuletzt ist nochmals darauf hinzuweisen,[946] dass es bei Vermittlungsplattformen zwischen den CrowdworkerInnen und den AuftraggeberInnen oftmals nicht zu einer wirtschaftlichen Abhängigkeit zu den einzelnen AuftraggeberInnen kommt, da die AuftraggeberInnen der CrowdworkerInnen oftmals wechseln und kaum ausreichend viele Aufträge für dieselben AuftraggeberInnen erledigt werden. **Eine wirtschaftliche Abhängigkeit besteht idR ausschließlich zur Plattform**.

Die Abhängigkeit knüpft auch bei Vermittlungsplattformen bei der Plattform an, zum einen durch die digitale Reputation und zum anderen, weil die Suche und sogar die Arbeit selbst stets über die Plattform selbst erfolgen müssen. Diese Abhängigkeit der CrowdworkerInnen zur Plattform und die daraus resultierende Verhandlungsmacht der PlattformbetreiberInnen werden in weiterer Folge an die AuftraggeberInnen „verkauft".[947]

Auch hier darf dies in letzter Konsequenz nicht dazu führen, dass dem/der einzelnen CrowdworkerIn ein Schutz verwehrt wird, weil eine Ausgestaltung über direkte Vertragsverhältnisse erfolgt oder zumindest selbiges behauptet wird. Bejaht man ein direktes Vertragsverhältnis, muss die **Abhängigkeit zur Plattform** auch **dem/der AuftraggeberIn zugerechnet werden**, immerhin macht er/sie sich diese Abhängigkeit zu Nutze.

Liegt somit eine wirtschaftliche Abhängigkeit zur Plattform vor und bejaht man dennoch ein direktes Vertragsverhältnis, so ist der/die einzelne AuftraggeberIn in gleichem Maße wie die Plattform zu behandeln. MaW: Schützen bestimmte Normen wirtschaftlich abhängige Personen, sind diese Normen gleichfalls auch in Bezug auf einzelne AuftraggeberInnen anzuwenden.

Auch diese Ausführungen sprechen für eine Einbindung der PlattformbetreiberInnen und gegen eine reine Vermittlungstätigkeit ohne jegliche Haftung.

12.2.7 Eigene Meinung

MAn ist eine pauschale Einordnung nicht möglich. Vielmehr muss stets auf die Prozessausgestaltung im Einzelfall abgestellt werden.

---

946 Siehe dazu schon Punkt 9.3.4.2.8.1.

947 Es wird die gute Verhandlungsposition durch die geschaffene Abhängigkeit zur Plattform an die AuftraggeberInnen gegen eine Provision weitergegeben.

Dennoch ist der hM[948] zuzustimmen, sodass idR bei CrowdworkerInnen, die als ArbeitnehmerInnen oder als HeimarbeiterInnen iSd HeimAG zu qualifizieren sind, ein Vertragsverhältnis ausschließlich mit den PlattformbetreiberInnen zustande kommt.

Ein direktes Vertragsverhältnis und somit eine reine Vermittlungstätigkeit der Plattform ist nur dann anzunehmen, wenn

- für einen redlichen Erklärungsempfänger **die AuftraggeberInnen** als VertragspartnerInnen der einzelnen Arbeitsaufgaben **klar ersichtlich sind** (Vertrauenstheorie) und
- die **zentralen Vertragsentscheidungen** auch den AuftraggeberInnen obliegen.
- Darüber hinaus sind bei einer reinen Vermittlungstätigkeit der Plattformen eventuelle Abhängigkeiten zur Plattform den AuftraggeberInnen **zuzurechnen**, denn der zwingende Schutz der CrowdworkerInnen darf nicht umgangen werden.
- Abschließend lässt sich mAn ein **direktes Vertragsverhältnis** bei CrowdworkerInnen, die als ArbeitnehmerInnen oder als HeimarbeiterInnen iSd HeimAG zu qualifizieren sind, **nur dann vertreten**, wenn die PlattformbetreiberInnen eine **subsidiäre** oder **solidarischen Haftung** der Entgeltzahlung *und* Einhaltung der Arbeits- und Lieferbedingungen trifft.

Diese Haftung findet ihre sachliche Rechtfertigung darin, dass zum einen ein Abhängigkeitsverhältnis ausschließlich zu den Plattformen besteht. Was in weiterer Folge auch dazu dient, dass die Plattformen einerseits ihre AuftraggeberInnen sorgfältig auswählen bzw durch Maßnahmen (Vorabzahlung) deren Zahlungsverpflichtung sicherstellen und zum anderen, dass die Plattformen durch die solidarische Haftung auch selbst ein Interesse an der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen haben. Abschließend beugt dies auch einer Undurchsetzbarkeit von Ansprüchen der CrowdworkerInnen gegen die einzelnen AuftraggeberInnen vor. Nur durch diese Voraussetzungen lässt sich ein wirksamer Schutz gewährleisten.

Eine derartige Lösung würde sich bei Vermittlungsplattformen als Nebenverpflichtungen aus dem Rahmenvertrag, einer möglichen Umgehungsabsicht und/oder der Konzentration der Verhandlungsmacht und Verantwortlichkeit der Gestaltung des Crowdwork-Prozesses bei der Crowdwork-Plattform oder einer analogen Anwendung des § 14 AÜG argumentieren lassen.

[948] *Däubler* in *Benner*, Crowdwork 246; *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 446i; *Klebe/Neugebauer*, AuR 2014, 4; *Risak*, ZAS 2015, 15.

13. Sozialrecht

Ausgehend von dem zuvor Ausgeführten wird in diesem Kapitel die Einordnung von Crowdwork im sozialrechtlichen Bereich untersucht. Dieses Kapitel ist insofern der arbeitsrechtlichen Beurteilung systematisch nachgestellt, als die Ergebnisse großteils deckungsgleich sind.

13.1 Österreichisches Sozialrecht

Die Sozialversicherung ist eine kollektive Vorsorge für bestimmte Lebenslagen, die bei einzelnen Mitgliedern eintreten können. Wesensmerkmal der Sozialversicherung ist das Anknüpfen an die **Erwerbstätigkeit** des Versicherten und zwar unter der Verwirklichung des **Prinzips der Risikogemeinschaft**. Es handelt sich daher bei der Sozialversicherung um eine gesetzliche Pflichtversicherung.[949] Damit ist gemeint, dass die Pflichtversicherung nicht aufgrund einer darauf abzielenden Willenserklärung, sondern ex lege mit der Verwirklichung eines bestimmten Tatbestands eintritt.[950]

Mit der Pflichtversicherung korrespondiert eine gesetzliche Meldepflicht. Zwar ist eine Anmeldung zur Sozialversicherung vorgeschrieben, die Pflichtversicherung tritt aber unabhängig von der Anmeldung ein. Gem § 10 ASVG handelt es sich um ein **meldeunabhängiges Pflichtversicherungssystem**, weshalb die Pflichtversicherung allein von der Ausübung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung abhängt. Parallel dazu beginnt auch die Pflichtversicherung der Selbstständigen mit Erlangung der entsprechenden Berechtigung bzw mit Aufnahme der versicherungspflichtigen Tätigkeit (§ 6 GSVG).[951]

Der VwGH[952] erkannte hierzu, dass das Beschäftigungsverhältnis und damit die Versicherungspflicht iSd § 10 Abs 1 ASVG mit dem „Einstellungsakt“ beginnt. Der Einstellungsakt sei ein Vorgang von „starker Tatsächlichkeit“, weshalb als Tag des Beginnens der Beschäftigung iSd ASVG der tatsächliche Antritt (die Aufnahme) der Beschäftigung anzusehen ist.

Ähnlich wie das Arbeitsrecht knüpft auch das Sozialversicherungsrecht an eine *bestimmte* Erwerbstätigkeit an, woran unterschiedliche inhaltliche und organisatorische Rechtsfolgen geknüpft werden. Je nach Umfang der Versicherung wird zwischen Voll- und Teilversicherung unterschieden: Unterfällt der/die Versicherte der Pflichtversicherung in der Unfallversicherung, Krankenversicherung und Pensionsversicherung, liegt

---

949 *Resch*, Sozialrecht[5] (2011) 11 ff; *Popperl*, Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (59. Lfg = Februar 2016) § 1 Rz 2.

950 *Tomandl*, Sozialrecht[6] (2009) 29.

951 *Resch*, Sozialrecht[5] 12 f; vgl *Popperl*, Allgemeines Sozialversicherungsgesetz § 10 Rz 2; *Ficzko/Schruf*, GSVG Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz Praxiskommentar (Jänner 2015) § 6.

952 StRsp des VwGH ausgehend von VwgH VwSlg Nr 4495/A; siehe insb VwGH 17. 1. 1995, 93/08/0104 mit weiteren Judikaturhinweisen. Siehe auch *Zehetner* in *Sonntag*, ASVG[7] (2016) § 10 Rz 1.

Vollversicherung vor. **Teilversicherung** liegt vor, wenn die Versicherung nur in einzelnen Versicherungszweigen besteht.[953]

Das ASVG regelt vor allem die Versicherung der **unselbstständig Erwerbstätigen** und bestimmter freier DienstnehmerInnen sowie die Unfallversicherung für gewerblich und freiberuflich Selbstständige. Handelt es sich allerdings um Selbstständige, ist das GSVG anzuwenden.[954]

13.1.1 ASVG

Der Kreis der versicherten Personen wird im ASVG in § 4 Abs 1 näher geregelt. Wie bereits im Ausschussbericht zur Stammfassung des ASVG[955] festgehalten wurde, bilden die DienstnehmerInnen den **Kern** der vollversicherten Personen.[956] Sie sind gem § 4 Abs 1 Z 1 ASVG auch pflichtversichert. Ausdrücklich werden allerdings in § 4 Abs 1 ASVG auch andere Beschäftigungsformen, so etwa nach § 4 Abs 1 Z 7 HeimarbeiterInnen, vom Anwendungsbereich des ASVG erfasst.

13.1.1.1 DienstnehmerInnen (§ 4 Abs 1 Z 1 ASVG)

DienstnehmerInnen[957] sind gemäß § 4 Abs 1 Z 1 ASVG unabhängig von einer etwaigen Meldung pflichtversichert. Mangels besonderer Regelungen sind sie grundsätzlich auch vollversichert (also in Krankenversicherung, Unfallversicherung und Pensionsversicherung). Wer DienstnehmerIn iSd ASVG ist, ist auch arbeitslosenversichert.[958]

Das ASVG stellt nicht auf den arbeitsrechtlichen Begriff des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin ab, sondern prägt einen eigenen speziellen DienstnehmerInnenbegriff, dessen Kreis – die unter den sozialversicherungsrechtlichen DienstnehmerInnenbegriff fallenden Personen – größer ist als jener des arbeitsrechtlichen Verständnisses.[959]

§ 4 Abs 1 Z 1 ASVG definiert den/die DienstnehmerIn wie folgt:

> *„Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes ist, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird; hiezu gehören auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen.“*

Grundvoraussetzung für die Annahme einer persönlichen Abhängigkeit im Sinne des § 4 Abs 2 ASVG (und damit für ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis)

---

953 *Resch*, Sozialrecht[5] 15; vgl § 4 Abs 1 ASVG.
954 *Resch*, Sozialrecht[5] 5; siehe auch *Derntl* in *Sonntag*, ASVG[7] § 1 Rz 9.
955 613 BlgNR VII. GP.
956 *Zehetner* in *Sonntag*, ASVG[7] § 4 Rz 1.
957 Im Gegensatz zum Arbeitsrecht wird im Sozialversicherungsrecht auch im Gesetz von DienstnehmerInnen gesprochen. Aus diesem Grund wird diese Terminologie in diesem Abschnitt übernommen.
958 Vgl § 1 Abs 1 AlVG.
959 *Zehetner* in *Sonntag*, ASVG[7] § 4 Rz 1; *Resch*, Sozialrecht[5] 16.

ist nach der Judikatur des **VwGH**[960] die **persönliche Arbeitspflicht**. Besteht die Befugnis, die übernommene Arbeitspflicht generell durch Dritte vornehmen zu lassen oder Aufträge **sanktionslos abzulehnen**, mangelt es an der persönlichen Arbeitspflicht, weshalb ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis schon deshalb nicht vorliegen kann.

Der **VwGH**[961] hat ähnlich wie der OGH zur Arbeit nach dem Konsensprinzip (fallweise Beschäftigung) entschieden, dass in jenen Fällen, in denen erst durch eine spätere Vereinbarung, zB durch die Eintragung in eine Liste oder telefonische Absprache, eine konkrete Arbeitsverpflichtung zustande kommt, oftmals lediglich von einzelnen Beschäftigungsverhältnissen der DienstnehmerInnen in den jeweiligen Beschäftigungszeiträumen auszugehen ist, sofern diese in persönlicher Abhängigkeit erbracht wurden. Aus diesem Grund kommt an diesen Tagen, wenn die Bestimmungsfreiheit weitgehend ausgeschaltet ist, zwar oft kein durchgehendes, jedoch eventuell ein tageweises oder periodisch wiederkehrendes Dienstverhältnis zustande.

Des Weiteren hat der **VwGH**[962] bei Fällen zu MitarbeiterInnen, die aus einem Arbeitskräfte-Pool ausgewählt werden, ein generelles Ablehnungsrecht angenommen, da diese tatsächlich davon ausgehen können, einzelne Arbeitsleistungen sanktionslos ablehnen zu dürfen. Wie bereits im arbeitsrechtlichen Teil erwähnt, ist hierbei mAn auch davon auszugehen, dass eine Beurteilung der *einzelnen* Arbeitsaufträge als Dienstverhältnisse iSd ASVG möglich ist, wenn insgesamt die Elemente der persönlichen Abhängigkeit überwiegen und zumindest eine Pflicht zur Ausführung der vereinbarten Leistungen besteht.

Des Weiteren hat der **VwGH**[963] aber auch erkannt, dass die mangelnde Verpflichtung zur Annahme der jeweiligen Anbote davon zu unterscheiden ist, ob die arbeitenden Personen nach getroffener Vereinbarung, an einem bestimmten Tag oder an bestimmten Tagen tätig zu werden, dieser Vereinbarung zu entsprechen hatten, ohne gegenüber dem/der VertragspartnerIn vertragsbrüchig zu werden. Eine (gegenüber dem/der Ver-

---

960 VwGH 2. 4. 2008, 2007/08/0296; VwGH 21. 4. 2004, 2000/08/0113; VwGH 22. 10. 1996, 94/08/0118; vgl auch *Zehetner* in *Sonntag*, ASVG[7] § 4 Rz 50.

961 So der VwGH betreffend die Einstufung eines Trainers für EDV-Schulungen. VwGH 20. 4. 2005, 2001/08/0074. Zuletzt zB VwGH 17. 12. 2015, 2013/08/0222; VwGH 4. 8. 2014, 2013/08/0272; VwGH 25. 6. 2013, 2013/08/0093; VwGH 14. 2. 2013, 2012/08/0268; VwGH 14. 11. 2012, 2011/08/0025.

962 Der VwGH verwendet dabei die Formel, dass ein generelles Ablehnungsrecht dann vorliegt, wenn *„der Dienstgeber einfache Aushilfsarbeiten derart organisiert, dass für deren Durchführung mehrere abrufbare Arbeitskräfte zur Verfügung stehen (‚Arbeitskräftepool'), und es ihm – nicht zuletzt wegen der Einfachheit der Arbeiten – gleichgültig ist, von welcher – gleichwertigen – Arbeitskraft aus dem potenziell zur Verfügung stehenden Kreis er die Arbeiten verrichten lässt. Steht ihm also die Möglichkeit offen, im Falle der Absage der von ihm in Aussicht genommenen Person, aus dem ‚Pool' die jeweils nächste Arbeitskraft abzurufen und stehen genügend Arbeitskräfte zur Verfügung, kann der einzelne Teilnehmer am ‚Pool', mit dem dies vereinbart wurde oder dem dies bekannt ist, tatsächlich davon ausgehen, einzelne Arbeitsleistungen sanktionslos ablehnen zu dürfen."* Siehe hierzu die stRsp des VwGH 20. 4. 2005, 2004/08/0109; VwGH 4. 7. 2007, 2006/08/0193; zuletzt VwGH 2. 12. 2013, 2013/08/0191.

963 VwGH 19. 6. 1990, 88/08/0097.

tragspartnerIn bestehende) **sanktionslose Berechtigung** zum Nichterscheinen oder zur jederzeitigen Beendigung einer übernommenen Arbeitsverpflichtung spräche **gegen die Annahme einer persönlichen Abhängigkeit**.

Solange also den CrowdworkerInnen durch das Abbrechen der Tasks oder das Verstreichenlassen der Zeit kein Nachteil erwächst, kann mE nicht von einer persönlichen Abhängigkeit die Rede sein. Dementsprechend erfüllen mE solche CrowdworkerInnen nicht den DienstnehmerInnenbegriff des ASVG.

Besteht hingegen eine Leistungspflicht oder liegen andere Maßnahmen vor, die einer Leistungspflicht nahekommen, wie bspw Strafen für inaktive CrowdworkerInnen,[964] so kann mE nicht mehr von einer **sanktionslosen Berechtigung** zur Beendigung oder Ablehnung gesprochen werden, weshalb mAn in diesen Fällen bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen eine persönliche Abhängigkeit hinsichtlich der einzelnen Arbeitsangebote bei Crowdwork durchaus möglich wäre.

13.1.1.2 HeimarbeiterInnen (§ 4 Abs 1 Z 7 ASVG)

Neben DienstnehmerInnen besteht gem § 4 Abs 1 Z 7 ASVG auch für HeimarbeiterInnen eine Pflichtversicherung. HeimarbeiterInnen sind typischerweise nicht persönlich abhängig, dennoch wollte der Gesetzgeber die HeimarbeiterInnen iSd HeimAG – neben den echten ArbeitnehmerInnen – in die Pflichtversicherung miteinbeziehen. Aus diesem Grund wurde in § 4 Abs 1 Z 7 ASVG ausdrücklich normiert, dass HeimarbeiterInnen wie betriebliche Arbeitskräfte ASVG pflichtversichert sind.[965]

Wer HeimarbeiterIn im Sinne des § 4 Abs 1 Z 7 ASVG ist, bestimmt sich nach dem HeimAG, weshalb auf die oben vorgenommenen Ausführungen zum HeimAG verwiesen werden kann. MAn erfüllen CrowdworkerInnen, insb auf Mikrotasking-Plattformen, des Öfteren den Tatbestand des HeimAG und wären demnach pflichtversichert iSd § 4 Abs 1 Z 7 ASVG.

13.1.2 Geringfügigkeit

Werden CrowdworkerInnen als DienstnehmerInnen oder als HeimarbeiterInnen qualifiziert, ist in weiterer Folge die für Crowdwork bedeutende Ausnahme vom Prinzip der Vollversicherung zu erwähnen:

---

964 Vgl *99designs* Nutzungsbedingungen Punkt 1.5 lit d sublit iii: *„Inaktivitätsstrafe. Der Markplatz funktioniert nur, wenn das Engagement der Designer der Aktivität der Kunden entspricht oder diese übersteigt. Sollten Tasks von Designern nicht angenommen oder sofort übersprungen werden, behalten wir es uns vor, nach eigenem Ermessen eine geringere Servicegebühr für jeden fertigen Task einzustellen. Die geringere Servicegebühr ist so lange gültig, bis eine, nach unserem Ermessen, zufriedenstellende Task-Annahmerate von den Designern wiederhergestellt ist; ab diesem Zeitpunkt wird die Strafe wieder aufgehoben.“*

965 *Shubshizky*, RdW 1999, 91; *Tomandl*, ZAS 2001, 86 (90 f).

DienstnehmerInnen und HeimarbeiterInnen unterliegen einer Vollversicherung nämlich erst, wenn das Entgelt eine bestimmte, im ASVG festgelegte Summe erreicht.[966] Diese Summe wird als **Geringfügigkeitsgrenze** bezeichnet.[967] Sie liegt derzeit bei Verträgen, die für eine kürzere Zeit als einen Kalendermonat vereinbart sind, bei einem Durchschnittsentgelt pro Arbeitstag von höchstens EUR 31,92 (2016), insgesamt jedoch von höchstens EUR 415,72 (2016) monatlich.[968]

Bei Unterschreitung dieser Geringfügigkeitsgrenze besteht nach dem ASVG nur eine Teilversicherung in der Unfallversicherung (§ 7 Z 3 lit a ASVG). Überschreiten CrowdworkerInnen aber aufgrund mehrerer Beschäftigungsverhältnisse[969] (Einkünfte sind hierbei kumuliert zu berücksichtigen) die Geringfügigkeitsgrenze, unterliegen sie der Vollversicherung nach ASVG.[970]

Für geringfügig beschäftigte CrowdworkerInnen besteht allerdings die Möglichkeit, sich begünstigt in der Krankenversicherung und Pensionsversicherung selbst zu versichern (§ 19a ASVG).

13.1.3 Werkvertrag – GSVG

Wird Crowdwork als reine selbstständige Arbeit qualifiziert, kommt eine Pflichtversicherung nach dem GSVG in Betracht.

Gemäß § 2 Abs 1 Z 4 GSVG sind alle sonstigen selbstständig Erwerbstätigen pflichtversichert, sofern sie die Versicherungsgrenze des § 4 Abs 1 Z 5 GSVG überschreiten.

Diese Versicherungsgrenze wurde mit 1. 1. 2016[971] an die Geringfügigkeitsgrenze der unselbstständig Beschäftigten angepasst und berechnet sich aus dem zwölffachen Wert der Geringfügigkeitsgrenze nach dem ASVG.[972] Dieser Wert beträgt im Jahr 2016 somit EUR 4.988,64 im Kalenderjahr. Überschreitet der Betrag die Gewinngrenze nicht, sind die CrowdworkerInnen nicht sozialversicherungspflichtig und demnach aber auch nicht sozialversicherungsrechtlich geschützt, sofern keine andere Grundlage besteht. Sie können sich allerdings freiwillig selbstversichern.[973] Bei Überschreiten der Gewinngrenze besteht eine **Versicherungspflicht**.

---

966 Siehe § 5 Abs 1 Z 2ASVG.
967 *Resch*, Sozialrecht[5] 17 f.
968 Siehe § 5 Abs 2 ASVG.
969 Dies gilt insb für Personen, die Crowdwork nur als Nebenbeschäftigung ausüben und daneben noch andere Einkünfte erzielen.
970 *Zehetner* in *Sonntag*, ASVG[7] § 5 Rz 26; *Resch*, Sozialrecht[5] 18.
971 BGBl I Nr 162/2015.
972 Vgl § 4 Abs 1 Z 5 GSVG iVm § 25 Abs 4 GSVG iVm § 5 Abs 2 Z 2 ASVG.
973 Siehe hierzu §§ 14a ff GSVG.

13.2 Länderübergreifendes Sozialrecht

Bei grenzüberschreitenden Crowdwork-Sachverhalten, siehe auch unten Punkt 15, stellt sich die Frage, ob und wenn ja in welchem Land CrowdworkerInnen versicherungsrechtlichen Schutz genießen.

13.2.1 Nationalrechtliche Bestimmung (§ 3 ASVG)

Dabei gilt, dass sich das Sozialrecht bei der Beurteilung, welche nationalen Rechtsvorschriften anzuwenden sind, grundsätzlich am **Territorialitätsprinzip** orientiert.[974]

So normiert das ASVG in § 1 und in § 3 Abs 1 ASVG:

> *„Dieses Bundesgesetz regelt die Allgemeine Sozialversicherung im Inland beschäftigter Personen einschließlich der den Dienstnehmern nach Maßgabe dieses Bundesgesetzes gleichgestellten selbständig Erwerbstätigen und die Krankenversicherung der Pensionisten aus der Allgemeinen Sozialversicherung."*

> *„Als im Inland beschäftigt gelten unselbständig Erwerbstätige, deren Beschäftigungsort (§ 30 Abs 2) im Inland gelegen ist, selbständig Erwerbstätige, wenn der Sitz ihres Betriebes im Inland gelegen ist."*

Das ASVG regelt die allgemeine Sozialversicherung der im Inland beschäftigten Personen. Anknüpfungspunkt ist deshalb nicht etwa die österreichische Staatsbürgerschaft, sondern der inländische **Beschäftigungsort**.[975]

Demzufolge unterliegt eine Person grundsätzlich immer den sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen jenes Staates, in dem die Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird. Ob es sich dabei um eine unselbstständige Beschäftigung handelt oder ob Selbstständigkeit vorliegt, ist irrelevant.

Eine Beschäftigung im Inland iSd § 3 Abs 1 ASVG liegt vor, wenn die Beschäftigung ihren Schwerpunkt in Österreich entfalten wird, wobei dies in erster Linie nach dem Inhalt des Dienstvertrags zu beurteilen ist.[976]

CrowdworkerInnen haben keinen fixen Beschäftigungsort. Aus diesem Grund wird mAn auf den Ort der tatsächlichen Arbeitsleistung abgestellt. Sozialversicherungsrechtlicher Schutz besteht aus diesem Grund nur, wenn Crowdwork auch im Inland ausgeführt wird. Werden die Tasks hingegen in einem anderen Land erfüllt, so wird die Tätigkeit nicht mehr im Inland ausgeführt (Territorialitätsprinzip), weshalb in Österreich auch kein sozialversicherungsrechtlicher Schutz gem § 1 ASVG iVm § 3 ASVG besteht.

---

974 *Zehetner* in *Sonntag*, ASVG[7] § 3 Rz 10 f; *Poperl*, Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (September 2015) § 3 ASVG Rz 13; *Ficzko/Schruf*, GSVG (16. Lfg 2015) § 1 GSVG 1.

975 Siehe § 1 ASVG iVm § 3 Abs 1 ASVG; *Zehetner* in *Sonntag*, ASVG[7] § 3 Rz 10.

976 *Zehetner* in *Sonntag*, ASVG[7] § 3 Rz 10.

Allerdings wird die Anwendung des Territorialitätsprinzips insofern eingeschränkt, als diese Bestimmungen nur **subsidiär** gelten, wenn sie nicht durch **europäisches Gemeinschaftsrecht** oder **zwischenstaatliche Abkommen** verdrängt werden.[977]

13.2.2 Internationale Abkommen

Wie bereits erwähnt sind die Bestimmungen des § 3 ASVG nur subsidiär anzuwenden, wenn weder Gemeinschaftsrecht[978] noch Internationale Abkommen anwendbar sind. Im Verhältnis zu nachgenannten Staaten (Tabelle 4) bestehen Abkommen bzw besteht EU-Recht oder es sind die maßgebenden Instrumente zumindest unterzeichnet. Als Minimum dieser Instrumente normieren sie Vorschriften über das anzuwendende Recht. Sofern ein Staat in nachfolgender Aufzählung nicht erwähnt ist, bleibt es bei einer allfälligen Anwendung des nationalen Rechts.[979]

Australien	Kanada	Portugal
Belgien	Republik Korea	Rumänien
Bosnien-Herzegowina	Kroatien	Schweden
Bulgarien	(Kosovo)	Schweiz
Chile	Lettland	Serbien
Dänemark	Liechtenstein	Slowakei
Deutschland	Luxemburg	Spanien
Estland	Malta	Tschechien
Finnland	Mazedonien	Tunesien
Frankreich	Moldau	Türkei
Griechenland	Montenegro	Ungarn
Indien	Litauen	Slowenien
Irland	Niederlande	USA
Island	Norwegen	Uruguay
Israel	Philippinen	Vereinigtes Königreich
Italien	Polen	Zypern

Tabelle 4: Aufzählung der Länder, mit denen Internationale Abkommen oder Gemeinschaftsrecht bestehen
Quelle: Eigene Darstellung

977 *Zehetner* in *Sonntag*, ASVG[7] § 3 Rz 1. Siehe unten Punkt 13.2.2 und Punkt 13.2.3.

978 Vgl Bestimmungen der VO 883/2004 siehe Punkt 13.2.3. Vgl auch *Zehetner* in *Sonntag*, ASVG[7] § 3 Rz 10.

979 *Spiegel* in *Spiegel* (Hrsg), Zwischenstaatliches Sozialversicherungsrecht[3] (2016) Überblick Rz 6 ff.

Auf die einzelnen Internationalen Abkommen wird in dieser Arbeit nicht näher eingegangen. Anschließend erfolgt allerdings eine Behandlung des europäischen Gemeinschaftsrechts.

13.2.3 EU-Recht

Zwischen den Mitgliedsstaaten[980] gilt für Unionsbürger die **VO 883/2004**[981] samt der DurchführungsVO 987/2009.[982] Für Drittstaatsangehörige erfolgte die Ausdehnung dieser VO durch die VO 1231/2010.[983]

Die VO 883/2004 erfasst in ihrem persönlichen Geltungsbereich gem Art 2 Abs 1 alle Staatsangehörige eines Mitgliedsstaats, Staatenlose und Flüchtlinge mit Wohnort in einem Mitgliedsstaat, für die die Rechtsvorschriften eines oder mehrerer Mitgliedsstaaten gelten oder galten, sowie für ihre Familienangehörigen und Hinterbliebenen.

Eine Unterscheidung zwischen Beschäftigung (unselbstständiger Tätigkeit) und selbstständiger Erwerbstätigkeit ist für den persönlichen Geltungsbereich der VO irrelevant. Die Abgrenzung dieser Begriffe richtet sich nämlich nach den Rechtsvorschriften jenes Mitgliedsstaates, in dessen Gebiet die Tätigkeit ausgeübt wird.[984] Aus diesem Grund kann auf die Grenzziehung, was als **Beschäftigung** und was als **selbstständige Erwerbstätigkeit** anzusehen ist, auf die Ausführungen zum österreichischen Sozialversicherungsrecht verwiesen werden.[985]

---

980 Ausgenommen sind hiervon Dänemark und das Vereinte Königreich. Siehe zur Rechtslage zu diesen beiden Mitgliedsstaaten *Spiegel* in *Spiegel*, Zwischenstaatliches Sozialversicherungsrecht[3] Überblick Rz 15.

981 Verordnung (EG) Nr 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. 4. 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit. Konsolidierte Fassung abrufbar unter http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:2004R0883:20130108:DE:HTML (1. 5. 2016).

982 Verordnung (EG) Nr 988/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 zur Änderung der Verordnung (EG) Nr 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und zur Festlegung des Inhalts ihrer Anhänge (Text von Bedeutung für den EWR und die Schweiz). Abrufbar unter http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32009R0988&from=DE (1. 5. 2016).

983 Verordnung (EU) Nr 1244/2010 der Kommission vom 9. Dezember 2010 zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und der Verordnung (EG) Nr 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 Text von Bedeutung für den EWR und die Schweiz. Abrufbar unter eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32010R1244&from=DE (1. 5. 2016).

984 *Spiegel* in *Spiegel*, Zwischenstaatliches Sozialversicherungsrecht[3] Art 1 Rz 3 f.

985 Wobei hier nicht ganz klar ist, ob auch rein marginale Tätigkeiten, die zB nur für wenige Stunden ein Entgelt in ganz geringem Umfang vorsehen, zur Folge haben, für eine Anwendung der VO nicht mehr als Ausübung einer Beschäftigung iSd VO betrachtet werden können. Dies hat der EuGH bereits in Bezug auf die Grenzen der AN-Freizügigkeit entschieden (zB EuGH 07092004, C-456/02 – Trojani). Siehe auch *Spiegel* in *Spiegel*, Zwischenstaatliches Sozialversicherungsrecht[3] Art 1 FN 14. MAn ist es allerdings notwendig, dass auch kurze Tätigkeiten, wie insb Crowdwork,

Art 11 Abs 3 lit a normiert die Grundregel, wonach eine Person den Rechtsvorschriften jenes Mitgliedsstaats unterliegt, in dem sie eine **Beschäftigung** oder **selbstständige Erwerbstätigkeit ausübt**. Wo der Arbeitende oder der/die ArbeitgeberIn ihren Wohnort oder Sitz haben, spielt dabei keine Rolle.

Wird Crowdwork also nur in einem Staat (von einem Staat aus) ausgeübt, so sind die sozialversicherungsrechtlichen Rechtsvorschriften dieses Staates anzuwenden.

Wird allerdings die Tätigkeit in zwei oder mehreren Mitgliedsstaaten ausgeübt, so richtet sich die Anwendung der Rechtsvorschriften nach Art 13. Art 13 Abs 1 lit a der VO 883/2004 sieht vor, dass eine Person, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedsstaaten eine Beschäftigung ausübt, den Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedsstaats unterliegt, wenn sie dort einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausübt.

Gleiches gilt für die Ausübung der selbstständigen Tätigkeit in zwei oder mehreren Mitgliedsstaaten gem Art 13 Abs 2.

Daraus ergibt sich, dass CrowdworkerInnen regelmäßig unter die Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedsstaates fallen, wenn sie dort einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausüben. Das wird wohl in den allermeisten Fällen erfüllt sein.[986]

13.3 Zusammenfassung

Analog zu den Ausführungen zur Anwendbarkeit des Arbeitsrechts sind CrowdworkerInnen, soweit keine Leistungspflicht im weiteren Sinne vorliegt, auch gem § 4 Abs 2 ASVG keine DienstnehmerInnen. Besteht hingegen eine Leistungspflicht oder liegen andere Maßnahmen vor, die einer Leistungspflicht nahekommen, so ist bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen ein Dienstverhältnis iSd ASVG hinsichtlich der einzelnen Arbeitseinsätze durchaus denkbar.

CrowdworkerInnen, die als HeimarbeiterInnen iSd HeimAG zu qualifizieren sind, sind wie DienstnehmerInnen ASVG-versichert.

DienstnehmerInnen und HeimarbeiterInnen unterliegen einer Vollversicherung aber erst, wenn das Entgelt die **Geringfügigkeitsgrenze** von derzeit durchschnittlich höchstens EUR 31,92 (2016) pro Arbeitstag, insgesamt jedoch von höchstens EUR 415,72 (2016) im Monat, überschreitet. Bei Unterschreitung dieser Geringfügigkeitsgrenze besteht nach dem ASVG nur eine Teilversicherung in der Unfallversicherung. Überschreiten CrowdworkerInnen aber aufgrund mehrerer Beschäftigungsverhältnisse (Einkünfte sind kumuliert zu berücksichtigen) die Geringfügigkeitsgrenze, unterliegen sie der Vollversicherung nach ASVG. Für geringfügig beschäftigte CrowdworkerInnen besteht

---

als ökonomisch bedeutsame Erwerbsarbeit verstanden werden (siehe Punkt 18.1). Aus diesem Grund ist mE die Ausübung einer Beschäftigung zu bejahen.

986 Für Grenzfälle sowie Mischfälle siehe eingehend *Pöltl* in *Spiegel,* Zwischenstaatliches Sozialversicherungsrecht[3] Art 11 ff.

die Möglichkeit, sich begünstigt in der Krankenversicherung und Pensionsversicherung selbst zu versichern.

CrowdworkerInnen, die weder DienstnehmerInnen sind, noch als HeimarbeiterInnen qualifiziert werden, besteht nach dem GSVG eine Sozialversicherungspflicht erst mit dem Überschreiten einer Gewinngrenze, derzeit EUR 4.988,64 pro Kalenderjahr (2016). Darunter besteht die Möglichkeit, sich freiwillig selbst zu versichern.

Bei grenzüberschreitenden Crowdwork-Sachverhalten knüpft das ASVG an eine inländische Tätigkeit an, unabhängig davon, ob es sich um eine unselbstständige oder selbstständige Tätigkeit handelt.

Das ASVG regelt die allgemeine Sozialversicherung der im Inland beschäftigten Personen. Anknüpfungspunkt ist deshalb nicht etwa die österreichische Staatsbürgerschaft, sondern der inländische **Beschäftigungsort**.

CrowdworkerInnen haben keinen fixen Beschäftigungsort. Aus diesem Grund wird mAn auf den Ort der tatsächlichen Arbeitsleistung abgestellt. Sozialversicherungsrechtlicher Schutz besteht aus diesem Grund nur, wenn Crowdwork auch im Inland ausgeführt wird. Werden die Tasks hingegen in einem anderen Land erfüllt, so wird die Tätigkeit nicht mehr im Inland ausgeführt (Territorialitätsprinzip), weshalb in Österreich auch kein sozialversicherungsrechtlicher Schutz gem § 1 ASVG iVm § 3 ASVG besteht.

Diese Bestimmungen sind allerdings nur subsidiär anzuwenden, wenn sie nicht durch **europäisches Gemeinschaftsrecht** oder **zwischenstaatliche Abkommen** verdrängt werden.

Nach Europarecht wird ebenso auf den Ort, von dem aus die Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit ausgeübt wird, abgestellt. Wird Crowdwork nur in einem Staat (von einem Staat aus) ausgeübt, so sind die sozialversicherungsrechtlichen Rechtsvorschriften dieses Staates anzuwenden.

Wird allerdings die Tätigkeit in zwei oder mehreren Mitgliedsstaaten ausgeübt, so sind die Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedsstaats anzuwenden, wenn dort der wesentliche Teil der Tätigkeit ausübt wird. Gleiches gilt für die Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit in zwei oder mehreren Mitgliedsstaaten.

14. Zivilrecht und Vertragsklauseln

Ein Schutz zugunsten der wirtschaftlich schwächeren Vertragspartei und damit eine Beschränkung der Privatautonomie ergibt sich aber nicht nur aus Sondergesetzen, wie eben zB dem Arbeitsrecht, sondern es ist in der österreichischen Rechtsordnung auch im Vertragsrecht in gewissem Umfang ein Schutz zugunsten der schwächeren Vertragspartei vorgesehen.

Instrumente sind dabei insbesondere die AGB-Kontrolle aber auch die allgemeine Schranke der Sittenwidrigkeit, *laesio enormis* oder auch der Wuchertatbestand als Unterfall der Sittenwidrigkeit.

14.1 AGB-Kontrolle

Der Crowdwork-Prozess wird von der jeweiligen Plattform gestaltet. Im Rahmen der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) der Plattformen werden der Ablauf und eine genauere Konkretisierung des Prozesses vorgenommen. Doch gerade die Verwendung von AGB führt typischerweise zu einem Ungleichgewicht zwischen den Vertragsparteien, weshalb der Gesetzgeber an den Tatbestand der Verwendung von AGB auch besondere Rechtsfolgen knüpft.[987]

Es werden deshalb im Folgenden ausgewählte AGB-Klauseln von Plattformen auf ihre Zulässigkeit geprüft bzw allgemeine Grundsätze des AGB-Rechts dargestellt, die aus Sicht der CrowdworkerInnen relevant sind.[988]

AGB werden nicht von selbst Vertragsbestandteil, sie müssen vielmehr durch die Parteien **vereinbart** werden. Diese Vereinbarung kann ausdrücklich oder stillschweigend erfolgen.[989]

Wie bereits ausgeführt, müssen CrowdworkerInnen im Rahmen des Registrierungsprozesses auch die jeweiligen AGB der PlattformbetreiberInnen akzeptieren. Unabhängig davon, ob es sich um Vermittlungsplattformen oder Gesamtdienstleistungsplattformen handelt, werden die AGB vereinbart und damit Teil des Vertrags. Im Fall der Gesamtdienstleistungsplattformen werden sie durch das Anklicken der Kästchen (clickwrap) ausdrücklich vereinbart, im Fall einer Vermittlungstätigkeit werden die AGB der PlattformbetreiberInnen auch für den Vertrag zwischen AuftraggeberInnen und Crowd-

---

987 *Kletečka* in *Koziol – Welser/Kletečka,* Bürgerliches Recht I[14] Rz 427. Hintergrund dafür ist, dass bei Vertragsabschlüssen unter Zugrundelegung von AGB typischerweise ein Ungleichgewicht zwischen den Vertragsparteien vorliegt. Siehe dazu *Bydlinski*, Privatautonomie 208 ff; *Bydlinski*, Zur Einordnung der allgemeinen Geschäftsbedingungen, in FS-Kastner (1972) 45 ff.

988 Es findet an dieser Stelle somit keine abschließende Prüfung der AGB-Klauseln statt, sondern es werden die aus meiner Sicht wichtigsten Klauseln näher behandelt.

989 *Kletečka* in *Koziol – Welser/Kletečka,* Bürgerliches Recht I[14] Rz 430 f.

workerInnen vereinbart, hier aber nur stillschweigend. Jedoch ist für alle Beteiligten klar, dass die AGB als vereinbart gelten.[990]

Darüber hinaus müssen die VertragspartnerInnen nach hM[991] und Rsp[992] unter Anwendung eines normalen Sorgfaltsmaßstabs zumindest die Möglichkeit haben, vom Inhalt der Bedingungen Kenntnis zu nehmen. Für CrowdworkerInnen ist dies üblicherweise unproblematisch möglich. Die AGB der jeweiligen Plattformen sind idR auf der Homepage einzusehen und auch relativ einfach herunterzuladen.[993]

14.1.1 Geltungskontrolle

Der Gesetzgeber hat in § 864a ABGB für „versteckte" Einzelbestimmungen ungewöhnlichen Inhalts in AGB oder Vertragsformblättern normiert, dass diese schon von Gesetzes wegen nicht Vertragsinhalt werden, wenn sie für den/die VertragspartnerIn des Ausstellers der AGB nachteilig sind und er/sie nach den Umständen, vor allem nach dem äußeren Erscheinungsbild der Urkunde, nicht mit ihnen zu rechnen brauchte und er/sie auf sie nicht besonders hingewiesen worden ist, sie daher für ihn/sie überraschend sind. Diese werden vom Gesetz als „Bestimmungen ungewöhnlichen Inhalts" bezeichnet.[994]

Damit sind zum einen Regelungen gemeint, die **objektiv ungewöhnlich** sind, weil sie von anderen UnternehmerInnen der betreffenden Branche nicht verwendet werden,[995] und zum anderen Regelungen, die **subjektiv ungewöhnlich** sind. Als **subjektiv ungewöhnlich** werden vor allem Klauseln erfasst, die in den AGB an einer Stelle platziert sind, an der sie nicht zu vermuten sind. Sie sind in diesem Sinne „versteckt". Für die Beurteilung, ob die Klausel als im Text versteckt anzusehen ist, ist auf einen durchschnittlich sorgfältigen Leser abzustellen.[996]

Als **objektiv ungewöhnliche Klausel** käme mE die bei einer Plattform vorgesehene Übertragung sämtlicher Rechte, insbesondere Immaterialgüterrechte, in Betracht, nach

---

990 Ebenso *Felstiner*, Berkeley Journal of Employment & Labor Law 2011, 162. Siehe dazu schon Punkt 8.2.1.3.1.

991 *Graf* in *Kletečka/Schauer,* ABGB-ON[1.01] §864a Rz 11*; Kletečka* in *Koziol – Welser/Kletečka,* Bürgerliches Recht I[14] Rz 431.

992 StRsp OGH 17. 6. 1980, 4 Ob 562/79; zuletzt OGH 25. 5. 2016, 2 Ob 103/15h = RIS-Justiz RS0014506.

993 Siehe dazu als Beispiel die AGB im Anhang. Diese waren einfach und ohne Probleme in diese Arbeit kopierbar.

994 Vgl *Kletečka* in *Koziol – Welser/Kletečka,* Bürgerliches Recht I[14] Rz 431.

995 OGH 4 Ob 174/12k, ecolex 2013/130 (*Tonninger*); *Graf* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 864 a ABGB Rz 40 (Stand 19. 5. 2015, rdb.at) *Riedler* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 864a ABGB Rz 35 f; *Rummel* in *Rummel/Lukas,* ABGB[4] § 864a Rz 19.

996 OGH 8 Ob 649/90, ecolex 1991, 768; OGH 8 Ob 14/91, ÖBA 1992, 281; *Graf* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 864 a ABGB Rz 42 (Stand 19. 5. 2015, rdb.at) *Riedler* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 864a ABGB Rz 9; *Rummel* in *Rummel/Lukas,* ABGB[4] § 864a Rz 26.

der bereits mit dem Absenden der Arbeitsaufgabe sämtliche Rechte abgetreten werden, unabhängig davon, ob die Arbeiten anschließend entlohnt werden oder nicht.[997]

Eine derartige Vorgehensweise ist weder in den AGB anderer PlattformbetreiberInnen vorgesehen, noch in der „realen" Welt üblich, weshalb es sich hierbei um eine Bestimmung ungewöhnlichen Inhalts handelt, mit der CrowdworkerInnen nicht zu rechnen brauchen und auf die sie auch nicht besonders hingewiesen werden.

14.1.2 Inhaltskontrolle

Wurden die AGB wirksam vereinbart und hält der Inhalt auch der Geltungskontrolle stand, wird in einem weiteren Schritt die sogenannte „**Inhaltskontrolle**" durchgeführt. Durch die Verwendung von AGB und dem damit einhergehenden Ungleichgewicht besteht auf Seiten des Kunden nur eine verdünnte Willensfreiheit, die eine besondere Schutzbedürftigkeit nach sich zieht.[998]

§ 879 Abs 3 ABGB ordnet dabei als Konkretisierung der allgemeinen Sittenwidrigkeitskontrolle des § 879 Abs 1 ABGB ausdrücklich eine Inhaltskontrolle für AGB oder Vertragsformblätter an, die nicht eine der beidseitigen Hauptleistungen betreffen. Diese sind nichtig, wenn sie unter Berücksichtigung aller Umstände des Falls einen Teil **gröblich benachteiligen**.

Bedeutsam für das Vorliegen einer gröblichen Benachteiligung ist nach Lehre[999] und Rsp,[1000] ob es sich um eine **sachlich berechtigte Abweichung** von der für den Durchschnittsfall getroffenen Regel des **dispositiven Rechts** handelt oder nicht.

Diese verdünnte Willensfreiheit sowie die Abweichung von dispositiven Rechtsvorschriften und sachlichen Rechtfertigungen sind im Rahmen eines beweglichen Systems zu beurteilen.[1001]

---

997 Vgl *AMT* Participation Agreement Z 3 lit b: *„(...) and all ownership rights, including worldwide intellectual property rights, will vest the Requester immediately upon your performance of the service. To the extendany such rights do not vest in Requester under applicable law, you hereby assign or exclusively grant (without the right to any compensation) all right, title and interest, including all intellectual property rights, to such work product to Requester (...)."*

998 *Kletečka* in *Koziol – Welser/Kletečka,* Bürgerliches Recht I[14] Rz 435. Siehe dazu *Bydlinski*, Privatautonomie 208 ff; *Bydlinski*, Zur Einordnung der allgemeinen Geschäftsbedingungen, in FS-Kastner 45 ff.

999 *Kletečka* in *Koziol – Welser/Kletečka,* Bürgerliches Recht I[14] Rz 436; *Graf* in *Kletečka/Schauer,* ABGB-ON[1.01] §879a Rz 279.

1000 StRsp OGH 1 Ob 581/83, SZ 56/62 = EvBl 1983, 468 = JBl 1983, 534 (zustimmend *F Bydlinski*) = MietSlg 35084 = MietSlg 35093; zuletzt OGH 30. 5. 2016, 6 Ob 45/16k = RIS-Justiz RS0016914; ebenso OGH 6 Ob 324/00s, ÖJZ-LSK 2001/132 = ZVR 2001, 203 = MietSlg 53.099 = EvBl 2001, 560 = immolex 2001, 173 = Zak 2012, 186 (*Kolmasch*, Judikaturübersicht).

1001 *Riedler* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 879 ABGB Rz 34; RIS-Justiz RS0016914.

Die Nichtigkeit erfasst allerdings nur die einzelne Klausel, der restliche Vertrag bleibt davon unberührt.[1002] Die Berufung auf § 879 Abs 3 ABGB hat aber für den „Kunden" den Vorteil, dass die Ungleichgewichtslage wegen der Verwendung von AGB vermutet wird. Es tritt sohin eine Beweislastumkehr ein.[1003]

14.1.2.1 Bezahlung wie bei einem Preisausschreiben

In den AGB der PlattformbetreiberInnen mit wettbewerbsbasiertem Crowdwork wird idR festgehalten, dass der Ablauf und die Form der Bezahlung nach dem **Prinzip des Preisausschreibens** erfolgen. Mehrere CrowdworkerInnen schicken ihre Lösungen, die bereits die Hauptleistung des Vertrags darstellen, ein und der/die AusschreiberIn wählt einen oder einige eingereichte Lösungen aus und bezahlt das vereinbarte Entgelt. Die CrowdworkerInnen, deren Arbeiten nicht ausgewählt werden, erhalten keine Entlohnung und gehen leer aus.[1004] Oftmals darf der/die AuftraggeberIn dennoch die eingereichten, aber nicht gewählten und bezahlten Lösungen verwenden.[1005]

Diese Bestimmung in den AGB der PlattformbetreiberInnen, wonach die Bezahlung dieser Form von Crowdwork nach dem Prinzip des Preisausschreibens erfolgt, ist möglicherweise gröblich benachteiligend iSd § 879 Abs 3 ABGB. Diese Inhaltskontrolle ist nach dem Gesetzeswortlaut allerdings nur dann anzuwenden, wenn es sich nicht um eine **Hauptleistungspflicht** handelt.

Nach **stRsp**[1006] ist dies allerdings möglichst eng zu verstehen und soll auf die individuelle, zahlenmäßige Umschreibung der beiderseitigen Leistungen beschränkt bleiben. Darüber hinaus sind nach Rsp des OGH[1007] Zahlungsmodalitäten davon jedenfalls nicht erfasst.

Bei einer Regelung in den AGB, dass eine Bezahlung wie bei einem Preisausschreiben vorgenommen wird, handelt es sich mAn nicht um eine individuelle, zahlenmäßige Beschreibung, sondern um eine die Zahlungsmodalitäten betreffende allgemeine Bestimmung. Aus diesem Grund liegt mE **keine Hauptleistungspflicht** vor, weshalb eine gröbliche Benachteiligung iSd § 879 Abs 3 zu prüfen ist. Darüber hinaus besteht mE sogar die Möglichkeit, dass eine derart nachteilige Gestaltung als sittenwidrig iSd § 879 Abs 1 ABGB zu qualifizieren ist (siehe unten).

Vorab ist allerdings festzuhalten, dass es sich bei wettbewerbsbasiertem Crowdwork nicht um die **gelegentliche** Ausschreibung von Problemen handelt, sondern um das

---

1002 *Ofner* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 929 ABGB Rz 16; *P. Bydlinski* in KBB[3] (2010) § 929 Rz 8.

1003 *Kletečka* in *Koziol – Welser/Kletečka,* Bürgerliches Recht I[14] Rz 436.

1004 *Däubler* in *Benner*, Crowdwork 253; *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 448l; *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1038.

1005 Zu dieser Übertragung sämtlicher Rechte trotz Nichtbezahlung des Entgelts siehe Punkt 14.1.2.2 und Punkt 14.1.2.4.

1006 StRsp OGH 1 Ob 538/93, ÖBA 1994, 236; zuletzt OGH 30. 5. 2016, 6 Ob 45/16k = RIS-Justiz RS0016908.

1007 OGH 7 Ob 73/15h, VbR 2015, 193 = VersR 2016, 140.

Phänomen, dass Arbeitsleistungen im **unternehmerischen Rahmen** nach dem **Prinzip des Preisausschreibens** bezahlt werden. Darüber hinaus haben bisherige Beispiele aus der Praxis im Rahmen eines Preisausschreibens als Unterfall der Auslobung, wie Architekturwettbewerbe oder öffentliche Ausschreibungen, gemein, dass dort ausschließlich künftige Bauwerke begutachtet und gegebenenfalls prämiert werden. Auch bei öffentlichen Ausschreibungen geht es nur um die Beschreibung der Leistung und nicht um deren Erbringung.[1008] In beiden Fällen wird von den Interessenten stets nur die **Beschreibung** ihrer Leistung erwartet, die effektive Erbringung ist allein Sache des Gewinners.[1009]

14.1.2.1.1 Abweichung vom dispositiven Gesetz

In seinem historischen Kontext geht die Justizkommission des Herrenhauses bei ihrer Erarbeitung der III. Teilnovelle des ABGB im Jahr 1916 von der Beobachtung aus, dass „Verträge über die Verwertung menschlicher Arbeitskraft in zwei Formen in Erscheinung treten: Dienstmiete und die Werkverdingung", nach heutiger Terminologie Arbeitsvertrag und Werkvertrag.[1010] Gerade für diese Verträge über die Verwertung menschlicher Arbeitskraft gibt es besondere Bestimmungen im Vergleich zu anderen Vertragsverhältnissen.

Wie *Däubler*[1011] (zur deutschen Rechtslage) richtig feststellt, gibt es beim **Arbeitsvertrag** das selbstverständliche und deshalb selten angesprochene Prinzip, dass jede mit Zustimmung des Vertragspartners/der Vertragspartnerin erbrachte Leistung vergütet werden muss. Ein solches Prinzip ergibt sich beim Arbeitsvertrag schon aus § 1155 ABGB, wo normiert wird, dass selbst für Arbeiten, die nicht zustande kommen, den ArbeitnehmerInnen ein Entgelt gebührt, wenn sie zur Leistung bereit waren und durch Umstände, die auf Seite der ArbeitgeberInnen bestanden haben, daran gehindert worden sind. Zwar ist § 1155 ABGB dispositiv, dies allerdings nur in engen Schranken.[1012]

Besteht aber sogar bei bloßer Leistungsbereitschaft ein Entgeltanspruch, so steht bei einer erbrachten Leistung noch viel mehr eine Vergütung zu. Dieses Prinzip wird auch durch die Grundsätze des fehlerhaften Arbeitsverhältnisses bekräftigt. Dort haben ArbeitnehmerInnen für die Zeit der tatsächlich erbrachten Leistung einen Anspruch auf das vertraglich vereinbarte Entgelt. Die geleistete Arbeit ist somit in gleicher Weise zu entlohnen, wie wenn ein Arbeitsvertrag gültigerweise zustande gekommen wäre.[1013]

1008 *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 448m.
1009 *Klebe/Däubler*, NZA 2015, 1038.
1010 HHB 78 der Beilagen 21. Session 1912, 206.
1011 Vgl *Däubler* in *Benner*, Crowdwork 253.
1012 Siehe dazu näher *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1155 ABGB Rz 6.
1013 *Rebhahn* in ZellKomm[2] §§ 861 – 864 a ABGB Rz 35, mwN; vgl RIS Justiz RS0018363.

Darüber hinaus wird die Zulässigkeit eines **Unverbindlichkeitsvorbehalts** bei wesentlichen Teilen des Entgelts verneint.[1014] **Effektiv erbrachte Arbeit muss** – Extremfälle ausgenommen – immer **bezahlt werden**.[1015]

Soweit die Darstellung zum Arbeitsvertrag, jedoch findet sich dieses Prinzip nicht nur beim Arbeitsvertrag, sondern auch beim Werkvertrag. Die Herstellung eines Werks verbraucht klarerweise Ressourcen des Werkherstellers. Die Grundregel geht beim Werkvertrag davon aus, dass der Werkhersteller nur Anspruch auf das Entgelt hat, wenn er das Werk herstellt und abliefert oder zumindest anbietet. § 1168 ABGB normiert hingegen die wichtigste Ausnahme zu diesem Prinzip, und zwar:

> *„Unterbleibt die Ausführung des Werks ganz oder teilweise, so gebührt dem Unternehmer dennoch das vereinbarte Entgelt,* ***wenn er leistungsbereit*** *war und die Ausführung durch Umstände, die in die* ***Sphäre des Bestellers*** *fallen,* ***unterbleibt****. Er hat sich lediglich anzurechnen lassen, was er sich erspart hat."*

Nun ist zwar auch § 1168 ABGB dispositiv, ein gänzlicher Ausschluss dieses eingeschränkten Entgeltanspruchs ist jedoch nach den allgemeinen Bestimmungen unzulässig, wenn die Risikoverteilung schon bei Vertragsschluss anstößig war.[1016]

Wie gezeigt, existiert dieser Grundgedanke sowohl beim Arbeitsvertrag als auch beim Werkvertrag. Logischerweise muss dieses Prinzip auch für den freien Dienstvertrag, der sich systematisch zwischen Arbeitsvertrag und Werkvertrag befindet, Gültigkeit besitzen. In diesem Sinne kommt der Abgrenzung, ob im Einzelfall nun ein Arbeitsverhältnis, ein Werkvertragsverhältnis oder ein freies Dienstverhältnis vorliegt, bei dieser Frage keine entscheidende Bedeutung zu, da alle drei Vertragstypen gleichermaßen erfasst sind.

Als **sachliche Rechtfertigung** könnte nun zum einen die Privatautonomie ins Treffen geführt werden. Hierzu ist allerdings festzuhalten, dass die Bestimmung des § 879 Abs 3 ABGB ja genau den Missbrauch der Privatautonomie durch das Aufdrängen gröblich benachteiligender vertraglicher Nebenbestimmungen verhindern soll.[1017] Zum anderen könnte das wenig überzeugende Argument vorgebracht werden, dass bei dieser Prozessausgestaltung eben nicht jede Arbeit entlohnt werden kann, da – zumindest potenziell – unbegrenzt viele Menschen teilnehmen könnten. Zu Zweiterem kann gesagt werden, dass eine Begrenzung der TeilnehmerInnen technisch wie inhaltlich sehr wohl möglich ist und in der Praxis oftmals auch vorgenommen wird.

Eine Gestaltung, bei der die Bezahlung von Arbeitsleistungen im unternehmerischen Rahmen nach dem Prinzip des Preisausschreibens nur der „besten Leistung" gewährt wird, stellt im Rahmen eines beweglichen Systems klar eine sachlich nicht berechtigte

---

1014 Siehe dazu OGH 9 ObA 113/08w; zuletzt OGH 8 ObA 3/14w; *Risak*, ZAS 2010, 321 ff, mwN; *Schindler*, DRdA 2011, 57 ff; *Grillberger,* wbl 2009, 404 ff; zusammenfassend in *Rebhahn* in ZellKomm^2 §§ 861 – 864 a ABGB Rz 97.

1015 *Däubler* in *Benner*, Crowdwork 254.

1016 *Rebhahn/Kietaibl* in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar^3 § 1168 ABGB, Rz 1, 3.

1017 *Riedler* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar^4 § 879 ABGB – Teil 2 Rz 30.

Abweichung von der für den Durchschnittsfall getroffenen Regel des dispositiven Rechts dar und ist deshalb **gröblich benachteiligend**. Zusammengefasst dürfen also weder WerkherstellerInnen noch freie DienstnehmerInnen noch ArbeitnehmerInnen in der Vergangenheit umsonst gearbeitet haben.[1018]

14.1.2.1.2 Sittenwidrigkeit gem § 879 Abs 1 ABGB

Doch diese Vorgehensweise ist nicht nur bei Verwendung von AGB unzulässig. Auch im Rahmen von regulären Verträgen ohne Verwendung von AGB ist diese Gestaltung möglicherweise unzulässig. Wie bereits erwähnt, sind nämlich die §§ 1151 und 1168 ABGB zwar grundsätzlich dispositiv, allerdings in engen Schranken. Das oben Ausgeführte gilt gleichermaßen auch für „reguläre" Willenserklärungen. Würde man diese Möglichkeit der Bezahlung von Arbeitsleistungen im unternehmerischen Rahmen als zulässig betrachten, führte das dazu, dass reihenweise vollständig erbrachte Leistungen nicht bezahlt werden würden. Aus diesem Grund ist mE auch nicht eine einmalige oder gelegentliche Ausschreibung problematisch, wird aber in einem unternehmerischen Rahmen zum Großteil oder gar ausschließlich diese Bezahlform verwendet, handelt es sich mE um eine sittenwidrige Vorgehensweise.

Gegen diese Ansicht spricht zwar die **Privatautonomie**, im Rahmen eines beweglichen Systems ist jedoch dem Schutz der arbeitenden Personen, unabhängig davon, ob es sich dabei um einen Arbeits-, freien Dienst- oder Werkvertrag handelt, der Vorzug zu geben, insbesondere wenn ein großes Machtungleichgewicht festzustellen ist und die arbeitenden Personen schutzbedürftig erscheinen. Aus diesem Grund ist auch nicht die Auszahlung des Betrags sittenwidrig, sondern die Willenserklärung selbst.[1019]

Eine Gestaltung, bei der die Bezahlung von Arbeitsleistungen nicht ausnahmsweise, sondern im unternehmerischen Rahmen nach dem Prinzip des Preisausschreibens nur der „besten Leistung" gewährt wird, ist mE nicht nur **gröblich benachteiligend** iSd § 879 Abs 3 ABGB, sondern auch **sittenwidrig** iSd § 879 Abs 1 ABGB. Sie ist nicht mit dem Grundgedanken des ABGB über den Arbeitsvertrag, den freien Dienstvertrag und den Werkvertrag vereinbar.

Eine derartige Bestimmung wäre mAn sittenwidrig und deshalb teilnichtig, was in weiterer Konsequenz dazu führen würde, dass die einreichenden Personen ein angemessenes Entgelt gem § 1152 ABGB verlangen könnten.

14.1.2.2 Bezahlung wie bei einem Preisausschreiben

In den AGB der PlattformbetreiberInnen mit wettbewerbsbasiertem Crowdwork wird idR festgehalten, dass der Ablauf und die Form der Bezahlung nach dem **Prinzip des Preisausschreibens** erfolgen. Mehrere CrowdworkerInnen schicken ihre Lösungen, die

---

1018 *Däubler* in *Benner*, Crowdwork 254; *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1038; *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 448o.

1019 Vgl OGH 13 Ob 346/53, SZ 26/133.

bereits die Hauptleistung des Vertrages darstellen, ein und der/die AusschreiberIn wählt einen oder einige eingereichte Lösungen aus und bezahlt das vereinbarte Entgelt. Die CrowdworkerInnen, deren Arbeiten nicht ausgewählt werden, erhalten keine Entlohnung und gehen leer aus.[1020] Oftmals darf der/die AuftraggeberIn dennoch die eingereichten aber nicht gewählten und bezahlten Lösungen verwenden.[1021]

Diese Bestimmung in den AGB der PlattformbetreiberInnen, wonach die Bezahlung dieser Form von Crowdwork nach dem Prinzip des Preisausschreibens erfolgt, ist möglicherweise gröblich benachteiligend iSd § 879 Abs 3 ABGB. Diese Inhaltskontrolle ist nach dem Gesetzeswortlaut allerdings nur dann anzuwenden, wenn es sich nicht um eine **Hauptleistungspflicht** handelt.

Nach **stRsp**[1022] ist dies allerdings möglichst eng zu verstehen und soll auf die individuelle, zahlenmäßige Umschreibung der beiderseitigen Leistungen beschränkt bleiben. Darüber hinaus sind nach Rsp des OGH[1023] Zahlungsmodalitäten davon jedenfalls nicht erfasst.

Bei einer Regelung in den AGB, dass eine Bezahlung wie bei einem Preisausschreiben vorgenommen wird, handelt es sich mAn nicht um eine individuelle, zahlenmäßige Beschreibung, sondern um eine die Zahlungsmodalitäten betreffende allgemeine Bestimmung. Aus diesem Grund liegt mE **keine Hauptleistungspflicht** vor, weshalb eine gröbliche Benachteiligung iSd § 879 Abs 3 zu prüfen ist. Darüber hinaus besteht mE sogar die Möglichkeit, dass eine derart nachteilige Gestaltung als sittenwidrig iSd § 879 Abs 1 ABGB zu qualifizieren ist (siehe unten).

Vorab ist allerdings festzuhalten, dass es sich bei wettbewerbsbasiertem Crowdwork nicht um die **gelegentliche** Ausschreibung von Problemen handelt, sondern um das Phänomen dass Arbeitsleistungen im **unternehmerischen Rahmen** nach dem **Prinzip des Preisausschreibens** bezahlt werden. Darüber hinaus haben bisherige Beispiele aus der Praxis im Rahmen eines Preisausschreibens als Unterfall der Auslobung, wie Architekturwettbewerbe oder öffentliche Ausschreibungen, gemein, dass dort ausschließlich künftige Bauwerke begutachtet und gegebenenfalls prämiert werden. Auch bei öffentlichen Ausschreibungen geht es nur um die Beschreibung der Leistung und nicht um deren Erbringung.[1024] In beiden Fällen wird von den Interessenten stets nur die **Beschreibung** ihrer Leistung erwartet, die effektive Erbringung ist allein Sache des Gewinners.[1025]

1020 *Däubler* in *Benner,* Crowdwork 253; *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 448l; *Däubler/Klebe,* NZA 2015, 1038.

1021 Zu dieser Übertragung sämtlicher Rechte trotz Nichtbezahlung des Entgelts siehe Punkt 14.1.2.2 und Punkt 14.1.2.4.

1022 StRsp OGH 1 Ob 538/93, ÖBA 1994, 236; zuletzt OGH 30.05.2016, 6 Ob 45/16k = RIS-Justiz RS0016908.

1023 OGH 7 Ob 73/15h, VbR 2015, 193 = VersR 2016, 140.

1024 *Däubler,* Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 448m.

1025 *Klebe/Däubler*, NZA 2015, 1038.

14.1.2.2.1 Abweichung vom dispositiven Gesetz

Eine Bezahlung nach dem Prinzip des Preisausschreiben weicht insofern vom dispositiven Recht ab, als sie weder den Bestimmungen des Arbeitsvertrags noch des Werkvertrag hinsichtlich der Zahlungsmodalitäten entspricht. Da wie dort haben die leistenden Personen grundsätzlich nach Leistung der Dienste Anspruch auf das Entgelt.[1026] Durch Unterschiede in der Verhandlungsmacht wird von den PlattformbetreiberInnen bzw den AuftraggeberInnen erreicht, dass bei dieser Gestaltung nur einer oder wenige Personen überhaupt ein Entgelt erhalten, alle anderen gehen leer aus.

Dass nur einer oder wenige Personen überhaupt ein Entgelt erhalten, betrifft mE aber nicht nur die Zahlungsmodalitäten, sondern möglichweise sogar die Frage nach dem Entgelt des Vertrages selbst. Hier sieht der Gesetzgeber in § 1152 ABGB vor, dass beim Arbeitsvertrag im Prinzip ein angemessenes Entgelt zu leisten ist, es sei denn im Vertrag ist ein Entgelt bestimmt oder Unentgeltlichkeit vereinbart. Beim Werkvertrag gehört die Entgeltlichkeit nach hL[1027] sogar zum Wesen dieser Vertragsart. Im Übrigen wird im nächsten Kapitel die These vertreten, dass dem ABGB sogar der Grundgedanke innewohnt, dass Arbeit – Ausnahmefälle ausgenommen – immer bezahlt werden muss.[1028]

Insofern liegt sowohl bei der Zahlungsmodalität als auch bei der Entgeltlichkeit selbst eine benachteiligende Abweichung vom dispositiven Recht vor, die ohne sachliche Rechtfertigung als gröblich benachteiligend iSd § 879 Abs 3 ABGB zu werten wäre.

Als **sachliche Rechtfertigung** könnte nun zum einen die Privatautonomie ins Treffen geführt werden. Hierzu ist allerdings festzuhalten, dass die Bestimmung des § 879 Abs 3 ABGB ja genau den Missbrauch der Privatautonomie durch das Aufdrängen gröblich benachteiligender vertraglicher Nebenbestimmungen verhindern soll.[1029] Zum anderen könnte das wenig überzeugende Argument vorgebracht werden, dass bei dieser Prozessausgestaltung eben nicht jede Arbeit entlohnt werden kann, da – zumindest potenziell – unbegrenzt viele Menschen teilnehmen könnten. Zu Zweiterem kann gesagt werden, dass eine Begrenzung der TeilnehmerInnen technisch wie inhaltlich sehr wohl möglich ist und in der Praxis oftmals auch vorgenommen wird.

Eine Gestaltung bei der die Bezahlung von Arbeitsleistungen im unternehmerischen Rahmen nach dem Prinzip des Preisausschreibens nur der „besten Leistung“ gewährt wird, stellt im Rahmen eines beweglichen Systems klar eine sachlich nicht berechtigte Abweichung von der für den Durchschnittsfall getroffenen Regel des dispositiven Rechts dar und ist deshalb **gröblich benachteiligend**. Zusammengefasst dürfen also weder WerkherstellerInnen, noch ArbeitnehmerInnen nach dem Prinzip der Bezahlung wie bei einem Preisausschreibens in einem unternehmerischen Rahmen „entlohnt“ werden.[1030]

1026 Vgl § 1154 ABGB bzw § 1170 ABGB.

1027 *Welser* in *Koziol/Welser,* Bürgerliches Recht II[13], 256, mwN.

1028 Siehe sogleich.

1029 *Riedler* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 879 ABGB – Teil 2 Rz 30.

1030 Vgl *Däubler* in *Benner*, Crowdwork 254; *Däubler/Klebe,* NZA 2015, 1038; *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 448o.

14.1.2.2.2 Sittenwidrigkeit gem § 879 Abs 1 ABGB

Doch diese Vorgehensweise ist nicht nur bei Verwendung von AGB unzulässig. Auch im Rahmen von regulären Willenserklärungen ohne Verwendung von AGB ist diese Gestaltung möglicherweise unzulässig.

Wie ***Däubler***[1031] zur deutschen Rechtslage argumentiert, gebe es im deutschen Recht beim **Arbeitsvertrag** das selbstverständliche und deshalb selten angesprochene Prinzip, dass jede **mit Zustimmung** des/der VertragspartnerIn **erbrachte Leistung vergütet** werden muss. Ein solches Prinzip ergebe sich aus den – allerdings nicht zwingenden – Vorschriften des § 612 BGB, wonach eine Vergütung als stillschweigend vereinbart gilt, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist sowie aus den Grundsätzen über das fehlerhafte Arbeitsverhältnis, wo selbst dann ein Entgelt bezahlt werden muss, wenn der Arbeitsvertrag nicht ordnungsgemäß zustande gekommen war.

Ein ähnliches Prinzip findet sich mAn aber auch im ABGB, wo beispielsweise § 1155 ABGB normiert, dass selbst für Arbeiten, die nicht zustande kommen, den ArbeitnehmerInnen ein Entgelt gebührt, wenn sie zur Leistung bereit waren und durch Umstände die auf Seite der ArbeitgeberInnen bestanden haben daran gehindert worden sind. Zwar ist § 1155 ABGB dispositiv, dies allerdings nur in engen Schranken.[1032]

Besteht aber sogar bei bloßer Leistungsbereitschaft ein Entgeltanspruch, so steht bei einer **erbrachten Leistung** noch viel mehr eine Vergütung zu. Dieses Prinzip wird auch durch die Grundsätze des fehlerhaften Arbeitsverhältnisses durch die österreichische Judikatur bekräftigt. Dort haben ArbeitnehmerInnen für die Zeit der tatsächlich erbrachten Leistung einen Anspruch auf das vertraglich vereinbarte Entgelt. Die geleistete Arbeit ist somit in gleicherweise zu entlohnen wie wenn ein Arbeitsvertrag ordnungsgemäß zustande gekommen wäre.[1033]

Dieser These muss allerdings der ausdrückliche Wortlaut des § 1152 ABGB entgegen gehalten werden, wonach bei Arbeitsverträgen auch **Unentgeltlichkeit** vereinbart sein kann. Somit könnte argumentiert werden, dass wenn eine unentgeltliche Arbeitsleistung zulässig ist, auch eine Gestaltung zulässig sein muss, wo zumindest einer oder wenige ein Entgelt erhalten.

Unentgeltlichkeit bildet allerdings die Ausnahme zur Regel. Das zeigt zum einen der Wortlaut des Gesetzes, wo eine Unentgeltlichkeit nur dann angenommen werden darf, wenn sie ausdrücklich vereinbart wurde. In der Praxis geht es dabei vor allem um Tätigkeiten bei denen von einem **Entgegenkommen** oder einer **bloßen Gefälligkeit** ausgegangen werden kann.[1034] Ein anderes typisches Praxisbeispiel bildet auch die unentgeltliche Mitarbeit von Ehegatten oder Familienangehörigen im Betrieb.[1035] Eine streng

---

1031 *Däubler,* Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 448n; *Däubler* in *Benner*, Crowdwork 254.
1032 Siehe dazu näher *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1155 ABGB Rz 6.
1033 *Rebhahn* in ZellKomm[2] §§ 861–864a ABGB Rz 35, mwN; vgl RIS Justiz RS0018363.
1034 StRsp vgl OGH 30. 5. 1978 5 Ob 588/78; siehe RIS-Justiz RS0021394.
1035 Vgl OGH 4 Ob 6/74, Arb 9197; OGH 20. 9. 1976 3 Ob 517/76; siehe RIS-Justiz RS0021612.

vorzunehmende Interpretation dieser Bestimmung zeigt auch der teleologische Hintergrund, denn es ist allgemein anerkannt, dass derjenige, der eine Leistung in Anspruch nimmt, die in der Natur nicht mehr zurückgenommen werden kann (vor allem eine Arbeitsleistung), diese auf Grund des in § 1152 ABGB zum Ausdruck kommenden Prinzips **angemessen zu entlohnen** hat, außer er braucht aufgrund bestimmter Umstände nicht damit zu rechnen, dass er sie besonders zu vergüten hat.[1036]

Zwar ist auch der **OGH**[1037] der Auffassung, dass eine Vereinbarung, wonach **bestimmte** Dienstleistungen nicht oder nicht besonders zu vergüten sind, nicht **schlechthin** ungültig sei, eine Zulässigkeit eines **Unverbindlichkeitsvorbehalts** bei wesentlichen Teilen des Entgelts wird allerdings von ihm klar verneint.[1038]

Effektiv erbrachte Arbeit muss – Ausnahmefälle ausgenommen – immer **bezahlt werden**.[1039]

Soweit die Darstellung zum Arbeitsvertrag, jedoch findet sich dieses Prinzip nicht nur beim Arbeitsvertrag sondern auch beim Werkvertrag. Die Herstellung eines Werkes verbraucht klarerweise Ressourcen des Werkherstellers. Die Grundregel geht beim Werkvertrag davon aus, dass der Werkhersteller nur Anspruch auf das Entgelt hat, wenn er das Werk herstellt und abliefert oder zumindest anbietet. § 1168 ABGB normiert hingegen die wichtigste Ausnahme zu diesem Prinzip, und zwar:

> § 1168 ABGB: *„Unterbleibt die Ausführung des Werks ganz oder teilweise, so gebührt dem Unternehmer dennoch das vereinbarte Entgelt, wenn er leistungsbereit war und die Ausführung durch Umstände, die in die Sphäre des Bestellers fallen, unterbleibt. Er hat sich lediglich anzurechnen lassen, was er sich erspart hat.“*

Nun ist zwar auch § 1168 ABGB dispositiv, ein gänzlicher Ausschluss dieses eingeschränkten Entgeltanspruchs ist jedoch nach den allgemeinen Bestimmungen unzulässig, wenn die Risikoverteilung schon bei Vertragsschluss anstößig war.[1040]

Grundsätzlich wird von der hM[1041] eine **Entgeltlichkeit** sogar als **Wesensmerkmal** des Werkvertrags gesehen.

Wie gezeigt existiert dieser Grundgedanke sowohl beim Arbeitsvertrag wie auch beim Werkvertrag. Logischerweise muss dieses Prinzip auch für den freien Dienstvertrag, der sich systematisch zwischen Arbeitsvertrag und Werkvertrag befindet, Gültigkeit besitzen. In diesem Sinne kommt der Abgrenzung, ob im Einzelfall nun ein Arbeitsverhältnis, ein Werkvertragsverhältnis oder ein freies Dienstverhältnis vorliegt, bei dieser

---

1036 So zB OGH 7 Ob 236/11y, ARD 6228/5/2012 = Zak 2012, 154.

1037 StRsp ausgehend von OGH 4 Ob 54/73, Arb 9166; zuletzt OGH 27. 11. 2014 9 ObA 134/14t; siehe RIS-Justiz RS0021567.

1038 Siehe dazu OGH 9 ObA 113/08w; zuletzt OGH 8 ObA 3/14w; *Risak,* ZAS 2010, 321 ff, mwN; *Schindler,* DRdA 2011, 57 ff; *Grillberger,* wbl 2009, 404 ff; zusammenfassend in *Rebhahn* in ZellKomm[2] §§ 861–864a ABGB Rz 97.

1039 *Däubler,* Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 448n; *Däubler* in *Benner*, Crowdwork 254.

1040 *Rebhahn/Kietaibl* in *Schwimann*, ABGB Praxiskommentar[3] § 1168 ABGB, Rz 1, 3.

1041 *Welser* in *Koziol/Welser,* Bürgerliches Recht II[13], 256, mwN.

Frage keine entscheidende Bedeutung zu, da alle drei Vertragstypen gleichermaßen erfasst sind.

Würde man diese Möglichkeit der Bezahlung von Arbeitsleistungen im unternehmerischen Rahmen als zulässig betrachten, führte das dazu, dass reihenweise vollständig erbrachte Leistungen nicht bezahlt werden würden. Aus diesem Grund ist mE auch nicht eine einmalige oder gelegentliche Ausschreibung problematisch, wird aber in einem unternehmerischen Rahmen zum Großteil oder gar ausschließlich diese Bezahlform verwendet, handelt es sich mE um eine sittenwidrige Vorgehensweise.

Gegen diese Ansicht spricht zwar die **Privatautonomie**, im Rahmen eines beweglichen Systems ist jedoch dem Schutz der arbeitenden Personen, unabhängig davon, ob es sich dabei um einen Arbeits- oder Werkvertrag handelt, der Vorzug zu geben, insbesondere wenn ein großes Machtungleichgewicht festzustellen ist und die arbeitenden Personen schutzbedürftig erscheinen. Aus diesem Grund ist auch nicht die Auszahlung des Betrags sittenwidrig, sondern die Willenserklärung selbst[1042].

Eine Gestaltung bei der die Bezahlung von Arbeitsleistungen nicht ausnahmsweise, sondern im unternehmerischen Rahmen nach dem Prinzip des Preisausschreibens nur der „besten Leistung" gewährt wird, ist mE nicht nur **gröblich benachteiligend** iSd § 879 Abs 3 ABGB sondern auch **sittenwidrig** iSd § 879 Abs 1 ABGB.

Eine derartige Bestimmung wäre mAn sittenwidrig und deshalb teilnichtig, was in weiterer Konsequenz dazu führen würde, dass die einreichenden Personen ein angemessenes Entgelt verlangen könnten.[1043]

14.1.2.3 Ablehnung von nicht zufriedenstellenden Arbeiten

Entspricht die von den CrowdworkerInnen erbrachte Leistung nicht den Anforderungen der AuftraggeberInnen, ist in den AGB der Plattformen vereinzelt vorgesehen, dass AuftraggeberInnen Arbeiten **begründungslos ablehnen** können und das vereinbarte Entgelt nicht bezahlen müssen.[1044] Die folgenden Ausführungen beziehen sich dabei ausschließlich auf Werkverträge. Handelt es sich nämlich um Arbeitsverträge sind **Zusagen eines Arbeitserfolgs** (Erfolgsverbindlichkeit) oder einer verschuldensunabhängigen Haftung für den Arbeitserfolg grds unzulässig und daher unverbindlich, da hierbei nur das Bemühen, nicht hingegen ein Erfolg geschuldet wird.[1045]

1042 Vgl OGH 13 Ob 346/53, SZ 26/133.

1043 Zumindest könnten sie aber ein Entgelt in jener Höhe verlangen, welches sich iSd § 1431 ABGB nach dem verschafften Nutzen richtet. Vgl RIS-Justiz RS0016322; RS0033606.

1044 Siehe zB *AMT* Participation Agreement Z 3 lit a: *„If a Requester is not reasonably satisfied with the Services, the Requester may reject the Services."*

1045 *Rebhahn* in ZellKomm² § 1151 Rz 76; OGH 9 ObA 77/91, DRdA 1992, 49 (*Eypeltauer*) = RdW 1992, 21; OGH 4 Ob 164/83, DRdA 1985, 389 (*Csebrenyak*) = SZ 57/1.

14.1.2.3.1 Ablehnen von mangelfreien Arbeiten

Zunächst ist festzuhalten, dass somit von den AuftraggeberInnen auch jene Arbeiten abgelehnt werden können, die dem Vertrag entsprechen und damit nicht mit einem Mangel behaftet sind. Das zuvor zur Bezahlung nach dem Prinzip des Preisausschreibens Ausgeführte gilt sinngemäß auch für einen pauschalen Unverbindlichkeitsvorbehalt der Entgeltzahlung in den AGB. Durch diese Klausel wird die synallagmatische Grundstruktur des Vertragsverhältnisses (Erbringung von Leistung gegen die Zahlung eines Entgelts) verlassen, weshalb ein **pauschaler Unverbindlichkeitsvorbehalt** der Entgeltzahlung in den AGB einer Inhaltskontrolle gem § 879 Abs 3 ABGB nicht standhält.

Die Vereinbarung einer derartigen Klausel in AGB ist jedenfalls gröblich benachteiligend und deshalb unzulässig.[1046]

Darüber hinaus gleicht eine derartige Klausel einem umfassenden Unverbindlichkeitsvorbehalt, der von der Judikatur und der Lehre im Übrigen bereits als sittenwidrig iSd § 879 Abs 1 ABGB qualifiziert wurde.[1047]

14.1.2.3.2 Ablehnung von mangelhaften Leistungen

Entspricht die von den CrowdworkerInnen erbrachte Leistung nicht dem vertraglich Vereinbarten, so ist sie mangelhaft. In AGB der PlattformbetreiberInnen könnte aber auch vereinbart sein, dass bei **Vorliegen eines Mangels** die Arbeit **sofort abgelehnt** und nicht bezahlt wird. Die CrowdworkerInnen erhalten in diesem Fall, trotz – zwar mangelhafter – Leistung kein Entgelt. Aus rechtlicher Sicht ist dies wohl als sofortige Wandlung des Vertrags bei Vorliegen eines Mangels zu qualifizieren.

14.1.2.3.2.1 Inhaltskontrolle gem § 879 Abs 3 ABGB

Auch dieser Fall hält mE einer Inhaltskontrolle gem § 879 Abs 3 ABGB nicht stand. Für die mangelhafte Leistungserbringung hat das Gesetz in den §§ 922 ff ABGB eigene Bestimmungen festgelegt. Diese Haftung des Schuldners für Mängel (Gewährleistung) ist vom Gesetz angeordnet, sie braucht deshalb nicht vereinbart werden.[1048] Der Gesetzgeber hält fest, dass diese Gewährleistung auf entgeltliche Rechtsgeschäfte beschränkt ist. Bei Crowdwork handelt es sich, zumindest nach der Definition dieser Arbeit, um ein entgeltliches Rechtsgeschäft,[1049] weshalb die Gewährleistungsbestimmungen grundsätzlich anwendbar sind.

1046 So auch Däubler/Klebe, NZA 2015, 1037; Däubler, Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 448k.

1047 Siehe dazu OGH 9 ObA 113/08w; zuletzt OGH 8 ObA 3/14w; *Risak*, ZAS 2010, 321 ff, mwN; *Schindler*, DRdA 2011, 57 ff; *Grillberger*, wbl 2009, 404 ff; zusammenfassend in *Rebhahn* in ZellKomm[2] §§ 861 – 864 a ABGB Rz 97.

1048 *Welser* in *Koziol/Welser*, Bürgerliches Recht II[13] 64.

1049 Auch nach dem Auslobungsmodell, siehe Punkt 8.2.2.7.

§ 932 Abs 2 und 4 ABGB bestimmen den Vorrang der primären Gewährleistungsbehelfe, Verbesserung und Austausch, vor den sekundären Gewährleistungsbehelfen, Preisminderung und Wandlung. Der/Die ÜbernehmerIn kann demnach von dem/der ÜbergeberIn zunächst nur die Verbesserung oder den Austausch der mangelhaften Sache verlangen. Der Gesetzgeber sieht diese Zweistufigkeit der Gewährleistung vor, weil er dem/der ÜbergeberIn eine „weitere Chance" bieten will, den vertragsgemäßen Zustand herzustellen. Preisminderung oder Wandlung kann der/die ÜbernehmerIn nur fordern, wenn die Verbesserung und der Austausch nicht möglich sind, für den/die ÜbergeberIn mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden wären oder wenn er dem Verlangen des Übernehmers/der Übernehmerin nicht oder nicht in angemessener Frist nachkommt. Diese Rechte stehen unabhängig von der Art und der Schwere des Mangels zu und sind insbesondere auch auf Werkverträge[1050] anzuwenden.[1051]

Da ein „Austausch" iSd Gesetzes nicht möglich ist,[1052] kommt vor allem Verbesserung in Frage. Die Verbesserung einer eingereichten Arbeit ist grundsätzlich möglich.

Gem § 879 Abs 3 ABGB ist eine Bestimmung dann gröblich benachteiligend und damit unwirksam, wenn es sich nicht um eine sachlich berechtigte Abweichung von der für den Durchschnittsfall getroffenen Regel des dispositiven Rechts handelt.[1053]

Die Einräumung einer Möglichkeit zur Verbesserung der mangelhaften Arbeit durch die CrowdworkerInnen ist technisch wie rechtlich möglich. Fraglich ist, ob sie mit keinen unzumutbaren Folgen für die AuftraggeberInnen verbunden ist, da der Prozess dadurch klarerweise verlangsamt wird. Dennoch ist mE darauf hinzuweisen, dass die Verbesserung innerhalb einer *angemessenen* Nachfrist[1054] durchgeführt werden muss. Deshalb sind dadurch mE auch keine unzumutbaren Folgen verbunden.

Durch die Vereinbarung der sofortigen Möglichkeit einer Wandlung des Vertrags wird der/die WerkunternehmerIn seiner „zweiten Chance" von vornherein beraubt. Des Weiteren normiert das Gesetz ausdrücklich jene Fälle, die den/die ÜbernehmerIn zur sofor-

---

1050 Siehe § 1167 ABGB.

1051 *Welser* in *Koziol/Welser*, Bürgerliches Recht II[13] 71; *Zöchling-Jud,* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 932 ABGB Rz 4; *Ofner* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 932 ABGB Rz 6 f.

1052 Ein Austausch ist nur bei Gattungsschulden möglich. Vgl *Zöchling-Jud* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 932 ABGB Rz 9 f; *Reischauer* in *Rummel*, ABGB[3] § 932 Rz 10; *Ofner Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 932 ABGB Rz 16.

1053 *Kletečka* in *Koziol – Welser/Kletečka,* Bürgerliches Recht I[14] Rz 436; *Graf* in *Kletečka/Schauer* ABGB-ON[1.01] § 879 ABGB Rz 279.

1054 Hinsichtlich der Beurteilung, ob eine Frist als angemessen zu betrachten ist, kann mE wohl auf die Regelungen beim Verzug verwiesen werden. Dort hängt die Länge der Nachfrist von den Umständen des Einzelfalles ab. Es muss aber der Schuldner die Möglichkeit haben, innerhalb der Frist seiner Leistungspflicht nachzukommen. Bei Mikrotasks, deren Bearbeitung 10 Minuten dauert, wäre mAn deshalb eine angemessene Nachfrist von weiteren 10 Minuten durchaus zumutbar. Im Übrigen könnten Argumente gegen eine sachlich nicht gerechtfertigte Verzögerung des Crowdwork-Prozesses im Rahmen der Beantwortung der Angemessenheit der Frist Berücksichtigung finden, was mAn eher gerechtfertigt wäre, als eine pauschale Wandlung des Vertrags bei Vorliegen eines Mangels zuzulassen.

tigen Preisminderung oder Wandlung berechtigen (§ 932 Abs 4 ABGB). Darüber hinaus würde dies auch eine Wandlung bei geringfügigen Mängeln einschließen (§ 929 ABGB).

Im Übrigen ist auszuführen, dass der Maßstab der gröblichen Benachteiligung durch die Bestimmungen des I. Hauptstücks des KSchG konkretisiert wird, weil das KSchG ganz allgemein und über das Verbrauchergeschäft hinausgehend zeigt, welche Vertragsbestimmungen der Gesetzgeber zwischen ungleich starken VertragspartnerInnen als unzulässig ansieht.[1055] Dort (§ 9 KSchG) werden die gewährleistungsrechtlichen Bestimmungen vom Gesetzgeber zwingend gestellt.

Eine Erweiterung der Wandlungsmöglichkeit auf das bloße Bestehen eines Mangels in den AGB verstößt grundlegend gegen die gewährleistungsrechtliche Systematik, stellt damit eine nachteilige, nicht sachlich berechtigte Abweichung vom Durchschnittsfall dar und ist aus den genannten Gründen mE **gröblich benachteiligend** iSd § 879 Abs 3 ABGB.

14.1.2.3.2.2 Sittenwidrigkeit gem § 879 Abs 1 ABGB

Möglicherweise ist eine Bestimmung, dass kein Entgelt bei Vorliegen eines Mangels ausbezahlt wird und dem Leistenden auch keinerlei zweite Chance im Rahmen des Gewährleistungsrechts eingeräumt wird, auch sittenwidrig gem § 879 Abs 1 ABGB.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die gewährleistungsrechtlichen Bestimmungen im ABGB dispositiv sind. Dies ist allerdings nur in einem beschränkten Rahmen richtig.

Zunächst ist festzuhalten, dass sowohl *P. Bydlinski*[1056] wie auch der OGH[1057] auf den **hohen Gerechtigkeitsgehalt** des Gewährleistungsrechts verweisen, welches ungewollte Äquivalenzstörungen ausgleichen soll.

MAn handelt es sich bei dieser Fallkonstellation um das Gegenteil des bereits oft diskutierten Problems der Zulässigkeit von Gewährleistungsausschlüssen. Die hM[1058] und Judikatur[1059] hält zur Zulässigkeit von Gewährleistungsausschlüssen bzw zum pauschalen Verzicht auf Gewährleistung fest, dass derartige Gestaltungen in verschiedenen Zusammenhängen sittenwidrig sind. So ist bspw ein allgemeiner Verzicht auf die Gewährleistung für eine unbekannte, insbesondere eine erst zu beschaffende Sache bei Vertragsabschluss mit Rücksicht auf die künftigen Gefahren unzulässig. Gleiches gilt bei fabrikneuer Ware, wo ein Verzicht auf **alle** Gewährleistungsbehelfe ebenfalls sittenwidrig ist. Allerdings ist der **Verzicht auf einzelne Gewährleistungsbehelfe** an

---

1055 *Apathy* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 6 KSchG Rz 1; *Kietaibl*, Allgemeine Arbeitsbedingungen – Die Behandlung vorformulierter Arbeitsvertragsabreden (2011) 296, mwN.

1056 *P. Bydlinski*, Beschränkung und Ausschluss der Gewährleistung, JBl 1993, 559 (560).

1057 OGH 6 Ob 272/05a, JBl 2006, 587 = SZ 2006/19.

1058 *Reischauer* in *Rummel,* ABGB[3] § 929 Rz 3, 7, mwN.

1059 OGH 1 Ob 277/98m, RdW 1999, 196 = ecolex 1999, 317 = MietSlg 50.239 = HS 29.316 = HS 29.345 = HS 29.397 = HS 29.688 = Zak 2012, 186 (*Kolmasch*, Judikaturübersicht) = Zak 2012, 403 (*Kolmasch*, Judikaturübersicht) = *Winkler*, ÖJZ 2014, 203.

sich möglich, sofern die Mängel auch dann noch ausreichend sanktioniert bleiben.[1060] Generell sind Gewährleistungsverzichtserklärungen **restriktiv** auszulegen.[1061]

Das andere Extrem des Gewährleistungsspektrums sind mAn Regelungen, wonach schon das bloße Vorliegen eines Mangels zur Wandlung berechtigen soll.

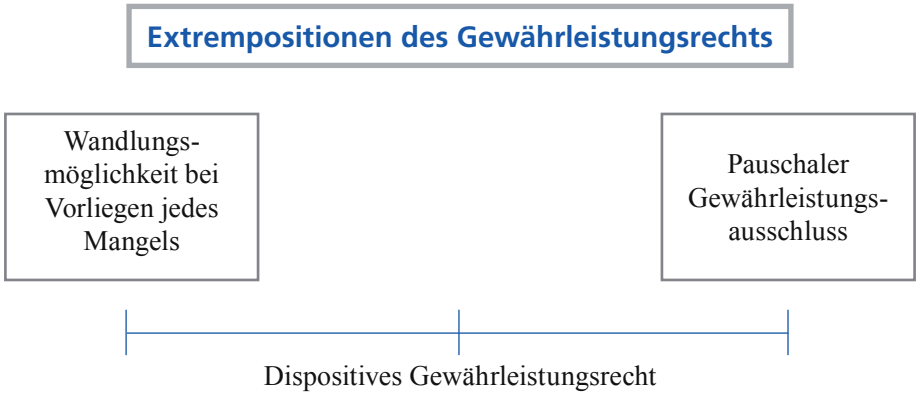

Abbildung 37: Extrempositionen des Gewährleistungsrechts

Quelle: Eigene Darstellung

Pauschale Gewährleistungsverzichtserklärungen sind idR das Ergebnis, wenn sich der/die WerkunternehmerIn in einer guten Verhandlungsposition befindet. Ist aber der/die WerkbestellerIn in einer guten Verhandlungsposition, wird er/sie versuchen (wenn es in seinem/ihrem Interesse gelegen ist), jedes Vorliegen eines Mangels zur Wandlung des Vertrags zu nutzen. Dies stellt genau den gegenteiligen Fall eines pauschalen Gewährleistungsausschlusses dar und würde im Übrigen inkludieren, dass eine Aufhebung der Zahlungspflicht auch bei geringfügigen Mängeln (§ 929 ABGB) möglich wäre.

Ein Abweichen von Vorschriften, denen kein besonderer Gerechtigkeitsgehalt innewohnt, ist selbstverständlich weit eher hinzunehmen als die Verschiebung zentraler Wertungen.[1062] Aus diesem Grund ist mE im Rahmen eines beweglichen Systems eine derartige Bestimmung auch sittenwidrig gem § 879 Abs 1 ABGB.[1063] Da hier von einer Teilnichtigkeit auszugehen ist, ist mAn in weiterer Folge normales Gewährleistungsrecht anzuwenden.

1060 *Reischauer* in *Rummel,* ABGB[3] § 929 Rz 3.

1061 StRsp OGH 6 Ob 653/86, NZ 1987, 204; zuletzt OGH 27. 3. 2014, 1 Ob 38/14s = RIS-Justiz RS0018561.

1062 *P. Bydlinski*, Beschränkung und Ausschluss der Gewährleistung, JBl 1993, 631 (641).

1063 Folgt man der hier vertretenen Ansicht nicht, so muss eine Wandlung dennoch gem § 1435 rückabgewickelt werden, was eine (angemessene) Vergütung der erbrachten Leistung inkludiert.

14.1.2.4 Angemessene Nachfrist

Wie ausgeführt, ist den CrowdworkerInnen eine Möglichkeit zur Verbesserung des Mangels und Herstellung des vertragsgemäßen Zustands einzuräumen. Manche PlattformbetreiberInnen räumen den CrowdworkerInnen zur Behebung der Mängel in den AGB eine dreitägige Frist zur Nacherfüllung ein.[1064]

Die Verbesserung muss nach § 932 Abs 3 ABGB binnen angemessener Frist erfolgen. Was nun genau als angemessen zu betrachten ist, dazu macht das Gesetz keine näheren Angaben. Es bedarf im Übrigen auch keiner besonderen Fristsetzung durch den/die ÜbernehmerIn, der/die ÜbergeberIn muss nach dem Verbesserungsverlangen des Übernehmers/der Übernehmerin von sich aus in angemessener Zeit Abhilfe schaffen.[1065]

Was nun als angemessen zu betrachten ist, hängt stets vom Einzelfall ab. So wird bei gewissen Kleinaufgaben, die in wenigen Minuten zu erledigen sind, eine dreitägige Frist jedenfalls als angemessen zu betrachten sein. Bei komplexen Vorhaben hingegen kann es sein, dass eine dreitägige Frist nicht angemessen sein wird.[1066]

Ein dreitägige Frist als allgemeine und verbindliche Regelung zu bestimmen, stellt eine gröbliche Benachteiligung der CrowdworkerInnen dar, da diese Klausel auch Fälle einschließen würde, in denen eine dreitägige Frist nicht als angemessen zu betrachten ist.[1067]

Aus diesem Grund hält auch eine pauschale Festsetzung der angemessenen Nachfrist zur Verbesserung mit drei Tagen einer **Inhaltskontrolle** gem § 879 Abs 3 ABGB **nicht stand**.

Ausgenommen davon müssen mE aber jene Fälle sein, in denen sichergestellt ist, dass die vorgesehene Nachbesserungsfrist in sämtlichen Fällen als angemessen zu betrachten ist.[1068]

14.1.2.5 Abtretung von Rechten

In den AGB einiger Plattformen wird festgelegt, dass CrowdworkerInnen bereits mit dem Absenden der Lösung sämtliche Rechte, insbesondere Immaterialgüterrechte, an die AuftraggeberInnen abtreten, selbst wenn die Arbeiten anschließend abgelehnt und damit nicht bezahlt werden.[1069]

1064 Vgl AGB *Clickworker* § 3.2: *„(...) Die abgelieferten Resultate werden im Folgenden durch clickworker überprüft. Zeigen sich hierbei Mängel, erhält der Clickworker eine dreitägige Frist zur Nacherfüllung.“*

1065 *Welser* in *Koziol/Welser*, Bürgerliches Recht II[13] 73; *Welser/Jud*, Die neue Gewährleistung (2001) § 932 Rz 24.

1066 So auch *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 448r.

1067 Ebenso *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 448r; *Klebe/Neugebauer*, AuR 2014, 6.

1068 Zu denken ist hierbei insbesondere an Mikrotasking-Plattformen, wo ausschließlich wenige Minuten dauernde Tasks angeboten werden. In diesen Fällen wäre eine dreitägige Nachfrist mE jedenfalls ausreichend und angemessen.

1069 Vgl *AMT* Participation Agreement Z 3 lit b: *„(...) and all ownership rights, including worldwide intellectual property rights, will vest the Requester immediately upon your performance of the*

Bei Werkverträgen stehen Immaterialgüterrechte den WerkunternehmerInnen zu, die diese in weiterer Folge auch veräußern können. Durch diese Klausel wird aber das synallagmatische Prinzip eines Vertragsverhältnisses durchbrochen, weil die Gegenleistung zur Abtretung auf der **Willkür** bzw der **Wahl** des Vertragspartners/der Vertragspartnerin beruht, die WerkunternehmerInnen aber *jedenfalls* die Rechte abtreten müssen. Eine sachliche Rechtfertigung dieser Vorgehensweise ist nicht erkennbar.

Auch in diesem Fall liegt eine sachlich nicht gerechtfertigte Abweichung zum dispositiven Recht vor. Derartige Bestimmungen sind **gröblich benachteiligend** und deshalb unzulässig.[1070]

Im Übrigen ist eine derartige Gestaltung wohl auch sittenwidrig iSd § 879 Abs 1 ABGB. Eine derartige Bestimmung ist aus diesem Grund unzulässig. Sollte die Leistung bereits verwendet worden sein, besteht mE ein bereicherungsrechtlicher Anspruch gegen den/die VerwenderIn.

14.1.2.6 Verbot der Kontaktaufnahme

Klauseln, die jede Kontaktaufnahme mit CrowdworkerInnen anderer Plattformen verbieten,[1071] sind möglicherweise ebenso gröblich benachteiligend iSd § 879 Abs 3 ABGB, ev sogar unzulässig gem § 879 Abs 1 ABGB.

In Österreich ist – anders als in Deutschland[1072] – ein allgemeines Persönlichkeitsrecht nicht allgemein anerkannt. Die Gesetze schützen daher nur bestimmte einzelne Rechte. Bei der Ermittlung der geschützten Interessen und der Intensität des Schutzes kommt den Grundrechten eine besondere Bedeutung zu.[1073] In Bezug auf die CrowdworkerInnen sind dabei insbesondere die Grundrechte auf Privatsphäre (Art 8 EMRK), Datenschutz (Art 1 DSG), Meinungsäußerungsfreiheit (Art 10 EMRK) sowie Freiheit der Erwerbsausübung (Art 6 StGG) zu nennen.[1074]

Rechtstechnisch erfolgt der Schutz der Persönlichkeitsrechte in Österreich auf verschiedenen Wegen. Unzulässige Abreden sind nach § 879 Abs 1 ABGB wegen Verstoß gegen ein Gesetz oder wegen Sittenwidrigkeit (teil-)nichtig.[1075] Da diese Klauseln bei Crowdwork in den AGB normiert werden, kommt insbesondere auch § 879 Abs 3 ABGB in Betracht.

---

service. To the extendany such rights do not vest in Requester under applicable law, you hereby assign or exclusively grant (without the right to any compensation) all right, title and interest, including all intellectual property rights, to such work product to Requester (...).“

1070 So auch *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 448q und 448t; *Klebe/Neugebauer*, AuR 2014, 6.

1071 Vgl *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 448u.

1072 Wird in Deutschland abgeleitet aus den Art 2 Abs 1 GG iVm Art 1 Abs 1 GG. Siehe hierzu zB BGH 25. 5. 1954, I ZR 211/53; BVerfG, 5. 6. 1973 – 1 BvR 536/72.

1073 *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 234, mwN.

1074 Vgl *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 234.

1075 *Rebhahn* in ZellKomm[2] § 1151 ABGB Rz 235.

Ein derartiges Kontaktverbot steht vor allem im Widerspruch zur Meinungsäußerungsfreiheit (Art 10 EMRK). Eine sachliche Rechtfertigung ist nicht erkennbar, dient dieses Kontaktverbot doch ausschließlich dazu, die bestehenden Machtverhältnisse beizubehalten, indem eine Absprache zwischen CrowdworkerInnen verschiedener Plattformen vertraglich verboten wird.

Eine derartig umfassende Verschwiegenheitspflicht, wie sie von CrowdworkerInnen mit diesen Klauseln verlangt wird, ist nicht mit dem geltenden Recht in Einklang zu bringen. Aus diesen Gründen ist eine derartige Klausel **gröblich benachteiligend** iSd § 879 Abs 3 ABGB und deshalb unwirksam.

14.1.3 Unklarheitsregel

AGB sind nach den Vertragsauslegungsgrundsätzen des §§ 914, 915 ABGB auszulegen. Maßstab für die Interpretation ist ein/eine durchschnittlich verständiger/verständige VertragspartnerIn. Nach § 915 ABGB gehen undeutliche Formulierungen zu Lasten des-/derjenigen, der/die sich ihrer bedient hat. Die Rsp zieht zum Schutz des Kunden die Unklarheitsregel des § 915 ABGB ausgiebig heran.[1076]

Sind AGB der PlattformbetreiberInnen unklar formuliert und ergeben sich daraus mehrere Interpretationsmöglichkeiten, so ist jeweils die für die CrowdworkerInnen günstigere Interpretation heranzuziehen.

14.1.4 KSchG

Handelt es sich bei dem/der CrowdworkerIn um einen/eine VerbraucherIn iSd KSchG, kommen zusätzliche Schutzbestimmungen in Betracht.

14.1.4.1 Bereichsausnahme für Arbeitsverträge (§ 1 Abs 4 KSchG)

Zunächst ist hierzu auszuführen, dass § 1 Abs 4 KSchG schon im Anwendungsbereich des § 1 KSchG festhält, dass die Bestimmungen des ersten Hauptstücks[1077] *nicht* für Verträge gelten, die jemand als **ArbeitnehmerIn** oder **arbeitnehmerInnenähnliche Person** (§ 51 Abs 3 ASGG) mit dem/der ArbeitgeberIn schließt. Dementsprechend sind nicht nur ArbeitnehmerInnen ausdrücklich vom Anwendungsbereich des KSchG ausgeschlossen, sondern auch arbeitnehmerInnenähnliche Personen. Das Gesetz verweist direkt auf § 51 Abs 3 ASGG, wo festgehalten wird, dass den ArbeitnehmerInnen auch andere Personen gleichstehen, nämlich

- Personen, die den Entgeltschutz für Heimarbeit genießen, sowie
- sonstige, nicht mit gewerblicher Heimarbeit beschäftigte Personen, die, ohne in einem Arbeitsverhältnis zu stehen, im Auftrag und für Rechnung bestimmter Perso-

[1076] *Kletečka,* in *Koziol – Welser/Kletečka,* Bürgerliches Recht I[14] Rz 429, mwN.
[1077] Das I. Hauptstück besteht aus den §§ 1–27i KSchG.

nen Arbeit leisten und wegen wirtschaftlicher Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnlich anzusehen sind.

Die Materialien begründen diese Ausnahme damit, dass für Arbeitsverträge *„spezielle, viel eingehendere Schutzbestimmungen bestehen“*. Dies gelte auch für arbeitsvertragsähnliche Verträge, *„die ja gleichartigen Schutzvorschriften unterliegen“*.[1078] Diese **Begründung** ist ebenso **fragwürdig** wie die **Ausnahmeregelung** selbst, denn das Arbeitsrecht befasst sich idR mit ArbeitnehmerInnenrechten, über die das KSchG nichts aussagt, während umgekehrt das KSchG Rechtspositionen betrifft, von denen das Arbeitsrecht nicht handelt.[1079] Schon gar nicht erfasst sein können arbeitnehmerInnenähnliche Personen, weil auf diese der Großteil des Arbeitsrechts keine Anwendung findet.[1080] Aus diesem Grund tritt die **hM**[1081] bei Bestimmungen des KSchG, für die im Arbeitsrecht keine spezielle Regelung vorgesehen ist, zu Recht für ein möglichst restriktives Verständnis dieser kaum begründbaren Bereichsausnahme im Wege teleologischer Reduktion bzw über den Umweg der allgemeinen Sittenwidrigkeitsklausel des § 879 ABGB ein.

14.1.4.2 Erfüllung des Konsumententatbestands

Insbesondere *Kietaibl*[1082] tritt für eine teleologische Reduktion der Bereichsausnahme des § 1 Abs 4 KSchG hinsichtlich jener Bestimmungen des I. Hauptstücks des KSchG ein, für die das zwingende Arbeitsrecht keine tatsächlich gleichwertigen Schutzmaßnahmen für die vom KSchG geregelten Sachfragen bereithält. Voraussetzung für die Anwendung der Bestimmungen des KSchG im Rahmen einer teleologischen Reduktion ist aber auch, dass es sich bei der arbeitenden Person nicht um einen/eine UnternehmerIn iSd KSchG handelt.

§ 1 KSchG beschreibt den/die VerbraucherIn nicht positiv, der VerbraucherInnenbegriff des KSchG wird vielmehr durch eine negative Umschreibung festgelegt: VerbraucherIn ist kein/keine UnternehmerIn bzw jemand, der das Geschäft außerhalb des Betriebs seines/ihres Unternehmens tätigt, also im Hinblick auf das konkrete Geschäft nicht unternehmerisch handelt.[1083]

UnternehmerIn iSd § 1 Abs 1 Z 1 KSchG ist, wer über ein Unternehmen verfügt. Ein Unternehmen ist gem § 1 Abs 2 KSchG jede auf Dauer angelegte **Organisation selbstständiger wirtschaftlicher Tätigkeit**, auch wenn sie nicht auf Gewinn gerichtet

---

1078 744 BlgNR XIV. GP, 17.

1079 *Kietaibl*, Allgemeine Arbeitsbedingungen 294; *Krejci* in *Rummel,* ABGB[3] § 1 KSchG Rz 62.

1080 *Kietaibl*, Allgemeine Arbeitsbedingungen 293 FN 1012; *Krejci* in *Rummel,* ABGB[3] § 1 KSchG Rz 63.

1081 *Krejci* in *Rummel,* ABGB[3] § 1 KSchG Rz 62 ff; *Apathy* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar [4] § 1 KSchG, Rz 29; *Kietaibl*, Allgemeine Arbeitsbedingungen 293 f.

1082 *Kietaibl*, Allgemeine Arbeitsbedingungen 293 f.

1083 *Apathy* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 1 KSchG Rz 8; *Krejci* in *Rummel,* ABGB[3] § 1 KSchG Rz 4.

ist. Der Unternehmensbegriff des KSchG ist nach den Materialien,[1084] der Rsp[1085] und hM[1086] sehr **weit zu interpretieren** und entspricht einem weitverbreiteten Verständnis des Unternehmens als **Organisation**.[1087]

Entscheidend ist dabei nach der Rsp[1088] vor allem, dass die wirtschaftliche Tätigkeit **auf Dauer angelegt und organisiert** ist. Das setzt ein **regelmäßiges und methodisches Vorgehen** voraus,[1089] weshalb auch VermieterInnen von mehreren Wohnungen[1090] oder Nebenerwerbslandwirte[1091] als UnternehmerInnen iSd KSchG zu qualifizieren sind. Maßgebender Zeitpunkt für die Beurteilung, ob ein VerbraucherInnengeschäft iSd § 1 Abs 1 KSchG vorliegt, ist der Vertragsabschluss.[1092]

Nach der Einschätzung der bisherigen Lehre[1093] und nach dem sehr weiten UnternehmerInnenbegriff könnte man *prima facie* wohl zu dem Schluss kommen, dass CrowdworkerInnen zwar nicht *eo ipso* als UnternehmerInnen zu qualifizieren sind, dennoch aber jene CrowdworkerInnen, die regelmäßig auf Crowdwork-Plattformen Aufgaben bearbeiten, nicht als VerbraucherInnen iSd KSchG qualifiziert werden können.

Entscheidend wäre nach dieser Meinung das Vorhandensein einer planmäßigen und auf Dauer angelegten Tätigkeit. CrowdworkerInnen, die regelmäßig Aufträge annehmen, legen wohl ein gewisses Maß an planmäßigem, selbstständigem und auch auf eine gewisse Dauer angelegtem Verhalten an den Tag. Ganz entscheidend ist nach dieser Ansicht die Planmäßigkeit, also die **systematische Suche nach Aufträgen**. Der Großteil der CrowdworkerInnen würde unter diese Gruppe fallen, denn selbst nebenberufliche CrowdworkerInnen, die sich nur einige Tage abends an den Computer setzen und Aufgaben erledigen, legen eine planmäßige und auf Dauer angelegte Tätigkeit an den Tag. Hingegen sind CrowdworkerInnen, die sich nur hin und wieder um einen Auftrag bemühen VerbraucherInnen iSd KSchG.[1094]

Anders ist die Sache mE hingegen zu beurteilen, wenn man die Ansicht vertritt, dass nicht die einzelnen Verträge über die Arbeitseinsätze zu beurteilen sind, sondern die **Rahmenverträge** selbst. Dies ist mE plausibler, denn tatsächlich sind es die Rahmen-

---

1084 744 BlgNR XIV. GP, 16.

1085 OGH 3 Ob 578/90, SZ 63/134 = JBl 1991, 253 = ecolex 1990, 678 = RdW 1991, 109.

1086 *Apathy* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 1 KSchG Rz 9; *Krejci* in *Rummel,* ABGB[3] § 1 KSchG Rz 9, 14 f.

1087 *Krejci* in *Rummel,* ABGB[3] § 1 KSchG Rz 15.

1088 ZB OGH 3 Ob 578/90, SZ 63/134 = JBl 1991, 253 = ecolex 1990, 678 = RdW 1991, 109.

1089 *Apathy* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 1 KSchG Rz 9;

1090 OGH 5 Ob 750/80, SZ 53/103 = EvBl 1981/5, 17 = ImmZ 1981, 268. Der OGH spricht einem/einer VermieterIn die Unternehmerqualifikation ab, solange nicht mehr als etwa fünf Bestandobjekte vermietet werden, wobei darin nur eine annähernde Richtzahl gesehen wird. Siehe hierzu *Krejci* in *Rummel,* ABGB[3] § 1 KSchG Rz 20.

1091 OGH 7 Ob 22/04, VR 2006, 41 (dazu *Seebacher*, VR 2005, 104); OGH 6 Ob 135/05d, ÖBA 2006/1325.

1092 *Apathy* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 1 KSchG Rz 4.

1093 *Risak*, ZAS 2015, 17; *Klebe/Neugebauer*, AuR 2014, 5; *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 449p; *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1039.

1094 So auch *Risak*, ZAS 2015, 17; *Klebe/Neugebauer*, AuR 2014, 5; *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 449p; *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1039.

verträge, die den Crowdworkprozess selbst sowie mehr oder weniger sämtliche Rechte und Pflichten zukünftiger Arbeitseinsätze unter (beinahe) ausschließlicher Verwendung von AGB regeln.

Beim Abschluss von Rahmenverträgen kann idR nicht davon ausgegangen werden, dass CrowdworkerInnen eine ausreichend große Anzahl derartiger Verträge abschließen und aus diesem Grund eine typische Ungleichgewichtslage nicht vorläge. CrowdworkerInnen haben meist nur eine Beziehung zu einer Plattform. Bereits das Arbeiten auf wenigen Plattformen ist durch deren Reputationssysteme nicht tunlich.

Darüber hinaus sind auch Gründungsgeschäfte werdender UnternehmerInnen gem § 1 Abs 3 KSchG ausdrücklich vom Anwendungsbereich des KSchG erfasst. Auch dort gelten aufgrund der typischerweise fehlenden Geschäftserfahrung, sofern es sich um eine natürliche Person handelt, die Bestimmungen des KSchG.[1095]

Wird ein Gründungsgeschäft gem § 1 Abs 3 KSchG als Dauerschuldverhältnis abgeschlossen, so ist völlig klar und konsequent, dass die Bestimmungen den/die GründerIn auch noch **nach der Gründung** wie einen/eine VerbraucherIn schützen.[1096]

Aus genannten Gründen erfüllen CrowdworkerInnen mAn bei **Abschluss der Rahmenverträge** in den allermeisten Fällen den **Tatbestand des KSchG**. Bei Dauerschuldverhältnissen gilt der gesetzlich angeordnete Schutz konsequenterweise, solange diese aufrecht sind.

Folgt man der Meinung *Kietaibls*, dass die Bereichsausnahme des KSchG bei jenen Bereichen, in denen das Arbeitsrecht keinen Schutz bereitstellt, teleologisch zu reduzieren ist, dann wären die Schutzbestimmungen des KSchG für den Abschluss der Rahmenverträge direkt anwendbar.[1097]

ME überzeugender ist jedoch die von *Krejci*[1098] vertretene Lösung, dass die Maßstäbe und Wertungen des KSchG im Wege einer Konkretisierung des § 879 ABGB einfließen sollen.

14.1.4.3 Unzulässige Vertragsbestandteile (§ 6 Abs 1 und Abs 2 KSchG)

Wie bereits erwähnt, sind mAn die Normen des KSchG nicht direkt mittels teleologischer Reduktion, sondern im Wege einer Konkretisierung des § 879 ABGB anzuwenden. Aus diesem Grund sind vor allem auch die Normen des KSchG hinsichtlich unzulässiger Vertragsbestimmungen (§ 6 Abs 1 und Abs 2 KSchG) bei der Prüfung ihrer Zulässigkeit im Rahmen der Inhaltskontrolle gem § 879 Abs 3 ABGB zu berücksichtigen.

1095 *Apathy* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 1 KSchG Rz 15.

1096 OGH 8 Ob 40/06z, RdW 2006, 563; *Apathy* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 1 KSchG Rz 17.

1097 Siehe hierzu vor allem *Kietaibl*, Allgemeine Arbeitsbedingungen 293 ff, mwN.

1098 *Krejci* in *Rummel,* ABGB[3] § 1 KSchG Rz 62, 64.

Diese Ansicht entspricht auch der hM[1099] zu § 879 Abs 3 ABGB, wonach der Maßstab der gröblichen Benachteiligung durch die Bestimmungen des I. Hauptstücks des KSchG konkretisiert wird, weil das KSchG ganz allgemein und über das Verbrauchergeschäft hinausgehend zeigt, welche Vertragsbestimmungen der Gesetzgeber zwischen ungleich starken VertragspartnerInnen als unzulässig ansieht.[1100]

Bei einer Durchsicht dieser Bestimmungen zeigt sich bereits, dass eine Vielzahl der geregelten Sachfragen des KSchG auch für CrowdworkerInnen einschlägig sein könnte. Sehen die AGB der PlattformbetreiberInnen somit Erklärungs- oder Zugangsfiktionen vor oder enthalten sie Klauseln über besondere, qualifizierte Formerfordernisse bei der Abgabe von Willenserklärungen (§ 6 Abs 1 Z 2–4 KSchG), so sind derartige Bestimmungen mE unzulässig gem § 879 Abs 3 ABGB. Gleiches gilt für Widerrufs- und Änderungsvorbehalte (§ 6 Abs 1 Z 5 und Abs 2 Z 3 KSchG) zugunsten der PlattformbetreiberInnen/AuftraggeberInnen oder für Kompensationsverbote gem § 6 Abs 1 Z 8 KSchG. Vor allem aber sind auch Haftungsfreizeichnungen (§ 6 Abs 1 Z 9 KSchG), Beweislastverschiebungen (§ 6 Abs 1 Z 10 KSchG) und die Zwingendstellung des Gewährleistungsrechts (§ 9 KSchG)[1101] zu nennen.

14.1.4.4 Transparenzgebot (§ 6 Abs 3 KSchG)

§ 6 Abs 3 KSchG normiert, dass eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen oder Vertragsformblättern enthaltene Vertragsbestimmung unwirksam ist, wenn sie unklar oder unverständlich abgefasst ist.

Bereits Gesagtes gilt gleichermaßen für das in § 6 Abs 3 KSchG normierte Transparenzgebot. Im Rahmen des Transparenzgebots erfolgt der Schutz vor Übervorteilung nicht durch die Angemessenheitskontrolle des AGB-Inhalts, sondern es soll dem Vertragspartner vielmehr durch eine transparente Klauselgestaltung erleichtert werden, Bedeutung und Inhalt zu erfassen, damit er selbstverantwortlich und eigenständig seine Interessen wahrnehmen kann.[1102]

Das Transparenzgebot verbietet nicht schwierige und komplexe Inhalte, sondern stellt lediglich Anforderungen an ihre Darstellung. Von verschiedenen Klauselfassungen ist demnach jene zu wählen, die ihren Inhalt nicht vernebelt, sondern deutlich macht.[1103]

Anders als in Deutschland gilt das Transparenzgebot in Österreich nur für VerbraucherInnen iSd KSchG. Dennoch plädiert die **hL**[1104] für eine analoge Anwendung auch

---

1099 *Apathy* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 6 KSchG Rz 1; *Kietaibl*, Allgemeine Arbeitsbedingungen 296, mwN.

1100 *Kietaibl*, Allgemeine Arbeitsbedingungen 296.

1101 Siehe hierzu schon Punkt 14.1.2.2.

1102 *Kletečka,* in *Koziol – Welser/Kletečka,* Bürgerliches Recht I[14] Rz 437; *Krejci* in *Rummel,* ABGB[3] § 6 KSchG Rz 212; *Apathy* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 6 KSchG Rz 88.

1103 *Kletečka,* in *Koziol – Welser/Kletečka,* Bürgerliches Recht I[14] Rz 438; *Apathy* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 6 KSchG Rz 88.

1104 *Kietaibl* Allgemeine Arbeitsbedingungen 298 ff; *Schilcher*, Das Transparenzgebot im Vertragsrecht, in *Aicher/Holoubek* (Hrsg), Der Schutz von Verbraucherinteressen (2000) 124 ff; *Parapatits*,

im allgemeinen AGB-Recht. Die Pflicht zur transparenten Klauselgestaltung betrifft kein verbraucherspezifisches Schutzbedürfnis, sondern ein **AGB-spezifisches**. Das Transparenzgebot beruht letztlich auf der allgemeinen Wertung, dass die Privatautonomie die einseitige Vertragsgestaltung durch AGB zwar zulässt, der/die VerwenderIn allerdings zur **transparenten Gestaltung** verpflichtet ist, um zumindest eine tatsächliche Kenntnisnahme zu ermöglichen, was letzten Endes einer Verringerung der Informationsasymmetrie dienen soll. Zwischen UnternehmerInnen selbst ist allerdings ein weniger strenger Maßstab anzulegen.

14.2 Laesio enormis

Das Zivilrecht normiert Schutztatbestände aber nicht nur in Zusammenhang mit der Verwendung von AGB, sondern auch bei „regulären" Verträgen, wenn sie einen Vertragspartner massiv benachteiligen. So normiert § 934 ABGB die sogenannte *„laesio enormis"*, die Verkürzung über die Hälfte. Hat ein Vertragsteil bei einem zweiseitig verbindlichen Rechtsgeschäft nicht einmal die Hälfte dessen, was er dem anderen Vertragsteil gegeben hat, von diesem als Gegenleistung erhalten, kann er den Vertrag anfechten.[1105]

§ 934 ABGB erfasst zweiseitig verbindliche Verträge. Nach hL[1106] und Judikatur[1107] sind damit entgeltliche Rechtsgeschäfte gemeint.[1108] Da es sich nach der Definition der Arbeit bei Crowdwork um ein entgeltliches Rechtsgeschäft handelt, ist dieses Tatbestandsmerkmal erfüllt.

Der *laesio enormis* unterliegen sowohl Zielschuldverhältnisse, wie Kauf-, Tausch- oder eben auch Werkverträge, aber auch Dauerschuldverhältnisse wie Arbeitsverträge oder Bestandverträge.[1109] Die Bestimmungen des § 934 ABGB sind somit unabhängig davon anwendbar, ob man das Vertragsverhältnis als Arbeitsvertrag, freier Dienstvertrag oder Werkvertrag qualifiziert.

Während beim Wucher (§ 879 Abs 2 Z 4 ABGB) zur groben inhaltlichen Äquivalenzstörung auch eine gravierende Störung in der Willensbildung des Bewucherten hinzutreten muss, knüpft § 934 ABGB lediglich an ein krasses objektives Missverhältnis

---

Das Transparenzgebot im Unternehmensgeschäft, in *Knyrim/Leitner/Perner/Riss*, Aktuelles AGB-Recht 51; *Kletečka* in *Koziol – Welster/Kletečka,* Bürgerliches Recht I[14] Rz 438, mwN.

1105 *Perner* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 934 ABGB Rz 1 f.

1106 *Gruber,* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 934 ABGB Rz 1; *Reischauer* in *Rummel*, ABGB[3] § 934 Rz 1; *Perner* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 934 ABGB Rz 2.

1107 OGH 2 Ob 579/84, RZ 1985/40; RIS Justiz RS0018951.

1108 Siehe hierzu schon die Ausführungen zur Problematik bei einseitigen Versprechen, Punkt 8.2.2.14.4.3.2.

1109 *Perner* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 934 ABGB Rz 2; *Reischauer* in *Rummel*, ABGB[3] § 934 Rz 1.

an,[1110] welches mit der Verkürzung über mehr als der Hälfte des Gegenwertes näher konkretisiert wird.

Grundlegende Voraussetzung ist somit, dass der Vertragsgegenstand einen gemeinen Wert hat, also bewertbar ist. Gem § 305 ABGB lässt sich der gemeine Wert mit dem ordentlichen Preis gleichsetzen, also jenem Nutzen, den die Sache „mit Rücksicht auf Zeit und Ort gewöhnlich und allgemein leistet". Der Marktpreis einer Sache orientiert und bildet sich regelmäßig am Austauschwert. Besteht über den Marktpreis Unklarheit, muss ein Sachverständiger beauftragt werden.[1111]

Nun stellt sich die schwierige Frage, ob das an die CrowdworkerInnen ausbezahlte Entgelt in einem objektiv krassen Missverhältnis zum Wert der geleistete Arbeit steht. Als Wert ist der Marktpreis einer Sache, in diesem Fall der Arbeitsleistung, zu betrachten.

Tatsächlich könnte man argumentieren, dass es sich bei Crowdwork-Plattformen oftmals um „Marktplätze" für digitale Arbeitskraft handelt. Somit stellt das Entgelt der CrowdworkerInnen wohl ein marktübliches Entgelt dar. Die niedrigen Entgelte kommen vielmehr durch eine Unvollkommenheit des Marktes, ein permanentes Überangebot an Arbeitskräften, durch rechtliche Unsicherheiten und andere Faktoren zustande. Dennoch handelt es sich hier um einen Marktpreis. Digitale Arbeitskraft hätte demnach einen geringeren Marktwert als die Arbeitskraft in der realen Welt. Dazu zählt die Besonderheit, dass digitale Arbeit völlig **ortsungebunden** erledigt werden kann. Der Markt dieser digitalen Arbeit ist damit um ein Vielfaches größer als der Arbeitsmarkt in der realen, ortsgebundenen Welt. § 305 ABGB stellt ausdrücklich darauf ab, dass der Preis jenem Nutzen gleichzusetzen ist, den die Sache „mit Rücksicht auf Zeit und *Ort* gewöhnlich und allgemein leistet". Gerade in Hinblick auf Zeit und Ort ist das Entgelt der CrowdworkerInnen am Maßstab anderer durchschnittlicher Crowdarbeit zu bemessen, nicht hingegen am Marktpreis der menschlichen Arbeitskraft in der „realen" Welt.

Nimmt man allerdings als Vergleichswert den Marktpreis der menschlichen Arbeitskraft in der „realen" Welt, so wird man vielfach ein krasses objektives Missverhältnis in ausreichendem, die Hälfte übersteigendem Maß feststellen können. Für AuftraggeberInnen wie auch für die arbeitenden Personen ändert sich an der Arbeitsleistung selbst nichts. Ob sie nun in einem Büro Arbeiten ausführen oder dies als CrowdworkerInnen von zu Hause aus für verschiedene AuftraggeberInnen erbringen, spielt für sie keine Rolle. Darüber hinaus muss für einen Marktpreis sehr wohl auf einen gewissen Ort eingegrenzt werden, nämlich das österreichische Staatsgebiet. Immerhin ist eine Geltendmachung der *laesio enormis* im Vergleich zu Preisen und Entgelten in anderen Ländern ebenso nicht möglich.

Aus diesem Grund ist aus meiner Sicht sowohl auf den Marktpreis einer normalen Arbeitskraft in der **realen Welt** abzustellen und in weiterer Folge mit einer durchschnittlichen **Arbeitskraft in Österreich zu vergleichen**. Aus diesem Grund müsste mAn

---

1110 *Gruber* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 934 ABGB Rz 5.

1111 *Perner* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 934 ABGB Rz 4; *Reischauer* in *Rummel*, ABGB[3] § 934 Rz 3; *Gruber* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 934 ABGB Rz 6.

eine Anfechtung bei Vorliegen des notwendigen objektiven Missverhältnisses möglich sein.[1112]

Als Rechtsfolge kommt dabei die Aufhebung des Vertrags samt Rückabwicklung in Betracht. Die Aufhebung ist gerichtlich durch Klage oder Einrede geltend zu machen. Die Beweislast trifft dabei den Verkürzten. Die Aufhebung wegen *laesio enormis* wirkt dinglich ex tunc, was der Einordnung als Wurzelmangel entspricht. Die Aufhebung führt zur Rückabwicklung Zug um Zug analog zu § 877 ABGB.[1113]

Darüber hinaus steht nach § 934 S 2 ABGB dem anderen Teil aber auch die Möglichkeit offen (*facultas alternativa*), das Geschäft aufrechtzuerhalten, indem er den Differenzbetrag an die verkürzten VertragspartnerInnen leistet. Durch diese Handlung wird die objektive Äquivalenz des Vertragsverhältnisses wieder vollständig hergestellt.[1114]

Aus diesem Grund ist meiner Ansicht nach eine Anfechtung wegen *laesio enormis* – bei Vorliegen des notwendigen objektiven Missverhältnisses – möglich, aber wohl wenig praktikabel.

14.3 Wucher

Nichtig ist auch ein sogenanntes Wuchergeschäft gem § 879 Abs 2 Z 4 ABGB. Wucher ist das Ausnützen der infolge „unwirtschaftlicher Eigenschaften" beeinträchtigten Willensbildung des Bewucherten, um für die eigene Leistung eine auffallend wertvollere Gegenleistung zu erlangen.[1115]

Für die Annahme eines Wuchergeschäfts müssen drei Voraussetzungen kumulativ erfüllt sein:

- auffallendes Missverhältnis zwischen Wert und Gegenleistung,
- bei dem durch das Geschäft Benachteiligten müssen gewisse Verhältnisse und Eigenschaften vorhanden gewesen sein, die ihn hinderten, seine Interessen gehörig zu wahren und
- für den Begünstigten muss die Lage des Bewucherten und das grobe Leistungsmissverhältnis erkennbar gewesen sein.[1116]

1112 Vgl dazu auch *Däubler,* der, in Bezug auf einen möglichen Ordre-public-Vorbehalt, den Fall, dass inländische CrowdworkerInnen trotz intensiver Arbeit nicht mehr als zwei Dollar pro Stunden verdienen könnten, als untragbares Ergebnis im Sinne der deutschen Rechtsordnung bezeichnet. *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 449u.

1113 *Gruber* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 934 ABGB Rz 8 ff; *Reischauer* in *Rummel*, ABGB[3] § 934 Rz 7 ff; *Perner*, in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 934 ABGB Rz 14 ff.

1114 *Perner* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 934 ABGB Rz 21 f; *Reischauer* in *Rummel*, ABGB[3] § 934 Rz 11; *Gruber* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 934 ABGB Rz 11 f.

1115 *Riedler* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 879 ABGB Rz 20.

1116 *Riedler* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 879 ABGB Rz 20; *Krejci* in *Rummel/Lukas*, ABGB[4] § 879 Rz 342; *Graf* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 879 ABGB Rz 57.

14.3.1 Auffallendes Missverhältnis zwischen Wert und Gegenleistung

Ähnlich wie bei § 934 ABGB muss auch bei dem Wuchertatbestand ein auffallendes Missverhältnis von Leistung und Gegenleistung vorliegen. Auch hier sind die beiderseitigen objektiv bewertbaren Leistungen einander gegenüberzustellen, wobei die strenge Voraussetzung der Überziehung *über* die Hälfte hier nicht vorliegen muss.[1117]

Das bereits zu § 934 ABGB Gesagte gilt sinngemäß für den Wuchertatbestand. Es wäre somit mAn eine (ausreichende) Äquivalenzstörung denkbar.

14.3.2 Willensbildungsstörung

Zusätzlich muss auch eine Willensbildungsstörung beim Bewucherten vorliegen. In seiner nicht taxativen Aufzählung nennt das Gesetz als Beispiele etwa Leichtsinn, Zwangslage, Verstandesschwäche, Unerfahrenheit oder Gemütsaufregung.[1118]

Bei einer Zwangslage hat der Bewucherte – aus wirtschaftlichen oder anderen Gründen – nur die Wahl, den ungünstigen Vertrag einzugehen oder einen noch größeren Nachteil zu erleiden. Dies trifft insbesondere auf jene CrowdworkerInnen zu, die keinen Zugang zum regulären Arbeitsmarkt haben bzw jene, die auf die Einkünfte aus der Crowdarbeit aus anderen Gründen angewiesen sind.

Nicht erfasst ist jedoch jener Fall, wenn der Nachteil nur im Nichtzustandekommen des Vertrags und dem Nichterhalt der erstrebten Leistung besteht.[1119]

Da es bei Crowdwork idR nicht zu Verhandlungen über die Höhe des Entgelts kommt, liegt der Nachteil im Nichtzustandekommen des Vertrags vor, weshalb in diesen Fällen **keine Willensbildungsstörung** vorliegt.

14.3.3 Erkennbarkeit

Darüber hinaus müsste die Willensbildungsstörung dem Wucherer – sowohl die Lage des Bewucherten als auch das große Missverhältnis der Leistung – bekannt sein oder hätte ihm bekannt sein müssen. Es reicht somit Fahrlässigkeit aus. Eine Schädigungsabsicht ist nicht notwendig. Der Wucherer muss die für die Willensbildung des Bewucherten ungünstige Situation auch nicht herbeigeführt haben. Er muss die ungünstige Situation aber vorsätzlich oder fahrlässig ausgenützt haben.[1120]

Es stellt sich somit die Frage, ob den AuftraggeberInnen die Zwangslage der CrowdworkerInnen erkennbar war oder nicht. Hierbei sind mehrere Elemente problematisch. Es könnte das Argument vorgebracht werden, dass AuftraggeberInnen davon ausgehen

---

1117 *Riedler* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 879 ABGB Rz 21.

1118 *Riedler* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 879 ABGB Rz 22; *Krejci* in *Rummel/Lukas*, ABGB[4] § 879 Rz 348; *Graf* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 879 ABGB Rz 260 ff.

1119 *Riedler* in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] § 879 ABGB Rz 23; *Graf* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 879 ABGB Rz 262; *Krejci* in *Rummel/Lukas*, ABGB[4] § 879 Rz 350.

1120 *Graf* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 879 ABGB Rz 271.

können, dass Personen, die Arbeitsaufträge für einen durchschnittlichen Brutto-Stundenlohn von weniger als USD 2,00 erledigen, dies nur aufgrund einer Zwangslage oder Leichtsinnigkeit tun.

Es ist aber darauf hinzuweisen, dass die AuftraggeberInnen zum einen diese Zwangslage im Konkreten nicht kennen und auch nicht kennen können. Zum Zweiten liegt im Übrigen auch nicht immer eine Zwangslage vor, wie etwa bei CrowdworkerInnen, die diese Tätigkeit aus Spaß bzw aus Langeweile ausüben oder aber auch bei CrowdworkerInnen aus Ländern mit niedrigeren Lebenserhaltungskosten.

Eine **pauschale Vermutung**, dass die AuftraggeberInnen die Zwangslage von CrowdworkerInnen ausnützen, würde aus meiner Ansicht zu weit gehen.

14.3.4 Zusammenfassung

Ein Wuchertatbestand wird daher mE regelmäßig nicht vorliegen, da keine Willensbildungsstörung vorlag und die AuftraggeberInnen die Zwangslagen der CrowdworkerInnen meist nicht kennen oder kennen können bzw diese oftmals auch gar nicht vorliegen.

14.4 Zusammenfassung

Der Crowdwork-Prozess wird von der jeweiligen Plattform gestaltet. Im Rahmen der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) der Plattformen werden der Ablauf und eine genauere Konkretisierung des Prozesses vorgenommen. Doch gerade die Verwendung von AGB führt typischerweise zu einem Ungleichgewicht zwischen den Vertragsparteien, weshalb der Gesetzgeber an den Tatbestand der Verwendung von AGB auch besondere Rechtsfolgen knüpft.

Im Rahmen der Geltungskontrolle gem § 864a ABGB versagt der Gesetzgeber überraschenden Klauseln die Geltung. Damit sind zum einen Regelungen gemeint, die **objektiv ungewöhnlich** sind, weil sie von anderen UnternehmerInnen der betreffenden Branche nicht verwendet werden, und zum anderen Regelungen, die **subjektiv ungewöhnlich** sind.

Als **objektiv ungewöhnliche Klausel** käme mE die bei einer Plattform vorgesehene Übertragung sämtlicher Rechte in Betracht, nach der bereits mit dem Absenden der Arbeitsaufgabe sämtliche Rechte abgetreten werden, unabhängig davon, ob die Arbeiten anschließend entlohnt werden oder nicht.

§ 879 Abs 3 ABGB ordnet dabei als Konkretisierung der allgemeinen Sittenwidrigkeitskontrolle des § 879 Abs 1 ABGB ausdrücklich eine **Inhaltskontrolle** für AGB oder Vertragsformblätter an, die nicht eine der beidseitigen Hauptleistungen betreffen. Diese sind nichtig, wenn sie unter Berücksichtigung aller Umstände des Falles einen Teil **gröblich benachteiligen**.

Eine Gestaltung, bei der die Bezahlung von Arbeitsleistungen nicht ausnahmsweise, sondern im unternehmerischen Rahmen nach dem Prinzip des Preisausschreibens nur der „besten Leistung“ gewährt wird, ist mE nicht nur **gröblich benachteiligend** iSd § 879 Abs 3 ABGB, sondern auch **sittenwidrig** iSd § 879 Abs 1 ABGB. Sie ist nicht mit dem Grundgedanken des ABGB über den Arbeitsvertrag, den freien Dienstvertrag und den Werkvertrag vereinbar.

Darüber hinaus sind auch **pauschale Unverbindlichkeitsvorbehalte** der Entgeltzahlung gröblich benachteiligend und sittenwidrig iSd § 879 Abs 1 ABGB.

Klauseln, die bei Werkverträgen eine Wandlung des Vertrages bereits an das Vorliegen eines Mangels knüpfen, sind ebenso gröblich benachteiligend. Den CrowdworkerInnen muss eine Möglichkeit zur Verbesserung eingeräumt werden.

Eine pauschale Festsetzung der angemessenen Nachfrist zur Verbesserung mit drei Tagen hält einer **Inhaltskontrolle** gem § 879 Abs 3 ABGB **nicht stand**.

Klauseln, in denen sämtliche Rechte mit dem Absenden der Lösung an die AuftraggeberInnen übergehen, selbst wenn die Arbeiten anschließend abgelehnt und damit nicht bezahlt werden, sind gröblich benachteiligend und sittenwidrig.

Abschließend sind Klauseln, die jede Kontaktaufnahme mit CrowdworkerInnen anderer Plattformen verbieten, ebenfalls gröblich benachteiligend iSd § 879 Abs 3 ABGB und sittenwidrig gem § 879 Abs 1 ABGB.

Sind AGB der PlattformbetreiberInnen unklar formuliert und ergeben sich daraus mehrere Interpretationsmöglichkeiten, so ist jeweils die für die CrowdworkerInnen günstigere Interpretation heranzuziehen.

CrowdworkerInnen erfüllen mAn bei **Abschluss der Rahmenverträge** in den allermeisten Fällen den **Tatbestand des KSchG**, da bei Abschluss der Rahmenverträge eine typische Ungleichgewichtslage vorliegt. Darüber hinaus sind auch Gründungsgeschäfte werdender UnternehmerInnen gem § 1 Abs 3 KSchG ausdrücklich vom Anwendungsbereich des KSchG erfasst. Bei Dauerschuldverhältnissen gilt der gesetzlich angeordnete Schutz des KSchG, solange diese aufrecht sind.

Da § 1 Abs 4 KSchG eine Bereichsausnahme für Arbeitsverträge festlegt, fließen Maßstäbe und Wertungen des KSchG im Wege einer Konkretisierung des § 879 ABGB ein.

Sehen die AGB der PlattformbetreiberInnen somit Erklärungs- oder Zugangsfiktionen vor oder enthalten sie Klauseln über besondere, qualifizierte Formerfordernisse bei der Abgabe von Willenserklärungen (§ 6 Abs 1 Z 2–4 KSchG), so sind derartige Bestimmungen mE unzulässig gem § 879 Abs 3 ABGB. Gleiches gilt für Widerrufs- und Änderungsvorbehalte (§ 6 Abs 1 Z 5 und Abs 2 Z 3 KSchG) zugunsten der PlattformbetreiberInnen/AuftraggeberInnen oder für Kompensationsverbote gem § 6 Abs 1 Z 8 KSchG. Vor allem aber sind auch Haftungsfreizeichnungen (§ 6 Abs 1 Z 9 KSchG), Beweislastverschiebungen (§ 6 Abs 1 Z 10 KSchG) und die Zwingendstellung des Gewährleistungsrechts (§ 9 KSchG) zu nennen.

Bereits Gesagtes gilt gleichermaßen für das in § 6 Abs 3 KSchG normierte **Transparenzgebot**.

Ebenso ist mE eine Anfechtung wegen ***laesio enormis*** – bei Vorliegen des notwendigen objektiven Missverhältnisses – möglich, aber wohl wenig praktikabel.

Ein **Wuchertatbestand** wird daher mE regelmäßig nicht vorliegen, da keine Willensbildungsstörung vorlag und die AuftraggeberInnen die Zwangslagen der CrowdworkerInnen meist nicht kennen oder kennen können bzw diese oftmals auch gar nicht vorliegen.

15. Internationales Privatrecht

In den vorangegangenen Kapiteln wurde stets angenommen, dass sich sowohl die AuftraggeberInnen und der/die PlattformbetreiberIn als auch der/die einzelne CrowdworkerIn in Österreich befinden. Eine ganz wesentliche Komponente bei Crowdwork ist jedoch die **Internationalität**. Crowdwork findet idR global und über nationalstaatliche Grenzen hinweg statt. Es ist gerade nicht üblich, dass sich alle Personen in einem Land aufhalten, vielmehr kann es sogar sein, dass sich AuftraggeberIn, PlattformbetreiberIn und CrowdworkerIn in einem anderen Kontinent befinden. Durch die modernen Kommunikations- und Informationstechnologien ist eine derartige Zusammenarbeit über Ländergrenzen hinweg möglich geworden.[1121]

Überraschenderweise sind aber nach dem *Eurofound*-Bericht[1122] gerade auf europäischen Plattformen hauptsächlich Angehörige jenes Mitgliedsstaats registriert, in dem die Plattform ihren Sitz hat. Als Gründe dafür kommen wohl hauptsächlich sprachliche Barrieren in Betracht. Gerade aber Plattformen in Sprachen, die in vielen Regionen der Erde gesprochen werden – wie zB Englisch oder Spanisch – bieten sich für eine multinationale Crowd an.

Aufgrund der Internationalität ergeben sich aus rechtlicher Sicht zwei Fragestellungen die in diesem Kapitel näher behandelt werden sollen: Welches Recht ist bei Crowdwork-Sachverhalten anwendbar und vor welchem Gericht können Ansprüche durchgesetzt werden.

15.1 Anwendbares Recht

Die Frage, welches Recht auf die Vertragsbeziehung anzuwenden ist, stellt einen grundlegenden Problembereich bei Crowdwork dar. Dadurch, dass die Rechtsordnungen gerade auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, aber auch auf jenem des Zivilrechts teilweise sehr unterschiedlich ausgestaltet sind, ist die Frage, welches Recht überhaupt anwendbar ist, ganz entscheidend für eine rechtliche Beurteilung. Dies umso mehr, als durch die mögliche globale Verteilung der involvierten Personen auch Rechtsordnungen aus völlig anderen Teilen der Welt zur Anwendung kommen könnten.

Wird vor einem österreichischen Gericht Klage eingebracht, hat dieses – wie anschließend in Punkt 15.2 gezeigt wird – zunächst zu prüfen, ob es überhaupt zuständig ist. Ist die Klage vor einem österreichischen Gericht zulässig, ist in einem weiteren Schritt die Frage zu klären, welches Recht anzuwenden ist. Es ist nämlich möglich, dass Zuständigkeit und anwendbares Recht nicht übereinstimmen, also dass zB ein österreichisches Gericht ausländisches Recht anzuwenden hat.

1121 *Clickworker* berichtet selbst von mehr als 700.000 registrierten CrowdworkerInnen aus 136 unterschiedlichen Ländern. *Strube* in *Benner*, Crowdwork 77.

1122 *Eurofound*, New forms of employment 112.

15.1.1 Rom I-VO Anwendungsbereich

Um die in der Vergangenheit vorherrschende Zersplitterung der europäischen Kollisionsnormen[1123] zu beseitigen, strebte der europäische Gesetzgeber eine Vergemeinschaftung des internationalen Privatrechts der Schuldverträge an. Mit der Verordnung (EG) Nr 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. 6. 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (**Rom I-VO**)[1124] wurde eine für die Mitgliedsstaaten – mit Ausnahme Dänemarks – einheitliche Regelung über die Frage des anzuwendenden Rechts geschaffen.[1125] Diese Verordnung genießt Anwendungsvorrang und ist deshalb noch vor innerstaatlichem Recht anzuwenden. Österreichische Gerichte wenden die Rom I-VO nicht nur im Verhältnis mit an die Verordnung ebenso gebundene Mitgliedsstaaten untereinander, sondern auch bei Berührungen mit Drittstaaten an.[1126]

Hat also ein österreichisches Gericht über ein vertragliches Schuldverhältnis zu entscheiden, ist aufgrund des Anwendungsvorranges des Gemeinschaftsrechts zunächst zu prüfen, ob die Rom I-VO anwendbar ist.

15.1.1.1 Vertragliche Schuldverhältnisse – Vertragsmodell

Der Anwendungsbereich der Verordnung wird in Art 1 Rom I-VO näher definiert. Demnach ist die Verordnung für vertragliche Schuldverhältnisse in Zivil- und Handelssachen, die eine Verbindung zum Recht verschiedener Staaten aufweisen, anzuwenden.

Ist man der in dieser Arbeit vertretenen Meinung, wonach es sich bei Crowdwork idR um ein vertragliches Schuldverhältnis, entweder direkt zwischen den CrowdworkerInnen und den AuftraggeberInnen oder aber zwischen den CrowdworkerInnen und den PlattformbetreiberInnen, handelt, ist dieses Tatbestandsmerkmal erfüllt.[1127]

15.1.1.2 Vertragliche Schuldverhältnisse – Auslobungsmodell

Schwieriger ist die Sache, wenn man das **Auslobungsmodell** vertritt. Einseitig verpflichtende Rechtsgeschäfte, die sich nicht auf einen Vertrag beziehen, sind von der Rom I-VO nämlich grundsätzlich nicht erfasst.[1128]

Wie bei einseitig verpflichtenden Rechtsgeschäften anzuknüpfen ist, ist umstritten, da auch das IPRG keine ausdrückliche Regelung vorsieht. Es ist daher gem § 1 Abs 1 IPRG nach dem **Grundsatz der stärksten Beziehung** vorzugehen, der eine analoge Anwen-

---

1123 Kollisionsnormen sind jene Regelungen, die festlegen, welches Recht anzuwenden ist.

1124 Abrufbar unter: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=URISERV:jl0006&from=DE (15. 7. 2015).

1125 Vgl *Verschraegen*, Internationales Privatrecht (2012) Rz 360 f.

1126 *Verschraegen*, Internationales Privatrecht Rz 364; vgl mit deutschen Beispielen *Deinert*, Internationales Arbeitsrecht (2011) 18, mwN.

1127 Siehe dazu Punkt 8.2.1 und Punkt 8.2.3.

1128 *Lurger/Melcher*, Bürgerliches Recht VII – Internationales Privatrecht (2013) 4/8; *Schwimann*, Internationales Privatrecht[3] (2001) 86.

dung der IPR-Regel eines verwandten Systembegriffs nahe legt. Dies ist bei der Auslobung eine analoge Anwendung der Regeln des Vertragsstatuts in Rom I-VO.[1129] Diese Lösung deckt sich auch mit den oben dargelegten Grundsätzen, dass auch im Privatrecht jene Bestimmungen analog anzuwenden sind, die der konkreten Ausgestaltung der Auslobung am nächsten liegen.

15.1.1.3 Auslandsberührung

Die Rom I-VO soll die Frage klären, welches Recht bei einer Auslandsberührung Geltung haben soll. Voraussetzung, um sich mit dieser Frage überhaupt zu befassen, ist eine **Auslandsberührung**. An diese sind allerdings keine strengen Anforderungen zu stellen. Sie ist schon immer gegeben, wenn die Anwendung einer weiteren Rechtsordnung überhaupt denkbar erscheint. Dazu genügt bspw bereits auch bei einem reinen Binnensachverhalt[1130] eine Rechtswahl in den AGB.[1131]

Da in den AGB der PlattformbetreiberInnen regelmäßig Rechtswahlklauseln vorgesehen sind, ist eine derartige Auslandsberührung sehr oft erfüllt. Erfüllen jedoch CrowdworkerInnen über österreichische Plattformen Aufgaben österreichischer AuftraggeberInnen und wurde österreichisches Recht in den AGB vereinbart, kommt die Rom I-VO mangels Auslandsberührung nicht in Betracht.[1132]

15.1.2 Rechtswahl

Zentrales Element der Rom I-VO ist die **freie Rechtswahl** (Art 3 Rom I-VO). Die Parteien dürfen im Rahmen der Privatautonomie das auf ihren Vertrag anzuwendende Recht frei vereinbaren. Nach Art 3 Rom I-VO kann die Rechtswahl ausdrücklich erfolgen oder muss sich zumindest mit ausreichender Sicherheit entweder aus den Vertragsbestimmungen oder aus den Umständen des Falles ergeben. Die Parteien können die Rechtswahl für ihren ganzen Vertrag oder nur für einen Teil desselben treffen.[1133] Ausreichend für eine gültige Rechtswahl ist ein Verweis in den AGB.[1134]

Bei der Wahl, welches Recht anzuwenden ist, sind die Vertragsparteien grundsätzlich nicht eingeschränkt. Sie können somit eine beliebige Rechtsordnung wählen. Die Rom I-VO verlangt keinerlei Nahebezug zum gewählten Recht. Es wäre somit denkbar, dass ein Recht als anwendbar vereinbart wird, zu dem weder der/die AuftraggeberIn, noch der/die PlattformbetreiberIn, noch der/die CrowdworkerIn eine Nahebeziehung haben.[1135] Dies birgt natürlich die Gefahr, dass bei ungleichen Machtverhältnissen der Schutz der schwächeren Vertragspartei umgangen werden kann, indem ein Recht mit

---

1129 *Lurger/Melcher*, Bürgerliches Recht VII 4/8.

1130 Nicht zu verwechseln ist diese Auslandsberührung mit jener gemäß Art 3 Abs 3 Rom I-VO. Siehe dazu sogleich Punkt 15.1.3.

1131 *Deinert*, Internationales Arbeitsrecht 6.

1132 Gleiches gilt natürlich für Gesamtdienstleistungsplattformen.

1133 Art 3 Rom I VO; *Verschraegen,* Internationales Privatrecht Rz 397.

1134 *Verschraegen,* Internationales Privatrecht Rz 402.

1135 *Verschraegen,* Internationales Privatrecht Rz 400.

niedrigerem Schutzniveau gewählt wird. IdR nützt die stärkere Seite ihre Überlegenheit und wählt das Recht, das ihr vertraut ist, oder jenes, welches die meisten Vorteile bietet.[1136] Aus diesem Grund sieht Rom I-VO einige Einschränkungen, zB bei VerbraucherInnengeschäften oder Arbeitsverträgen, vor.

Eine Rechtswahl ist jederzeit, auch nachträglich, möglich (Art 3 Abs 2 Rom I-VO). Die nachträgliche Rechtswahl stellt die Formgültigkeit des Vertrags nicht in Frage (Art 11 Rom I-VO) und sie berührt auch die Rechte Dritter nicht (Art 3 Abs 2 S 2 Rom I-VO).[1137]

IdR wird in den AGB der Crowdwork-PlattformbetreiberInnen neben Gerichtsstandvereinbarung auch eine Rechtswahl getroffen. Dabei handelt es sich meist um das Recht des Staates, in dem der/die PlattformbetreiberIn seinen/ihren Sitz hat.[1138]

15.1.3 Binnensachverhalt

Die Rom I-VO setzt, ebenso wie bisher das EVÜ, einer Rechtswahl in Art 3 Abs 3 eine erste Grenze, denn sind bis auf die Rechtswahl selbst – möglicherweise ergänzt durch eine Gerichtsstandsvereinbarung – alle „Teile des Sachverhaltes" im Rechtswahlzeitpunkt in einem einzigen Staat gelegen, bleiben die bei objektiver Anknüpfung maßgeblichen zwingenden Bestimmungen unberührt. Diese zwingenden Bestimmungen können nicht abbedungen werden. Der Sachverhalt muss eine Verbindung zum Recht verschiedener Staaten aufweisen (Art 1 Abs 1 Satz 1 iVm Art 3 Abs 3 Rom I-VO; Art 1 Abs 1 iVm Art 3 Abs 3 EVÜ).[1139]

Der Sachverhalt muss somit eine **Auslandsberührung** aufweisen, die nicht in einer Rechtswahl oder einer Gerichtsstandsvereinbarung gelegen ist, um das Recht tatsächlich frei zu wählen. Als ausreichender Auslandsbezug kommt insb in Frage, dass sich Abschluss- oder Erfüllungsort im Ausland befinden, Gerichtsort und Staat, in welchem sich der Sachverhalt ereignet, verschieden sind oder der Wohnsitz einer Partei im Ausland liegt. Auch eine ausländische Staatsangehörigkeit reicht aus, um eine Auslandsberührung herzustellen.[1140]

1136 Vgl *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1039.

1137 Vgl auch *Verschraegen,* Internationales Privatrecht Rz 399.

1138 Siehe zB *AMT* Participation Agreement Z 10: *„The laws of state of Washington govern this Agreement and all of its terms and conditions, without giving effect to any principles of conflicts of laws."* § 8.2 AGB Clickworker: *„Das Vertragsverhältnis zwischen dem Clickworker und clickworker unterliegt ausschließlich dem Recht der Bundesrepublik Deutschland."* *99Designs* Nutzungsbedingungen Z 15.2: *„Diese Vereinbarung unterliegt ausschließlich dem Recht des Staats Kalifornien, USA, und darf ausschließlich nach diesem ausgelegt werden, Bestimmungen, die zur Anwendung des Rechts anderer Jurisdiktionen führen würden, sind nicht wirksam."*

1139 *Verschraegen,* Internationales Privatrecht Rz 399; *Lurger/Melcher*, Bürgerliches Recht VII 4/20; *Deinert*, Internationales Arbeitsrecht 117 f.

1140 *Verschraegen*, Internationales Privatrecht Rz 399; *Verschraegen* in *Rummel,* ABGB[3] Art 1 EVÜ Rz 2; *Schwimann*, Internationales Privatrecht[3] 93.

Bezüglich Crowdwork stellt sich die Frage, ob der Abschluss des Vertrags über eine ausländische Vermittlungsplattform einen ausreichenden Auslandsbezug herstellen kann. Dies ist zu bejahen, da die ausländische Plattform in gewisser Weise in den Crowdwork-Prozess eingebunden ist, Rahmenverträge zu beiden Parteien geschlossen hat und auch für den Prozess selbst die Infrastruktur zur Verfügung stellt.

Schließen also CrowdworkerInnen mit gewöhnlichem Aufenthalt in Österreich mit AuftraggeberInnen aus Österreich über eine/n österreichische/n PlattformbetreiberIn einen Vertrag ab und vereinbaren, dass beispielsweise das Recht der Bundesrepublik Deutschland anwendbar sein soll, können die österreichischen zwingenden Bestimmungen gem Art 3 Abs 3 Rom I-VO nicht abbedungen werden.

Schließen sie den Vertrag über eine/n deutsche/n PlattformbetreiberIn ab, so können sie das Recht grundsätzlich frei wählen.

15.1.4 Keine Rechtswahl

Wird in den Verträgen oder in den AGB **keine Rechtswahl** getroffen oder ist sie aus irgendwelchen Gründen unwirksam, greift Art 4 Rom I-VO ein. Mangelt es an einer Rechtswahl, bestimmt sich das auf den Vertrag anzuwendende Recht bei Dienstleistungsverträgen nach Art 4 lit b Rom I-VO. Dieser sieht jenes Recht des Staates vor, in dem der/die DienstleisterIn seinen/ihren gewöhnlichen Aufenthalt hat.

Umgelegt auf Crowdworking-Sachverhalte kommt mangels Rechtswahl somit stets das Recht jenes Landes zur Anwendung, in dem die CrowdworkerInnen ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben.[1141] Das Fehlen einer Rechtswahlklausel dürfte in der Praxis allerdings die absolute Ausnahme sein.[1142]

15.1.5 VerbraucherInnenvertrag

Beschränkt wird eine Rechtswahl, wenn es sich um VerbraucherInnenverträge gem Art 6 Rom I-VO handelt. Dieser Artikel normiert eine beachtliche Erweiterung des VerbraucherInnenschutzes, indem er im Gegensatz zum EVÜ grundsätzlich **alle Verträge** erfasst, die von einem/einer VerbraucherIn mit einem/einer UnternehmerIn abgeschlossen werden. Als Rechtsfolge sieht Rom I-VO vor, dass bei Vorliegen eines VerbraucherInnengeschäfts ohne Rechtswahl, der Vertrag jenem Recht des Staates unterliegt, in dem der Verbraucher seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat.[1143]

Selbst bei Vorliegen einer Rechtswahl ist diese bei VerbraucherInnenverträgen nur beschränkt wirksam. Nach Art 6 Abs 2 Rom I-VO bleiben in diesem Fall die zwingenden Vorschriften des VerbraucherInnenschutzes unberührt.[1144]

1141 So auch für Deutschland *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 449o, *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1039; *Däubler* in *Benner*, Crowdwork 265.

1142 So auch *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 449o; *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1039.

1143 Vgl Art 6 Rom I-VO; *Verschraegen,* Internationales Privatrecht Rz 435 ff.

1144 *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1039; *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 449p; *Däubler* in *Benner*, Crowdwork 266; *Verschraegen,* Internationales Privatrecht Rz 440. Siehe Punkt 15.1.5.4.

Es muss sich allerdings um ein VerbraucherInnengeschäft zwischen einem Konsumenten/einer Konsumentin und einem/einer UnternehmerIn handeln, der/die seine/ihre Tätigkeit zumindest auf den Sitz des Verbrauchers/der Verbraucherin ausrichtet.

15.1.5.1 VerbraucherIn

Nach der Definition des Art 6 Abs 1 Rom I-VO ist ein/e VerbraucherIn eine natürliche Person, wobei der Vertragsabschluss nicht zu ihrer beruflichen oder gewerblichen Tätigkeit zugerechnet werden kann.

Wie bereits in Punkt 14.1.4 zum KSchG ausgeführt, stellt sich auch im Rahmen der Rom I-VO die Frage, welche Verträge zu beurteilen sind. Folgt man der bisherigen Lehre,[1145] wonach sämtliche Verträge über die Arbeitseinsätze zu berücksichtigen sind, sind CrowdworkerInnen idR nicht als VerbraucherInnen iSd der Rom I-VO zu qualifizieren.

Folgt man allerdings der in dieser Arbeit vertretenen Ansicht, dass hierbei insbesondere der **Rahmenvertrag** beurteilt werden muss, so werden die CrowdworkerInnen regelmäßig den VerbraucherInnentatbestand der Rom I-VO erfüllen. Dies ist auch in diesen Fällen völlig nachvollziehbar, denn Rechtswahlklauseln sind gleich wie Gerichtsstandsvereinbarungen stets **in den AGB der Rahmenverträge** vorgesehen und nicht in den Verträgen über die einzelnen Arbeitseinsätze. Zum Zeitpunkt des Abschlusses der Rahmenverträge liegt idR genau jene typische Ungleichgewichtslage vor, die der gemeinschaftsrechtliche Gesetzgeber vor Augen hatte.

Aus diesem Grund erfüllen CrowdworkerInnen mAn regelmäßig den VerbraucherInnentatbestand der Rom I-VO. Wie schon im KSchG muss auch hier der Schutz der VerbraucherInnen bei Dauerschuldverhältnissen konsequenterweise aufrecht sein, solange dieses aufrecht ist.

15.1.5.2 UnternehmerIn

Der Vertrag muss auf der anderen Seite von einem/einer UnternehmerIn abgeschlossen werden.

Als UnternehmerInnen iSd Art 6 Rom I-VO gelten Personen, die den Vertrag in Ausübung ihrer beruflichen oder gewerblichen Tätigkeit abschließen. Ist VertragspartnerIn der CrowdworkerInnen demnach der/die PlattformbetreiberIn selbst, ergeben sich meist wenig Probleme, da die Plattform wohl jedenfalls im Rahmen ihrer beruflichen oder gewerblichen Tätigkeit handelt, immerhin erhält sie dadurch ihre Einkünfte (Provision).

Besteht allerdings ein direktes Vertragsverhältnis mit den AuftraggeberInnen und handelt es sich dabei um private Personen oder generell um Personen, die nur gelegentlich, vereinzelt und nicht im Rahmen ihrer beruflichen oder gewerblichen Tätigkeit Arbeiten

---

[1145] *Däubler* in *Benner*, Crowdwork 266; *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 449p; *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1037.

vergeben, liegt auch keine Unternehmereigenschaft vor. In diesen Fällen liegt grundsätzlich kein Verbrauchergeschäft vor.[1146]

Den absoluten Regelfall an AuftraggeberInnen bilden aber gewerbliche UnternehmerInnen.

15.1.5.3 Ausrichten

Als weiteres Tatbestandsmerkmal des Art 6 Abs 1 Rom I-VO muss der/die UnternehmerIn seine/ihre berufliche oder gewerbliche Tätigkeit in dem Staat ausüben, in dem der/die VerbraucherIn seinen/ihren gewöhnlichen Aufenthalt hat. Es genügt auch, wenn er/sie eine solche Tätigkeit in irgendeiner Weise auf diesen Staat oder auf mehrere Staaten, einschließlich dieses Staates, ausrichtet und der Vertrag in den Bereich dieser Tätigkeit fällt (Art 6 Abs 1 lit b Rom I-VO).

Zum einen ist denkbar, dass der/die UnternehmerIn seine/ihre Tätigkeit im selben Staat ausübt, in welchem der/die VerbraucherIn seinen/ihren gewöhnlichen Aufenthalt hat, so zB wenn sowohl der/die AuftraggeberIn als auch der/die CrowdworkerIn den Sitz bzw gewöhnlichen Aufenthalt im selben Staat haben, aber über die Vermittlung einer Plattform aus dem Ausland den Vertrag abgeschlossen haben.

Zum anderen ist es aber ebenso denkbar, dass die Vertragsparteien aus unterschiedlichen Staaten kommen. In diesem Fall muss der/die UnternehmerIn seine/ihre Tätigkeit auf den Staat der VerbraucherInnen ausrichten. Entscheidend dafür ist stets die Ausrichtung der Plattform. Denn selbst bei einem direkten Vertragsverhältnis zwischen den AuftraggeberInnen und den CrowdworkerInnen bedient sich der/die AuftraggeberIn einer Plattform, deren Zweck es ist, eine größere Menschenmenge zu erreichen, als es dem/der AuftraggeberIn selbst möglich wäre.

Bezüglich der Ausrichtung auf einen Staat ist nach der Judikatur des EuGH[1147] auf verschiedene Merkmale abzustellen. So hängt es ua davon ab, ob aus den Websites der Plattformen hervorgeht, dass die AuftraggeberInnen oder die Plattformen selbst mit VerbraucherInnen aus jenem Staat in dem der/die VerbraucherIn wohnhaft ist, Geschäfte zu tätigen beabsichtigt oder zu einem Vertragsabschluss mit ihnen bereit war.

Anhaltspunkte dafür sind zB der internationale Charakter der Tätigkeit, die Angabe von Anfahrtsbeschreibungen von anderen Mitgliedsstaaten aus zu dem Ort, an dem die AuftraggeberInnen niedergelassen sind, die Verwendung einer anderen Sprache oder

---

1146 Hierbei ist allerdings zu bedenken, dass CrowdworkerInnen – anders als im normalen Geschäftsverkehr – nicht erkennen können, ob sie es mit Privatpersonen oder UnternehmerInnen zu tun haben. Gleichfalls ist das charakteristische Ungleichgewicht zwischen VerbraucherIn und UnternehmerIn vorhanden. Da in diesen Fällen stets über Mittelspersonen kontrahiert wird, ist anzudenken, die Unternehmereigenschaft auch auf Privatpersonen auszudehnen, die sich einer unternehmerischen Plattform zur Erfüllung ihrer Arbeiten bedienen.

1147 Vgl dazu EuGH 7. 10. 2010 C-585/08 – *Pammer/Schlüter* und C-144/09, *Alpenhof/Heller;* RIS-Justiz RS0125001, Beisatz zu OGH 6 Ob 257/10b; *Verschraegen,* Internationales Privatrecht FN 175.

Währung als in dem Mitgliedsstaat der Niederlassung der AuftraggeberInnen üblicherweise verwendeten Sprache oder Währung, die Möglichkeit der Buchung in dieser anderen Sprache, die Angabe von Telefonnummern mit internationaler Vorwahl, die Verwendung eines anderen Domänennamens oberster Stufe als desjenigen Mitgliedsstaats der Niederlassung des Gewerbetreibenden oder die Erwähnung einer internationalen Kundschaft, die sich aus in verschiedenen Mitgliedsstaaten wohnhaften Kunden zusammensetzt.

Es ist Sache des nationalen Richters/der nationalen Richterin zu prüfen, ob diese Anhaltspunkte vorliegen. Hingegen ist die bloße Zugänglichkeit der Website der AuftraggeberInnen oder der Vermittlungsplattformen in dem Mitgliedsstaat, in dessen Hoheitsgebiet der/die VerbraucherIn seinen/ihren Wohnsitz hat, nicht ausreichend.[1148]

Diese Bewertung ist zwar stets vom Einzelfall abhängig. In den meisten Fällen wird man jedoch zu dem Schluss kommen, dass die Plattformen ihre Tätigkeit jedenfalls auf verschiedene, meist möglichst viele Länder ausrichten. Für die Plattformen ist häufig sogar Ziel, eine möglichst große und diversifizierte Crowd anzubieten, weshalb man grundsätzlich von einer **Ausrichtung ausgehen kann**.[1149]

15.1.5.4 Rechtsfolgen VerbraucherInnenqualifikation

Zusammenfassend können die Vertragsparteien auch bei Vorliegen eines VerbraucherInnenvertrags das anzuwendende Recht nach Art 6 Abs 2 iVm Art 3 Rom I-VO frei wählen. Diese Rechtswahl darf aber nicht dazu führen, dass den VerbraucherInnen jener Schutz entzogen wird, der ihnen aufgrund der zwingenden Bestimmungen des Rechts des gewöhnlichen Aufenthalts zustünde. Als zwingende Bestimmungen meint der Verordnungsgeber jene Bestimmungen, von denen vertraglich nicht abgewichen werden darf (Art 6 Abs 2 letzter Satz Rom I-VO).

Bei einem/einer CrowdworkerIn mit gewöhnlichem Aufenthalt in Österreich, der/die als VerbraucherIn nach Rom I-VO zu qualifizieren ist, dürfen bei einem VerbraucherInnengeschäft deshalb die zwingenden Bestimmungen des KSchG, des Zivilrechts oder auch die Bestimmungen der AGB-Kontrolle nicht unterschritten werden.[1150]

Darüber hinaus ist ein Günstigkeitsvergleich durchzuführen.[1151] Ist das Schutzniveau des gewählten Rechts höher, kommt dieses zur Anwendung.

15.1.6 Arbeitsvertrag

Wie bei den VerbraucherInnenverträgen darf auch bei Arbeitsverträgen eine Rechtswahl nach Art 3 Rom I-VO nicht dazu führen, dass dem/der ArbeitnehmerIn der Schutz entzogen wird, der ihm/ihr durch zwingende Bestimmungen des Rechts des Landes,

---

1148 Vgl RIS-Justiz RS0125001 Beisatz zu OGH 6 Ob 257/10b.

1149 So auch *Däubler* in *Benner*, Crowdwork 266.

1150 Zu Deutschland *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1039; *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 449p; *Däubler* in *Benner*, Crowdwork 266.

1151 *Verschraegen,* Internationales Privatrecht Rz 440 f.

von dem aus der Arbeitnehmer in Erfüllung seines Vertrags seine Arbeit gewöhnlich verrichtet (Art 8 Abs 1 und Abs 2 Rom I-VO), gewährleistet wird. Die Rechtswahl ist in diesem Sinne nur beschränkt wirksam.

Wie bereits nach österreichischem Recht bereitet die Qualifikation des Vertragsverhältnisses bei Crowdwork auch im Rahmen der Rom I-VO Probleme.

Die Verordnung selbst spricht von „Individualarbeitsverträgen".[1152] Zweck des Art 8 Rom I-VO ist der Schutz der unselbstständigen, abhängigen ArbeitnehmerInnen.[1153] Nicht erfasst sind unabhängige, selbstständige Personen. Sind CrowdworkerInnen nach Rom I-VO als Selbstständige (Art 3 Abs 1 Rom I-VO) tätig, so wären die Rechtswahlklauseln in vollem Umfang, das heißt ohne Einschränkung in Bezug auf zwingende Normen, zulässig. Es gilt dann gegebenenfalls *ausschließlich* US-Recht oder deutsches Recht.[1154]

Liegt hingegen ein „Arbeitsverhältnis" iSd Art 8 Rom I-VO vor, wäre die Rechtswahl nur beschränkt gültig. Aus diesem Grund ist die Qualifikation der CrowdworkerInnen, ähnlich wie im nationalen Recht, von grundlegender Bedeutung.

15.1.6.1 Autonome Auslegung

Folgt man der in dieser Arbeit vertretenen Ansicht, ist das Vertragsverhältnis bei Crowdwork nach österreichischem Recht uU als Arbeitsvertrag, häufiger aber wohl als Werkvertrag zu qualifizieren. Der Begriff des Arbeitsvertrags nach österreichischem Recht ist jedoch nicht deckungsgleich mit jenem des Individualarbeitsvertrags der Rom I-VO. Dieser ist vielmehr autonom auszulegen.[1155] Anleitungen, wie dies genau zu geschehen hat, fehlen, sodass die Klärung dieser Frage Aufgabe der Rsp und Wissenschaft ist.[1156]

15.1.6.2 Europäischer ArbeitnehmerInnenbegriff

Vorab ist festzuhalten, dass es einen einheitlichen europäischen ArbeitnehmerInnenbegriff an sich nicht gibt.[1157] Der EuGH hat sich aber in verschiedenen Zusammenhängen – zur Freizügigkeit, zu arbeitsrechtlichen Richtlinien und Diskriminierungsverboten – mit der autonomen Auslegung des ArbeitnehmerInnenbegriffs geäußert.[1158] Kennzeichnend ist dabei nach Ansicht des EuGH[1159] die Erbringung von Leistungen für

---

1152 Überschrift zu Art 8 Rom I-VO und Art 8 Abs 1 Rom I-VO.

1153 *Verschraegen,* Internationales Privatrecht Rz 476; ebenso zB EuGH 3. 7. 1986, Slg 1986, 2121 (2144 Rz 17), C-66/85, *Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg*; EuGH 15. 1. 1987, Slg 1987, 239 (255 Rz 16), C-266/85 – *Sheavai/Kreischer*; OGH 9 ObA 247/98; OGH 9 ObA 230/99k.

1154 *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 449o.

1155 *Deinert*, Internationales Arbeitsrecht 48; *Verschraegen,* Internationales Privatrecht Rz 486.

1156 *Deinert*, Internationales Arbeitsrecht 48.

1157 *Rebhahn*, Die ArbeitnehmerInnenbegriffe des Unionsrechts in der neueren Judikatur des EuGH, EuZA 2012, 3 (5, 31); *Deinert*, Internationales Arbeitsrecht 49.

1158 Siehe dazu die ausführliche Judikaturanalyse von *Rebhahn*, EuZA 2012, 3.

1159 Für Art 45 AEUV: EuGH 66/85/, Slg 1986 2121 Rz 17 – *Lawrie-Blum*; EuGH EuZW 1998, 372, 374 – *Martínez Sala*, EuGH EuZW 2004, 507 – *Collins*, EuGH NZA 2008, 995 (996) – *Ranccanelli*;

einen anderen während einer bestimmten Zeit mit einer Vergütung als Gegenleistung nach Weisung des anderen.

Im Vordergrund des unionsrechtlichen ArbeitnehmerInnenbegriffs stehen – so wie in den meisten Mitgliedsstaaten – Elemente der organisatorischen Unterordnung.[1160] Wirtschaftliche Indizien, wie insbesondere die Unselbstständigkeit, werden vom EuGH hingegen bislang kaum herangezogen.[1161]

Auch die Judikatur des EuGH zur Internationalen Zuständigkeit[1162] scheint diese Merkmale ein Stück weit zu bestätigen. Demnach handelt es sich bei einem Arbeitsvertrag um eine unselbstständige Tätigkeit von einer gewissen Dauer, bei der eine Eingliederung in den Betrieb stattfindet und dadurch ein Abhängigkeitsverhältnis begründet wird. Auch dies ist ein Gesichtspunkt, der dafür spricht, den Begriff des Individualarbeitsvertrags im Sinne des Art 8 Rom I-VO maßgeblich auf die persönliche Abhängigkeit zu stützen.[1163]

Gerade im Hinblick auf Crowdwork stellen sich in Zusammenhang mit der Judikatur des EuGH drei Problembereiche:

- die organisatorische Unterordnung,
- die kurze Dauer und
- die mangelnde Leistungspflicht.

15.1.6.2.1 Die organisatorische Unterordnung

Als zentraler Aspekt des europäischen ArbeitnehmerInnenbegriffs wird die organisatorische Unterordnung gewertet und dabei vor allem dessen Weisungsgebundenheit[1164] und die damit verbundene fehlende Selbstbestimmung bei Zeit, Ort und Inhalt der Arbeit[1165] sowie neben der Direktion auch das Vorliegen einer Aufsicht und Eingliederung in den Betrieb.[1166]

---

für Art 157 AEUV: EuGH NZW 2004, 201 (204) – *Allonby*. Siehe dazu auch *Wolfsgruber* in ZellKomm[2], Art 8, 9 Rom I-VO Rz 8; *von Hoffmann/Thorn*, Internationales Privatrecht[9] (2007) § 10 Rz 75; *Deinert*, Internationales Arbeitsrecht 49, mwN.

1160 So *Rebhahn*, der auf die weithin und nicht nur zur Freizügigkeit verwendete Lawrie-Blum-Formel verweist, die auf die Arbeit nach Weisung beziehungsweise unter der Direktion des anderen abstellt. Auch beim Urteil *Allbony* (EuGH NZW 2004, 201 [204]) wird auf die fehlende Selbstbestimmung bei Zeit, Ort und Inhalt der Arbeit abgestellt. Siehe *Rebhahn*, EuZA 2012, 31.

1161 Einzig das Urteil *Genc* (EuGH C-14/09 – *Genc*) geht in diese Richtung, vgl *Rebhahn*, EuZA 2012, 32 f.

1162 EuGH 32/88 Slg 1989, 341 – *Six Constructions*; EuGH C-383//95 Slg 1997, I-57 – *Rutten*. Siehe auch *Deinert*, Internationales Arbeitsrecht 54.

1163 *Deinert*, Internationales Arbeitsrecht 54.

1164 *von Hoffmann/Thorn*, Internationales Privatrecht[9] § 10 Rz 75;

1165 Beim Urteil *Allbony* (EuGH NZW 2004, 201 [204]) wird auf die fehlende Selbstbestimmung bei Zeit, Ort und Inhalt der Arbeit abgestellt. Siehe *Rebhahn*, EuZA 2012, 18 f, 31.

1166 Siehe Urteil *Danosa* (EuGH C-232/09 – *Danosa*), *Rebhahn*, EuZA 2012, 26 f, 31.

Aus den genannten Merkmalen zeigen sich einige Parallelen zur Qualifizierung des Vertragsverhältnisses nach österreichischem Recht. Wie bereits dort näher ausgeführt wurde, spricht bei Crowdwork grundsätzlich gegen einen Arbeitsverhältnis, dass es sich nicht um die Zurverfügungstellung der Arbeitskraft für eine gewisse Zeit mitsamt einem Weisungsrecht handelt, sondern um Erfüllung von vordefinierten Aufgaben samt Abstellung auf den Erfolg. CrowdworkerInnen sind hinsichtlich Arbeitszeit und Umfang der Arbeitsleistung selbstbestimmt.

Betrachtet man allerdings die einzelnen Vertragsverhältnisse für sich und vertritt man die in dieser Arbeit vertretene Meinung zur Vorprogrammierung, kann in Kombination aus den engmaschigen zeitlichen und sachlichen Vorgaben und einer Kontrolle durchaus eine derart hohe Fremdbestimmtheit vorliegen, dass von einer organisatorischen Unterordnung iSd Art 8 Rom I-VO gesprochen werden kann.[1167]

15.1.6.2.2 Die kurze Dauer

Der EuGH[1168] spricht regelmäßig von Leistungen für einen anderen während einer bestimmten Zeit. Wie lange diese Leistungen dauern müssen bzw ob es für Individualarbeitsverträge gem Art 8 Rom I-VO auch eine Mindestdauer gibt, wurde vom EuGH bislang noch nicht behandelt.

Bei Crowdwork handelt es sich um äußerst kurze Vertragsverhältnisse, beim Mikrotasking dauern diese oft nur wenige Minuten. Wie bereits im arbeitsrechtlichen Teil dargelegt, ist die Dauer eines Arbeitsverhältnisses mAn jedoch kein ausreichendes Abgrenzungsmerkmal, weshalb auf die dortigen Ausführungen verwiesen werden kann. Eine kurze Dauer spricht deshalb nicht generell gegen eine Qualifikation als Individualarbeitsvertrag gem Art 8 Rom I-VO.

15.1.6.2.3 Die mangelnde Leistungspflicht

Eine Leistungspflicht wird in den bisherigen Definitionen des EuGH nicht ausdrücklich erwähnt.

Im Urteil *Trojani*[1169] wurden weisungsabhängige Leistungen erbracht. Es war aber fraglich, ob das verfahrensgegenständliche Eingliederungsprojekt zu Arbeitsleistungen rechtlich verpflichtete und ob überhaupt eine Vertrag vorlag. Nimmt man die diesbezüglichen Aussagen des EuGH wörtlich, dann könnte er ein Arbeitsverhältnis auch ohne Leistungspflicht bejahen.

1167 Vgl These Nummer 3, Punkt 9.4.2.3.

1168 Für Art 45 AEUV: EuGH 66/85/, Slg 1986 2121 Rz 17 – *Lawrie-Blum*; EuGH EuZW 1998, 372, 374 – *Martínez Sala*, EuGH EuZW 2004, 507 – *Collins*, EuGH NZA 2008, 995 (996) – *Ranccanelli*; für Art 157 AEUV: EuGH NZW 2004, 201 (204) – *Allonby*. Siehe dazu auch *Wolfsgruber* in ZellKomm[2], Art 8, 9 Rom I-VO Rz 8; *von Hoffmann/Thorn*, Internationales Privatrecht[9] § 10 Rz 75; *Deinert*, Internationales Arbeitsrecht 49, mwN.

1169 EuGH C-456/02 –*Trojani*.

In der Entscheidung *Allonby*[1170] hatte der EuGH den ArbeitnehmerInnenbegriff zur Gleichbehandlung zu beurteilen. Demnach ist bei der Arbeitnehmereigenschaft insbesondere zu prüfen, inwieweit eine Freiheit der Wahl von Zeit, Ort und Inhalt der Arbeit eingeschränkt ist. Dass die Arbeitenden nicht verpflichtet sind, einen Einsatz anzunehmen, sei nach der Meinung des EuGH in diesem Zusammenhang unerheblich.[1171]

Rebhahn[1172] hat dazu ausgeführt, dass diese Aussage durchaus diskussionswürdig sei. Richtig sei sie nur, wenn damit gemeint ist, dass eine Pflicht, weitere Einsätze anzunehmen, unerheblich sei. Problematisch wäre sie hingegen, wenn damit die ArbeitnehmerInneneigenschaft völlig vom Bestehen einer Pflicht zur Arbeit abgelöst werden würde. Diese Ansicht könne man für den ArbeitnehmerInnenbegriff zur Gleichbehandlung noch vertreten, in einem arbeitsrechtlichen Kontext wäre eine derartige Ansicht aber abzulehnen.

In der Entscheidung *Wippel*[1173] hatte der EuGH eine Beurteilung zur Arbeit nach dem Konsensprinzip vorzunehmen. Dabei stellte der EuGH fest, dass ein Vertrag, der eine Ausgestaltung der Arbeitszeit der einvernehmlichen Festlegung zwischen den Parteien überlässt, die Ausübung der Berufstätigkeit der betroffenen ArbeitnehmerInnen betreffe und der Sachverhalt daher in den Anwendungsbereich der Richtlinie 76/207/EWG fällt.

Bemerkenswert dabei ist, dass der EuGH die Frage nach einer Leistungspflicht nicht direkt beantwortete und auch nicht die Aussage des Urteils *Allonby* weiter aufgriff. Dennoch kann aus dem Urteil abgeleitet werden, dass auch dann, wenn der Rahmenvertrag nicht zur Übernahme von Arbeitseinsätzen verpflichtet, dennoch die einzelnen Arbeitseinsätze als Arbeitsverträge qualifiziert werden können.[1174]

Die Frage, ob ein gänzliches Fehlen einer Leistungspflicht auch bei den einzelnen Arbeitseinsätzen einer Qualifikation als ArbeitnehmerInnen entgegensteht, bleibt daher weiter unbeantwortet. Eine Qualifikation von CrowdworkerInnen als ArbeitnehmerInnen in Zusammenhang mit dem arbeitsrechtlichen ArbeitnehmerInnenbegriff durch den EuGH ist mAn wohl zu bezweifeln, obwohl hierbei zumindest – im Gegensatz zum nationalen Recht – einer derartigen Qualifikation der ausdrückliche Wortlaut des Gesetzes nicht entgegensteht.

15.1.6.3 Kritik an der Rsp des EuGH – Die funktionale Auslegung

Es gibt aber auch Kritik an der Rsp des EuGH. Die Kriterien, nach welchen ein Vertrag dem Arbeitsrecht unterliegen soll, werden von Land zu Land unterschiedlich beantwortet. In manchen Staaten wird beispielsweise als Kriterium eine Entgeltlichkeit verlangt, in anderen Staaten hingegen nicht. Gleiches könnte bspw auch hinsichtlich der Leis-

1170 EuGH C-256/01 – *Allonby*.
1171 EuGH C-256/01 – *Allonby* Rz 72.
1172 *Rebhahn*, EuZA 2012, 20.
1173 EuGH C-313/02 – *Wippel*.
1174 *Rebhahn*, EuZA 2012, 21 f.

tungspflicht gelten. Wird nun beispielsweise die Entgeltlichkeit als Kriterium für die Auslegung des Begriffs des Individualarbeitsvertrags verwendet, würden jene Verhältnisse nicht vom Schutzbereich des Art 8 Rom I-VO erfasst werden, die unentgeltlich erbracht werden, obwohl nach nationalem Recht möglicherweise ein Arbeitsvertrag und dementsprechend ein Schutz bestünde.[1175] Die Frage, ob ein arbeitsrechtlicher Schutz vorliegt, soll deshalb vielmehr vom nationalen Recht beantwortet werden und nicht vom Kollisionsrecht vorweggenommen werden.

Schon aus diesem Gedanken heraus muss der Begriff des Individualarbeitsvertrags **funktionell ausgelegt** werden. Aus dem *Zweck* der Verweisungsnorm ergibt sich, dass die Kollisionsnorm grundsätzlich weit auszulegen und nach dem Zweck der Verweisungsnorm zu qualifizieren ist, um auch andere entsprechend funktionierende Institute erfassen zu können.[1176] Diese Herangehensweise ermöglicht es, für alle Bereiche passende Verweisungsnormen zu finden.[1177]

Art 8 Rom I-VO (früher Art 6 EVÜ) bezweckt den Schutz der sozial und wirtschaftlich schwächeren Partei eines individuellen Arbeitsvertrags. Dieser Gedanke ist maßgeblich, warum das Kollisionsrecht die Neutralität in Bezug auf die Rechtswahl aufgibt und mit dieser Bestimmung Grenzen der Rechtswahl normiert, denn der besondere ArbeitnehmerInnenschutz rechtfertigt Begrenzungen der Rechtswahl: Diese darf nicht dazu führen, dass den ArbeitnehmerInnen der Schutz entzogen wird, der ihnen durch die zwingenden Bestimmungen des objektiv geltenden Rechts gewährt werden würde.[1178]

Der Anknüpfungsgegenstand des „Individualarbeitsvertrags" ist ein **Systembegriff**. Er betrifft eine zentrale systematische Fragestellung: Welche Rechtsfragen fallen in welche Kategorie und sollen folglich einem ganz bestimmten Anknüpfungspunkt zugeordnet werden? Die Beantwortung einer Qualifikationsfrage ist, wie am Beispiel der Entgeltlichkeit, oft für den Ausgang eines Rechtsstreits entscheidend, weil von ihr abhängt, welches Recht zur Anwendung kommt.[1179]

Die funktionelle Qualifikation stellt eine am Normzweck orientierte, teleologische Auslegung dar, die von zwei Elementen ausgeht: Erstens vom Normzweck, der vom Rechtssetzer der IPR-Norm, in diesem Fall Art 8 Rom I-VO, verfolgt wird, zweitens vom internationalen Einsatzrahmen der IPR-Regeln, deren Ziel es ja ist, zwischen mehreren berührten nationalen Rechtsordnungen die eine „anzuwendende" auszuwählen. Demzufolge kann nicht nur das inländische Begriffsverständnis, sondern müssen auch Begriffsbildungen in anderen Rechtsordnungen eine Rolle spielen (rechtsvergleichender Aspekt).[1180]

1175 Siehe dazu näher *Deinert*, Internationales Arbeitsrecht 49 ff.
1176 *Deinert*, Internationales Arbeitsrecht 46 f, 53; *Verschraegen,* Internationales Privatrecht Rz 1172.
1177 *Deinert*, Internationales Arbeitsrecht 46 f.
1178 Vgl *Verschraegen* in *Rummel,* ABGB^3 Art 6 EVÜ Rz 1 f.
1179 *Lurger/Melcher*, Bürgerliches Recht VII 1/79.
1180 *Lurger/Melcher*, Bürgerliches Recht VII 1/81.

Die herrschende Lehre spricht sich aus diesen Gründen für eine funktionelle Qualifikation aus.[1181] Durch die funktionelle Auslegung können nunmehr möglicherweise auch arbeitnehmerähnliche Personen und/oder HeimarbeiterInnen unter Art 8 Rom I-VO subsumiert werden.

15.1.6.4 Arbeitnehmerähnliche Personen

Viele Rechtsordnungen kennen zusätzlich zur Abgrenzung zwischen ArbeitnehmerInnen und Selbstständigen auch noch Binnendifferenzierungen. Damit ist gemeint, dass nicht jede Person, die kein/e ArbeitnehmerIn ist, auch sofort selbstständig tätig ist. In Österreich, wie auch in Deutschland und der Schweiz, gibt es sogenannte arbeitnehmerInnenähnliche Personen. Diese Personen genießen zwar nicht den vollen Schutz des Arbeitsrechts, aber dennoch sind einige Bestimmungen des Arbeitsrechts auf sie anwendbar. Diese Binnendifferenzierungen gibt es jedoch nicht nur in den deutschsprachigen, sondern auch in anderen europäischen Ländern.[1182] Wie *Rebhahn*[1183] gezeigt hat, ist der Schutz der arbeitnehmerInnenähnlichen Personen in den verschiedenen Rechtsordnungen, soweit ein solcher überhaupt besteht, zwar unterschiedlich ausgestaltet, dennoch ist festzuhalten, dass eine Vielzahl an Rechtsordnungen die arbeitnehmerInnenähnlichen Personen (in abgeschwächtem Maße) schützen.

Ihr Vertragsverhältnis ist demnach ebenso an Art 8 Rom I-VO anzuknüpfen, obwohl sie *per definitionem* keine ArbeitnehmerInnen sind. Die Zielsetzung der besonderen Anknüpfung nach Art 8 Rom I-VO für Individualarbeitsverträge passt auch für die Gruppe der arbeitnehmerInnenähnlichen Personen, die zwar nicht in gleichem Maße, aber doch verstärkt im Vergleich zu sonstigen Verträgen in verschiedenen Rechtsordnungen geschützt werden. Der konkrete Schutz ergibt sich dann erst im Rahmen des anzuwendenden Rechts. Im Rahmen einer funktionalen Auslegung der Bestimmungen des Art 8 Rom I-VO sind deshalb auch arbeitnehmerInnenähnliche Personen darunter zu subsumieren.[1184]

Da CrowdworkerInnen in den Graubereich zwischen Selbstständigen und ArbeitnehmerInnen und nach österreichischer Definition idR als arbeitnehmerähnliche Personen zu qualifizieren sind, sind mE auch sie unter Art 8 Rom I-VO zu subsumieren.

1181 *Lurger/Melcher*, Bürgerliches Recht VII 1/82; *Schwimann*, Internationales Privatrecht[3] 24; *Neumayr* in KBB[3] (2010) IPRG § 1 Rz 9; *Verschraegen,* Internationales Privatrecht Rz 1172; *Verschraegen* in *Rummel,* ABGB[3] IPRG Vor § 1 Rz 43; *Deinert*, Internationales Arbeitsrecht 46 ff.

1182 Siehe dazu die rechtsvergleichende Umschau in *Deinert*, Internationales Arbeitsrecht 59.

1183 *Rebhahn*, RdA 2009, 236 ff.

1184 *Deinert*, Internationales Arbeitsrecht 60 f mit eingehenden Nachweisen; ebenso *Verschraegen* in *Rummel,* ABGB[3] Art 6 EVÜ Rz 12; *Mansel* in FS Canaris (2007) 809 (822); *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 449n; *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1039; zu § 44 IPRG *Ganglberger*, IPRG – Verweisungstatbestand „Arbeitsverträge“ DRdA 2002, 56 (59); *Wolfsgruber* in ZellKomm[2] Art 8, 9 Rom I-VO.

15.1.6.5 HeimarbeiterInnen

Nach Meinung von *Deinert*[1185] und *Mansel*[1186] sollten HeimarbeiterInnen als Untergruppe der arbeitnehmerInnenähnlichen Personen ebenfalls unter Art 8 Rom I-VO zu qualifizieren sein.

HeimarbeiterInnen sind aber nicht nur als Untergruppe der arbeitnehmerInnenähnlichen Personen unter Art 8 Rom I-VO zu subsumieren, soweit eine solche Qualifikation überhaupt vorliegt, sondern es stellt sich die Frage, ob HeimarbeiterInnen nicht schon im Rahmen einer funktionalen Auslegung selbst unter Art 8 Rom I-VO fallen.

Eine rechtsvergleichende Umschau zeigt, dass Heimarbeiterschutzgesetze tatsächlich in vielen verschiedenen Rechtsordnungen existieren.[1187] Im Vergleich zu den Schutzbestimmungen der arbeitnehmerInnenähnlichen Personen sind Heimarbeitsbestimmungen nicht nur häufiger in den Rechtsordnungen zu finden, sondern ihr Schutz reicht auch weiter, als jene Bestimmungen, die zugunsten der arbeitnehmerInnenähnlichen Personen normiert wurden.

Ebenso zeigt sich bereits anhand der Geschichte der HeimarbeiterInnen, dass diese zumindest gleich, oftmals sogar schutzwürdiger sind als ArbeitnehmerInnen und arbeitnehmerähnliche Personen.

Bezugnehmend auf den Zweck des Art 8 Rom I-VO, nämlich den Schutz der sozial und wirtschaftlich schwächeren Partei eines individuellen Arbeitsvertrags, der eine Begrenzung der Rechtswahl rechtfertigt, gilt dieser Umstand mAn in gleichem Ausmaß auch für HeimarbeiterInnen. Auch bei diesen darf eine Rechtswahl nicht dazu führen, dass ihnen jener Schutz entzogen wird, der ihnen durch die zwingenden Bestimmungen des objektiv geltenden Rechts gewährt wird.[1188]

Geht nun die herrschende Meinung von einer Anwendung des Art 8 Rom I-VO auf arbeitnehmerInnenähnliche Personen aus,[1189] so muss dies mE noch viel mehr für HeimarbeiterInnen gelten.

Aus diesem Grund ist mAn auch das Heimarbeitsverhältnis unter Art 8 Rom I-VO direkt oder analog zu subsumieren. Folgt man der oben angeführten Argumentation,

---

1185 *Deinert*, Internationales Arbeitsrecht 61; aA *Fenski*, FA 2000, 41 (42).

1186 *Mansel* in FS Canaris 822.

1187 Beispielhaft: Deutschland: Heimarbeitsgesetz (HAG); Schweiz: Bundesgesetz über die Heimarbeit (HArG); Österreich: Heimarbeitsgesetz (HeimAG); Italien: Regolazione del lavoro a domicilio – legge 18 dicembre 1973 n 877; Spanien: Estatuto de los Trabajadores: Artículo 13; Frankreich: Code du travail a domicile = Code du travail, livre VII Art L721-1 ff; Belgien: Wet betreffende de huisarbeid, 6. December 1996; USA: Regulations on industrial homework, Title 29, Chap V, Part 530.

1188 Vgl *Verschraegen* in *Rummel,* ABGB[3] Art 6 EVÜ Rz 1 f.

1189 *Deinert*, Internationales Arbeitsrecht 60 f mit eingehenden Nachweisen; ebenso *Verschraegen* in *Rummel,* ABGB[3] Art 6 EVÜ Rz 12; *Mansel* in FS Canaris, 822; *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 449n; *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1039; zu § 44 IPRG *Ganglberger*, DRdA 2002, 59.

dass es sich bei CrowdworkerInnen um HeimarbeiterInnen handelt, würde diese Anknüpfung somit auch auf Crowdwork-Sachverhalte zutreffen.

15.1.7 Eingriffsnormen

Ist kraft Rechtswahl ausländisches Recht anwendbar, stellt sich die Frage, ob einzelne österreichische Normen eine sogenannte Eingriffsnorm nach Art 9 Rom I-VO darstellen könnten. Diese Eingriffsnormen würden trotz zulässiger Rechtswahl in das gewählte Recht „eingreifen" und können nicht abbedungen werden.

Nach Art 9 Rom I-VO sind Eingriffsnormen jene zwingenden Vorschriften, deren Einhaltung von einem Staat als so entscheidend für die Wahrung seines öffentlichen Interesses, insbesondere seiner politischen, sozialen oder wirtschaftlichen Organisation angesehen wird, dass sie ungeachtet des nach Maßgabe der Rom I-VO auf den Vertrag anzuwendenden Rechts auf alle Sachverhalte anzuwenden sind, die in ihren Anwendungsbereich fallen.

Dabei muss die inländische Vorschrift dem Gemeinwohl dienen und einen internationalen Geltungswillen aufweisen, um sich gegenüber dem ausländischen Recht durchzusetzen. Ist der internationale Geltungswille nicht ausdrücklich angeordnet, entscheidet überwiegend der Normzweck. Im Einzelnen ist die Klärung äußerst schwierig.[1190]

Zunächst sind die Bestimmungen der Geltungs- und Inhaltskontrolle der AGB als Teil des österreichischen Vertragsrechts zu prüfen. Sie sollen die schwächeren VertragspartnerInnen schützen und so einen gewissen Ausgleich schaffen. Das in Art 9 Rom I-VO vorausgesetzte öffentliche Interesse an der Beachtung und Durchsetzung der Normen ist nicht eindeutig erkennbar. Weder die Entstehungsgeschichte noch die heutige Praxis enthalten Anhaltspunkte, dass die Vorschriften aufgrund ihrer Bedeutung auch gegen ein an sich anwendbares ausländisches Vertragsrecht durchgesetzt werden müssten.[1191]

Ebenso zählen Generalklauseln wie etwa § 879 Abs 1 ABGB nicht zu den Eingriffsnormen. Das für diese Klauseln angemessene Korrektiv ist ausschließlich der *ordre public*.[1192]

Hingegen ist kaum ein Gebiet so sehr von zwingenden Vorschriften geprägt wie das Arbeitsvertragsrecht. Aber nicht alle zwingenden Vorschriften tragen den Charakter einer Eingriffsnorm.[1193] Hierbei ist zu unterscheiden zwischen Eingriffsnormen, die ausdrücklich als solche vom Gesetzgeber bezeichnet werden, zB §§ 7–7b Arbeitsvertragsrechts-AnpassungsG. Bei Eingriffsnormen ohne ausdrückliche Regelung ist dieser Charakter durch Interpretation zu ermitteln.[1194]

1190 *Verschraegen* in *Rummel,* ABGB[3] Art 6 EVÜ Rz 38.

1191 Vgl zur deutschen Rechtslage *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1039; *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 449s.

1192 *Verschraegen* in *Rummel,* ABGB[3] Art 7 EVÜ Rz 14; siehe dazu sogleich Punkt 15.1.8.

1193 *Verschraegen,* Internationales Privatrecht Rz 474.

1194 *Schwimann*, Internationales Privatrecht[3] 98; *Verschraegen* in *Rummel,* ABGB[3] Art 7 EVÜ Rz 5.

Unbestrittenermaßen zählen zu den Eingriffsnormen Vorschriften über den Entgeltschutz, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, die Insolvenzentgeltsicherung, den Kautionsschutz, den Jugend-, Mutter- und Behindertenschutz, den Gesundheitsschutz, die Arbeitszeit und Feiertagsregelung (möglicherweise auch zwingende Bestimmungen des Entgeltschutzes).[1195]

Hier wird man zu dem Ergebnis kommen, dass jene Normen des Heimarbeitsgesetzes, die oben genannte Bereiche für HeimarbeiterInnen regulieren, ebenfalls als Eingriffsnormen zu behandeln sind.

15.1.8 Ordre public

Einer kollisionsrechtlichen Verweisung zu einem ausländischen Recht sind jedoch auch noch andere Grenzen gesetzt. Führt die Anwendung ausländischen Rechts zu einem Ergebnis, das mit den Grundwertungen der österreichischen Rechtsordnung unvereinbar ist, so wird dem Ergebnis gemäß Art 21 Rom I-VO die Gültigkeit versagt. Ein Verstoß gegen den *Ordre-public*-Vorbehalt hat zur Folge, dass österreichisches Sachrecht zur Anwendung kommt.[1196]

Grundsätzlich ist hierbei nicht davon auszugehen, dass bei einem niedrigeren Schutzniveau von ArbeitnehmerInnen, HeimarbeiterInnen oder arbeitnehmerInnenähnlichen Personen von Ergebnissen zu sprechen ist, die mit den Grundwertungen der österreichischen Rechtsordnung unvereinbar sind. Lediglich in Ausnahmefällen ist die Anwendung des *ordre public* bei Crowdwork-Sachverhalten denkbar, wobei die genaue Abgrenzung Aufgabe der Gerichte sein wird.[1197]

Kann ein/eine in Österreich für eine ausländische Plattform tätiger/tätige CrowdworkerIn, der/die nicht als ArbeitnehmerIn oder HeimarbeiterIn zu qualifizieren ist (siehe oben Eingriffsnorm) trotz intensiver Arbeit nicht mehr als zwei Dollar pro Stunde verdienen, liegt aber mE ein Fall des *ordre public* vor.[1198]

15.1.9 Zusammenfassung

Bei Sachverhalten mit Auslandsberührungen ist das anzuwendende Recht bei Crowdwork nach dem Vertragsmodell der Rom I-VO zu prüfen. Vertritt man das Auslobungsmodell, ist gem § 1 Abs 1 IPRG nach dem Grundsatz der stärksten Beziehung vorzugehen, der eine analoge Anwendung der IPR-Regel eines verwandten Systembegriffs nahelegt. Dies ist bei der Auslobung eine analoge Anwendung der Regeln des Vertragsstatuts in Rom I-VO.

Zentrales Element der Rom I-VO ist die **freie Rechtswahl** (Art 3 Rom I-VO). Die Parteien dürfen im Rahmen der Privatautonomie das auf ihren Vertrag anzuwendende Recht frei vereinbaren. Ausreichend für eine gültige Rechtswahl ist ein Verweis in den AGB.

1195 *Verschraegen* in *Rummel*[3] Art 6 EVÜ Rz 38.
1196 *Lurger/Melcher*, Bürgerliches Recht VII 214.
1197 Vgl *Däubler* in *Benner*, Crowdwork 265.
1198 *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1040; *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht[5] Rz 449t.

Wird keine Rechtswahl getroffen, kommt das Recht jenes Landes zur Anwendung, in dem die CrowdworkerInnen ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben.

Sind alle Teile des Sachverhalts im Rechtswahlzeitpunkt in einem einzigen Staat gelegen, bleiben die bei objektiver Anknüpfung maßgeblichen zwingenden Bestimmungen unberührt. Die Verwendung einer ausländischen Plattform stellt aber bereits eine Auslandsberührung dar, die zu einer freien Rechtswahl führt. Eine Rechtswahl ist allerdings insb bei **VerbraucherInnenverträgen** und bei **Individualarbeitsverträgen** begrenzt.

CrowdworkerInnen sind mE regelmäßig als VerbraucherInnen iSd Rom I-VO zu qualifizieren, da stets der Rahmenvertrag beurteilt werden muss und hier meist die für ein VerbraucherInnengeschäft typische Ungleichheit und Unerfahrenheit vorliegt. Wie auch im Bereich des KSchG muss der Schutz der VerbraucherInnen bei Dauerschuldverhältnissen Geltung haben, solange dieses aufrecht ist.

Bei einem/einer CrowdworkerIn mit gewöhnlichem Aufenthalt in Österreich, der/die als VerbraucherIn nach Rom I-VO zu qualifizieren ist, dürfen bei einem VerbraucherInnengeschäft deshalb die zwingenden Bestimmungen des KSchG, des Zivilrechts oder auch die Bestimmungen der AGB-Kontrolle nicht unterschritten werden. Darüber hinaus ist ein **Günstigkeitsvergleich** durchzuführen. Ist das Schutzniveau des gewählten Rechts höher, kommt dieses zur Anwendung.

Der Begriff des Arbeitsvertrags nach österreichischem Recht ist nicht deckungsgleich mit jenem des Individualarbeitsvertrags der Rom I-VO. Dieser ist vielmehr autonom auszulegen.

Kennzeichnend ist dabei nach der Rsp des EuGH die Erbringung von Leistungen für einen anderen während einer bestimmten Zeit mit einer Vergütung als Gegenleistung nach Weisung des anderen.

Betrachtet man die einzelnen Vertragsverhältnisse für sich und vertritt man die in dieser Arbeit geäußerte Meinung zur **Vorprogrammierung**, kann in Kombination aus den engmaschigen zeitlichen und sachlichen Vorgaben und einer Kontrolle durchaus eine derart hohe Fremdbestimmtheit vorliegen, dass von einer organisatorischen Unterordnung iSd Art 8 Rom I-VO gesprochen werden kann.

Eine Qualifikation von CrowdworkerInnen als ArbeitnehmerInnen in Zusammenhang mit dem arbeitsrechtlichen ArbeitnehmerInnenbegriff des EuGH ist aber **mangels Leistungspflicht** idR wohl zu verneinen, obwohl hierbei zumindest – im Gegensatz zum nationalen Recht – einer derartigen Qualifikation der ausdrückliche Wortlaut des Gesetzes nicht entgegensteht.

Im Rahmen einer **funktionellen Qualifikation**, die eine am Normzweck orientierte teleologische Auslegung von Kollisionsnormen darstellt, sind auch arbeitnehmerInnenähnliche Personen – und dementsprechend auch CrowdworkerInnen von Art 8 Rom I-VO – erfasst. Im Übrigen muss auch das Heimarbeitsverhältnis unter Art 8 Rom I-VO fallen.

Bestimmte **Eingriffsnormen** greifen aber trotz zulässiger Rechtswahl in das gewählte Recht ein und können auch nicht abbedungen werden. Für Arbeitsverträge sind dies unbestrittenermaßen die Vorschriften über den Entgeltschutz, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, die Insolvenzentgeltsicherung, den Kautionsschutz, den Jugend-, Mutter- und Behindertenschutz, den Gesundheitsschutz, die Arbeitszeit und Feiertagsregelung (möglicherweise auch zwingende Bestimmungen des Entgeltschutzes). Gleiches gilt auch für die jeweiligen Normen des Heimarbeitsgesetzes, die oben genannte Bereiche für HeimarbeiterInnen regulieren.

Führt die Anwendung ausländischen Rechts zu einem Ergebnis, das mit den Grundwertungen der österreichischen Rechtsordnung **unvereinbar** ist, so wird dem Ergebnis gemäß Art 21 Rom I-VO die Gültigkeit versagt. Ein Verstoß gegen den ***Ordre-public***-Vorbehalt hat zur Folge, dass österreichisches Sachrecht zur Anwendung kommt. Kann ein/eine in Österreich für eine ausländische Plattform tätiger/tätige CrowdworkerIn, der/die nicht als ArbeitnehmerIn oder HeimarbeiterIn zu qualifizieren ist, trotz intensiver Arbeit nicht mehr als zwei Dollar pro Stunde verdienen, liegt mE ein Fall des *ordre public* vor.

15.2 Gerichtsstand

Noch bevor die Frage, welches Recht bei einem Streit der Parteien anzuwenden ist, geklärt werden kann, stellt sich die Problematik, wo eine etwaige Klage einzubringen ist.

In der österreichischen Rechtsordnung wird dabei von dem Problem der internationalen Zuständigkeit gesprochen. Dabei geht es um die Fragen der Reichweite der Staatsgewalt und der Abgrenzung der Jurisdiktionshoheit eines Staates zu der anderer Staaten.[1199] Bei Fällen mit Auslandsbezug bestimmen die Regeln der internationalen Zuständigkeit, welcher der betroffenen Staaten die Gerichtsbarkeit auszuüben hat.[1200] Die internationale Zuständigkeit ist eine wichtige Prozessvoraussetzung und von Amts wegen *in limine litis*, also bereits bei Einlangen der Klage zu prüfen.[1201]

Ein österreichisches Gericht ist international dann zuständig, wenn eine solche internationale Zuständigkeit ausdrücklich angeordnet ist. Ausdrückliche Regelungen über die Zuständigkeit in vermögensrechtlichen Angelegenheiten trifft insbesondere die Verordnung der europäische Union Nr 1215/2012 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen (EuGVVO neu, Regulations Brussels I recast oder auch Brüssel Ia-Verordnung).[1202]

1199 *Rechberger/Simotta*, Zivilprozessrecht[8] (2010) Rz 79 f. Leider verwendet der österreichische Gesetzgeber nach wie vor nicht den Begriff der internationalen Zuständigkeit. Dieser wird vom Begriff der inländischen Gerichtsbarkeit mitumfasst. Dabei handelt es sich allerdings um zwei unterschiedliche Prozessvoraussetzungen

1200 *Mayr* in *Kodek/Mayr*, Zivilprozessrecht[2] (2013) Rz 179.

1201 *Rechberger/Simotta*, Zivilprozessrecht[8] Rz 108.

1202 Abrufbar unter http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2012:351:0001:0032:de:PDF (15. 6. 2015).

Autonome nationalstaatliche Bestimmungen werden durch diese Verordnung im Rahmen ihres Anwendungsbereichs verdrängt.[1203]

Diese Verordnung ist rechtstechnisch gesehen eine Wiederverlautbarung[1204] der Vorgängerverordnung EG Nr 44/2001, Verordnung des Rates über die gerichtliche Zuständigkeit und Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen,[1205] kurz EuGVVO, EuGVO oder Brüssel I-Verordnung. Veröffentlicht wurde die Verordnung am 20. 12. 2012 im Amtsblatt der Europäischen Union (L351/1). Gemäß Artikel 81 Brüssel Ia-Verordnung ist sie ab 10. 1. 2015 in all ihren Teilen verbindlich und gilt unmittelbar in allen Mitgliedsstaaten (auch in Großbritannien, Irland und Dänemark sowie in Kroatien).[1206]

15.2.1 Anwendungsbereich Brüssel Ia-Verordnung

Für Crowdworking-Sachverhalte nach dem 10. 1.2015 ist somit zunächst zu prüfen, ob eine Anwendung der Brüssel Ia-Verordnung in Frage kommt.

Auf **reine Binnensachverhalte** ist die Brüssel Ia-Verordnung nicht anzuwenden. Es muss vielmehr eine Auslandsbeziehung vorliegen.[1207] Wie bereits bei der Rom I-VO liegt ein Binnensachverhalt vor, wenn sämtliche für die Gerichtsstandsbestimmung relevanten Sachverhaltselemente im Inland gelegen sind. Befinden sich AuftraggeberIn, PlattformbetreiberIn und CrowdworkerIn in Österreich, liegt ein Binnensachverhalt vor.

In den anderen Fällen, in denen der/die jeweilige VertragspartnerIn seinen/ihren Sitz im Ausland hat, liegt ein **Sachverhalt mit Auslandsbezug** vor. Da die zusätzliche Ausgestaltung des Vertrags durch die jeweiligen AGB der Plattform erfolgt und darin idR auch Gerichtsstandsvereinbarungen enthalten sind, liegt ein ausreichendes Element des Verfahrens mit Auslandsbeziehung vor, welches auch Auswirkungen auf die Zuständigkeit des angerufenen Gerichts oder eines anderen mitgliedsstaatlichen Gerichts haben könnte.[1208]

1203 *Rechberger/Simotta*, Zivilprozessrecht[7] (2009) Rz 81.

1204 Die Wiederverlautbarung der VO enthält deshalb nicht nur Änderungsanordnungen, sondern erlässt die EugVVO völlig neu. Diese Vorgehensweise hat allerdings zur Folge, dass die Nummerierung vieler Artikel geändert wurde, was insbesondere die Literatur- und Judikatursuche erschwert. Siehe dazu *Czernich/Kodek/Mayr* (Hrsg), Europäisches Gerichtsstands- und Vollstreckungsrecht[4] (2015); *Pohl*, Die Neufassung der EuGVVO – im Spannungsfeld zwischen Vertrauen und Kontrolle, IPRax 2/2013, 109; *Tretthahn/Hiersche*, How to dismantle an Italian Torpedo – Gerichtsstandsvereinbarungen nach den neuen EuGVVO, ÖJZ 2014, 57.

1205 Abrufbar unter http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32001R0044:de:HTML (15. 6. 2015).

1206 *Mayr* in *Czernich/Kodek/Mayr* (Hrsg), Europäisches Gerichtsstands- und Vollstreckungsrecht[4] (2015) Art 81 Rz 15.

1207 Vgl OGH 2 Ob 47/01b, JBl 2002, 250; OGH 9 Ob 151/03a, ZfRV 2004/33, 234; EUGH 17. 11. 2011, C-327/10 – *Hypotečni banka/Udo Mike Lindner*; *Czernich* in *Czernich/Kodek/Mayr*, Europäisches Gerichtsstands- und Vollstreckungsrecht[4] Art 1 Rz 3.

1208 So ist auf die in Österreich erhobene Klage die EuGVVO anwendbar, weil durch die Gerichtsstandsvereinbarung andere Wahlgerichtsstände ausgeschlossen würden. Vgl dazu EUGH 17. 11. 2011,

Gleichgültig bleibt dabei, ob die Auslandsbeziehung nun zu einem Mitgliedsstaat vorliegt oder überhaupt zu einem Drittstaat. Allerdings ist es für eine Anwendbarkeit zusätzlich erforderlich, dass der für den jeweiligen Gerichtsstand maßgebliche Anknüpfungspunkt in einem Mitgliedsstaat gelegen ist. Damit ist gemeint, dass der Beklagte seinen Wohnsitz bzw seinen Sitz in einem Mitgliedsstaat haben muss. Ist dies nicht der Fall kommt die Brüssel Ia-Verordnung nicht zur Anwendung, sondern es gelten die nationalen Zuständigkeitsregeln, in Österreich überwiegend die JN.[1209]

Neu ist in der Brüssel Ia-Verordnung, dass für eine Anwendbarkeit auch der Sitz des gewählten Gerichts in einem Mitgliedsstaat liegen kann, somit zwei Drittstaatsangehörige ein europäisches Gericht als zuständig vereinbaren können (Art 25 EuGVVO).

Ergibt sich bei der Prüfung bei Einlangen der Klage, dass das angerufene Gericht international unzuständig ist, so darf das Gericht gem Art 25 EuGVVO die Klage nur dann von Amts wegen wegen internationaler Unzuständigkeit zurückweisen, wenn es einen Zwangsgerichtsstand nach Art 22 EuGVVO in einem anderen Mitgliedsstaat gibt. Liegt keine Zwangszuständigkeit nach Art 22 EuGVVO vor, so ist die Klage dem Beklagten dennoch zuzustellen.[1210]

Wenig Probleme bereitet die Einordnung von Crowdworking-Sachverhalten als Zivil- oder Handelssache gem Art 1 Abs 1 EuGVVO.

15.2.2 Gerichtsstand nach der EuGVVO

Die EuGVVO folgt, wie die meisten Zuständigkeitsordnungen, dem Grundsatz *actor sequitur forum rei*. Demnach ist grundsätzlich das Gericht am (Wohn-)Sitz des Beklagten zuständig, wo der Kläger sich befindet, ist dabei ohne Bedeutung.[1211] CrowdworkerInnen müssten deshalb grundsätzlich ihre/n VertragspartnerIn an dessen/deren (Wohn-)Sitzort klagen. Bei juristischen Personen richtet sich der Wohnsitz gemäß Art 63 EuGVVO nach dem Ort, wo die Gesellschaft ihren satzungsmäßigen Sitz, ihre Hauptverwaltung oder ihre Hauptniederlassung hat.

Art 7 EuGVVO normiert allerdings eine Reihe besonderer Gerichtsstände, die den Zuständigkeitsinteressen der Gläubiger dienen und naturgemäß den in Art 4 EuGVVO aufgestellten Grundsatz beeinträchtigen. Dabei handelt es sich allerdings nicht um Klägergerichtsstände, sondern vielmehr um Gerichtsstände, die aufgrund der besonderen Sach- und Beweisnähe als Wahlgerichtsstände bestimmt werden.[1212]

C-327/10 – *Hypotečni banka/Udo Mike Lindner*; *Czernich* in *Czernich/Kodek/Mayr*, Europäisches Gerichtsstands- und Vollstreckungsrecht[4] Art 1 Rz 4.

1209 *Czernich* in *Czernich/Kodek/Mayr*, Europäisches Gerichtsstands- und Vollstreckungsrecht[4] Art 1 Rz 9 ff.

1210 *Rechberger/Simotta*, Zivilprozessrecht[8] Rz 108.

1211 *Czernich* in *Czernich/Kodek/Mayr*, Europäisches Gerichtsstands- und Vollstreckungsrecht[4] Art 4 Rz 1, 4.

1212 *Czernich* in *Czernich/Kodek/Mayr*, Europäisches Gerichtsstands- und Vollstreckungsrecht[4] Art 7 Rz 1.

Bei Crowdwork kommt dabei dem Erfüllungsgerichtsstand für Vertragsstreitigkeiten gemäß Art 7 EuGVVO besondere Bedeutung zu. Hierbei stellt sich allerdings die Frage, wo die konkrete Leistung erfüllt wird.

So könnte argumentiert werden, dass die Erfüllung im virtuellen Raum stattfindet und deshalb kein Erfüllungsgerichtsstand vorliegt bzw der Erfüllungsgerichtsstand sich an jenem Ort befindet, wo der Server gelegen ist.

Überzeugender ist jedoch, dass bei Crowdwork die geschuldete Leistung (zumeist) an einem von den CrowdworkerInnen gewählten Ort (zumeist im eigenen Heim) erfüllt wird. Tatsächlich wird nämlich in technischer Hinsicht nicht „auf der Plattform" gearbeitet, sondern die Website am eigenen Computer angezeigt, die Lösungen werden bearbeitet und die Informationen sodann wieder an den Plattformserver zurückgesendet. Schon aus diesem Grund fällt der Erfüllungsgerichtsstand idR mit dem allgemeinen Gerichtsstand des Wohnsitzes der CrowdworkerInnen zusammen.

15.2.2.1 Gerichtsstandsvereinbarung

Grundlegende Voraussetzung für oben genannte Überlegungen ist allerdings, dass keine Gerichtsstandsvereinbarung getroffen wurde. Im Rahmen eines solchen Vertrags legen die Vertragsparteien fest, dass ein bestimmtes Gericht für die Streitentscheidung zuständig sein soll.[1213]

Wird eine solche Vereinbarung in AGB geregelt, muss in einem ersten Schritt isoliert geprüft werden, ob die Gerichtsstandsklausel als autonome Regelung überhaupt wirksam vereinbart wurde. Bei dieser autonomen Auslegung handelt es sich um einen zentralen Grundsatz, denn eine Gerichtsstandsvereinbarung ist vom Hauptvertrag (und daher auch von den übrigen AGB) unabhängig. In diesem Sinne bestimmt auch Art 25 Abs 5 EuGVVO, dass es sich bei einer Gerichtsstandsvereinbarung, auch wenn sie Teil eines Vertrags ist, um eine von den übrigen Vertragsbestimmungen unabhängige Vereinbarung handelt. Es kann deshalb eine in den AGB enthaltene Gerichtsstandsklausel unwirksam sein, obwohl die AGB als solche wirksam vereinbart wurden.[1214]

Gerade im Rahmen von Crowdwork-Sachverhalten kommt diesen Gerichtsstandsvereinbarungen eine besondere Rolle zu, da solche Bestimmungen quasi immer in den AGB der PlattformbetreiberInnen festgelegt werden.[1215] Dies hat zur Folge, dass nach Art 25 EuGVVO eine solche Gerichtsstandsvereinbarung die **ausschließliche Zuständigkeit** des vereinbarten Gerichts bewirkt. Damit werden aber auch alle anderen Ge-

---

1213 *Czernich* in *Czernich/Kodek/Mayr*, Europäisches Gerichtsstands- und Vollstreckungsrecht[4] Art 25 Rz 16.

1214 *Schacherreiter*, Gerichtsstand, Erfüllungsort, Rechtswahl und Ausschluss des UN-Kaufrechts in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, AnwBl 2016, 75 ff.

1215 Siehe zB AGB *Clickworker* § 8.3: *„Soweit dies gesetzlich zulässig ist, ist Essen der ausschließliche Gerichtsstand für alle aus der Geschäftsbeziehung zwischen dem Clickworker und clickworker entstehenden Streitigkeiten." InnoCentice* Terms of Use Punkt 17: *„… any legal proceeding arising out of this Agreement will occur in Boston, Massachusetts."*

richte, insbesondere Wahlzuständigkeitsgerichte bzw auch jenes am Wohnsitz des Beklagten, unzuständig.[1216]

Art 25 EuGVVO normiert zunächst allerdings **Formvorschriften für Gerichtsstandsvereinbarungen** und eröffnet dabei drei Möglichkeiten:

- a) schriftlich oder mündlich mit schriftlicher Bestätigung,
- b) in einer Form, die den Gepflogenheiten entspricht, die zwischen den Parteien entstanden sind, oder
- c) im „internationalen Handel" in einer Form, die einem Handelsbrauch entspricht, den die Parteien kannten oder kennen mussten und den Parteien von Verträgen dieser Art im betreffenden Geschäftszweig allgemein kennen und regelmäßig beachten.

Da Art 25 (früher Art 23) EuGVVO gewährleisten soll, dass die Einigung zwischen den Parteien tatsächlich feststeht und klar und deutlich zum Ausdruck kommt, sind die Voraussetzungen der Formvorschriften nach der stRsp des EuGH eng auszulegen.[1217]

15.2.2.1.1 Art 25 lit a EuGVVO – Schriftlichkeit

Art 25 lit a EuGVVO normiert, dass Gerichtsstandsvereinbarungen nur dann wirksam sind, wenn sie schriftlich oder mündlich mit schriftlicher Bestätigung abgeschlossen wurden.

Die Schriftlichkeit erfordert nicht, dass die Parteien unterschreiben, sondern nur, dass ihnen ein geschriebener Text vorliegt.[1218] Gerichtsstandsvereinbarungen in AGB, wie jene der Crowdworking-Plattformen, sind keine Seltenheit und auch zulässig. Dem Schriftformerfordernis kann auch durch Bezugnahme auf AGB, in denen dann eine Gerichtsstandsvereinbarung enthalten ist, entsprochen werden. Anders als im österreichischen Recht reicht es nach Art 25 EuGVVO nicht aus, wenn sich der Vertragspartner die AGB leicht beschaffen kann. Sie müssen tatsächlich vorgelegen haben.

Bei Vertragsabschlüssen im Internet genügt hingegen bereits das sogenannte „click wrapping". Dabei wird von der anderen Vertragspartei deutlich auf die Geltung der AGB hingewiesen. Darüber hinaus können die AGB auch geöffnet, gespeichert und ausgedruckt werden. Abschließend wird durch das Anklicken eines Kästchens das Ein-

---

1216 EuGH 14. 12. 1976, 24/76 – *Estasis Salotti/Rüwa*; EuGH 17. 1. 1980, 56/79 – *Zelger/Salinitri I*; *Czernich* in *Czernich/Kodek/Mayr*, Europäisches Gerichtsstands- und Vollstreckungsrecht[4] Art 25 Rz 96, 101.

1217 Dazu beispielhaft EuGH 19. 6. 1984, 71/83 – *Russ/Nova*; ebenso OGH 7 Ob 320/00k, ZfRV 2001/71; OGH 1 Ob 63/03a, EvBl 2004/83; OGH 8 Ob 83/05x, RdW 2006/160, 157; *Czernich* in *Czernich/Kodek/Mayr*, Europäisches Gerichtsstands- und Vollstreckungsrecht[4] Art 25 Rz 62.

1218 OGH 28. 4. 2000 1 Ob 358/99z; OGH 7. 2. 2007, 2 Ob 280/05y; *Schacherreiter*, AnwBl 2016, 75 ff; *Czernich* in *Czernich/Kodek/Mayr*, Europäisches Gerichtsstands- und Vollstreckungsrecht[4] Art 25 Rz 63.

verständnis erklärt. Ein besonderer Verweis auf die Gerichtsstandsklausel selbst ist nicht erforderlich.[1219] Durch das Setzen eines Häkchens ist die Formvorschrift erfüllt.

Da in den Rahmenverträgen mit den PlattformbetreiberInnen dieses Schriftlichkeitserfordernis des Art 25 lit a EuGVVO erfüllt wird, kommen die Gerichtsstandsvereinbarungen gültig zustande.[1220]

15.2.2.1.2 Art 25 lit b und lit c EuGVVO

Darüber hinaus normiert der europäische Gesetzgeber noch zwei andere Möglichkeiten, die Formvorschriften zu erfüllen. Und zwar genügen auch solche Gerichtsstandsvereinbarungen den Voraussetzungen, wenn sie zwar nicht schriftlich iSd Art 25 lit a EuGVVO abgeschlossen wurden, aber in einer Form entstanden sind, die den Gepflogenheiten zwischen den Parteien entsprechen, oder wenn sie im „internationalen Handel" in einer Form abgeschlossen wurden, die einem Handelsbrauch entspricht, den die Parteien kannten oder kennen mussten und den Parteien von Verträgen dieser Art im betreffenden Geschäftszweig allgemein kennen und regelmäßig beachten.

Wenn somit in einer länger andauernden Geschäftsbeziehung immer eine bestimmte Gerichtsstandsvereinbarung abgeschlossen wurde, so dürfen die Parteien darauf vertrauen, dass sich diese Gerichtsstandsvereinbarung auch auf Fälle erstreckt, in denen planwidrig im Einzelnen keine Gerichtsstandsvereinbarung abgeschlossen wurde.

Wurde aber im Rahmenvertrag der Plattform keine Gerichtsstandsvereinbarung bestimmt, liegt auch keine Planwidrigkeit vor. Im Übrigen bleibt auch kein Platz für eine Gepflogenheit.

Darüber hinaus lässt sich eine fehlende Gerichtsstandsvereinbarung auch nicht durch einen bestehenden Handelsbrauch fingieren.

Diese beiden Varianten sind bei Crowdwork unbedeutend, da in aller Regel bereits das Schriftformerfordernis in den AGB der PlattformbetreiberInnen erfüllt wird.

15.2.2.2 Besondere Vertragsverhältnisse

Liegt eine gültige Gerichtsstandsvereinbarung iSd EuGVVO vor, ist weiters zu prüfen, ob nicht ein Tatbestand der Abschnitte 3, 4, oder 5 erfüllt ist. Gerichtsstandsvereinbarungen sind nämlich bei einigen Vertragstypen nur unter gewissen Umständen zulässig. Dabei handelt es sich um Vertragstypen, bei denen typischerweise eine Vertragspartei der anderen unterlegen ist. Es handelt sich dabei um Versicherungssachen, um VerbraucherInnensachen und um individuelle Arbeitsverträge. In Zusammenhang mit Crowd-

---

[1219] EuGH 21. 5. 2015 C-322/14 – *El Majdoub/CarsOnTheWeb*; *Schacherreiter*, AnwBl 2016, 75 ff; *Czernich* in *Czernich/Kodek/Mayr*, Europäisches Gerichtsstands- und Vollstreckungsrecht[4] Art 25 Rz 66 ff.

[1220] Dies unabhängig davon, ob es sich um Gesamtdienstleistungsplattformen oder Vermittlungsplattformen handelt.

work kommen wiederum VerbraucherInnenverträge und individuelle Arbeitsverträge in Betracht.

15.2.2.2.1 VerbraucherInnenverträge

Bei VerbraucherInnenverträgen sind Gerichtsstandsvereinbarungen nur unter gewissen Voraussetzungen möglich. Grund dafür ist, dass der Gesetzgeber den/die VerbraucherIn als typischerweise wirtschaftlich schwächer und rechtlich unerfahrenere Partei schützen will, indem ihm/ihr ein zusätzlicher Wahlgerichtsstand (Art 18 Abs 1 EuGVVO) eingeräumt wird und er/sie zugleich nur in jenem Mitgliedsstaat geklagt werden kann, in dem er/sie seinen Wohnsitz hat (Art 18 Abs 2 EuGVVO).[1221] Zudem sind gem Art 19 EuGVVO Gerichtsstandsvereinbarungen bei VerbraucherInnen nur zulässig,

- wenn die Vereinbarung nach Entstehung der Streitigkeit getroffen wird,
- wenn sie dem/der VerbraucherIn die Befugnis einräumt, andere als die in diesem Abschnitt angeführte Gerichte anzurufen, oder
- wenn sie zwischen einem/einer VerbraucherIn und seinem/seiner VertragspartnerIn, der/die zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses seinen/ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in demselben Mitgliedsstaat hat, getroffen ist und die Zuständigkeit der Gerichte dieses Mitgliedsstaats begründet, es sei denn, dass eine solche Vereinbarung nach dem Recht dieses Mitgliedsstaats nicht zulässig ist.

Wie bereits zuvor im Rahmen der Rom I-VO ausgeführt,[1222] sind nach der bisherigen Meinung nur jene CrowdworkerInnen unter den VerbraucherInnenbegriff der EuGVVO zu subsumieren, die kein auf Dauer angelegtes Verhalten an den Tag legen. CrowdworkerInnen die regelmäßig Aufträge annehmen, legen demnach sehr wohl ein gewisses Maß an planmäßigem, selbstständigem und auch auf eine gewisse Dauer angelegtem Verhalten an den Tag.

Folgt man allerdings der in dieser Arbeit vertretenen Ansicht, dass hierbei insbesondere der **Rahmenvertrag** beurteilt werden muss, so werden die CrowdworkerInnen regelmäßig den VerbraucherInnentatbestand erfüllen.

Aus diesem Grund sind CrowdworkerInnen idR als KonsumentInnen iSd der Art 17 ff EuGVVO zu behandeln.

15.2.2.2.2 Individuelle Arbeitsverträge

Ganz ähnlich dem Schutzgedanken bei VerbraucherInnen ist auch für Arbeitsverträge aufgrund der besonderen Schutzwürdigkeit nur unter gewissen Voraussetzungen eine Gerichtsstandsvereinbarung möglich. Zusätzlich werden bei Arbeitsverträgen auch an-

---

1221 *Mayr* in *Czernich/Kodek/Mayr*, Europäisches Gerichtsstands- und Vollstreckungsrecht[4] Art 17 Rz 1.

1222 Vgl dazu die Ausführungen in Punkt 15.1.5.1.

dere Gerichtsstände gewährt bzw bildet der Abschnitt 5 grundsätzlich ein eigenes und geschlossenes Zuständigkeitssystem.[1223]

Voraussetzung dafür ist allerdings die Qualifikation des Vertrags als Arbeitsvertrag. Zwar ist auch Art 20 EuGVVO nach hM[1224] autonom auszulegen, die Auslegungsrichtschnur bilden dabei Art 8 Rom I-VO sowie Art 45 AEUV.[1225]

Die Ausführungen zu Art 8 Rom I-VO können sinngemäß auch auf die EuGVVO angewendet werden. MAn liegt bei Crowdwork uU ein Arbeitsvertrag im engeren Sinn vor, nämlich wenn eine Leistungspflicht zu bejahen ist und der EuGH die in dieser Arbeit vertretene Meinung zur Vorprogrammierung ebenso vertritt. IdR werden CrowdworkerInnen allerdings nicht als ArbeitnehmerInnen, sondern als arbeitnehmerähnliche Personen oder HeimarbeiterInnen zu sehen sein.

Selbstständige werden von Art 20 EuGVVO nicht erfasst. Ebenso wenig bloß arbeitnehmerähnliche Personen und Scheinselbstständige.[1226] Dass diese enge Auslegung nicht einer funktionalen Auslegung und damit dem Zweck der Norm entsprechenden Auslegung entspricht, wurde bereits in Bezug auf Art 8 Rom I-VO thematisiert. MAn muss Art 20 EuGVVO im Rahmen einer funktionalen Auslegung auch auf arbeitnehmerähnliche Personen und vor allem auf HeimarbeiterInnen und deshalb auch auf CrowdworkerInnen, die als HeimarbeiterInnen zu qualifizieren sind, angewendet werden. Auf die diesbezüglichen Ausführungen zu Art 8 Rom I-VO kann verwiesen werden.

15.2.2.3 Klauselvorbehalt

Abschließend steht eine Gerichtsstandsvereinbarung unter dem Vorbehalt, dass die Vereinbarung nach dem Recht des gewählten Mitgliedsstaats nicht materiell nichtig sein darf.[1227] Insoweit unterliegt eine Gerichtsstandsvereinbarung, auf die grundsätzlich österreichisches Recht anwendbar wäre, der Sittenwidrigkeitskontrolle gem § 879 Abs 1 ABGB.[1228]

Anhaltspunkte für eine Sittenwidrigkeit können insb sein, dass die Partei in Situationen verdünnter Willensbildung ein Gericht mit der alleinigen Absicht „vereinbart", um die

---

1223 *Mayr* in *Czernich/Kodek/Mayr*, Europäisches Gerichtsstands- und Vollstreckungsrecht[4] Art 20 Rz 5

1224 *Simotta* in *Fasching/Konecny* V/I[2] (2011) Art 18 EuGVVO Rz 9; *Mayr* in *Czernich/Kodek/Mayr*, Europäisches Gerichtsstands- und Vollstreckungsrecht[4] Art 20 Rz 12.

1225 So bereits OGH 9 ObA 247/98h, EvBl 1999/118 = JBl 1999, 745; OGH ObA 230/99k, Arb 11.948 = DRdA 2000, 177); *Mayr* in *Czernich/Kodek/Mayr*, Europäisches Gerichtsstands- und Vollstreckungsrecht[4] Art 20 Rz 12.

1226 *Mayr* in *Czernich/Kodek/Mayr*, Europäisches Gerichtsstands- und Vollstreckungsrecht[4] Art 20 Rz 12.

1227 *Klebe/Däubler*, NZA 2015, 1040.

1228 *Tiefenthaler/Czernich* in *Czernich/Kodek/Mayr* (Hrsg), Europäisches Gerichtsstands- und Vollstreckungsrecht[4] (2015) Art 25 Rz 47; aM *Mankowski* in *Rauscher* (Hrsg), EuZPR/EuIPR (2011) Art 23 Rz 12; OLG Hamburg 14. 4. 2004, 13 U76/03 unalex DE-597.

Rechtsschutzmöglichkeiten der unter Bedingungen der verdünnten Willensbildung kontrahierende Partei zu schmälern.[1229]

Die Beschneidung der Rechtsschutzmöglichkeiten von CrowdworkerInnen durch eine Gerichtsstandsvereinbarung unter Ausnützung des Machtgefälles sowie im Rahmen von AGB kann unter Umständen eine ausreichend verdünnte Willensfreiheit darstellen. Dies ist stets im Einzelfall zu prüfen.

Für VerbraucherInnenverträge beschränkt weiters die sogenannte Klauselrichtlinie[1230] nach der Rsp des EuGH[1231] auch Gerichtsstandsvereinbarungen mit VerbraucherInnen.

15.3 Zusammenfassung

Die EuGVVO folgt, wie die meisten Zuständigkeitsordnungen, dem Grundsatz *actor sequitur forum rei*. Demnach ist grundsätzlich das Gericht am (Wohn-)Sitz des Beklagten zuständig, wo der Kläger sich befindet, ist dabei ohne Bedeutung. CrowdworkerInnen müssten deshalb grundsätzlich ihren Vertragspartner an dessen (Wohn-)Sitzort klagen. Bei juristischen Personen richtet sich der Wohnsitz gemäß Art 63 EuGVVO nach dem Ort, wo die Gesellschaft ihren satzungsmäßigen Sitz, ihre Hauptverwaltung oder ihre Hauptniederlassung hat.

Grundlegende Voraussetzung für oben genannte Überlegungen ist allerdings, dass keine **Gerichtsstandsvereinbarung** getroffen wurde. Dies hat zur Folge, dass eine solche Gerichtsstandsvereinbarung die **ausschließliche Zuständigkeit** des vereinbarten Gerichts bewirkt.

Art 25 EuGVVO normiert allerdings **Formvorschriften für Gerichtsstandsvereinbarungen**, dabei insbesondere die Formvorschrift der **Schriftlichkeit**. Bei Vertragsabschlüssen im Internet genügt dabei bereits das sogenannte „click wrapping“. Durch das Setzen eines Häkchens ist die Formvorschrift erfüllt. Da in den Rahmenverträgen mit den PlattformbetreiberInnen dieses Schriftlichkeitserfordernis erfüllt wird, kommen die Gerichtsstandsvereinbarungen gültig zustande.

Gerichtsstandsvereinbarungen sind aber bei einigen Vertragstypen nur unter gewissen Umständen zulässig. Es handelt sich dabei um Versicherungssachen, um **VerbraucherInnensachen** und um **individuelle Arbeitsverträge**.

Folgt man allerdings der in dieser Arbeit vertretenen Ansicht, dass hierbei insbesondere der **Rahmenvertrag** beurteilt werden muss, so werden die CrowdworkerInnen regel-

---

1229 *Tiefenthaler/Czernich* in *Czernich/Kodek/Mayr*, Europäisches Gerichtsstands- und Vollstreckungsrecht[4] Art 25 Rz 47.

1230 93/12/EWG abrufbar unter http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:31993L0012&from=DE (29. 12. 2015).

1231 EuGH 27. 6. 2000, C-240/98 und C-244/98 – *Oceano Grupo International/Roció Murciano Quintero*.

mäßig den VerbraucherInnentatbestand erfüllen. Aus diesem Grund sind CrowdworkerInnen idR als KonsumentInnen iSd der Art 17 ff EuGVVO zu behandeln.

Bei VerbraucherInnen sind nur Gerichtsstandsvereinbarungen zulässig, wenn die Vereinbarung nach Entstehung der Streitigkeit getroffen wird, wenn sie dem/der VerbraucherIn die Befugnis einräumt, andere Gerichte anzurufen, oder wenn sie zwischen einem/einer VerbraucherIn und seinem/seiner VertragspartnerIn, der/die zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses seinen/ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in demselben Mitgliedsstaat hat, getroffen ist und die Zuständigkeit der Gerichte dieses Mitgliedsstaats begründet, es sei denn, dass eine solche Vereinbarung nach dem Recht dieses Mitgliedsstaats nicht zulässig ist.

Ebenso sind Gerichtsstandsvereinbarungen bei individuellen Arbeitsverträgen nur unter gewissen Umständen möglich. Die Ausführungen zu Art 8 Rom I-VO können sinngemäß auch auf die EuGVVO angewendet werden. MAn liegt bei Crowdwork uU ein Arbeitsvertrag nur vor, wenn eine Leistungspflicht zu bejahen ist und der EuGH die in dieser Arbeit vertretene Meinung zur Vorprogrammierung ebenso vertritt.

MAn muss diese Bestimmung im Rahmen einer funktionalen Auslegung auch auf arbeitnehmerInnenähnliche Personen und vor allem auf HeimarbeiterInnen und deshalb auch auf CrowdworkerInnen, die als HeimarbeiterInnen zu qualifizieren sind, angewendet werden.

Abschließend steht eine Gerichtsstandsvereinbarung unter dem Vorbehalt, dass die Vereinbarung nach dem Recht des gewählten Mitgliedsstaats nicht materiell nichtig sein darf. Anhaltspunkte für eine **Sittenwidrigkeit** können insb sein, dass die Partei in Situationen verdünnter Willensbildung ein Gericht mit der alleinigen Absicht „vereinbart“, um die Rechtsschutzmöglichkeiten der unter Bedingungen der verdünnten Willensbildung kontrahierenden Partei zu schmälern.

16. Zusammenfassung der Hauptergebnisse des 2. Teils

Technische Aspekte

1. Automatisch erzeugte Willenserklärungen stellen **Erklärungen im rechtlichen Sinne** dar, obwohl sie automationsunterstützt von einem Computerprogramm erzeugt wurden. Durften die CrowdworkerInnen die automatisch erstellte Mitteilung als Erklärung verstehen und haben sie das auch getan, so wird sie dem/der AbsenderIn selbst dann zugerechnet, wenn der/die AbsenderIn kein Aktualwissen davon hat.

Privatautonomie und Arbeitsrecht

2. In Zusammenhang mit dem Arbeits- und Sozialrecht erfährt die **Privatautonomie** gravierende **Einschränkungen**, nicht nur was den **Inhalt** von Verträgen, sondern uU auch was die **Zurechnung der VertragspartnerInnen** betrifft.

   Der ArbeitnehmerInnenschutz ist zwingend, weil die Rechtsordnung die inhaltliche Gestaltung des Arbeitsverhältnisses den Parteien nicht frei überlässt. Die Rechtsordnung misstraut dem Ergebnis des Vertrags, weil die Grundvoraussetzungen der Privatautonomie – ein annäherndes Kräftegleichgewicht der Parteien – in diesem Bereich im Allgemeinen nicht gegeben sind.

Zwei Phasen des Crowdwork-Prozesses

3. Der Crowdwork-Prozess kann ganz grundsätzlich in **zwei Bereiche** gegliedert werden: die Registrierung und die Abarbeitung der einzelnen Arbeitsaufgaben.

4. Durch das Eingeben der persönlichen Daten samt dem Anklicken der AGB und Datenschutzregelungen und durch das anschließende Freischalten des Accounts kommt durch übereinstimmende Willenserklärungen bzw die Annahme durch Leistung ein **unbefristeter Rahmenvertrag** zustande, der die allgemeinen Bestimmungen für zukünftige Arbeitsaufträge bzw die Rahmenbedingungen im Allgemeinen bestimmt. Pflichten zur Arbeitsleistung oder Zahlung eines Entgelts werden dadurch noch nicht begründet.

5. Weil bei der zweiten Phase, den einzelnen Arbeitsaufträgen, idR keine Leistungspflicht besteht, kommen ein Vertragsmodell und ein Auslobungsmodell in Frage.

Vertragsmodell

6. Wem die Willenserklärung zuzurechnen ist, hängt sowohl beim Vertrags- als auch beim Auslobungsmodell stets vom Einzelfall ab. Dennoch lassen sich zwei Plattform-Kategorien unterscheiden: Gesamtdienstleistungsplattformen und Vermittlungsplattformen.

Bei **Gesamtdienstleistungsplattformen**, auf denen die AuftraggeberInnen nicht in Erscheinung treten, ist ausschließlich von einem Vertragsverhältnis zwischen dem/der PlattformbetreiberIn und den CrowdworkerInnen auszugehen.

Ein direktes Vertragsverhältnis und somit eine reine **Vermittlungstätigkeit** der Plattform ist hingegen zunächst dann anzunehmen, wenn für die CrowdworkerInnen die AuftraggeberInnen der einzelnen Arbeitsaufgaben klar ersichtlich sind (Vertrauenstheorie).

7. **Vertragsbestandteile** sind stets sowohl der **Inhalt der Erklärung** als auch die **AGB der Plattform**.
8. Bei den einzelnen Arbeitsaufträgen handelt es sich idR um rechtsverbindliche Angebote und nicht um Einladungen zur Anbotsstellung.
9. IdR erfolgt die **Annahme** des Angebots nicht durch Willenserklärung, sondern **durch Willensbetätigung** gem § 864 S 1 ABGB, indem die CrowdworkerInnen die Arbeitsaufgabe erledigen und sie absenden. Klickt man hingegen auf „Abbrechen" oder lässt die Zeit verstreichen wird das Angebot nicht angenommen und es kommt sohin **kein Vertrag** zustande.
10. Bei **wettbewerbsbasiertem Crowdwork**, das (auch) die Übertragung von Nutzungsrechten etc beinhaltet, handelt es sich mE meist um Angebote zum Abschluss eines Vertrags, die der/die NetzarbeiterIn durch die Absendung der Lösung annimmt unter der aufschiebenden Bedingung, von den AuftraggeberInnen oder einer Jury ausgewählt zu werden.
11. In beinahe allen Fällen wird ausdrücklich erklärt, wie lange CrowdworkerInnen für die Bearbeitung von Arbeitsaufgaben Zeit haben, insofern stellt dies eine ausdrückliche Frist zur Annahme des Angebots durch Leistung dar. Darüber hinaus ist mAn davon auszugehen, dass eine Arbeitsaufgabe solange **verbindlich** ist, solange sie auf der Plattform für die CrowdworkerInnen einsehbar oder bearbeitbar ist.

Auslobungsmodell

12. Im Rahmen des Auslobungsmodells kann festgehalten werden, dass es sich bei jenen Crowdwork-Gestaltungen um keine Auslobungen handelt, die den Tatbestand der Auslobung nicht erfüllen. Dabei ist vor allem an Plattformen zu denken, die Arbeitsaufgaben **nicht öffentlich**, sondern persönlich und individuell den CrowdworkerInnen anzeigen. Es ist jedoch eine Erweiterung auch auf diese einseitigen Versprechen durchzuführen.

    Nicht erfasst vom Auslobungsmodell sind hingegen jene Sachverhalte, bei denen nicht nur die Erklärenden **verpflichtet** werden, sondern auch die **CrowdworkerInnen**. Insbesondere sind dabei jene Leistungen gemeint, bei denen die Übertragung von immaterialgüterrechtlichen Schutzrechten beabsichtigt ist. Hier liegt ein Vertragsverhältnis vor.

13. Das Auslobungsmodell wirft eine Vielzahl an unterschiedlichen Problemstellungen auf. Dessen großes Problem ist vor allem, dass stets ausschließlich der Standpunkt des Erklärenden im Vordergrund steht. Dies geht einher mit der **Vernachlässigung der spezifischen Probleme der Teilnehmerseite**. Die Probleme auf Teilnehmerseite müssen deshalb meist mühsam mit Hilfe der Interpretation bzw analoger Anwendung der Bestimmungen des Vertragsrechts gelöst werden.

14. Dabei ist mE eine analoge Anwendung von Arbeitsrecht zumindest denkbar, wenn die Merkmale des Arbeitsvertrags insgesamt überwiegen. Bei ausgelobten Arbeits- und Werkverträgen ist die gesetzliche Möglichkeit eines Widerrufs ohne Ersatz von Vertrauensschäden teleologisch zu reduzieren. Zusätzlich sind die Rechtsinstitute der Äquivalenzstörung (zB Gewährleistung, *laesio enormis*, Wucher) auf entgeltliche einseitige Versprechen analog anzuwenden. Dementsprechend muss den leistenden Personen die Möglichkeit der Verbesserung bzw des Austausches eingeräumt werden. Ebenso sind die Bestimmungen der *laesio enormis* (§ 934 ABGB) und die Wucherbestimmungen (§ 879 Abs 2 Z 4 ABGB) im Rahmen des Auslobungsmodells analog anzuwenden. Abschließend ist mE auch eine Bezahlung nach dem Prinzip des Preisausschreibens in einem unternehmerischen Rahmen unzulässig.

Vertrag oder Auslobung

15. Grundsätzlich kommt es bei der Abgrenzung darauf an, ob der Erklärende sich bereits mit der Veröffentlichung seiner Erklärung verpflichten will oder ob sein Verhalten letzten Endes in ein **Vertragsverhältnis münden** soll. Diesbezüglich ist bei Crowdwork seitens der PlattformbetreiberInnen und AuftraggeberInnen oft ersichtlich, dass ein Vertragsverhältnis angestrebt wird. Aus diesem Grund ist mAn in diesen Fällen von einem Vertragsmodell auszugehen.

Arbeitsvertrag

16. Der mit dem Registrierungsprozess abgeschlossene Rahmenvertrag ist mangels Leistungspflicht kein Arbeitsvertrag. Er enthält weder eine Verpflichtung zur Arbeitsleistung noch überhaupt ein Angebot zur Arbeit.

17. Bei der Qualifikation der einzelnen Arbeitseinsätze werden nachfolgende Thesen postuliert:

    - Solange den CrowdworkerInnen eine **sanktionslose Berechtigung** zur Beendigung oder Ablehnung von einzelnen Arbeitsaufgaben zukommt, kann nicht von einer persönlichen Abhängigkeit und nicht von einer für den Tatbestand notwendigen Verpflichtung gesprochen werden. Daran ändert auch eine organisatorische Unterordnung nichts.

      Wird allerdings eine **(Mindest-)Leistungspflicht** ausdrücklich vereinbart oder liegen andere Maßnahmen vor, die einer **Leistungspflicht nahekommen**, wie bspw Strafen für inaktive CrowdworkerInnen, so ist mAn das Element einer

Leistungspflicht erfüllt. Dementsprechend können CrowdworkerInnen in diesen Fällen in Verbindung mit einer ausreichenden organisatorischen Unterordnung den ArbeitnehmerInnentatbestand erfüllen**.**

- Das bei Crowdwork gezahlte Entgelt ist nicht ein von den VertragspartnerInnen geschuldeter Zeitlohn und steht daher eben nicht mit der Arbeitszeit, sondern mit dem Quantum der konkreten Arbeitsverrichtungen in einem synallagmatischen Zusammenhang. Dies spricht sehr stark für einen **Werkvertrag**, schließt aber das Vorliegen eines **Arbeitsvertrags** nicht grundsätzlich aus, falls die Elemente, die für eine **persönliche Abhängigkeit** sprechen, letztendlich insgesamt **überwiegen**.
- **In Kombination** aus der Verpflichtung zur höchstpersönlichen Arbeit, den engmaschigen zeitlichen und sachlichen Vorgaben, Disziplinierungen durch Bewertungen, Aufzeichnungen sämtlicher erbrachter Leistungen und einer fortwährenden Kontrolle kann bei Crowdwork eine derart **hohe Fremdbestimmtheit** vorliegen, dass von einer **persönlichen Abhängigkeit** gesprochen werden kann.

18. Des Weiteren handelt es sich bei Crowdwork um eine sachlich gerechtfertigte und deshalb **zulässige Aneinanderreihung von Arbeitsverträgen** und dementsprechend um **kein durchgängiges Arbeitsverhältnis**.

ArbeitnehmerInnenähnliche Personen

19. CrowdworkerInnen sind mE idR als arbeitnehmerInnenähnliche Personen zu qualifizieren, da sie wirtschaftlich unselbstständig sind.

Parallelen zwischen Heimarbeit und Crowdwork

20. Crowdwork hat viele **Parallelen** zur Heimarbeit. Sowohl bei Crowdwork als auch im Verlagssystem erfolgt die Arbeit nicht an einer zentralen Betriebsstätte, sondern dezentral, meist in den Wohnstätten der arbeitenden Personen. Der Absatz hingegen wird da wie dort zentral organisiert. Die Vorteile für die UnternehmerInnen liegen dabei in der größeren Flexibilität im Sinne einer Minimierung von Fixkosten und der Sicherstellung einer kosteneffizienten Produktion. Profitabel werden beide Formen insbesondere durch die niedrigen Löhne. Im alten Verlagssystem wurden die Arbeitsmaterialien von Mittelspersonen übernommen, an die HeimarbeiterInnen verteilt und anschließend wieder eingesammelt. Ebenso wickelten diese Mittelspersonen die Bezahlung der HeimarbeiterInnen ab. Tatsächlich sind das genau jene Tätigkeiten, die heute von Internetplattformen übernommen werden.

21. Auch die **Probleme** sind sehr ähnlich. Großteils handelt es sich sowohl bei der Heimarbeit wie auch beim Crowdwork um ein Nebeneinkommen. Da sich diese Arbeitsformen sehr gut mit anderen Pflichten wie Hausarbeit oder Kinderbetreuung verbinden lassen, ist der Großteil der HeimarbeiterInnen wie auch der CrowdworkerInnen weiblich. Hauptberuflich werden diese Tätigkeiten sehr oft von körperlich eingeschränkten oder Menschen ohne eine „herkömmliche“ Beschäftigung

ausgeübt. Beide Systeme haben zudem gemeinsam, dass auf Basis eines Stücklohns bezahlt wird und darüber hinaus arbeitsrechtliche Regulierungen bzw teilweise sogar Gewerkschaften selbst umgangen werden sollten.

22. Die **Ursachen** für die schlechten Bedingungen sind ebenfalls sehr ähnlich. Insbesondere waren und sind weder die HeimarbeiterInnen noch die CrowdworkerInnen organisiert, und es mangelt auch an gegenseitiger Solidarität, was ua der physischen Isolation anzulasten ist. Problematisch sind vor allem das permanente Überangebot an Arbeitskräften und die dadurch entstehenden Drucksituationen für die arbeitenden Personen.

HeimAG

23. Die Tatbestandsmerkmale des Anwendungsbereichs des HeimAG sind **in einer Gesamtschau zu würdigen**.

24. Der Kern dieser Prüfung des Anwendungsbereichs des HeimAG liegt **in der Erfassung eines besonderen Verhältnisses, das zwar nicht durch persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit** im spezifischen Sinne des § 4 Abs 2 ASVG gekennzeichnet ist, für das aber offenbar **eine bedrohliche Abhängigkeit in einem anderen allgemeinen Sinn typisch ist**.

25. Auf Crowdwork ist das Heimarbeitsgesetz mAn direkt anwendbar, wobei aber gerade im Hinblick auf die Machtunterschiede und Abhängigkeiten stets auf den Einzelfall abzustellen sein wird, insbesondere was wettbewerbsbasiertes Crowdwork betrifft.

26. Die insgesamt sehr enge Auslegung des Anwendungsbereichs des HeimAG durch die Gerichte ist **nicht nachvollziehbar** und **entspricht** mE auch **nicht dem umfassenderen Willen des Gesetzgebers**. Die verschiedenen Voraussetzungen der Judikatur, insbesondere hinsichtlich der Leistungspflicht wie auch bei der engen Auslegung des Begriffs der Ware, vermögen nicht zu überzeugen, allenfalls bietet die Ähnlichkeit der beiden Phänomene Ansätze für eine Rechtsfortbildung durch Analogie.

27. Gleichzeitig bleibt aus wissenschaftlicher Sicht die **Reformbedürftigkeit** der Heimarbeitsgesetzgebung zum wiederholten Male festzustellen.

VertragspartnerIn der CrowdworkerInnen

28. Für die Einhaltung der zwingenden gesetzlichen Bestimmungen ist der/die jeweilige VertragspartnerIn der CrowdworkerInnen verantwortlich. Ein direktes Vertragsverhältnis und somit eine reine Vermittlungstätigkeit der Plattform ist nur dann anzunehmen, wenn

    - für einen redlichen Erklärungsempfänger **die AuftraggeberInnen** als VertragspartnerInnen der einzelnen Arbeitsaufgaben **klar ersichtlich sind** (Vertrauenstheorie) und

- die **zentralen Vertragsentscheidungen** auch den AuftraggeberInnen obliegen.
- Darüber hinaus sind bei einer reinen Vermittlungstätigkeit der Plattformen eventuelle Abhängigkeiten zur Plattform den AuftraggeberInnen **zuzurechnen**, denn der zwingende Schutz der CrowdworkerInnen darf nicht umgangen werden.
- Abschließend lässt sich mAn ein **direktes Vertragsverhältnis** bei CrowdworkerInnen, die als ArbeitnehmerInnen oder als HeimarbeiterInnen iSd HeimAG zu qualifizieren sind, **nur dann vertreten**, wenn die PlattformbetreiberInnen eine **subsidiäre oder solidarische Haftung** der Entgeltzahlung *und* Einhaltung der Arbeits- und Lieferbedingungen trifft.

Sozialrecht

29. Analog zu den Ausführungen zur Anwendbarkeit des Arbeitsrechts sind CrowdworkerInnen, soweit keine Leistungspflicht im weiteren Sinne vorliegt, auch gem § 4 Abs 2 ASVG keine DienstnehmerInnen. Besteht hingegen eine Leistungspflicht oder liegen andere Maßnahmen vor, die einer Leistungspflicht nahekommen, so ist bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen ein Dienstverhältnis iSd ASVG hinsichtlich der einzelnen Arbeitsangebote durchaus denkbar.

30. CrowdworkerInnen, die als HeimarbeiterInnen iSd HeimAG zu qualifizieren sind, sind wie DienstnehmerInnen ASVG versichert.

31. DienstnehmerInnen und HeimarbeiterInnen unterliegen einer Vollversicherung aber erst, wenn das Entgelt die **Geringfügigkeitsgrenze** von derzeit durchschnittlich höchstens EUR 31,92 (2016) pro Arbeitstag, insgesamt jedoch von höchstens EUR 415,72 (2016). Bei Unterschreitung dieser Geringfügigkeitsgrenze besteht nach dem ASVG nur eine Teilversicherung in der Unfallversicherung. Überschreiten CrowdworkerInnen aber aufgrund mehrerer Beschäftigungsverhältnisse (Einkünfte sind kumuliert zu berücksichtigen) die Geringfügigkeitsgrenze, unterliegen sie der Vollversicherung nach ASVG. Für geringfügig beschäftigte CrowdworkerInnen besteht die Möglichkeit sich begünstigt in der Krankenversicherung und Pensionsversicherung selbst zu versichern.

32. Für CrowdworkerInnen, die weder als DienstnehmerInnen noch als HeimarbeiterInnen qualifiziert werden, besteht nach dem GSVG eine Sozialversicherungspflicht erst mit dem Überschreiten einer Gewinngrenze, derzeit EUR 4.988,64 pro Kalenderjahr (2016). Darunter besteht die Möglichkeit, sich freiwillig selbst zu versichern.

33. Bei grenzüberschreitenden Crowdwork-Sachverhalten knüpft das ASVG an eine inländische Tätigkeit an, unabhängig davon, ob es sich um eine unselbstständige oder selbstständige Tätigkeit handelt.

34. Das ASVG regelt die allgemeine Sozialversicherung der im Inland beschäftigten Personen. Anknüpfungspunkt ist deshalb nicht etwa die österreichische Staatsbürgerschaft, sondern der inländische **Beschäftigungsort**.

35. CrowdworkerInnen haben keinen fixen Beschäftigungsort. Aus diesem Grund wird mAn auf den Ort der tatsächlichen Arbeitsleistung abgestellt. Sozialversicherungsrechtlicher Schutz besteht aus diesem Grund nur, wenn Crowdwork auch im Inland ausgeführt wird. Werden die Tasks hingegen in einem anderen Land erfüllt, so wird die Tätigkeit nicht mehr im Inland ausgeführt (Territorialitätsprinzip), weshalb in Österreich auch kein sozialversicherungsrechtlicher Schutz gem § 1 ASVG iVm § 3 ASVG besteht.

36. Diese Bestimmungen sind allerdings nur subsidiär anzuwenden, wenn sie nicht durch **europäisches Gemeinschaftsrecht** oder **zwischenstaatliche Abkommen** verdrängt werden.

37. Nach Europarecht wird ebenso auf den Ort, von dem aus die Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit ausgeübt wird, abgestellt. Wird Crowdwork nur in einem Staat (von einem Staat aus) ausgeübt, so sind die sozialversicherungsrechtlichen Rechtsvorschriften dieses Staates anzuwenden.

38. Wird allerdings die Tätigkeit in zwei oder mehreren Mitgliedsstaaten ausgeübt, so sind die Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedsstaats anzuwenden, wenn dort der wesentliche Teil der Tätigkeit ausübt wird. Gleiches gilt für die Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit in zwei oder mehreren Mitgliedsstaaten.

Zivilrechtliche Schranken

39. Der Crowdwork-Prozess wird von der jeweiligen Plattform gestaltet. Im Rahmen der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) der Plattformen werden der Ablauf und eine genauere Konkretisierung des Prozesses vorgenommen. Doch gerade die Verwendung von AGB führt typischerweise zu einem Ungleichgewicht zwischen den Vertragsparteien, weshalb der Gesetzgeber an den Tatbestand der Verwendung von AGB auch besondere Rechtsfolgen knüpft.

40. Im Rahmen der Geltungskontrolle gem § 864a ABGB versagt der Gesetzgeber überraschenden Klauseln die Geltung. Damit sind zum einen Regelungen gemeint, die **objektiv ungewöhnlich** sind, weil sie von anderen UnternehmerInnen der betreffenden Branche nicht verwendet werden, und zum anderen Regelungen, die **subjektiv ungewöhnlich** sind.

41. Als **objektiv ungewöhnliche Klausel** käme mE die bei einer Plattform vorgesehene Übertragung sämtlicher Rechte in Betracht, nach der bereits mit dem Absenden der Arbeitsaufgabe sämtliche Rechte abgetreten werden, unabhängig davon, ob die Arbeiten anschließend entlohnt werden oder nicht.

42. § 879 Abs 3 ABGB ordnet dabei als Konkretisierung der allgemeinen Sittenwidrigkeitskontrolle des § 879 Abs 1 ABGB ausdrücklich eine **Inhaltskontrolle** für AGB oder Vertragsformblätter an, die nicht eine der beidseitigen Hauptleistungen betreffen. Diese sind nichtig, wenn sie unter Berücksichtigung aller Umstände des Falles einen Teil **gröblich benachteiligen**.

43. Eine Gestaltung, bei der die Bezahlung von Arbeitsleistungen nicht ausnahmsweise, sondern im unternehmerischen Rahmen nach dem Prinzip des Preisausschreibens nur der „besten Leistung“ gewährt wird, ist mE nicht nur **gröblich benachteiligend** iSd § 879 Abs 3 ABGB, sondern auch **sittenwidrig** iSd § 879 Abs 1 ABGB.

44. Darüber hinaus sind auch **pauschale Unverbindlichkeitsvorbehalte** der Entgeltzahlung gröblich benachteiligend und sittenwidrig iSd § 879 Abs 1 ABGB.

45. Klauseln, die bei Werkverträgen eine Wandlung des Vertrags bereits an das Vorliegen eines Mangels knüpfen, sind ebenso gröblich benachteiligend. Den CrowdworkerInnen muss eine Möglichkeit zur Verbesserung eingeräumt werden.

46. Eine pauschale Festsetzung der angemessenen Nachfrist zur Verbesserung mit drei Tagen hält einer **Inhaltskontrolle** gem § 879 Abs 3 ABGB **nicht stand**.

47. Klauseln, in denen sämtliche Rechte mit dem Absenden der Lösung an die AuftraggeberInnen übergehen, selbst wenn die Arbeiten anschließend abgelehnt und damit nicht bezahlt werden, sind gröblich benachteiligend und sittenwidrig.

48. Abschließend sind Klauseln, die jede Kontaktaufnahme mit CrowdworkerInnen anderer Plattformen verbieten, ebenfalls gröblich benachteiligend iSd § 879 Abs 3 ABGB und sittenwidrig gem § 879 Abs 1 ABGB.

49. Sind AGB der PlattformbetreiberInnen unklar formuliert und ergeben sich daraus mehrere Interpretationsmöglichkeiten, so ist jeweils die für die CrowdworkerInnen günstigere Interpretation heranzuziehen.

50. CrowdworkerInnen erfüllen mAn bei **Abschluss der Rahmenverträge** in den allermeisten Fällen den **Tatbestand des KSchG**, da bei Abschluss der Rahmenverträge eine typische Ungleichgewichtslage vorliegt. Darüber hinaus sind auch Gründungsgeschäfte werdender UnternehmerInnen gem § 1 Abs 3 KSchG ausdrücklich vom Anwendungsbereich des KSchG erfasst. Bei Dauerschuldverhältnissen gilt der gesetzlich angeordnete Schutz des KSchG, solange diese aufrecht sind.

51. Da § 1 Abs 4 KSchG eine Bereichsausnahme für Arbeitsverträge festlegt, fließen Maßstäbe und Wertungen des KSchG im Wege einer Konkretisierung des § 879 ABGB ein.

52. Sehen die AGB der PlattformbetreiberInnen somit Erklärungs- oder Zugangsfiktionen vor oder enthalten sie Klauseln über besondere, qualifizierte Formerfordernisse bei der Abgabe von Willenserklärungen (§ 6 Abs 1 Z 2–4 KSchG), so sind derartige Bestimmungen mE unzulässig gem § 879 Abs 3 ABGB. Gleiches gilt für Widerrufs- und Änderungsvorbehalte (§ 6 Abs 1 Z 5 und Abs 2 Z 3 KSchG) zugunsten der PlattformbetreiberInnen/AuftraggeberInnen oder für Kompensationsverbote gem § 6 Abs 1 Z 8 KSchG. Vor allem aber sind auch Haftungsfreizeichnungen (§ 6 Abs 1 Z 9 KSchG), Beweislastverschiebungen (§ 6 Abs 1 Z 10 KSchG) und die Zwingendstellung des Gewährleistungsrechts (§ 9 KSchG) zu nennen.

53. Bereits Gesagtes gilt gleichermaßen für das in § 6 Abs 3 KSchG normierte **Transparenzgebot**.

54. Ebenso ist mE eine Anfechtung wegen ***laesio enormis*** – bei Vorliegen des notwendigen objektiven Missverhältnisses – möglich, aber wohl wenig praktikabel.

55. Ein **Wuchertatbestand** wird daher mE regelmäßig nicht vorliegen, da keine Willensbildungsstörung vorlag und die AuftraggeberInnen die Zwangslagen der CrowdworkerInnen meist nicht kennen oder kennen können bzw diese oftmals auch gar nicht vorliegen.

Anzuwendendes Recht

56. Bei Sachverhalten mit Auslandsberührungen ist das anzuwendende Recht bei Crowdwork nach dem Vertragsmodell nach der Rom I-VO zu prüfen. Vertritt man das Auslobungsmodell ist gem § 1 Abs 1 IPRG nach dem Grundsatz der stärksten Beziehung vorzugehen, der eine analoge Anwendung der IPR-Regel eines verwandten Systembegriffs nahelegt. Dies ist bei der Auslobung eine analoge Anwendung der Regeln des Vertragsstatuts in der Rom I-VO.

57. Zentrales Element der Rom I-VO ist die **freie Rechtswahl** (Art 3 Rom I-VO). Die Parteien dürfen im Rahmen der Privatautonomie das auf ihren Vertrag anzuwendende Recht frei vereinbaren. Ausreichend für eine gültige Rechtswahl ist ein Verweis in den AGB.

58. Wird keine Rechtswahl getroffen, kommt das Recht jenes Landes zur Anwendung, in dem die CrowdworkerInnen ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben.

59. Sind alle Teile des Sachverhalts im Rechtswahlzeitpunkt in einem einzigen Staat gelegen, bleiben die bei objektiver Anknüpfung maßgeblichen zwingenden Bestimmungen unberührt. Die Verwendung einer ausländischen Plattform stellt aber bereits eine Auslandsberührung dar, die zu einer freien Rechtswahl führt. Eine Rechtswahl ist allerdings insb bei **VerbraucherInnenverträgen** und bei **Individualarbeitsverträgen** begrenzt.

60. CrowdworkerInnen sind mE regelmäßig als VerbraucherInnen iSd Rom I-VO zu qualifizieren, da stets der Rahmenvertrag beurteilt werden muss und hier meist die für ein VerbraucherInnengeschäft typische Ungleichheit und Unerfahrenheit vorliegt. Wie auch im Bereich des KSchG muss der Schutz der VerbraucherInnen bei Dauerschuldverhältnissen Geltung haben, solange dieses aufrecht ist.

61. Bei einem/einer CrowdworkerIn mit gewöhnlichem Aufenthalt in Österreich, der/die als VerbraucherIn nach der Rom I-VO zu qualifizieren ist, dürfen bei einem VerbraucherInnengeschäft deshalb die zwingenden Bestimmungen des KSchG, des Zivilrechts oder auch die Bestimmungen der AGB-Kontrolle nicht unterschritten werden. Darüber hinaus ist ein **Günstigkeitsvergleich** durchzuführen. Ist das Schutzniveau des gewählten Rechts höher, kommt dieses zur Anwendung.

62. Der Begriff des Arbeitsvertrags nach österreichischem Recht ist nicht deckungsgleich mit jenem des Individualarbeitsvertrags der Rom I-VO. Dieser ist vielmehr autonom auszulegen.

63. Kennzeichnend ist dabei nach der Rsp des EuGH die Erbringung von Leistungen für einen anderen während einer bestimmten Zeit mit einer Vergütung als Gegenleistung nach Weisung des anderen.

64. Betrachtet man die einzelnen Vertragsverhältnisse für sich und vertritt man die in dieser Arbeit vertretene Meinung zur **Vorprogrammierung**, kann in Kombination aus den engmaschigen zeitlichen und sachlichen Vorgaben und einer Kontrolle durchaus eine derart hohe Fremdbestimmtheit vorliegen, dass von einer organisatorischen Unterordnung iSd Art 8 Rom I-VO gesprochen werden kann.

65. Eine Qualifikation von CrowdworkerInnen als ArbeitnehmerInnen in Zusammenhang mit dem arbeitsrechtlichen ArbeitnehmerInnenbegriff des EuGH ist aber **mangels Leistungspflicht** idR wohl zu verneinen, obwohl hierbei zumindest – im Gegensatz zum nationalen Recht – einer derartigen Qualifikation der ausdrückliche Wortlaut des Gesetzes nicht entgegensteht.

66. Im Rahmen einer **funktionellen Qualifikation**, die eine am Normzweck orientierte teleologische Auslegung von Kollisionsnormen darstellt, sind auch arbeitnehmerInnenähnliche Personen – und dementsprechend auch CrowdworkerInnen von Art 8 Rom I-VO – erfasst. Im Übrigen muss auch das Heimarbeitsverhältnis unter Art 8 Rom I-VO fallen.

67. Bestimmte **Eingriffsnormen** greifen aber trotz zulässiger Rechtswahl in das gewählte Recht ein und können auch nicht abbedungen werden. Für Arbeitsverträge sind dies unbestrittenermaßen die Vorschriften über den Entgeltschutz, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, die Insolvenzentgeltsicherung, den Kautionsschutz, den Jugend-, Mutter- und Behindertenschutz, den Gesundheitsschutz, die Arbeitszeit und Feiertagsregelung (möglicherweise auch zwingende Bestimmungen des Entgeltschutzes). Gleiches gilt auch für die jeweiligen Normen des Heimarbeitsgesetzes, die oben genannte Bereiche für HeimarbeiterInnen regulieren.

68. Führt die Anwendung ausländischen Rechts zu einem Ergebnis, das mit den Grundwertungen der österreichischen Rechtsordnung **unvereinbar** ist, so wird dem Ergebnis gemäß Art 21 Rom I-VO die Gültigkeit versagt. Ein Verstoß gegen den ***Ordre-public***-Vorbehalt hat zur Folge, dass österreichisches Sachrecht zur Anwendung kommt. Kann ein/eine in Österreich für eine ausländische Plattform tätiger/tätige CrowdworkerIn, der/die nicht als ArbeitnehmerIn oder HeimarbeiterIn zu qualifizieren ist, trotz intensiver Arbeit nicht mehr als zwei Dollar pro Stunde verdienen, liegt mE ein Fall des *ordre public* vor.

Gerichtsstand

69. Die EuGVVO folgt, wie die meisten Zuständigkeitsordnungen, dem Grundsatz *actor sequitur forum rei*. Demnach ist grundsätzlich das Gericht am (Wohn-)Sitz des Beklagten zuständig, wo der Kläger sich befindet, ist dabei ohne Bedeutung. CrowdworkerInnen müssten deshalb grundsätzlich ihren Vertragspartner an dessen (Wohn-)Sitzort klagen. Bei juristischen Personen richtet sich der Wohnsitz gemäß Art 63 EuGVVO nach dem Ort, wo die Gesellschaft ihren satzungsmäßigen Sitz, ihre Hauptverwaltung oder ihre Hauptniederlassung hat.

70. Grundlegende Voraussetzung für oben genannte Überlegungen ist allerdings, dass keine **Gerichtsstandsvereinbarung** getroffen wurde. Dies hat zur Folge, dass eine solche Gerichtsstandsvereinbarung die **ausschließliche Zuständigkeit** des vereinbarten Gerichts bewirkt.

71. Art 25 EuGVVO normiert allerdings **Formvorschriften für Gerichtsstandsvereinbarungen**, dabei insbesondere die Formvorschrift der **Schriftlichkeit**. Bei Vertragsabschlüssen im Internet genügt dabei bereits das sogenannte „click wrapping". Durch das Setzen eines Häkchens ist die Formvorschrift erfüllt. Da in den Rahmenverträgen mit den PlattformbetreiberInnen dieses Schriftlichkeitserfordernis erfüllt wird, kommen die Gerichtsstandsvereinbarungen gültig zustande.

72. Gerichtsstandsvereinbarungen sind aber bei einigen Vertragstypen nur unter gewissen Umständen zulässig. Es handelt sich dabei um Versicherungssachen, um **VerbraucherInnensachen** und um **individuelle Arbeitsverträge**.

73. Folgt man allerdings der in dieser Arbeit vertretenen Ansicht, dass hierbei insbesondere der **Rahmenvertrag** beurteilt werden muss, so werden die CrowdworkerInnen regelmäßig den VerbraucherInnentatbestand erfüllen. Aus diesem Grund sind CrowdworkerInnen idR als KonsumentInnen iSd der Art 17 ff EuGVVO zu behandeln.

74. Bei VerbraucherInnen sind nur Gerichtsstandsvereinbarungen zulässig, wenn die Vereinbarung nach Entstehung der Streitigkeit getroffen wird, wenn sie dem/der VerbraucherIn die Befugnis einräumt, andere Gerichte anzurufen, oder wenn sie zwischen einem/einer VerbraucherIn und seinem/seiner VertragspartnerIn, der/die zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses seinen/ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in demselben Mitgliedsstaat hat, getroffen ist und die Zuständigkeit der Gerichte dieses Mitgliedsstaats begründet, es sei denn, dass eine solche Vereinbarung nach dem Recht dieses Mitgliedsstaats nicht zulässig ist.

75. Ebenso sind Gerichtsstandsvereinbarungen bei individuellen Arbeitsverträgen nur unter gewissen Umständen möglich. Die Ausführungen zu Art 8 Rom I-VO können sinngemäß auch auf die EuGVVO angewendet werden. MAn liegt bei Crowdwork uU ein Arbeitsvertrag nur vor, wenn eine Leistungspflicht zu bejahen ist und der EuGH die in dieser Arbeit vertretene Meinung zur Vorprogrammierung ebenso vertritt.

76. MAn muss diese Bestimmung im Rahmen einer funktionalen Auslegung auch auf arbeitnehmerInnenähnliche Personen und vor allem auf HeimarbeiterInnen und deshalb auch auf CrowdworkerInnen, die als HeimarbeiterInnen zu qualifizieren sind, angewendet werden.

77. Abschließend steht eine Gerichtsstandsvereinbarung unter dem Vorbehalt, dass die Vereinbarung nach dem Recht des gewählten Mitgliedsstaats nicht materiell nichtig sein darf. Anhaltspunkte für eine **Sittenwidrigkeit** können insb sein, dass die Partei in Situationen verdünnter Willensbildung ein Gericht mit der alleinigen Absicht „vereinbart", um die Rechtsschutzmöglichkeiten der unter Bedingungen der verdünnten Willensbildung kontrahierenden Partei zu schmälern.

3. Teil: Ansätze zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

17. Derzeitige Marktmachtverhältnisse

Die derzeitigen schlechten Arbeitsbedingungen der CrowdworkerInnen,[1232] dabei allen voran die niedrige und unsichere Bezahlung, sind Ausfluss eines massiven Machtungleichgewichts zwischen den einzelnen CrowdworkerInnen und den PlattformbetreiberInnen bzw den AuftraggeberInnen. Im Folgenden wird nun näher dargestellt, wie es zu dieser schlechten Machtposition der arbeitenden Personen kommt. Anschließend werden mögliche Handlungsansätze erörtert, die zu einer Angleichung oder Beschränkung der Machtverhältnisse und damit in weiterer Folge zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen führen könnten.

17.1 Markt und Marktmacht

Durch die neue Organisationsform bei Crowdwork, nämlich das über Internetplattformen organisierte Aufbrechen betrieblicher Strukturen hin zu einer dezentralen Arbeitsorganisation, kommt es zu großen ***„machtstrategischen Positionsgewinnen“*** der AuftraggeberInnen.[1233] Primär – und als wohl wichtigster Hinweis – zeigt sich dies am Preis der Arbeitsleistung der CrowdworkerInnen.

Preise sind im marktwirtschaftlichen System der Schnittpunkt von Angebot und Nachfrage. Voraussetzung dafür ist ein vollkommener Wettbewerb, denn dort haben Unternehmen keinerlei Marktmacht. Diese vollständige Konkurrenz ist für die Anbieter allerdings kein Idealzustand. Deshalb versuchen Unternehmen sich den Zwängen des vollständigen Wettbewerbs zu entziehen, um zu Marktmacht zu kommen.[1234] Tatsächlich gibt es bislang keinen vollkommenen Wettbewerb an Crowdworking-Plattformen, sondern ein Oligopol an einigen wenigen Großplattformen und mehreren – spezialisierten – Kleinplattformen. Das Bestehen dieses Oligopols erklärt sich zum einen durch die Neuheit des Phänomens, zum anderen aber auch dadurch, dass Plattformen eine kritische Masse an registrierten CrowdworkerInnen aufweisen müssen, um für AuftraggeberInnen attraktiv zu sein.

Macht (und damit auch Marktmacht) ist nach der Definition von *Weber „jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durch-*

1232 Siehe dazu die Ausführungen unter Punkt 3.5.
1233 *Schröder/Schwemmle,* Gute Arbeit 2014, 115.
1234 Siehe näher *Bofinger*, Grundzüge der Volkswirtschaftslehre³ (2010) 116 f.

zusetzen, gleichviel worauf diese Chance beruht".[1235] Auch *Foucault* stellt im Rahmen seiner Machttheorie auf die intersubjektive Beziehung in einer Gesellschaft ab. Er entgrenzt den Begriff der Macht von der Konnotation der Herrschaft. Der Machtbegriff wird von seiner juristisch starren Bedeutung als Gesetz und Souverän befreit. Macht sei vielmehr eine agonale (kämpferische) intersubjektive Beziehung der gegenseitigen Einflussnahme.[1236] Nach *Foucault* gibt es nicht eine Macht, sondern eben viele Mächte, *„regionale Formen von Macht. Nicht in diesem juristischen Verständnis von Gesetz und Souverän. Die Gesellschaft ist ein Archipel aus verschiedenen Mächten"*.[1237] – *„Die Machtbeziehungen sind überall."*[1238]

Dieses Verständnis von Macht liegt auch dem wirtschaftlich wettbewerbsorientierten Begriff der **Marktmacht** zugrunde. Marktmacht ist *„the ability to alter profitably prices away from competitive levels"*.[1239]

Die gegenseitige Einflussnahme ist aber nur möglich, wenn der andere Akteur entweder schwächer ist oder gar nichts von seiner Ausbeutung ahnt.[1240] Beim *ersten Fall* ist es möglich, dass der/die PartnerIn einem schlechten Ergebnis zustimmt, um ein noch schlechteres zu verhindern. Er/Sie hat somit die Wahl zwischen zwei Übeln. Ahnt der/die PartnerIn in einem *zweiten Fall* jedoch erst gar nichts von seiner Ausbeutung – zB aufgrund eines Fehlens jeglicher Information – ist eine Wahlmöglichkeit überhaupt nicht mehr vorhanden.[1241]

So gibt es auch unter CrowdworkerInnen jene Gruppe an Personen, die keinen Zugang zum regulären Arbeitsmarkt haben. Sie gehören oftmals zu den schwächsten Mitgliedern der Gesellschaft und nehmen deshalb auch schlechte Arbeitsangebote an, um sich über Wasser zu halten. Ebenso ist aber auch die zweite Gruppe bei Crowdwork vertreten, denn oftmals führen die Vermengung von Freizeit und Erwerbsarbeit, die Kleinteiligkeit und Virtualität von Crowdwork dazu, dass die geleistete Arbeit nicht immer als ökonomisch bedeutsam begriffen wird.[1242]

Generell muss es nicht einmal sein, dass der Mächtigere seine Marktmacht aktiv ausspielt. Es genügt selbst passive Macht. Sie kann nur am Verhalten anderer Entscheidungssubjekte festgestellt werden. Passive Macht führt ebenso zur Ausbeutung, da der Partner davon ausgeht, dass die passive Macht jederzeit aktiviert werden kann.[1243] So genügt etwa bereits das Wissen des Überangebots an Arbeitskräften, um niedrigen Entgelten zuzustimmen bzw um sich sogar gegenseitig aktiv zu unterbieten.

1235 *Weber*, Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriß der verstehenden Soziologie (2002) 28.
1236 *Kögler*, Michel Foucault² (2004) 193.
1237 *Foucault*, Maschen der Macht, in *Foucault* Analytik der Macht (2005) 220 (224 f).
1238 *Foucault* in *Foucault,* Analytik der Macht 239.
1239 Eigene Übersetzung: Die Fähigkeit, Preise gewinnbringend vom wettbewerblichen Niveau zu entfernen. Siehe *Mas-Collel/Winston/Green,* Microeconomic Theory (1995) 383.
1240 *Arndt*, Wirtschaftliche Macht – Tatsachen und Theorien (1974) 128.
1241 *Arndt*, Wirtschaftliche Macht 128.
1242 *Papsdorf*, Wie Surfen zu Arbeit wird 144.
1243 *Nicolini*, Untersuchungen zur Erfassung unternehmerischer Marktmacht (1978) 32.

Besonders der Arbeitsmarkt ist oft ein anschauliches Beispiel für Fehlallokationen, die als Folge einer Konzentration wirtschaftlicher Macht in Verbindung stehen.[1244] Zur Zeit der Ausbeutung der ArbeiterInnen im 19. Jahrhundert kam es zu einer Wettbewerbsentartung, da UnternehmerInnen zwischen ihren PartnerInnen wählen konnten, die ArbeiterInnen hingegen nicht.[1245] Die Zulassung von Gewerkschaften im 19. Jahrhundert und deren politischer Bedeutungsgewinn war deshalb nicht eine Beseitigung, sondern vielmehr ein Ausgleich der Machtverhältnisse.[1246]

17.2 Marktmachtstellung von CrowdworkerInnen

Die machtstrategischen Positionsgewinne der AuftraggeberInnen kommen aber auch durch die Vereinzelung der Arbeitsverhältnisse zustande. Den AuftraggeberInnen stehen nämlich nicht mehr von Betriebsräten und Gewerkschaften vertretene wohlorganisierte ArbeiterInnen mit kollektiven und individuellen Rechten gegenüber, sondern der/die einzelne, isolierte CrowdworkerIn ohne gemeinsame Interessenvertretung in einer durch starke, aber anonyme Konkurrenzmechanismen geprägten weltumspannenden Arbeitskraftwolke.[1247]

Die Individualisierung der Arbeitsverhältnisse und **der Einkommensbemessung** bedeutet für die CrowdworkerInnen, dass sich ein eigener kollektiver Zusammenschluss zur Zurückdrängung der Marktmacht als äußerst schwierig gestaltet.[1248] Die Crowd ist eine unübersichtliche, inhomogene, internationale und zersplitterte Gruppe, in der Solidarität nicht sehr ausgeprägt ist.[1249] Den kapitalistischen AuftraggeberInnen fehlt damit ein schlagkräftiger Konterpart, der die derzeitigen Arbeitsbedingungen anprangern könnte.[1250]

Schon die unsichere und geringe Entlohnung von CrowdworkerInnen sowie die asymmetrische Risikoverteilung sind starke Indizien, dass Arbeitskräfte in der Crowd derzeit unter starkem Druck stehen.[1251] Die um Aufträge bemühten NetzarbeiterInnen stehen dazu in einem globalen Wettbewerb mit KonkurrentInnen aus Ländern mit deutlich niedrigeren Lebenserhaltungskosten. Diese niedrigen Entgelte ermöglichen es den AuftraggeberInnen, entsprechende Gewinnspannen zu erzielen. Rechnet man dazu noch den Wegfall der Ausgaben für Urlaub, Krankheit, Sozialversicherung, Büroräume etc, die bei klassischen ArbeitnehmerInnen entstehen würden, werden die Kostenvorteile noch deutlicher.[1252]

1244 *Ramser*, Einleitung und Überblick in *Ramser/Stadler*, Marktmacht (2010) 7.
1245 *Arndt*, Lehrbuch der Wirtschaftsentwicklung – Die Evolutorische Wirtschaftstheorie in ihrer Bedeutung für die Wirtschafts- und Finanzpolitik (1994) 175.
1246 *Arndt*, Wirtschaftliche Macht 9.
1247 *Schröder/Schwemmle,* Gute Arbeit 2014, 115.
1248 *Papsdorf*, Wie Surfen zu Arbeit wird 144, mwN.
1249 *spamgirl* in *Benner*, Crowdwork 104.
1250 *Papsdorf*, Wie Surfen zu Arbeit wird 144.
1251 *Schröder/Schwemmle*, Gute Arbeit 2014, 118.
1252 *Schröder/Schwemmle*, Gute Arbeit 2014, 115.

Doch nicht bloß auf der monetären Seite zeigt sich der bestehende Machtunterschied. Durch ihre Drucksituation sind CrowdworkerInnen bereit, Unsicherheiten und Risiken hinzunehmen, um Aufträge zu bekommen. So sind die Konkurrenzchancen am Crowdworking-Markt sehr stark von der digitalen Reputation abhängig. Ein System, das Menschen ständig bewertet und gleichzeitig motivieren soll.[1253] Allerdings ist diese Reputation auf eine Plattform beschränkt und lässt sich nicht auf andere Plattformen übertragen, was zu noch größerer Abhängigkeit und Machtverlust führt.[1254] Lückenlose Transparenz und Preisgabe beinahe sämtlicher personenbezogenen Daten sind ohnehin unabdingbare Voraussetzung, um im Netz seine Arbeitskraft anzubieten.[1255] Hinzu kommt, dass durch die Oberflächen und Marketingmaßnahmen der Plattformen als Quasi-Computerprogramme eine künstliche „Entfernung" zur Arbeitskraft hergestellt wird. CrowdworkerInnen tauchen aus Sicht der AuftraggeberInnen nur mehr als Nummern auf, was auch soziale Hemmschwellen der Ausbeutung eliminieren soll.

Für die von der Crowdwork-Industrie so sehr angepriesenen Elemente wie Kreativität, Autonomie und Selbstverwirklichung ist auf Plattformen mit Mikrotask-Charakter nichts mehr zu sehen.[1256]

Es scheint, als sei von den UnternehmerInnen eine Arbeitsmarktlücke entdeckt worden, in der sie sich mit Hilfe von Crowdwork-Plattformen äußerst günstig Arbeitskraft beschaffen können.[1257] Wie aber gezeigt wurde, sind bestehende rechtliche Bestimmungen durchaus auch auf Crowdwork anzuwenden.

1253 *Schröder/Schwemmle*, Gute Arbeit 2014, 118.
1254 *Risak*, Crowdwork – Working Paper 3.
1255 *Schröder/Schwemmle*, Gute Arbeit 2014, 118.
1256 *Papsdorf*, Wie Surfen zu Arbeit wird 138.
1257 *Papsdorf*, Wie Surfen zu Arbeit wird 144.

18. Grundvoraussetzungen

Bevor nun näher auf die weiteren konkreten Handlungsmöglichkeiten zur **Durchbrechung der bestehenden Machtverhältnisse** eingegangen wird, ist darauf hinzuweisen, dass für die Umsetzung der Handlungsmöglichkeiten gewisse **Grundvoraussetzungen** vorhanden sein müssen. Ohne die Klärung dieser Voraussetzungen ist eine mE effektive und effiziente Angleichung der Machtverhältnisse nicht oder nur schwer möglich. Dazu gehören das Verständnis von Crowdwork als Arbeit, das Verständnis der Notwendigkeit einer Angleichung der Machtverhältnisse, der Findung eines einheitlichen Begriffs und die Formulierung gemeinsamer Ziele.

18.1 Verständnis von Crowdwork als Arbeit

Zunächst ist es wichtig die mittels Crowdwork erbrachte „virtuelle" Arbeit auch als **(Erwerbs-)Arbeit** zu begreifen. Durch die verschwimmenden Grenzen zwischen Freizeit und Erwerbsarbeit sowie durch die Ausführung im virtuellen Raum und das Herunterbrechen in kleinste Arbeitsaufgaben wird Crowdwork oftmals nicht als ökonomisch bedeutsam begriffen.[1258]

Dazu tragen auch die verschiedenen Plattformen bei, die tunlichst den Begriff „Arbeit" oder den englischen Begriff „work" vermeiden. In diesem Zusammenhang werden stets andere Begriffe wie „tasks", „Aufträge" oder „challenges" verwendet.[1259]

Aus diesem Grund ist es wichtig, dass auch die einzelne Aufgabenlösung auf Crowdwork-Plattformen tatsächlich als **ökonomisch bedeutsame Erwerbsarbeit** verstanden wird.

18.2 Notwendigkeit einer Angleichung der Machtverhältnisse

Regulierungen oder andere Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von CrowdworkerInnen werden interessanterweise von diesen oftmals abgelehnt. Gerade für Menschen in schwierigen finanziellen Lagen bietet Crowdwork eine (zusätzliche) Erwerbsmöglichkeit. Sie befürchten, dass ihnen durch eine Regulierung der Erwerbsform diese Erwerbsmöglichkeit wegbricht, und sind dementsprechend oft gegen derartige Vorschläge.[1260]

1258 *Papsdorf*, Wie Surfen zu Arbeit wird 144.

1259 So werden die Arbeitsaufgaben auf *AMT* tasks genannt. Auf der Plattform Clickworker handelt es sich stets um Aufträge und bei InnoCentive um Challenges. Siehe auch *De Stefano*, The rise of the „just-in-time workforce" 7 ff.

1260 Vgl *spamgirl* in *Benner*, Crowdwork 106; *Klebe/Neugebauer*, AuR 2014, 6; *Schmidt* in *Benner*, Crowdwork 383.

Ebenso wollen UnternehmerInnen eine Regulierung vermeiden, da die derzeitigen Rahmenbedingungen sowohl in ökonomischer als auch in prozessgestalterischer Hinsicht großen Spielraum bieten.

Tatsächlich ist diese ablehnende Haltung beider Seiten nicht neu. Bereits bei der Heimarbeit standen sowohl die ArbeitgeberInnen als auch eine Vielzahl der HeimarbeiterInnen **einer Regulierung kritisch gegenüber**.

18.2.1 Kritik an der Darstellung des Heimarbeiterelends

So regte sich insbesondere von Seiten der UnternehmerInnen Widerstand gegen die Darstellung des Heimarbeiterelends zu Beginn des 20. Jahrhunderts. Dabei wurde insbesondere ausgeführt, dass die Heimarbeit als solche **nicht Sitz und Quelle des Übels**, sondern für die HeimarbeiterInnen vielmehr ein Segen sei, da die Heimarbeit auch jenen Menschen eine Erwerbsmöglichkeit biete, denen andere Erwerbsmöglichkeiten verschlossen blieben. Die Heimarbeit biete ihnen einen Verdienst, allerdings nur einen unzureichenden, was aber jedenfalls besser als nichts sei.[1261]

Ebenso waren auch viele **HeimarbeiterInnen gegen staatliche Regulierungsversuche**, da sie befürchteten, durch eine Regulierung der Heimarbeit ihre Einnahmen, auf die sie angewiesen waren, zu verlieren.

18.2.2 Dennoch Angleichung der Machtverhältnisse

Tatsächlich finden sich viele dieser Aussagen und Argumente auch in derzeitigen Diskussionen betreffend Crowdwork wieder. In der Tat kann ein Verbot ausbeuterischer Arbeitsbedingungen für die arbeitenden Personen kurzfristig zu einer Verschlechterung ihrer Lage führen, da sie oftmals auf diese Einnahmen angewiesen sind. Dieser Einwand wird häufig von CrowdworkerInnen in verschiedenen Foren geäußert. Eine Regulierung des ausbeuterischen Arbeitsmarkts ist von den Arbeitern in diesem Markt paradoxerweise oftmals nicht gewünscht.[1262]

Es muss jedoch bedacht werden, dass sich mittel- und langfristig die Arbeitsbedingungen nur durch eine Angleichung der Machtverhältnisse verbessern, was wiederum allen CrowdworkerInnen zu Gute kommt. Des Weiteren darf nicht vergessen werden, dass die Umstände der Heimarbeit bzw des Crowdwork nicht nur diejenigen betreffen, die in dieser Arbeitsform tätig sind. Vielmehr werden durch die niedrigen Löhne auch **ArbeitnehmerInnen in Normalarbeitsverhältnissen** unter Druck gesetzt.[1263] Durch Crowdwork werden in weiterer Folge Vollarbeitsstellen über das Internet durch formal Selbstständige, schlecht bezahlte Auftragserlediger ersetzt. Österreichische und europäische Arbeitsstellen könnten dadurch bald verschwinden, weshalb schon **jetzt Handlungsbedarf besteht**. Gerade zu einem Zeitpunkt, wo multinationale Konzerne ihre Produk-

---

1261 *P Arndt*, Heimarbeiterelend 16,20 f, 66. Siehe dazu schon Punkt 11.1.4.
1262 *Schmidt* in *Benner*, Crowdwork 383.
1263 *Klebe/Neugebauer*, AuR 4.

tionen aufgrund von niedrigeren Löhnen und niedrigeren Umweltauflagen ins Ausland verlagern, könnten durch Crowdwork auch andere Tätigkeiten vermehrt ausgelagert werden. Crowdwork ist dabei aber nicht mit vergleichbaren Kosten verbunden, wie zB bei einer Verlegung einer Produktionsstätte ins Ausland. Bei Crowdwork müssen weder Büros noch Beschäftigte von einem Ort zum anderen umziehen. Die Auslagerung kann innerhalb weniger Tage oder Stunden durchgeführt werden.[1264]

Aus diesem Grund sind **schlechte Arbeitsbedingungen keine Privatsache**.[1265] Sie betreffen auch österreichische und europäische ArbeitnehmerInnen in Normalarbeitsverhältnissen.

In Österreich zweifelte im Übrigen nach kurzer Diskussionsphase niemand mehr an der Notwendigkeit eines gesetzlichen Heimarbeiterschutzes.[1266] Von Seiten der Handelskammern, besonders aber jener der autonomen Unternehmensorganisationen, wurde intensiv gegen die Einführung dieser Lohnbestimmungskommissionen gekämpft. Sie wehrten sich, wirtschaftlich begründete Machtunterschiede durch staatliche Unterstützung abzuschwächen. Insgesamt wurde das Gesetz abgelehnt und der Kampf gegen „sozialpolitische Versuche" verstärkt. Die staatliche Verwaltung war davon aber nicht beeindruckt und erließ 1918 das erste Heimarbeitsgesetz.[1267]

MAn trifft dies auch für Crowdwork zu. Eine Belassung des derzeitigen Zustands und somit, dem freien Markt die Gestaltung des Phänomens Crowdwork zu überlassen, würde zu einer Verfestigung und zu weiteren Belastungen und Nachteilen der CrowdworkerInnen führen und zeitgleich den Druck auf ArbeiterInnen in Normalverhältnissen verstärken.

18.3 Einheitliche Begrifflichkeit

Eine weitere Voraussetzung sowohl der Regulierung als auch von kollektiven Maßnahmen ist die Schaffung einer klaren und abgrenzbaren Begrifflichkeit. Nach wie vor ist nicht ganz klar, wo und wie die Abgrenzung von Crowdwork zu anderen Phänomenen erfolgen soll. In der Praxis wird etwa von Crowdsourcing, paid Crowdsourcing, Crowd employment und Crowdwork gesprochen. Eine genaue Definition fällt aufgrund der sehr unterschiedlichen Ausgestaltungen der Plattformen schwer. Teilweise sind diese Begriffe aber auch nicht deckungsgleich, so ist oftmals fraglich, ob unentgeltliches Crowdworking bzw Open-Source-Projekte erfasst sein sollen. Gerade die **Schaffung und Verwendung einer einheitlichen Terminologie** dieses Phänomens ist ein essenzieller Bestandteil für einen erfolgreichen wissenschaftlichen Diskurs, aber auch für weitergehende Lösungsansätze. Erst mit der Verwendung eines einheitlichen Begriffs,

---

1264 *Cohen* in *Benner*, Crowdwork 312 f.

1265 *Klebe* im Interview mit der IG Metall zum Thema Crowdsourcing, http://www.igmetall.de/interview-mit-arbeitsrechtler-thomas-klebe-zum-thema-14335.htm (8. 10. 2014).

1266 Vgl *Hainisch*, Die Heimarbeit in Österreich 10 f; *Gaebel*, Die Heimarbeit 115.

1267 *Grandner*, Kooperative Gewerkschaftspolitik 321 ff.

bei dem der Umfang und die Grenzen des Phänomens klar umrissen sind, ist es möglich, Verbesserungsvorschläge zielführend zu diskutieren.

Es wird an dieser Stelle der Begriff „Crowdwork“ samt der in Punkt 2.1 erarbeiteten Definition vorgeschlagen:

> **„Crowdwork ist eine Arbeitsorganisationsform, bei der Onlineplattformen verwendet werden, um Organisationen oder Individuen Zugang zu einer undefinierten und unbekannten Gruppe von Personen zu ermöglichen, die auf der Plattform bestimmte Probleme lösen oder bestimmte Dienstleistungen oder Produkte bereitstellen im Austausch gegen Entgelt.“**

Arbeiten, die in der realen Welt ausgeführt werden, sind daher mE nicht als Crowdwork im engeren Sinn zu bezeichnen. Diese unterschiedliche Behandlung ist insbesondere dem Umstand geschuldet, dass bei Tätigkeiten in der realen Welt zumindest irgendeine Form der Verpflichtung (zB einzelne Arbeitseinsätze auszuführen) nach wie vor notwendig ist. Gerade in der virtuellen Welt ist jene große Zahl an verfügbaren NetzarbeiterInnen jederzeit erreichbar, sodass eine verpflichtungslose Koordination möglich ist.

18.4 Inhaltliche Ziele

Bevor man sich näher mit den Umsetzungsmöglichkeiten einer Angleichung der Machtverhältnisse beschäftigt, ist es mAn wichtig und notwendig, sich darüber klar zu werden, wie bessere Arbeitsbedingungen von Crowdwork aussehen könnten.

Aus meiner Sicht muss das kurzfristige Ziel sein, dass Crowdwork unter fairen Bedingungen stattfindet. Gleichzeitig kann aber auch bereits über langfristige Ziele nachgedacht werden.[1268]

18.4.1 Faire Arbeitsbedingungen

Es ist zu befürchten, dass die Missstände bei Crowdwork auch weiterhin spürbar sein werden, insbesondere die schlechte Vergütung ohne Absicherung durch Sozialleistungen oder ArbeitnehmerInnenschutzrechte.[1269]

Kurzfristig muss deshalb das Ziel sein, faire Bedingungen für CrowdworkerInnen zu erreichen. Unter fairen Bedingungen sind mAn ein **angemessenes Entgelt** samt **Nebenkosten** und eine **soziale Absicherung** zu verstehen.[1270]

[1268] Zu denken wäre bei langfristigen Zielen etwa, dass sich AuftraggeberInnen und CrowdworkerInnen wieder auf Augenhöhe und als PartnerInnen begegnen. Ebenso wäre es denkbar, bestimmte Karriereleitern zu implementieren und eine generelle Abkehr von der Entfremdung auf Mikrotasking-Plattformen vorzunehmen. Zuletzt sind Forderungen von Seiten der CrowdworkerInnen ua mehr Information und Kommunikation sowohl mit den AuftraggeberInnen als auch mit den Plattformen. Siehe hierzu *Kittur et al* in *Benner,* Crowdwork 173 ff.

[1269] *Kittur* et al in *Benner*, Crowdwork 178 f.

[1270] So auch *Rio Antas* in *Benner*, Crowdwork 330.

18.4.1.1 Faires Entgelt

Einer der Hauptkritikpunkte, der von CrowdworkerInnen genannt wird, ist die niedrige Bezahlung.[1271] Kernziel von fairen Arbeitsbedingungen muss eine **angemessene Bezahlung** sein.

Angesichts des globalen Charakters des Phänomens Crowdwork und der weltweit großen Einkommens- und Kaufkraftunterschiede wirft die Frage nach einer fairen und gerechten Entlohnung besondere Probleme auf. Was zB von indischen CrowdworkerInnen als großzügiger Lohn empfunden wird, reicht bei US-AmerikanerInnen nicht einmal zur Deckung des täglichen Lebensbedarfs.[1272]

Eine mögliche Lösung für diesen Konflikt könnte dabei das Abstellen auf das jeweilige Aufenthaltsland der CrowdworkerInnen sein. Somit läge eine faire Entlohnung dann vor, wenn die Bezahlung der Tätigkeit, im Land in dem der/die CrowdworkerIn lebt, eine für diese Tätigkeit durchschnittliche Höhe hätte.[1273]

Dieses Prinzip der Anknüpfung auf die unterschiedlichen örtlichen Verhältnisse bei der Mindestlohnfestlegung ist im Übrigen nicht neu. Schon im Rahmen des ersten Heimarbeitsgesetzes 1918 wurde dieses Prinzip der Entgeltregelung zugrunde gelegt. Dies war zu dieser Zeit deshalb noch von großer Bedeutung, da es selbst innerhalb der einzelnen Staaten noch große Lohngefälle gab. So normierte § 26 HeimAG idF StGBl 140/1918 die Befugnisse der Zentralheimarbeitskommission wie folgt:

> *„Jede Zentralheimarbeitskommission kann mit Rechtsverbindlichkeit in dem ihrer Zuständigkeit unterworfenen Erzeugungszweig Mindestlöhne für die Heimarbeiter (...) festsetzen. Sie hat dabei insbesondere* ***die Verschiedenheit*** *der* ***örtlichen Verhältnisse*** *und die gegenseitige Konkurrenz der Erzeugungsgebiete der betreffenden Waren zu berücksichtigen."*

Diese Abstellung auf den jeweiligen Ort der ArbeiterInnen findet aber auch in der modernen Zeit Anwendung, zB in Fällen von Auslagerungen von Tätigkeiten mit internationalem Kontext. Dabei wird neben der Einhaltung der Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen (ILO) auch die Orientierung der Entgelte am nationalen Einkommensniveau und an den nationalen Mindestlöhnen vorgenommen. Diese Methode hat sich als ein erfolgreiches Mittel erwiesen. Betriebsräte, Betriebsrätinnen und Gewerkschaften sichern bei international tätigen Unternehmen die Einhaltung dieser Standards durch entsprechende Abkommen mit den auslagernden oder einkaufenden Unternehmen ab. Eine analoge Verpflichtung jener Unternehmen, die Arbeitsaufträge über die Crowd anbieten, wäre eine mögliche Regelung.[1274]

1271 Vgl zB *Klebe/Neugebauer*, AuR 2014, 6; *Eurofound*, New forms of employment 115; *spamgirl* in *Benner*, Crowdwork 105, 109; *Irani/Silberman* in Benner, Crowdwork 147; uvm.

1272 Vgl die Probleme bei Turkopticon mit dem Parameter „Großzügigkeit", *Irani/Silberman* in *Benner*, Crowdwork 160.

1273 *Rio Antas* in *Benner*, Crowdwork 328.

1274 *Rio Antas* in *Benner*, Crowdwork 330.

Die derzeitige Ausgestaltung von Wettbewerben in der Kreativwirtschaft ist mAn in der derzeitigen Ausgestaltung nicht zulässig.[1275] Hier müsste eine Ausgleichsleistung auch für jene CrowdworkerInnen geleistet werden, die bei den Wettbewerben das Werk erfüllt haben, aber dennoch leer ausgehen. Dieser Ausgleich könnte beispielsweise ein Ersatzentgelt in Höhe des getätigten Aufwands (Aufwandsentschädigung) sein.[1276]

18.4.1.2 Nebenkosten

Durch die dezentrale Arbeitsgestaltung in den Heimen oder selbst gewählten Arbeitsstätten der CrowdworkerInnen entfallen für die AuftraggeberInnen naturgemäß Kosten wie zB Büroräumlichkeiten, Strom, Internet oder Computer. Diese Aufwände müssen von den CrowdworkerInnen selbst getragen werden, weshalb die Entgelte nicht völlig gleichzusetzen sind mit jenen der BetriebsarbeiterInnen. Diese genannten Kosten müssen zu dem angemessenen Entgelt hinzugerechnet werden.

Im Bereich der Heimarbeit, wo eine idente Problematik vorliegt, werden aus diesem Grund sogenannte **Heimarbeitszuschläge** auf die vergleichbaren Arbeitsentgelte der BetriebsarbeiterInnen hinzugerechnet. Diese Heimarbeitszuschläge werden idR mit einem 10-prozentigen Aufschlag pauschal abgegolten.[1277]

Eine derartige Regelung scheint mE auch für Crowdwork angemessen zu sein.

18.4.1.3 Soziale Absicherung

Schwierigkeiten bereitet vor allem die **soziale Absicherung** von CrowdworkerInnen. Ziel muss es sein, einen „digitalen Pauperismus“ zu verhindern. Dazu bedarf es insbesondere einer Anpassung der Pensions- und Sozialversicherungssysteme.

Zwar sind nach der in dieser Untersuchung vertretenen Ansicht CrowdworkerInnen uU als DienstnehmerInnen, oftmals als HeimarbeiterInnen iSd HeimAG sozialversicherungsrechtlich ASVG-versichert. Fakt ist allerdings, dass derzeit weder CrowdworkerInnen noch PlattformbetreiberInnen oder AuftraggeberInnen aktiv Sozialversicherungsbeiträge leisten. Hier müssen in Zukunft Mittel und Wege gefunden werden, dass auch Arbeitsleistungen im Internet ihren Beitrag zur Finanzierung der Sozialsysteme beitragen.

1275 So auch *Däubler* in Benner, Crowdwork 254 f.

1276 Hierbei ist zunächst an eine Entschädigung in Bezug auf die verbrachte Zeit oder lediglich in Bezug auf verbrauchte Materialien (Strom, Miete etc) zu denken.

1277 Vgl die verschiedenen Heimarbeitstarife des Bundeseinigungsamtes, abrufbar unter: http://www.sozialministerium.at/site/Arbeit/Bundeseinigungsamt/Heimarbeitstarife/ (22. 11. 2015).

19. Handlungsmöglichkeiten

Wie dargestellt haben sich die Machtverhältnisse in diesem neuen Arbeitsorganisationssystem Crowdwork sehr zugunsten der AuftraggeberInnen verschoben. Zur Verringerung bzw zum Ausgleich dieses Machtungleichgewichts und damit zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der CrowdworkerInnen stehen zwei Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung: **das Recht** und **kollektive Maßnahmen**.

19.1 Das Recht

Das Recht ist nach unserem Verständnis eine wesentliche Schranke für die Ausübung von Marktmacht. Es ist somit primär eine Aufgabe des Staates für eine Begrenzung einer ungleichen Machtverteilung zu sorgen. Unterlässt ein Staat die Erfüllung dieser Aufgabe, indem er ungleiche Machtverteilungen duldet oder gar fördert, führt dies zu einer Beeinträchtigung des Wettbewerbs und ermöglicht so die Ausbeutung von TeilnehmerInnen. Die Verelendung eines Marktteilnehmers kann deshalb oft auch Folge falscher oder unzureichender Gesetze sein.[1278]

Das Recht vermag Marktmacht nicht nur im Rahmen von neu zu erlassenden Gesetzen zu beschränken. Schranken ergeben sich – wie in dieser Untersuchung aufgezeigt – nämlich nicht nur aus dem Arbeitsrecht selbst, sondern auch aus den allgemeinen Grundsätzen unserer Rechtsordnung. Zwar ist die Ausgestaltung von Vertragsverhältnissen auch in Bereichen von Crowdwork grundsätzlich frei. Diese Freiheit wird allerdings dann durch das Gesetz eingeschränkt, wenn dies *„zur Stabilisierung wichtiger Sozialstrukturen, zur Verhütung schwerer Unbilligkeiten und sozialer Ungerechtigkeiten, zur Sicherheit des Rechtsverkehrs oder sonst zum Schutze Dritter erforderlich“*[1279] ist. Diese Einschränkung der Marktmacht ergibt sich nicht nur aus konkreten Regulierungen, sondern oftmals bereits durch allgemeine Grundsätze der Rechtsordnung. So sind der Vertragsfreiheit auch Grenzen durch Generalklauseln der *bona fides* wie etwa der Sittenwidrigkeit gesetzt. Diese greifen insbesondere dann, *„wenn die Vertragsparität gestört ist, nämlich die faktische Überlegenheit eines Vertragspartners die Gefahr mit sich bringt, daß die Interessenregelung zugunsten des potenteren Geschäftspartners unbillig verschoben wird“*.[1280]

Das Recht ist somit ein wesentliches Instrument, um Machtungleichgewichte zu beschränken.

1278 *Arndt*, Lehrbuch der Wirtschaftsentwicklung 173.
1279 *Zippelius*, Rechtsphilosophie[4] (2003) 229.
1280 *Zippelius*, Rechtsphilosophie[4] 229.

19.1.1 Regulierung von Crowdwork

Bei der Einführung oder Änderung von Gesetzen zum Schutz der CrowdworkerInnen stellt sich natürlich die Frage, wie sich ein Schutz am besten gewährleisten lässt und wie dieser Schutz in die Rechtsordnung eingeführt werden soll.

Insbesondere die dargestellten **fairen Arbeitsbedingungen** sollten mE durch staatliche Gesetzgebung ausdrücklich umgesetzt werden, sohin angemessene Entlohnung und soziale Absicherung.

19.1.1.1 Diskussion um die Einführung eines Heimarbeitsgesetzes

Im Rahmen der Diskussionen zur Regulierung der Heimarbeit um die Jahrhundertwende gab es ebenso Diskussionen, die möglicherweise auch für den Regulierungsprozess bei Crowdwork fruchtbar gemacht werden können.

Bis zum Ende des 19. Jahrhunderts wurde zunächst versucht, die Heimarbeit im Rahmen der Gewerbeordnung zu regeln und das Handwerk vor dem Eindringen neuer Betriebsformen zu schützen.[1281] Ebenso wurde von einigen Seiten überlegt, die Heimarbeit generell abzuschaffen, wobei die ersten Enqueten 1899 und 1902 tatsächlich noch zum Teil dafür gemacht worden waren, die Möglichkeit einer Abschaffung der Heimarbeit zu beleuchten.[1282] Es stellte sich allerdings rasch der politische Konsens ein, dass ein **generelles Verbot** der Heimarbeit **nicht zweckmäßig** erschien.

Von Seiten der Handelskammern, besonders aber jenen der autonomen Unternehmensorganisationen, wurde im Rahmen der Diskussionen um die Einführung des Heimarbeitsgesetzes intensiv gegen die Einführung der Lohnbestimmungskommissionen gekämpft. Die UnternehmerInnen wehrten sich, wirtschaftlich begründete Machtunterschiede durch staatliche Unterstützung abzuschwächen. Insgesamt wurde das Gesetz abgelehnt und der Kampf gegen „sozialpolitische Versuche“ verstärkt. Dennoch ließen sich die politischen Entscheidungsträger nicht beirren und beschlossen einen gesetzlichen Schutz der HeimarbeiterInnen.[1283]

Die Einsetzung einer paritätisch besetzten Heimarbeiterkommission aus UnternehmerInnen und ArbeiterInnen, deren Vorsitzende/r von der Regierung ernannt werden sollte, war eine der Forderungen der ArbeiterInnen. Diese Kommission sollte Minimallöhne festsetzen können, die rechtlich bindend sein sollten. Daneben forderten die ArbeiterInnen auch eine Maximalarbeitszeit. Schwierig war dabei aber vor allem die praktische Umsetzbarkeit, sprich **die Kontrolle**.[1284]

Die Kontrolle und Überwachung des Heimarbeiterschutzes durch die Gewerbeinspektoren war insgesamt schwierig, denn durch die große Not und das Überangebot an Arbeitskräften wurde jedes noch so vorsichtige amtliche Einschreiten von den Heimarbei-

---

1281 *Gaebel*, Die Heimarbeit 114 f.
1282 *Gaebel*, Die Heimarbeit 115.
1283 *Grandner*, Kooperative Gewerkschaftspolitik 325.
1284 *Hainisch*, Die Heimarbeit in Österreich 17.

terInnen als Feindseligkeit aufgefasst. Eine Überprüfung scheiterte oft auch an der Isolation und der Furcht vor Vergeltung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin. So verlangten die HeimarbeiterInnen oft von sich aus weniger als den vorgeschriebenen Mindestlohn oder weigerten sich, bei Kontrollen ihre AuftraggeberInnen bekanntzugeben.[1285]

19.1.1.2 Erkenntnisse für Crowdwork

Viele dieser Erkenntnisse und Reaktionen, insb dass ein generelles Verbot nicht zweckmäßig sei, die Lohnbildung dem Markt entzogen werden müsse und die Kontrolle der gesetzlichen Bestimmungen entscheidend sei, sind auch bei der Einführung eines Gesetzes zum Schutz der CrowdworkerInnen essenziell. Auch bei Crowdwork wäre es nicht sinnvoll, dieses Phänomen generell gesetzlich zu verbieten. Schon die Geschichte hat mehrmals gezeigt, dass sich der technische Fortschritt nicht mit Pauschalverboten verhindern lässt. Ebenso werden die Maschinenstürmer des 21. Jahrhunderts scheitern.[1286]

Des Weiteren ist zu erwarten, dass eine Regulierung von Unternehmerseite nicht befürwortet werden wird. Auch bei Crowdwork werden UnternehmerInnen vermeiden wollen, bestehende Machtgefälle zu ihren Ungunsten zu verändern.

Im Gegensatz zur Heimarbeit hat Crowdwork jedoch den großen Vorteil, dass es einfacher wäre, entsprechende gesetzliche Bestimmungen zu kontrollieren. Dadurch, dass Crowdworking-Prozesse über öffentlich aufrufbare Seiten abgewickelt werden, ist eine **Kontrolle möglich**. Es wird aus meiner Sicht auch notwendig sein, eine wirksame Kontrolle bei den Plattformen anzusetzen und nicht bei den einzelnen CrowdworkerInnen oder AuftraggeberInnen.[1287] Zwar sind CrowdworkerInnen sehr viel einfacher zu erreichen als HeimarbeiterInnen, ähnlich wie HeimarbeiterInnen stehen CrowdworkerInnen aber oftmals unter großem Druck und sind deshalb möglicherweise nicht gewillt, AuftraggeberInnen bzw Missstände zu nennen.

Durch die vielen Parallelen, wäre es meiner Ansicht nach zielführend und auch inhaltlich richtig, Crowdwork **im Bereich der Heimarbeit zu regulieren**. Dies hätte auch im internationalen Kontext Vorteile, da in den meisten Ländern bereits bestehende Heimarbeitsgesetze vorhanden sind, die zum einen zeigen, dass ein politischer Wille zum Schutz dieser dezentral arbeitenden Personen besteht und zum anderen nur mehr (wenn überhaupt) adaptiert und nicht mehr neu eingeführt werden müssen.

19.1.1.3 Anwendungsbereich

Trotz der aufgezeigten Parallelen und Ähnlichkeiten zwischen der Heimarbeit und Crowdwork ist derzeit eine direkte oder analoge Anwendung des österreichischen

---

1285 *Rigler*, Frauenleitbild und Frauenarbeit 129 f.

1286 Siehe *Zirn*, Die Maschinenstürmer des 21. Jahrhunderts werden scheitern, in Die Presse vom 4. 12. 2015, abrufbar unter http://diepresse.com/home/meinung/kommentare/leitartikel/4881517/ Die-Maschinensturmer-des-21-Jahrhunderts-werden-scheitern (6. 1. 2016).

1287 Siehe hierzu schon Punkt 12.2.5 ff.

Heimarbeitsgesetzes nicht mit Sicherheit vorhersehbar, obwohl ein ähnliches Bedürfnis, insbesondere nach Mindestlohnregelungen, besteht. Um hier Rechtssicherheit zu erlangen, wäre es zielführend und zweckmäßig, den Anwendungsbereich ausdrücklich zu erweitern, um die Regulierung des Verlagssystems an die Bedürfnisse der HeimarbeiterInnen des 21. Jahrhunderts anzupassen.

19.1.1.3.1 ILO Home Work Convention

Die Basis einer solchen Überarbeitung könnte das Übereinkommen über Heimarbeit (Home Work Convention 1996, Nr 177 – C177)[1288] der Internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen (ILO) sein. Diese wurde bislang allerdings erst von einer sehr kleinen Anzahl an Staaten ratifiziert.

Land	Datum	Status
Albanien	24. Juli 2002	In Kraft
Argentinien	31. Juli 2006	In Kraft
Belgien	02. Oktober 2012	In Kraft
Bosnien-Herzegowina	18. Jänner 2010	In Kraft
Bulgarien	17. Juli 2009	In Kraft
Finnland	17. Juni 1998	In Kraft
Irland	22. April 1999	In Kraft
Niederlande	31. Oktober 2002	In Kraft
Tadschikistan	29. Mai 2012	In Kraft
Mazedonien	03. Oktober 2012	In Kraft

Tabelle 6: Ratifizierungen der C177 – Heimarbeits-Konvention, 1996 (Nr 177), Stand 1. 12. 2015

Die Heimarbeitskonvention C177 definiert in Artikel 1:

Im Sinne dieses Übereinkommens

a) bedeutet der Ausdruck „Heimarbeit“ Arbeit, die von einer als Heimarbeiter zu bezeichnenden Person verrichtet wird,

I. in ihrer Wohnung oder in anderen Räumlichkeiten ihrer Wahl, ausgenommen die Arbeitsstätte des Arbeitgebers;

II. gegen Entgelt;

III. deren Ergebnis ein Erzeugnis oder ***eine Dienstleistung*** *nach den Vorgaben des Arbeitgebers ist, unabhängig davon, wer die verwendeten Ausrüstungen, Materialien oder sonstigen Einsatzfaktoren bereitstellt,*

[1288] Abrufbar unter http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c177_de.htm (22. 11. 2015).

es sei denn, daß diese Person den Grad der ***Selbstständigkeit und der wirtschaftlichen Unabhängigkeit besitzt****, der erforderlich ist, um gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder gemäß innerstaatlichen gerichtlichen Entscheidungen als selbständig erwerbstätig angesehen zu werden;*

b) werden Personen mit Arbeitnehmerstatus nicht einfach deshalb zu Heimarbeitern im Sinne dieses Übereinkommens, weil sie gelegentlich ihre Arbeit als Arbeitnehmer zu Hause statt an ihrem gewöhnlichen Arbeitsplatz verrichten;

c) bedeutet der Ausdruck „Arbeitgeber" eine natürliche oder juristische Person, die unmittelbar oder über eine Mittelsperson, unabhängig davon, ob Mittelspersonen in der innerstaatlichen Gesetzgebung vorgesehen sind oder nicht, Heimarbeit in Ausübung ihrer geschäftlichen Tätigkeit vergibt.

Art 1 der ILO Konvention C177 normiert einen **weiteren Anwendungsbereich** als das geltende österreichische Heimarbeitsgesetz. Es werden ausdrücklich auch Dienstleistungen in den Anwendungsbereich aufgenommen (Art 1 lit a sublit iii), während das österreichische Heimarbeitsgesetz, wie bereits dargestellt, nach wie vor auf die Herstellung, Verarbeitung, Bearbeitung und Verpackung von Waren abstellt.

Österreichische CrowdworkerInnen würden wohl in den Anwendungsbereich der Konvention fallen, da diese ausdrücklich Dienstleistungen umfasst und CrowdworkerInnen nach österreichischem Recht oftmals nicht als ArbeitnehmerInnen (Art 1 lit b) und des Weiteren auch nicht als selbstständig erwerbstätig (Art 1 lit a) anzusehen sind.[1289]

Ist der Anwendungsbereich gegeben, normiert Artikel 4 ILO Konvention C177 weiters, dass die innerstaatliche Heimarbeitspolitik die Gleichbehandlung von HeimarbeiterInnen und andere ArbeitnehmerInnen soweit wie möglich zu fördern hat, wobei im Besonderen Merkmale der Heimarbeit und der Regelungen der Betriebsarbeit zu berücksichtigen sind. Gemeint sind dabei nach Abs 2 insbesondere Bestimmungen hinsichtlich der Rechte der HeimarbeiterInnen, Verbände ihrer Wahl zu bilden und sich an den Tätigkeiten solcher Verbände zu beteiligen, des Weiteren der Schutz gegen Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, Arbeitsschutz, Entgeltschutz, Schutz durch gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit, Mutterschutz, Bestimmungen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit und Zugang zur Ausbildung.

[1289] Siehe dazu Punkt 9. Probleme bereitet dabei wohl im internationalen Kontext die Passage, dass nicht als HeimarbeiterIn anzusehen ist, wer *„… den Grad der Selbständigkeit und der wirtschaftlichen Unabhängigkeit besitzt, der erforderlich ist, um gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder gemäß innerstaatlichen gerichtlichen Entscheidungen als selbständig erwerbstätig angesehen zu werden"*. Es wird sohin wiederum auf den jeweiligen Status der NetzarbeiterInnen nach nationalem Recht abgestellt. Hierbei hat nun die österreichische Rechtsordnung die Besonderheit, dass sie nicht nur ArbeitnehmerInnen und Selbstständige kennt, sondern eben auch unselbstständige arbeitnehmerähnliche Personen. Andere Rechtsordnungen kennen diesbezüglich oftmals keine Zwischenfiguren, weshalb dort CrowdworkerInnen möglicherweise als Selbstständige eingestuft werden könnten. Des Weiteren verbleiben die Abgrenzungsschwierigkeiten zwischen ArbeitnehmerInnen, arbeitnehmerähnlichen Personen und UnternehmerInnen auf nationalrechtlicher Ebene.

Die ILO-Konvention C177 kann somit als Basis einer möglichen Regulierung von Crowdwork dienen.

19.1.1.3.2 Heimarbeitsgesetz in Deutschland

Aber nicht nur die Heimarbeitskonvention C177 der ILO hat einen deutlich weiteren Anwendungsbereich als das österreichische Heimarbeitsgesetz, auch das deutsche Heimarbeitsgesetz (HAG) hat einen weiteren Anwendungsbereich. Das deutsche HAG definiert in § 2 Abs 1 den Begriff des Heimarbeiters/der Heimarbeiterin wie folgt:

> *„Heimarbeiter im Sinne dieses Gesetzes ist, wer in selbstgewählter Arbeitsstätte (eigener Wohnung oder selbstgewählter Betriebsstätte) allein oder mit seinen Familienangehörigen (Absatz 5) im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern erwerbsmäßig arbeitet, jedoch die Verwertung der Arbeitsergebnisse dem unmittelbar oder mittelbar auftraggebenden Gewerbetreibenden überläßt. Beschafft der Heimarbeiter die Roh- und Hilfsstoffe selbst, so wird hierdurch seine Eigenschaft als Heimarbeiter nicht beeinträchtigt.“*

Das Gesetz gibt somit keine nähere Definition der Tätigkeit ab. Solange die Arbeitsergebnisse dem auftraggebenden Unternehmer unmittelbar oder mittelbar überlassen werden und darüber hinaus die Tätigkeit erwerbsmäßig betrieben wird, ist eine Anwendung des HAG grundsätzlich gegeben.

19.1.1.4 Einbindung der Plattformen in den Haftungsbereich

Ganz entscheidend ist aus meiner Sicht, dass die Mittelspersonen und damit auch die Plattformen wieder ausdrücklich in die Haftungsbestimmungen eines novellierten Heimarbeitsgesetzes eingebunden werden.[1290]

Die Streichung dieser aus meiner Sicht für HeimarbeiterInnen äußerst bedeutsamen Regelung war, gelinde gesagt, unglücklich. § 55 HeimAG diente als **Haftungserweiterung** für die am Ende der Arbeitskette stehenden HeimarbeiterInnen. Durch die ersatzlose Streichung können die HeimarbeiterInnen entstandene Schäden durch Nichteinhaltung der gesetzlichen Bestimmungen nur noch gegen die AuftraggeberInnen durchsetzen, nicht mehr gegen die dazwischenstehenden ZwischenmeisterInnen und Mittelspersonen. Dies stellt eine deutliche und nicht sachlich gerechtfertigte Verschlechterung der Lage und auch der Durchsetzbarkeit des Gesetzes aus Sicht der HeimarbeiterInnen dar. Diese Bestimmung sollte unabhängig von der Subsumtion von Crowdwork unter das HeimAG wieder Eingang in das Gesetz finden.

19.1.1.5 Internationales Vorgehen

Da Crowdwork ein globales Phänomen ist, das keine Grenzen und nationalstaatlichen Regelungen kennt, ist auch eine gesetzliche Regulierung nur dann sinnvoll, wenn sie

[1290] Vgl dazu Punkt 12.2.7.

international koordiniert geschieht. Wird Crowdwork nur in einigen Ländern reguliert, haben die AuftraggeberInnen und Plattformen wenig zu befürchten. Es würde in diesem Fall einfach auf andere Länder ausgewichen werden. Langfristig müssen gemeinsame europäische – oder sogar internationale – Standards oder Regelungen gefunden werden.[1291]

Von einem internationalen Vorgehen samt der Einführung verbindlicher Standards würden aber nicht nur die CrowdworkerInnen profitieren, auch die AuftraggeberInnen und die PlattformbetreiberInnen selbst hätten Rechtssicherheit und könnten ihre Prozesse an geltende Regelungen anpassen, ohne weiter befürchten zu müssen, dass ihr derzeitiges Geschäftsmodell jederzeit per Gerichtsentscheidung zerstört werden könnte.[1292]

19.1.2 Rechtspolitische Forderung nach Anpassung des Anwendungsbereichs

Meiner Ansicht nach ist Crowdwork eine moderne Form der Heimarbeit. Diese Anknüpfung an die Heimarbeit hat den Vorteil, dass in vielen Ländern der Welt bereits Heimarbeitsgesetze in den jeweiligen Rechtsordnungen vorhanden sind. Möglicherweise müssen diese Gesetze an neue moderne Formen der Heimarbeit angepasst werden, teilweise sind sie das aber schon.

Das geltende österreichische Gesetz mitsamt seinen Definitionen orientiert sich hingegen noch am typischen Beispielsfall der Heimarbeit um die Jahrhundertwende. Durch den technischen Fortschritt und die Änderungen des Wirtschaftslebens insgesamt hat sich die Heimarbeit jedoch sehr stark verändert. Sie hat sich in der heutigen Zeit von einer handwerklichen, manuellen und überwiegend mechanischen Arbeit hin zu einer **geistigen, kreativen Tätigkeit** und darüber hinausgehend zu einer **Schreibtischarbeit** im weitesten Sinne entwickelt. Der Gesetzgeber hat diesem Wandel bis heute jedoch nicht Rechnung getragen.[1293] Noch heute wird im Gesetz, gleich wie im Jahr 1918, auf die „Herstellung, Bearbeitung, (Verarbeitung und Verpackung) von Waren“ abgestellt. Gerade mit dem Wandel der Rsp hin zu einer restriktiven Auslegung des Begriffs wurde der Geltungsbereich des Gesetzes äußerst eingeschränkt, nämlich auf Sachverhalte, die im heutigen wirtschaftlichen Leben Österreichs selten bis kaum noch vorkommen. Wenn nun in den Unterlagen zur Heimarbeitsgesetzesreform 2009 zu lesen ist, dass die Heimarbeitskommissionen aufgrund mangelnder Bedeutung aufgelöst werden sollten,[1294] gleichzeitig der Anwendungsbereich dermaßen eng formuliert bleibt, so hat das doch etwas Zynisches. Die Ausklammerung der Angestelltentätigkeit bzw die Beschränkung auf manuelle Tätigkeiten ist nicht nur im internationalen Vergleich **nicht mehr zeitgemäß**, sie entbehrt auch jeglicher **rationalen Grundlage**.[1295]

1291 *Müller-Gemmeke*, Wir brauchen soziale Leitplanken in der neuen Arbeitswelt, in *Benner* (Hrsg), Crowdwork – zurück in die Zukunft? (2014) 355 (363 f).

1292 Vgl auch *Eurofound*, New forms of employment 134.

1293 *Trost*, DRdA 1992, 25.

1294 Vgl RV 206 BlgNR 24. GP.

1295 So auch *Trost*, DRdA 1992, 29.

Es wird an dieser Stelle die rechtspolitische Forderung erneuert, die völlig veraltete gesetzliche Regelung der Heimarbeit zu überarbeiten und auch modernen HeimarbeiterInnen – und dazu zählen mAn CrowdworkerInnen – einen gesetzlichen Mindestschutz zukommen zu lassen. Der Anwendungsbereich muss aus dem nicht mehr zeitgemäßen Zusammenhang der Warenproduktion herausgelöst werden, da dies zu einer **unbilligen Ausgrenzung anderer Tätigkeiten** führt. Zeitgleich muss die Bestimmung über die solidarische Haftung der Mittelspersonen wieder ausdrücklich Eingang in das Gesetz finden.

19.2 Organisation der CrowdworkerInnen

Neben dem Recht besteht vor allem die Möglichkeit durch eine bessere **Organisation der CrowdworkerInnen** eine Verbesserung der derzeitigen Arbeitsbedingungen zu erreichen. Doch die **Individualisierung der Arbeitsverhältnisse** und **der Einkommensbemessung** bedeutet für die CrowdworkerInnen, dass ein eigener kollektiver Zusammenschluss zur Zurückdrängung der Marktmacht sich äußerst schwierig gestaltet.[1296]

Das Problem der hohen Komplexität dieser transnationalen, digitalen Arbeitsräume zeigt sich auch in ökonomischer und gewerkschaftlicher Hinsicht. Betrachtet man die Hinter- und Beweggründe der CrowdworkerInnen, so wird man eine bemerkenswerte Bandbreite von höchst unterschiedlichen sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen, Realitäten und Arbeitsmotiven feststellen können.[1297] Die Crowd ist eben eine unübersichtliche, inhomogene, internationale und zersplitterte Gruppe, in der Solidarität nicht sehr ausgeprägt ist.[1298]

Im Folgenden soll deshalb kurz aufgezeigt werden, wie dennoch einer Organisation von CrowdworkerInnen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen möglich sein könnte.

19.2.1 Probleme bei der Organisation von HeimarbeiterInnen

In einer sehr ähnlich schwierigen Lage befanden sich die Gewerkschaften auch beim Versuch der Organisation der HeimarbeiterInnen rund um die Jahrhundertwende des 20. Jahrhunderts. *Gaebel* hielt dazu in ihrem Werk zur Heimarbeit bezüglich der Lage der Organisation von HeimarbeiterInnen Folgendes fest:

> *„Die Heimarbeiterschaft hat in allen Ländern eine gemeinsame Eigenschaft: Sie hat wenig Befähigung, sich zu organisieren. Selbst in England, wo der Gewerkschaftsgedanke seit einem Jahrhundert Fuß gefasst hat, wo sich, frei von politischen, religiösen und nationalen Spaltungen eine einheitliche, rein ökonomische Gewerkschaftsbewegung entwickeln konnte, wo Volkscharakter, Verfassung, Einheitlichkeit*

1296 *Papsdorf*, Wie Surfen zu Arbeit wird 144, mwN.

1297 *Ellmer*, Digitale Arbeit organisieren: Amazon Mechanical Turk und die Gestaltung digitaler Arbeitswelten, Blogeintrag, abrufbar unter http://blog.arbeit-wirtschaft.at/digitale-arbeit-organisieren-amazon-mechanical-turk-und-die-gestaltung-digitaler-arbeitswelten/ (22. 11. 2015).

1298 *spamgirl* in *Benner*, Crowdwork, 104.

und die Beschränkung der Heimarbeit auf die Städte den besten Boden für die Organisationen schuf, steht bis in unsere Tage die Heimarbeiterschaft den Gewerkvereinen fern. Alle diese günstigen Umstände waren nicht imstande, dort eine kräftige Heimarbeiterbewegung zu ermöglichen."[1299]

Als Grund für die Schwierigkeit gibt sie vor allem die **Isoliertheit der HeimarbeiterInnen** an, aus welcher sich vor allem ein **Mangel an Solidaritätsgefühl** sowie Schwierigkeiten bei der Überzeugung der HeimarbeiterInnen über die Notwendigkeit der Solidarisierung ergeben. Es beruhe jede Organisation auf dem Willen der Beteiligten, denn sie werde von einem Gefühl der Gemeinsamkeit und der gegenseitigen Verantwortlichkeit getragen. Dazu gehöre das Einfügen der Sonderinteressen in die Interessen und den Willen der Gemeinschaft. Das seien allerdings „seelische" Erfordernisse, die dem/der isoliert lebenden HeimarbeiterIn fehlen.[1300]

Gaebel hält aber auch weiters fest, dass eine Organisation der HeimarbeiterInnen nur unter sehr hohem Aufwand der Gewerkschaften möglich ist:

„Vor allem aber erschwert diese Vereinzelung die Agitation[1301] *erheblich. Heimarbeiter zu organisieren ist eine sehr teure Sache. Es kostet unter allen Umständen viel Geld und Zeit, um all die in den großstädtischen Hinterhäusern und den kleinen Gebirgsdörfern zerstreut lebenden Heimarbeiter aufzusuchen und für die Organisation zu gewinnen. Die allein mögliche Art, an sie heranzukommen, ist die Agitation von Haus zu Haus. Ist es schon oft keine leichte Sache, überhaupt die nötigen Adressen zu erfahren, so muss man dann noch jeden Einzelnen nicht einmal, nein zwei-, dreimal, viermal aufsuchen, um ihn allmählich für den Organisationsgedanken zu gewinnen, und man ersetzt selbst durch häufige persönliche Besuche nicht die Anregung, die das tägliche Zusammensein mit den organisierten Werkstattarbeitern ausübt. Auch der Zwang, den diese vielfach auf den widerstrebenden oder gleichgültigen Genossen in der Fabrik, den Werkstätten ausüben können, fällt beim Heimarbeiter fort.*"[1302]

Aber nicht nur logistische Gründe hinderten eine effiziente Organisation der HeimarbeiterInnen, sondern auch die wirtschaftlich schlechte Lage der HeimarbeiterInnen:

Weiters wird die

„Organisationskraft des Heimarbeiters durch seine elende Lage gelähmt (...). Wo sich die Heimarbeiter in einer so gedrückten Lage befinden, wie die schlesischen Weber oder die Witwe im Berliner Kellergeschoß, da fehlen alle moralischen und körperlichen Fähigkeiten, die eine Organisation voraussetzt."[1303]

1299 *Gaebel*, Die Heimarbeit 66.
1300 *Gaebel*, Die Heimarbeit 67.
1301 Gemeint ist hierbei das persönliche Aufsuchen der HeimarbeiterInnen durch Mitglieder der Gewerkschaften.
1302 *Gaebel*, Die Heimarbeit 67.
1303 *Gaebel*, Die Heimarbeit 67.

„Fast unübersteiglich aber werden die inneren Hemmnisse der Organisation, wo die Heimarbeit nur die Rolle eines Nebenberufes spielt. Das ist vielfach in der ländlichen und größtenteils in der weiblichen Hausindustrie der Fall, wo erschwerend hinzukommt, daß diese Art der Heimarbeit meist ungelernt ist. Sobald sie nur Nebenberuf und Nebenerwerb wird, verliert der Arbeiter naturgemäß das scharfe Interesse an der Hebung des Berufs, der Löhne, der sonstigen Arbeitsbedingungen.“[1304]

In der ländlichen Heimarbeit liegen zum Teil dieselben Hemmnisse vor. Sie sei vielfach nur Füllarbeit für müßige Stunden im Winter.[1305]

Dennoch haben schon bei der Heimarbeit die Gewerkschaften erkannt, dass sie ihre Kollegen in der Heimarbeit in die gewerkschaftliche Organisation **einbinden müssen**, um **den Druck auf die eigenen Mitglieder** in den Betrieben **zu verringern**.

„In den letzten Jahren haben die Gewerkschaften ihre Aufmerksamkeit mehr und mehr den heimarbeitenden Kollegen geschenkt. Sehr wesentlich ist es für die Organisation der Heimarbeiter, dass die Werkstattarbeiter der gleichen Branche allmählich immer mehr erkennen, dass sie am besten dem Lohndruck der Heimarbeiter entgegenwirken können, wenn sie diese in ihre Organisation einbeziehen und ihre Lohnbewegungen unterstützten.“[1306]

19.2.2 Unterschiede zu Crowdwork

Tatsächlich können die obigen Ausführungen gänzlich für CrowdworkerInnen übernommen werden. Auch hier ist die **isolierte Lage** der arbeitenden Personen das Hauptproblem.[1307] Sie haben wenige Möglichkeiten sich zu solidarisieren oder zu gemeinsamen Aktionen zusammenzuschließen, um so Druck auf AuftraggeberInnen oder PlattformbetreiberInnen auszuüben.[1308] Viele von den CrowdworkerInnen fühlen sich hilflos, was wiederum zu Passivität führt.[1309] Darüber hinaus fühlen sich CrowdworkerInnen oft selbst als Selbstständige, weshalb bei diesen Personen der Wettbewerbs- und nicht der Solidarisierungsgedanke im Vordergrund steht. Andere sind auf die Einnahmen angewiesen und können oder wollen sich deshalb nicht an kollektiven Maßnahmen beteiligen, für andere ist Crowdwork schlicht ein Nebenerwerb, weshalb sich für sie eine Beteiligung nicht lohnt. Für andere sind die derzeitigen Verhältnisse aufgrund ihres Umfelds, beispielsweise für Arbeitende aus Ländern mit niedrigeren Lebenserhaltungskosten, ohnehin akzeptabel. CrowdworkerInnen müssen darüber hinaus ebenso (persönlich) überzeugt werden, sich einem kollektiven Handeln anzuschließen.

Allerdings gibt es einen gravierenden Unterschied zu den HeimarbeiterInnen um die Jahrhundertwende. Zwar sind CrowdworkerInnen nunmehr global verteilt, allerdings

---

1304 *Gaebel*, Die Heimarbeit 67 f.
1305 *Gaebel*, Die Heimarbeit 68.
1306 *Gaebel*, Die Heimarbeit 71.
1307 Zur Isolation ebenso *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1041.
1308 Vgl *Irani/Silberman* in *Benner*, Crowdwork 145.
1309 *Scholz,* Die Zukunft der Crowdworker, in *Benner* (Hrsg), Crowdwork – zurück in die Zukunft? (2014) 387 (399).

sind sie nicht mehr schwer erreichbar. Jede/r von ihnen ist mit dem Internet verbunden. Die Erreichung von CrowdworkerInnen ist somit weder schwer, noch besonders kostenintensiv. Dies stellt einen bedeutenden Vorteil gegenüber der Heimarbeit dar**: CrowdworkerInnen sind erreichbar.**

19.2.3 Beispiel 1: Fair Crowdwork

Beruhend auf dieser Erreichbarkeit der CrowdworkerInnen wurde von der deutschen Gewerkschaft IG Metall bereits ein erster Schritt gesetzt. Sie hat eine Plattform entworfen und online gestellt, auf der CrowdworkerInnen die verschiedenen Crowdwork-Plattformen bewerten können. Des Weiteren überprüfen ExpertInnen die Allgemeinen Geschäftsbedingungen von Crowdworking-Plattformen. Ebenso werden Informationen bezüglich Arbeitsrecht, Selbstständigkeit und verschiedene Kontaktdaten, weiterführende Links und sogar ein kostenloses Servicetelefon angeboten.

Abbildung 38: Screenshot von der Website www.faircrowdwork.org (1. 12. 2015)

19.2.4 Beispiel 2: Turkopticon

Ein weiteres Werkzeug zur Organisation von CrowdworkerInnen ist das Programm Turkopticon. Wie bereits näher beschrieben, ist eines der größten Probleme von CrowdworkerInnen auf der Plattform *AMT*, dass nach der derzeitigen Handhabung für AuftraggeberInnen keine Verpflichtung besteht, erledigte und eingereichte Lösungen auch tatsächlich zu bezahlen. Sie können die Bezahlung ohne Angabe von Gründen und, ohne Konsequenzen befürchten zu müssen, jederzeit ablehnen, obwohl sie die Ergebnisse erhalten haben und weiterverwenden können. Wie oft AuftraggeberInnen die Bezahlung eingereichter Lösungen ablehnen, wird auf der Plattform nicht öffentlich angezeigt. Es besteht – im Gegensatz zum *Amazon Online Shop* – auch keine Möglichkeit, die AuftraggeberInnen hinsichtlich ihrer Vertrauenswürdigkeit zu bewerten.[1310]

Der Forscher *Silberman* und die Forscherin *Irani* entwickelten aus diesem Grund **Turkopticon**, eine Browser-Erweiterung für Mozilla Firefox und Google Chrome. Mit Hilfe dieses frei downloadbaren Computerprogramms können die CrowdworkerInnen nunmehr nach Erfüllung einer Aufgabe ihre AuftraggeberInnen bewerten. Als Parameter werden dabei Kommunikation, Großzügigkeit, Fairness und die Schnelligkeit der Akzeptanz der Lösung und der Auszahlung verwendet. Erweitert werden diese Zahlen mit Kommentaren anderer User.[1311]

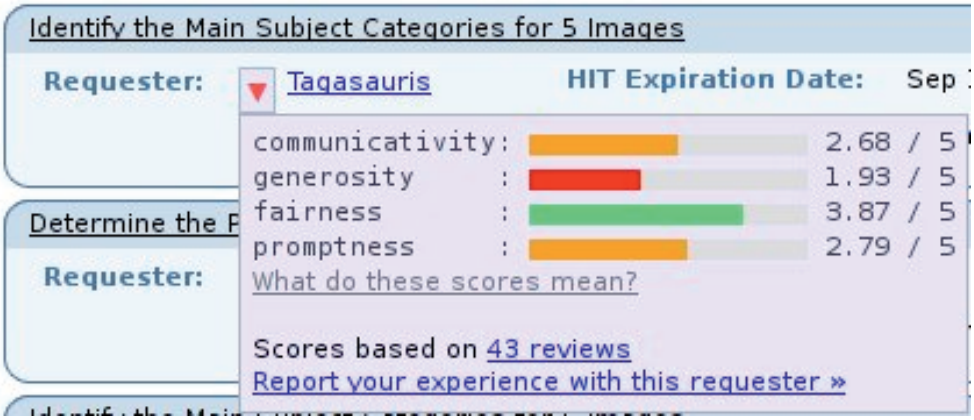

Abbildung 39: Screenshot von http://turkopticon-devel.differenceengines.com/ (1. 12. 2015)

Probleme bereitete dabei vor allem die Kategorie „Großzügigkeit“ (*generosity*), da NetzarbeiterInnen aus Indien aufgrund der niedrigeren Lohn- und Lebenserhaltungskosten einen Stundenlohn von etwa USD 2,00 bereits als großzügig empfanden. Bei

1310 *Ellmer*, Digitale Arbeit organisieren: Amazon Mechanical Turk und die Gestaltung digitaler Arbeitswelten, Blogeintrag, abrufbar unter http://blog.arbeit-wirtschaft.at/digitale-arbeit-organisieren-amazon-mechanical-turk-und-die-gestaltung-digitaler-arbeitswelten/ (22. 11. 2015).

1311 *Irani/Silberman* in *Benner*, Crowdwork 151 ff.

US-AmerikanerInnen war dies hingegen nicht der Fall.[1312] Aus diesem Grund war dieser Parameter nicht sehr aussagekräftig.

Ähnlich wie bei anderen Anwendungen oder auch Organisationen muss auch bei Turkopticon eine gewisse kritische Masse an NutzerInnen erreicht werden, bevor das System nützlich sein kann.[1313]

Dennoch stellt dieses Tool einerseits einen großen **Transparenzgewinn** für CrowdworkerInnen in Bezug auf ihre Arbeit dar und macht sie innerhalb des Systems sichtbarer. Turkopticon bietet den Arbeitenden eine gemeinschaftliche Infrastruktur und befähigt sie so zu wechselseitiger Hilfe.[1314] Zum anderen werden durch den steigenden Druck auch Praktiken und Verhaltensweisen der AuftraggeberInnen in eine für die CrowdworkerInnen positive Richtung gelenkt.

19.2.5 Ableitungen für Gewerkschaften

Beispiele wie faircrowdwork.org und Turkopticon zeigen mAn mögliche Lösungswege für Gewerkschaften auf. Zwar haben CrowdworkerInnen von sich aus oftmals wenige Möglichkeiten, sich zu solidarisieren oder zu gemeinsamen Aktionen zusammenzuschließen, um so Druck auf AuftraggeberInnen oder Plattformen auszuüben,[1315] die Beispiele zeigen aber den Umstand auf, dass auch Gewerkschaften **neue Technologien einsetzen müssen**, um die Isolierung zu beenden, die Solidarität der CrowdworkerInnen zu entfachen und damit ein kollektives Handeln zu ermöglichen. Es ist klar, dass eine Organisation der CrowdworkerInnen insbesondere durch das Aufbauen von **Grundlagen und Infrastruktur** ermöglicht oder zumindest erleichtert wird. Deshalb wäre ein erster Schritt zB die Schaffung von Plattformen zum Informationsaustausch und zur Koordinierung der Interessen, wie dies mit genannten Beispielen (teilweise) bereits gemacht wurde. Im Gegensatz zu HeimarbeiterInnen sind CrowdworkerInnen sehr gut und relativ kostengünstig erreichbar. Hierbei ist es auch notwendig, dass seitens der Gewerkschaften Lobbyarbeit betrieben wird. Der Schlüssel liegt dabei in der Mobilisierung der CrowdworkerInnen.[1316]

Um mehr Marktmacht bzw eine Regulierung zu erreichen, spielt nicht allein die Information und Mobilisierung der CrowdworkerInnen eine Rolle, sondern insbesondere auch die **öffentliche Meinung** und ihre damit verbundene Beeinflussung.[1317] Dazu zählt, den **Regulierungsbedarf aufzuzeigen** und diesen sowohl von Seiten der CrowdworkerInnen als auch von Seiten der Gewerkschaften **einzufordern**.[1318] Ein weiterer Schritt wäre ein gesteigertes Engagement der Gewerkschaften für CrowdworkerInnen selbst. Hierbei ist es wichtig, dass Gewerkschaften begreifen, dass es die beste Option

---

1312 *Irani/Silberman* in *Benner*, Crowdwork 160.
1313 *Irani/Silberman* in *Benner*, Crowdwork 153.
1314 Siehe genauer *Irani/Silberman* in *Benner*, Crowdwork 131 ff.
1315 Vgl *Irani/Silberman* in *Benner*, Crowdwork 145.
1316 *Cohen* in *Benner*, Crowdwork 319.
1317 *Klebe/Neugebauer*, AuR 7.
1318 *Rio Antas* in *Benner*, Crowdwork 332.

ist, die CrowdworkerInnen in ihr Boot zu holen und sich für ihre Anliegen und ihre Forderungen einzusetzen, da andernfalls die weitere ungeregelte Ausbreitung auch auf die Gewerkschaftsmitglieder in Normalarbeitsverhältnissen gravierende Auswirkungen hat.

Dies wurde auch von den Gewerkschaften im Rahmen der Heimarbeit nach einiger Zeit erkannt. Schon im Jahr 1897 wurde wie folgt festgestellt:

> *„Die Berwohlseilung (Anm Befindlichkeit) der Arbeitskraft wird durch das System der Heimarbeit in einer Weise erreicht, dass auch die Arbeiter in der Fabrik, in der Werkstätte unter der Lohndrückerei zu leiden haben, die durch dieses System hervorgerufen wird. Stets weist der Unternehmer darauf hin, dass dieser oder jener Artikel ‚außer dem Hause' viel billiger als im Hause bearbeitet werde."*[1319]

Als Konsequenz haben die Gewerkschaften in den darauffolgenden Jahren

> *„ihre Aufmerksamkeit mehr und mehr den heimarbeitenden Kollegen geschenkt. Sehr wesentlich ist es für die Organisation der Heimarbeiter, dass die Werkstattarbeiter der gleichen Branche allmählich immer mehr erkennen, dass sie am besten dem Lohndruck der Heimarbeiter entgegenwirken können, wenn sie diese in ihre Organisation einbeziehen und ihre Lohnbewegungen unterstützen."*[1320]

Dies gilt auch beim Phänomen Crowdwork.

Es ist mAn hier auch notwendig, möglichst zeitnah zu beginnen, das Phänomen Crowdwork aktiver mitzugestalten, indem man den Handlungsbedarf aufzeigt und einfordert sowie die öffentliche Meinung beeinflusst. Je länger diese Mitgestaltung auf sich warten lässt, desto mehr verfestigen sich bestehende Strukturen und desto schwieriger wird es, bestehende Strukturen und Prozesse aufzubrechen und zu verändern, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

19.2.6 Zulässigkeit eines Zusammenschlusses

Da es sich bei CrowdworkerInnen uU um ArbeitnehmerInnen, oft um HeimarbeiterInnen und arbeitnehmerInnenähnliche Personen handelt, sohin kaum um selbstständige UnternehmerInnen, verstößt eine Organisation wohl auch nicht gegen das Wettbewerbsrecht der Europäischen Union.

Hinweise dafür gab es bereits durch die Entscheidung des EuGH[1321] zu AushilfeorchestermusikerInnen, bei denen er eine Scheinselbstständigkeit annahm. Damit meint der EuGH LeistungserbringerInnen, die sich in einer vergleichbaren Situation wie ArbeitnehmerInnen befinden.[1322] Aus diesem Grund wurde eine Anwendung des Art 101 Abs 1 AEUV, der eine Festsetzung von Preisen zwischen UnternehmerInnen verbietet,

---

1319 *Reumann*, Die Heimarbeit in Oesterreich (1897) 7.

1320 *Gaebel*, Die Heimarbeit 71.

1321 EuGH 4. 12. 2014 C-413/13 – *FNV Kunsten Informatie en Media* abrufbar unter http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-413/13 (5. 1. 2016).

1322 EuGH 4. 12. 2014 C-413/13 Rz 31.

verneint, weshalb Kollektivvertragsvereinbarungen zwischen den Sozialpartnern für diese Gruppe von ArbeitnehmerInnen erlaubt sind.[1323]

Gleiches muss zumindest auch für CrowdworkerInnen gelten, die als ArbeitnehmerInnen oder HeimarbeiterInnen einzustufen sind. Gerade bei HeimarbeiterInnen handelt es sich nicht um selbstständige UnternehmerInnen, sondern vielmehr um Personen, die sich in einer sehr ähnlichen Lage wie ArbeitnehmerInnen befinden.[1324]

Darüber hinaus wurde in der bereits zitierten ILO Home Work Convention festgehalten, dass es ein wesentliches Recht der HeimarbeiterInnen iSd der Convention sein müsse, Verbände zu bilden und sich an den Tätigkeiten dieser Verbände zu beteiligen. Auch dies zeigt, dass ein kollektiver Zusammenschluss der HeimarbeiterInnen wohl nicht gegen europäisches Wettbewerbsrecht verstoßen würde.

1323 EuGH 4. 12. 2014 C-413/13 Rz 42.

1324 Andererseits ist gleichfalls festzuhalten, dass, sollte ein Zusammenschluss der CrowdworkerInnen wettbewerbswidrig sein, dies an Zustände während der Zeit der Koalitionsverbote im 19. Jahrhundert erinnern würde.

20. Ausblick

Crowdwork reiht sich beinahe nahtlos in bestehende Debatten bezüglich wirtschaftlich abhängiger selbstständiger Arbeit und der damit verbundenen Probleme ein.[1325]

All diesen Formen der (Schein-)Selbstständigkeit, welche oftmals über Internetplattformen abgewickelt werden, ist gemein, dass die für das Normalarbeitsverhältnis geregelten Standards, wie garantierte Arbeitszeit und Bezahlung, Kündigungsschutz, Entgeltfortzahlung, bezahlter Urlaubsanspruch und Schutz durch Sozialversicherungssysteme, zunehmend in Frage gestellt und aufgelöst werden sollten.

Die Zahl der Selbstständigen hat sich beispielsweise in Großbritannien in den letzten 50 Jahren verdoppelt und betrug Mitte 2014 15 % der insgesamt Erwerbstätigen, wobei der Zuwachs insbesondere auf die jüngere Zeit zurückgeht.[1326] In den USA wird die Zahl der Selbstständigen mittlerweile mit 53 Millionen, also ca einem Drittel der insgesamt Erwerbstätigen angegeben.[1327] In Deutschland geht das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung davon aus, dass bereits 2,3 Millionen Menschen in Deutschland *Solo*selbstständige sind.[1328] In Österreich gab es im Jahresdurchschnitt 2014 insgesamt 463.600 selbstständig Erwerbstätige zu 3.609.200 unselbstständig Erwerbstätigen, wobei 60 % keine ArbeitnehmerInnen beschäftigten, also Soloselbstständige waren. Die Entwicklung der selbstständigen Erwerbstätigkeit zeigt in den letzten zehn Jahren auch in Österreich eine stetige Zunahme, von 2004 bis 2014 um rund 11 Prozentpunkte, bei Frauen in noch höherem Ausmaß als bei Männern.[1329]

Es ist somit insgesamt ein klarer Trend feststellbar, dass ArbeitgeberInnen – und damit auch die für die Arbeitsbedingungen verantwortlichen Personen – mehr und mehr verschwinden. Viele Menschen – so auch die CrowdworkerInnen – gelten als selbstständig, obwohl sie keinesfalls am Markt unabhängig auftretende UnternehmerInnen, sondern sozial äußerst schutzbedürftige Personen sind.

Besonders bei Crowdwork wird dieses Schutzbedürfnis offensichtlich. Durch Crowdwork entstand in den letzten Jahren ein **neuartiger Niedriglohnsektor**, der das Potenzial hat, die Art zu arbeiten, so stark zu verändern, wie einst die Erfindung des Fließbands.[1330] Es wird bereits vor einem digitalen Proletariat gewarnt.[1331]

Interessanterweise fällt der Aufstieg von Crowdwork mit der großen letzten Wirtschafts- und Finanzkrise zusammen, die mit dem Verlust von Millionen von regulären

---

1325 *Eurofound*, New forms of employment 133; *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032.

1326 *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032, mwN.

1327 *The Economist*, 3. 1. 2015, Workers on Tap; *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1032.

1328 Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Wochenbericht 7/2015, 137, abrufbar unter http://diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.496888.de/15-7-4.pdf. (17. 11. 2015).

1329 *Statistik Austria*, Arbeitsmarktstatistiken 2014, abrufbar unter http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/selbstaendige_mithelfende/index.html (11. 10. 2015).

1330 Vgl *Felstiner*, Berkeley Journal of Employment & Labor Law 2011, 145.

1331 *Strube*, Die Entstehung des digitalen Prekariats, in Standpunkte 02/2015, 1.

Arbeitsanstellungen verbunden war. Viele NetzarbeiterInnen sehen Crowdwork als eine Möglichkeit zur Überbrückung, bis sie wieder einen Arbeitsplatz finden.[1332]

Zwar eignen sich nicht alle Formen der Erwerbstätigkeit zur Auslagerung in den virtuellen Raum, jedoch hat beinahe jeder Beruf zumindest Teilbereiche, die von der Crowd erledigt werden könnten.[1333]

Zudem könnte Crowdarbeit herkömmliche Arbeitsverhältnisse verdrängen und FacharbeiterInnen durch ungelernte Arbeitskräfte ersetzen, da Aufgaben in immer kleinere Arbeitsschritte zerlegt werden. Nicht nur einfache Tätigkeiten können so durch die Crowd erledigt werden, sondern gerade im Hinblick auf die zukünftige Weiterentwicklung ist es wahrscheinlich, dass auch komplexe Tätigkeiten, die bislang „Experten" vorbehalten waren, dank entsprechender Ablaufgestaltung auch von unausgebildeten CrowdworkerInnen ausgeführt werden können.[1334]

Die Entwicklung von Crowdwork steht mAn erst am Anfang. Zwar hat sich Crowdwork mittlerweile von einem Nischenphänomen zu einer riesigen Industrie entwickelt, die Obergrenzen scheinen aber noch lange nicht erreicht zu sein. Es wird intensiv an weiteren Anwendungsmöglichkeiten geforscht. Wenn die Weltbank ein Umsatzvolumen von 25 Mrd bis 46 Mrd US-Dollar bis zum Jahr 2020 für möglich hält und bereits für 2016 von 112 Millionen, überwiegend in Teilzeit beschäftigten CrowdworkerInnen ausgeht,[1335] zeigt dies das enorme Potenzial, das in dieser neuen Form der Arbeitsorganisation steckt, auf.

Um die Arbeitsbedingungen für CrowdworkerInnen zu verbessern, muss es zu einer faireren Verteilung der Marktmacht kommen. Dies kann entweder durch Gesetze oder durch kollektive Maßnahmen geschehen. Jedenfalls wird für eine effektive Lösung ein international koordiniertes Vorgehen notwendig sein.

Wie in dieser Arbeit aufgezeigt, handelt es sich bei Crowdwork um eine Weiterentwicklung des Verlagssystems. Aus diesem Grund ist bei dieser Form, im Gegensatz zu den anderen Formen der oben genannten Selbstständigkeit, eine Regulierung relativ „einfach" möglich, da auf bestehenden Heimarbeitsgesetzen, die in beinahe sämtlichen Ländern bereits existieren,[1336] aufgebaut werden kann. Zudem sind die Probleme, die

---

1332 *„In meiner Gegend gibt es einfach keine freien Stellen. Ich habe mich bereits auf 40 Jobs beworben und seit drei Monaten keine Antwort erhalten. Ich bin Crowdarbeiter, um meine Rechnungen bezahlen zu können, und mache das so lange, bis ich wieder eine richtige Arbeit finde."* Siehe dazu *Cohen* in *Benner,* Crowdwork 310.

1333 *Kittur* et al in *Benner*, Crowdwork 174.

1334 *Kittur* et al in *Benner*, Crowdwork 179.

1335 *World Bank Group*, The Global Opportunity in Online Crowdsourcing 18 ff; So auch *Däubler/Klebe*, NZA 2015, 1034.

1336 Beispielhaft: Deutschland: Heimarbeitsgesetz (HAG); Schweiz: Bundesgesetz über die Heimarbeit (HArG); Österreich: Heimarbeitsgesetz (HeimAG); Italien: Regolazione del lavoro a domicilio – legge 18 dicembre 1973 n 877; Spanien: Estatuto de los Trabajadores: Artículo 13; Frankreich: Code du travail a domicile = Code du travail, livre VII Art L721-1 ff; Belgien: Wet betreffende de huisarbeid, 6. December 1996; USA: Regulations on industrial homework, Title 29, Chap V, Part 530.

Schutzbedürftigkeit und die sozialpolitische Triebfeder, genau die gleichen wie vor hundert Jahren.[1337] In vielem ist die Ausgangssituation bei Crowdwork vergleichbar mit der Vereinzelung der ArbeiterInnen im 19. Jahrhundert vor Gründung der Gewerkschaften.[1338]

Es erscheint aus meiner Sicht notwendig, hier möglichst rasch gegenzusteuern. Andernfalls sind bestehende Strukturen bereits derart verfestigt, dass eine Änderung nur mehr schwer möglich ist.

Die PlattformbetreiberInnen finden derzeit eine *scheinbare* rechtliche *tabula rasa* vor, denn die Vorgehensweisen sind in diesem völlig neuen Bereich noch nicht vorgegeben. Es scheint, dass die Gesetze von den Pionieren geschrieben werden, doch das ist ein Irrtum.[1339] Das Internet ist kein rechtsfreier Raum!

1337 Vgl zur Telearbeit *Trost*, DRdA 1992, 25.
1338 *Klebe/Neugebauer*, AuR 2014, 7.
1339 Vgl *Cohen* in *Benner*, Crowdwork 306.

21. Zusammenfassung der Hauptergebnisse des 3. Teils

Machtunterschiede

1. Durch die neue Organisationsform bei Crowdwork, nämlich das über Internetplattformen organisierte Aufbrechen betrieblicher Strukturen hin zu einer dezentralen Arbeitsorganisation, kommt es zu großen **machtstrategischen Positionsgewinnen** der AuftraggeberInnen.
2. **Die Individualisierung der Arbeitsverhältnisse** und **der Einkommensbemessung** bedeutet für die CrowdworkerInnen, dass sich ein eigener kollektiver Zusammenschluss zur Zurückdrängung der Marktmacht als äußerst schwierig gestaltet. Die Crowd ist eine unübersichtliche, inhomogene, internationale und zersplitterte Gruppe, in der Solidarität nicht sehr ausgeprägt ist. Den kapitalistischen AuftraggeberInnen fehlt damit ein schlagkräftiger Konterpart, der die derzeitigen Arbeitsbedingungen anprangern könnte.
3. **Grundvoraussetzung**, um die derzeit bestehenden Machtverhältnisse zu durchbrechen, ist, dass die einzelne Aufgabenlösung auf Crowdwork-Plattformen tatsächlich als ökonomisch bedeutsame Erwerbsarbeit verstanden wird, ebenso die Erkenntnis, dass überhaupt die Notwendigkeit einer Angleichung der Machtverhältnisse besteht sowie dass eine einheitliche Begrifflichkeit gefunden wird.
4. Kurzfristig muss das Ziel sein, dass Crowdwork unter fairen Arbeitsbedingungen stattfindet. Dazu zählen insbesondere eine angemessene Bezahlung, aber auch die Abgeltung von Nebenkosten und eine ausreichende soziale Absicherung.
5. Zur Verringerung bzw zum Ausgleich dieses Machtungleichgewichts und damit zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der CrowdworkerInnen stehen zwei Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung: **das Recht** und **kollektive Maßnahmen**.

Recht

6. Viele der Probleme und Erkenntnisse hinsichtlich der Regulierung der Heimarbeit können auch für Crowdwork fruchtbar gemacht werden, insb dass ein generelles Verbot nicht zweckmäßig ist, die Lohnbildung dem Markt entzogen werden muss und vor allem die Kontrolle der gesetzlichen Bestimmungen entscheidend ist. Aufgrund der vielen Parallelen wäre es zielführend, Crowdwork **im Bereich der Heimarbeit zu regulieren**. Diese Anknüpfung an die Heimarbeit hat den Vorteil, dass in vielen Ländern der Welt bereits Heimarbeitsgesetze in den jeweiligen Rechtsordnungen vorhanden sind. Möglicherweise müssen diese Gesetze an neue moderne Formen der Heimarbeit angepasst werden, teilweise sind sie das aber schon.
7. Trotz der aufgezeigten Parallelen und Ähnlichkeiten zwischen der Heimarbeit und Crowdwork ist derzeit eine direkte oder analoge Anwendung des österreichischen Heimarbeitsgesetzes nicht mit Sicherheit vorhersehbar, obwohl ein ähnliches Bedürfnis, insbesondere nach Mindestlohnregelungen, besteht. Um hier Rechtssicher-

heit zu erlangen, wäre es zielführend und zweckmäßig, den Anwendungsbereich ausdrücklich zu erweitern, um die Regulierung des Verlagssystems an die Bedürfnisse der HeimarbeiterInnen des 21. Jahrhunderts anzupassen. Die ILO Konvention C177 mit ihrem weiteren Verständnis der Heimarbeit könnte als Basis einer möglichen Regulierung von Crowdwork dienen.

8. Ganz entscheidend ist aus meiner Sicht, dass die Mittelspersonen und damit auch die Plattformen wieder ausdrücklich in die Haftungsbestimmungen eines novellierten Heimarbeitsgesetzes eingebunden werden.

9. Da Crowdwork ein globales Phänomen ist, das keine Grenzen und nationalstaatlichen Regelungen kennt, ist auch eine gesetzliche Regulierung nur dann sinnvoll, wenn sie **international koordiniert** geschieht.

Organisation

10. Neben dem Recht besteht vor allem die Möglichkeit, durch eine bessere **Organisation der CrowdworkerInnen** eine Verbesserung der derzeitigen Arbeitsbedingungen zu erreichen. Hier ist die **isolierte Lage** der arbeitenden Personen das Hautproblem. Allerdings gibt es einen gravierenden Unterschied zu den HeimarbeiterInnen um die Jahrhundertwende. Zwar sind CrowdworkerInnen global verteilt, allerdings sind sie nicht mehr schwer erreichbar. Jede/r von ihnen ist mit dem Internet verbunden. Die Erreichung von CrowdworkerInnen ist somit weder schwierig noch besonders kostenintensiv.

11. Um mehr Marktmacht bzw eine Regulierung zu erreichen, spielt nicht allein die Information und Mobilisierung der CrowdworkerInnen eine Rolle, sondern insbesondere auch die **öffentliche Meinung** und ihre damit verbundene Beeinflussung. Dazu zählt, den **Regulierungsbedarf aufzuzeigen** und diesen sowohl von Seiten der CrowdworkerInnen als auch von Seiten der Gewerkschaften **einzufordern**.

Anhang

22. Quellenverzeichnis

22.1 Judikatur des OGH

OGH 4 Ob 144/59 Arb 7215
OGH SZ 2002/145 = ÖBA 2004, 111 *(Popp)*
OGH 4 Ob 343/72, SZ 45/102
OGH 24.2.1993, 9 ObA 4/93
OGH 31.8.2005, 9 ObA 133/05 g
OGH ecolex 2008/03
OGH ÖBA 1989, 1021 (*P. Bydlinski*) = RdW 1993, 303
OGH 22.9.1981, 5 Ob 638/81
OGH 26.4.2007, 2 Ob 251/06k
OGH 1 Ob 41/88, SZ 61/271
OGH 9 ObA 113/08w = ZAS 2010, 321 (*Risak*)
OGH 8 ObA 3/14w
OGH 8 ObA 48/11h, ZAS 2012/85 = ARD 6283/6/2012
OGH 8 ObA 58/14h, ARD 6427/7/2014
OGH 4.8.2009, 9 ObA 66/09k
OGH 8 ObA 86/11x ZAS-Judikatur 2012/88 = wbl 2012/174 = ecolex 2012, 718 = ARD 6276/4/2012 = DRdA 2012, 619 = infas 2012, 166/A58 = DRdA 2013, 243/22 (*Eypeltauer*) = Arb 13.051
OGH 4 Ob 58/70, ZAS 1971, 138 (*Krejci*)
OGH 4 Ob 104/80, DRdA 1982, 191 (*Strasser*) = ZAS 1982,10 (*Tomandl*)
OGH 10.1.1984, 4 Ob 164/83
OGH 8 ObA 277/01w
OGH Arb 9422
OGH 8 ObA 2347/96x, wbl 1998, 88 = ZAS 1982, 15 (krit *Tomandl*) = JBl 1982, 449 (*Schrammel*)
OGH 9 ObA 160/67, SZ 61/92
OGH 5 Ob 59/14h, wobl 2014/78 (*Etzersdorfer*) = VbR 2014, 169 = Der Mieter 2014, 27 = Zak 2014, 217 =, Zak 2014, 323 (*Prader/Markl*) sowie OGH 3 Ob 158/11y ecolex 2012, 130 = AnwBl 2012, 188 = Zak 2012, 55 = immolex 2012, 115 (*Neugebauer-Herl*) = wobl 2012/57 = RZ 2012 EÜ114 = MietSlg 63.097 = MietSlg 63.252 = MietSlg 63.462 = MietSlg 63.512 = Der Mieter 2012,12/Heft 3 = Zak 2014, 323 (*Prader/Markl*)

OGH 2 Ob 137/08y, Zak 2009, 273 = jusIT 2009, 139 (*Staudegger*) – Online-Auktion = EvBl-LS 2009/127 = Jus-Extra OGH-Z 4687 = JBl 2009, 638 = ZIK 2009, 148 (*Spitzer*) = ZIK 2009, 171 = ZVR 2010, 79 (*Danzl*, tabellarische Übersicht) = RdW 2009, 575 = Zak 2012, 186 (*Kolmasch*, Judikaturübersicht) = HS 40.219 = HS 40.231 = HS 40.251 = HS 40.285

OGH 9 ObA 304/98s, RdW 1999, 547

OGH 24.2.1999, 9 ObA 34/99m

OGH 20.2.2002, 9 ObA 296/01

OGH 9 ObA 52/88, WBl 1988, 400 = RdW 29 = ZAS 1989, 136 (*Schöffl*)

OGH 9 ObA 10/99g, ASoK 1999, 277 (krit *Karl*)

OGH 8 ObA 116/04y, DRdA 2005,183 = ARD 5589/2/05 = ecolex 2005, 386 = infas 2005 A30 = *Schrank*, ecolex 2005, 193 = ZAS-Judikatur 2005/104 = DRdA 2005, 417 (*Schwarz*) = *Gerhartl*, RdW 2005, 759 = ZAS 2006, 78 (*Schrank*) = SZ 2004/189 = Arb 12.500

OGH 8 ObA 32/13h, ARD 6346/5/2013 = RdW 2013, 511 (Info aktuell) = ecolex 2013, 902 = wbl 2013, 651 = RdW 2013, 614 = EvBl 2013, 1076 = DRdA 2014, 66 = infas 2014, 19/A7 = DRdA 2014,221/16 (*Burger) = Arb 13.109*

OGH 8 ObA 87/10t, infas 2011, 228/A71 = wbl 2012, 43/10 = ecolex 2012, 78 = ARD 6216/4/2012 = DRdA 2012, 353 = Arb 13.011 = ZAS 2013, 114 (*Oberhofer*, tabellarische Übersicht)

OGH 9 ObA 88/97z, Arb 11.590

OGH 4 Ob 43/66, DRdA 1969, 22 (*Hesse*) = ZAS 1969, 100 (*Mayr*)

OGH 18.10.1977, 4 Ob 95/77

OGH 4 Ob 58/76, Arb 9491

OGH 26.6.1997, 8 ObA 2158/96b

OGH 8 ObA 86/03k, ARD 5479/9/04 = ecolex 2004, 201 = infas 2004, 58/A24 = RdW 2004, 426 (*Naderhirn*) = wbl 2004, 386 = ZAS-Judikatur 2004/26 = Arb 12.379 = SZ 2003/145

OGH 4 Ob 73/78, DRdA 1979, 47 = Arb 9714

OGH 4 Ob 45/81, Arb 10.055 = DRdA 1984, 134 (*Grillberger*) = ZAS 1983, 29 (*Wachter*)

OGH 4 Ob 9/71, Arb 8844

OGH 18.10.1989, 9 ObA 247/89

OGH 15.3.2000, 9 ObA 74/00y

OGH 13.9.2001, 8 ObA 92/01 i

OGH 11.7.2000, 10 ObS 332/99t

OGH 4 Ob 12/64, Arb 7935

OGH 8 ObA 50/13f, ARD 6382/9/2014 = wbl 2014, 157/51 = RdW 2014, 146 = infas 2014, 93/A31 = DRdA 2014, 256 = DRdA 2014, 346/34 (*Risak*) = ZAS-Judikatur 2014/21 = ZAS 2014,316 (*Ogriseg*) = *Schrank*, ZAS 2015, 113 (Rechtsprechungsübersicht)

OGH 27.2.2014, 8 ObA 8/14f

OGH 8 ObA 82/13m, ecolex 2014, 631

OGH 12.2.1992 9 ObA 247/91, DRdA 1992/49, 447 (*Wachter*) = ZAS 1992, 163 (*Holzer/Reissner*)
OGH 9 ObA 153/13k, ecolex 2014, 455 = *Tomandl*, ZAS 2015, 244; OGH 8 ObA 50/13f ARD 6382/9/2014 = wbl 2014, 157/51 = RdW 2014, 146 = infas 2014, 93/A31 = DRdA 2014, 256 = DRdA 2014, 346/34 (*Risak*) = ZAS-Judikatur 2014/21 = ZAS 2014, 316 (*Ogriseg*) = *Schrank*, ZAS 2015, 113 (Rechtsprechungsübersicht)
OGH 4 Ob 191/82, RdW 1984, 216 = Arb 10310
OGH 8.2.1989, 9 ObA 43/89
OGH 8.2.1996, 8 ObS 1/96
OGH 20.3.1979, 5 Ob 509/79
OGH 9 ObA 207/97z, SZ 70/161
OGH 28.9.1999, 4 Ob 223/99v
OGH 13.3.1997, 8 ObS 69/97y
OGH 4 Ob 5/54, SozM IA/c, 57 = Arb 5957 = DRdA 1954/12/13 S 18
OGH 4 Ob 18/57, SozM IC, 238 = Arb 6689
OGH 4 Ob 174/12k, ecolex 2013/130 (*Tonninger*)
OGH 8 Ob 649/90, ecolex 1991, 768
OGH 8 Ob 14/91, ÖBA 1992, 281
OGH 6 Ob 324/00s, ÖJZ-LSK 2001/132 = ZVR 2001, 203 = MietSlg 53.099 = EvBl 2001, 560 = immolex 2001, 173 = Zak 2012, 186 (*Kolmasch*, Judikaturübersicht)
OGH 7 Ob 73/15h, VbR 2015, 193 = VersR 2016, 140
OGH 13 Ob 346/53, SZ 26/133
OGH 1 Ob 277/98m, RdW 1999, 196
OGH 3 Ob 578/90, SZ 63/134 = JBl 1991, 253 = ecolex 1990, 678 = RdW 1991, 109
OGH 5 Ob 750/80, SZ 53/103 = EvBl 1981/5, 17 = ImmZ 1981, 268
OGH 7 Ob 22/04, VR 2006, 41 (dazu *Seebacher*, VR 2005, 104)
OGH 6 Ob 135/05d, ÖBA 2006/1325
OGH 28.1.2011, 6 Ob 257/10b
OGH 9 ObA 247/98
OGH 2 Ob 47/01b, JBl 2002,250
OGH 9 Ob 151/03a, ZfRV 2004/33, 234
OGH 7 Ob 320/00k, ZfRV 2001/71
OGH 1 Ob 63/03a, EvBl 2004/83
OGH 8 Ob 83/05x, RdW 2006/160, 157
OGH 28.4.2000, 1 Ob 358/99z
OGH 7.2.2007, 2 Ob 280/05y
OGH 9 ObA 247/98h, EvBl 1999/118 = JBl 1999, 745
OGH ObA 230/99k, Arb 11.948 = DRdA 2000, 177
OGH 2 Ob 579/84, RZ 1985/40
OGH 26.2.2014, 9 ObA 154/13g
OGH 27.2.2014, 8 Ob A8/14f
OGH 9 ObA 77/91, DRdA 1992, 49 (*Eypeltauer*) = RdW 1992, 21; OGH 4 Ob 164/83 DRdA 1985, 389 (*Csebrenyak*) = SZ 57/1
OGH 6 Ob 272/05a JBl 2006, 587 = SZ 2006/19

OGH 1 Ob 277/98m, RdW 1999, 196 = ecolex 1999, 317 = MietSlg 50.239 = HS 29.316 = HS 29.345 = HS 29.397 = HS 29.688 = Zak 2012, 186 (*Kolmasch*, Judikaturübersicht) = Zak 2012, 403 (*Kolmasch*, Judikaturübersicht) = *Winkler*, ÖJZ 2014, 203
OGH 8 Ob 40/06z, RdW 2006, 563
OGH 9 ObA 180/93, DRdA 1994, 402 (*Kürner*) = ecolex 1994, 244
OGH 29.4.2014, 9 ObA 12/14a
OGH 15.12.1980, 8 Ob 527/80
OGH 28.9.2006, 4 Ob 127/06i
OGH 12.11.2009, 6 Ob 217/09v
OGH 21.5.1992, 8 Ob 559/92
OGH 15.11.1977, 5 Ob 649/77
OGH 15.7.1981, 1 Ob 630/81
OGH 9.3.1983, 6 Ob 575/8
OGH 19.11.2015, 7 Ob 186/15a
OGH 6.10.1971, 6 Ob 195/71
OGH 29.7.2015, 9 ObA 51/15p
OGH 30.7.1996, 7 Ob 556/95
OGH 25.10.2011, 9 Ob 89/10v
OGH 12.11.1992, 8 Ob 626/92
OGH 3.12.2003, 7 Ob 233/03w
OGH 25.10.2011 9 Ob 89/10v
OGH 11.1.1989, 9 ObA 516/88
OGH 15.7.2011, 8 ObA 50/11b
OGH 25.10.2011, 9 Ob 89/10v
OGH 29.8.1979, 6 Ob 641/79
OGH 17.12.2008, 6 Ob 257/08z
OGH 19.12.1974, 7 Ob 288/74 = HS 9514g
OGH 22.12.2015, 1 Ob 146/15z
OGH 30.3.2016, 4 Ob 37/16v
OGH 25.9.2014, 9 ObA 103/14h
OGH 10.1.1984, 4 Ob 164/83 RdW 1984,178 = JBl 1984,625 = SZ 57/1 = DRdA 1985, 389 (*Csebrenyak)*
OGH 24.1.2001, 9 ObA 332/00i
OGH 9 ObA 77/91, SZ 64/79 = WBl 1992, 60
OGH 14.2.2001, 9 ObA 348/00t
OGH 13.1.1988, ZAS 1988, 101 = Arb 10697
OGH 30.10.2003, 8 ObA 45/03f
OGH 29.9.1981, 4 Ob 45/81 ZAS 1983, 29 (zustimmend *Wachter*) = Arb 10055
OGH 30.3.2016, 4 Ob 37/16v
OGH 24.10.1990, 9 ObA 172/90, SZ 63/191 = WBl 1991, 101 = ecolex 1991, 115
OGH 23.2.2016, 5 Ob 166/15w
OGH 15.3.2000, 9 ObA 74/00y
OGH 16.9.2011, 9 ObA 65/11s

OGH 14 ObA 46/87, ZAS 1988, 101 = Arb 10697 = RS0021772
OGH 13.7.1976, 4 Ob 58/76
OGH 28.4.2014 8 ObA 13/14s
OGH 9 ObA 118/88, RdW 1989, 30 = WBl 1989, 27
OGH 20.3.2015 9 ObA 118/14i
OGH 14 Ob 86/86, JBl 1986, 674 = RdW 1987, 23 = Arb 10527 = DRdA 1987, 452 (*Pfeil*)
OGH 30.4.2012, 9 ObA 57/11i
OGH 4 Ob 178/53, SZ 26/233 = Arb 5823 = JBl 1954, 259
OGH 28.4.2014 8 ObA 13/14s
OGH 8.2.1989, 9 ObA 43/89, SZ 62/21
OGH 3 Ob 138/14m, SZ 2014/98
OGH 22.8.2012, 9 ObA 48/12t
OGH 7 Ob 72/75, EvBl 1976, 13 = GesRZ 1975, 128 = DRdA 1976, 65 (*Hagen*) = Arb 9346;
OGH 4 Ob 191/82, RdW 1984, 216 = Arb 10310
OGH 1 Ob 60/72, SZ 45/41 = EvBl 1972, 298 = JBl 1972, 538
OGH 4 Ob 131/08f, SZ 2008/133
OGH 21.1.1999, 8 Ob 259/98s
OGH 1 Ob 538/93, ÖBA 1994, 236
OGH 30.5.2016, 6 Ob 45/16k
OGH 1 Ob 581/83, SZ 56/62 = EvBl 1983, 468 = JBl 1983, 534 (zustimmend *F Bydlinski*) = MietSlg 35084 = MietSlg 35093
OGH 30.5.2016, 6 Ob 45/16k
OGH 6 Ob 653/86, NZ 1987, 204
OGH 27.3.2014, 1 Ob 38/14s

22.2 Andere Judikate

LGZ Wien Arb 9652
ASG Wien 9.9.2004, 21 Cga 203/03f

22.3 Rechtssätze RIS-Justiz

RS0113974
RS0104261
RS0104255
RS0014455
RS0019600
RS0125520
RS0122374
RS0013965
RS0014006
RS0013981
RS0017915
RS0017884
RS0105782
RS0014693
RS0013971
RS0122022
RS0013915
RS0013912
RS0018363
RS0018777
RS0021330
RS0111914
RS0014509
RS0021422
RS0021477
RS0021299
RS0118332
RWA0000002
RS0021306
RS0021284

RS0021332
RS0021297
RS0021752
RS0118267
RS0017832
RS0014467
RS0107423
RS0107424
RS0104393
RS0021772
RS0083569
RS0021774
RS0108698
RS0104585
RS0110312
RS0028327
RS0021842
RS0021824
RS0027914
RS0086121
RS0085534
RS0050799
RS0008800
RS0028916
RS0014506
RS0016908
RS0016914
RS0125001
RS0018951
RS0018561

22.4 Judikatur des VwGH

VwGH 12.4.1994, 92/08/0161
VwGH 20.4.2005, 2001/08/0074
VwGH 22.12.1999, 97/08/0044
VwGH 0598/72, VwSlg 8406 (A) = ZAS 1974, 106 (*Holzer*)
VwGH 29.1.1991, Zl 88/04/0218
VwGH 11.11.1998, Zl 98/04/0050, AW 98/04/0022
VwGH 29.1.1991, 88/04/0218
VwGH 17.5.1990, 88/06/0125
VwGH 27.5.1988, 88/18/0034
VwGH 21.6.1954, Zl 3051/52
VwGH Slg 9263 A (1977), Zl 98/04/0104
VwGH Slg 9861 A
VwGH 22.5.2012, Zl 2010/04/0033
VwGH 12.9.2001, Zl 98/03/0057
VwGH 6.5.1986, Zl 85/04/0224
VwGH 27.4.1995, 95/11/0029 DRdA 1996, 220 (*Ritzberger-Moser*)
VwGH 606/66, Arb 8256
VwGH 836/72, VwSlg A 8307
VwGH 08/0153/80, DRdA 1982, 220
VwGH 17.9.1991, 90/08/0208
VwGH 17.9.1992, 92/18/0180
VwGH 21.4.2004, 2000/08/0113
VwGH 22.10.1996, Zl. 94/08/0118
VwGH 17.12.2015, 2013/08/0222
VwGH 04.8.2014, 2013/08/0272
VwGH 25.6.2013, 2013/08/0093
VwGH 14.2.2013, 2012/08/0268
VwGH 14.11.2012, 2011/08/0025
VwGH 99/08/0008, VwSlg 15981 A/2002
VwGH 15.7.2013, 2013/08/0124
VwGH 20.4.2005, 2004/08/0109

VwGH 4.7.2007, 2006/08/0193
VwGH 2.12.2013, 2013/08/0191
VwGH VwSlg Nr 4495/A
VwGH 17.1.1995, 93/08/0104
VwGH 2.4.2008, 2007/08/0296
VwGH 19.6.1990, 88/08/0097
VwGH 22.12.1999, 97/08/0044

22.5 Gesetzesmaterialien

ErlRV 21 BlgNR VII. GP
Herrenhausbericht 78 der Beilagen 21. Session 1912
RV 206 BlgNR XXIV. GP
Sten Prot 34. Sitzung NR VII. GP
744 BlgNR XXIV. GP
613 BlgNR VII. GP
ILO Home Work Convention, abrufbar unter http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c177_de.htm (22.11.2015).
The Principles Of European Contract Law 2002, Chapter 2, Art 2:107
Draft Common Frame of Reference (DCFR) in Art II.–1:103, Art II.–4:301

22.6 Judikatur Deutschland

Landgericht Frankfurt am Main, 18.3.2015, GZ 3-08 O 136/14
OLG Frankfurt/ Main 20.11.2002, 9 U 94/02, „Übermittlungsfehler“
BAG 16.7.1997, 5 AZR 312/96 = NZA 1998, 368, 369
BAG 9.4.1957, 3 AZR 435/54
BAG 21.10.1954, 2 AZR 25/53
OLG Hamburg 14.4.2004, 13 U76/03 unalex DE-597
BGH 25.5.1954, I ZR 211/53
BVerfG 5.6.1973, 1 BvR 536/72

22.7 Judikatur USA

Otey vs *CrowdFlower*, Case Nr 4:2012cv05524; Der Akt is online-einsehbar unter: https://dockets.justia.com/docket/california/candce/4:2012cv05524/260287 (15.12.2015)
O'Connor et al v Uber Technologies, Inc, et al, Case number 4:2013cv03826
Berwick v Uber, Case number 11-46739 EK
Cotter et al v Lyft, Inc, Case number 13-cv-04065-VC; *De Stefano*, The Rise of the „Just-In-Time Workforce“ 23

22.8 Judikatur des EuGH

EuGH 7.10.2010 C-585/08 – *Pammer/Schlüter* und C-144/09, *Alpenhof/Heller*
EuGH 15.1.1987, Slg 1987, 239 (255 Rz 16), C-266/85, *Sheavai/Kreischer*
EuGH 66/85/, Slg 1986 2121 Rz 17 – *Lawrie-Blum*
EuGH EuZW 1998, 372, 374 – *Martínez Sala*
EuGH EuZW 2004, 507 – *Collins*
EuGH NZA 2008, 995 – *Ranccanelli*
EuGH NZW 2004, 201 – *Allonby*
EuGH C-14/09 – *Genc*
EuGH C-232/09 – *Danosa*
EuGH C-456/02 – *Trojani*
EuGH C-313/02 – *Wippel*.
EuGH 21.5.2015 C-322/14 – *El Majdoub/CarsOnTheWeb*
EUGH 17.11.2011, C-327/10 – *Hypotečni banka/Udo Mike Lindner*
EuGH 14.12.1976, 24/76 – *Estasis Salotti/Rüwa*
EuGH 17.1.1980, 56/79 – *Zelger/Salinitri I*
EuGH 19.6.1984, 71/83 – *Russ/Nova*
EuGH 27. 6. 2000, C-240/98 und C-244/98 – *Oceano Grupo International/ Roció Murciano Quintero*
EuGH 4.12.2014 C-413/13 – *FNV Kunsten Informatie en Media*

22.9 Kommentare

Adler/Höller in *Klang* (Hrsg), Kommentar zum Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch Band V[2] 287
Apathy in *Schwimann/Kodek* (Hrsg), ABGB Praxiskommentar[4] (2015) § 1002 ABGB, § 1 KSchG, § 6 KSchG

P. Bydlinski in KBB[3] (2010) § 929

Czernich in *Czernich/Kodek/Mayr* (Hrsg), Europäisches Gerichtsstands- und Vollstreckungsrecht[4] (2015) Art 1, Art 4, Art 7

Derntl in *Sonntag,* (Hrsg) ASVG[7] § 1
Dittrich, Arbeitsrecht 1 (Stand Oktober 2014, rdb.at) § 2 HeimArbG

Ficzko/Schruf, GSVG Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz Praxiskommentar (Jänner 2015) § 1, § 6

Graf in *Kletečka/Schauer,* ABGB-ON[1.01] § 864a, § 879
Gruber, in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 934 ABGB
Gschnitzer in *Klang* (Hrsg), Kommentar zum Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch Band IV, Halbband 1[2] (1968)

Hanusch in *Hanusch* (Hrsg), Kommentar zur Gewerbeordnung (16.Lfg 2010) § 38
Heiss in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.01] § 914
Heller, Kommentar zur GewO (1937) I 59 f

Kerschner in *Jabornegg/Artmann* (Hrsg), Kommentar zum UGB[2] Vor § 373
Kletečka in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 1168 ABGB
Kodek in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar[3] (2006) § 292 Rz 1
Kramer in *Straube* (Hrsg) Wiener Kommentar zum UGB[3], Vor §§ 373 ff Rz 7
Kramer/Martini in Wiener Kommentar zum UGB[4*], Vor §§ 373 ff Rz 6
Krejci, Unternehmensrecht[5]
Krejci in *Rummel,* ABGB[3] (2000) § 1151, § 1 KSchG, § 6 KSchG
Krejci in *Rummel/Lukas,* ABGB[4] § 879

Mankowski in *Rauscher* (Hrsg), EuZPR/EuIPR (2011) Art 23
Mayr, Arbeitsrecht (April 2016) § 1151 ABGB
Mayr in *Czernich/Kodek/Mayr* (Hrsg), Europäisches Gerichtsstands- und Vollstreckungsrecht[4] (2015) Art 17, Art 20, Art 81 Rz 15

Neumayr in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 1158 ABGB
Neumayr in KBB[3] (2010) IPRG § 1

Ofner in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] (2015) § 929, § 932

Perner in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] (2015) § 934 ABGB
Pfeil in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar[3] (2006) § 1151, 1158 ABGB
Pfeil/Risak, in Schwimann, ABGB Taschenkommentar[3] (2015) § 1151, 1158 ABGB
Pletzer in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.01] § 869
Popperl, Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (59. Lfg = Februar 2016) § 1, § 3, § 10

Rebhahn/Kietaibl in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar[3] (2006) § 1168 ABGB
Rebhahn in ZellKomm[2]; § 1151 ABGB, § 1155 §§ 861 – 864 a ABGB
Rebhahn in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 1151
Reischauer in *Rummel*, ABGB[3] (2000) § 929, § 932, § 934
Riedler in *Schwimann,* ABGB Praxiskommentar[3] (2006) § 860, § 861; § 862a, § 864 § 864a
Riedler in *Schwimann/Kodek*, ABGB Praxiskommentar[4] (2015) § 860, §864a, § 879
Ritzberger-Moser/Widorn, Heimarbeitsgesetz 1960 (1995)
Rubin in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 1002 ABGB
Rummel in *Rummel,* ABGB[3] (2000) § 860, § 860a, § 861, §863 § 869 § 871 § 864, 869
Rummel in *Rummel/Lukas*, ABGB[4] § 859,§ 860, § 864a

Schindler in ZellKomm[2] § 3, § 14 AÜG
Schrammel in *Fenyves/Kerschner/Vonkilch* (Hrsg), Großkommentar zum ABGB – Klang Kommentar[3] § 1151 ABGB
Simotta in *Fasching/Konecny* V/I[2] (2011) Art 18 EuGVVO
Spiegel in *Spiegel* (Hrsg), Zwischenstaatliches Sozialversicherungsrecht[3] (2016) Überblick, Art 1, Art 11
Strasser in *Rummel*, ABGB[3] (2000) § 1002

Tiefenthaler/Czernich in *Czernich/Kodek/Mayr* (Hrsg), Europäisches Gerichtsstands- und Vollstreckungsrecht[4] (2015) Art 25

Verschraegen in *Rummel,* ABGB[3] (2000) Art 1 EVÜ, Art 6 EVÜ, Art 7 EVÜ, IPRG Vor § 1

Wiebe in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.01] §§ 860ff , 861,862, 864
Wolfsgruber in ZellKomm[2], Art 8, 9 Rom I-VO

Zehetner in *Sonntag*, ASVG[7] (2016) § 3, § 4, § 5, § 10
Zöchling-Jud in *Torggler*, UGB[2] (2016) § 381
Zöchling-Jud, in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON[1.02] § 932 ABGB

22.10 Monografien und Aufsätze

Ahn/Dabbish, Designing Games With A Purpose, in Communications of the ACM 2008/8, 58
Aksoy, Crowdsourcing: Theorie, Arten und Praxis. Beispiele von Crowdsourcing, Masterarbeit WU 2013
Andrexlinger, Telearbeit aus Arbeitgebersicht, ecolex 1996, 382
Aristoteles, Nikomachische Ethik V Kapitel 14
Arndt, Lehrbuch der Wirtschaftsentwicklung – Die Evolutorische Wirtschaftstheorie in ihrer Bedeutung für die Wirtschafts- und Finanzpolitik (1994)
Arndt, Wirtschaftliche Macht – Tatsachen und Theorien (1974)
P Arndt, Die wirtschaftliche und soziale Bedeutung der Heimarbeit[2] (1932) 10
P Arndt, Heimarbeiterelend in Deutschland (1927)
Atiyah/Smith, An Introduction to the Law of Contract[6] (2005)

Banik-Schweitzer/Meißl, Industriestadt Wien. Die Durchsetzung der industriellen Marktproduktion in der Habsburgerresidenz (1983)
Baudrexl, Quality Management for Crowdsourcing and its Practical Implication using the Example of an Industry Partner, Masterarbeit WU 2013
Bauer/Gegenhuber, Crowdsourcing: Global search and the twisted roles of consumers and producers, Organization 2015, 661
Bederson/Quinn, Web Workers Unite! Adressing Challenges of Online Laborers, CHl 2011, 97
Benner (Hrsg), Crowdwork – zurück in die Zukunft? (2014)
Blohm/Leimeister/Zogaj, Crowdsourcing und Crowd Work – ein Zukunftsmodell der IT-gestützten Arbeitsorganisation?, in *Brenner/Hess* (Hrsg) Wirtschaftsinformatik in Wissenschaft und Praxis, Business Engineering (2014)
Boes et al, Cloudworking und die Zukunft der Arbeit – Kritische Analysen am Beispiel der Strategie „Generation Open“ von *IBM* (2014), abrufbar unter https://www.researchgate.net/publication/272475518_Cloudworking_und_die_Zukunft_der_Arbeit (6.1.2016)
Bofinger, Grundzüge der Volkswirtschaftslehre[3] (2010)
Brodil/Risak/Wolf, Arbeitsrecht in Grundzügen[8] (2013)
Bydlinski, Privatautonomie und objektive Grundlagen des verpflichtenden Rechtsgeschäftes (1967)

Bydlinski, Willens- und Wissenserklärungen im Arbeitsrecht, ZAS 1976, 83
Bydlinski, Juristische Methodenlehre und Rechtsbegriff[2] (1991)
Bydlinski, Zur Einordnung der allgemeinen Geschäftsbedingungen, in FS Kastner (1972)
Bydlinski, Grundzüge der juristischen Methodenlehre[2] (2012)
Bydlinski, System und Prinzipien des Privatrechts (1996)
P. Bydlinski, Grundzüge des Privatrechts[4] (2000)
P. Bydlinski, Beschränkung und Ausschluss der Gewährleistung, 1. Teil, JBl 1993, 559
P. Bydlinski, Beschränkung und Ausschluss der Gewährleistung, 2. Teil, JBl 1993, 631

Canaris, Bewegliches System und Vertrauensschutz im rechtsgeschäftlichen Verkehr in *Bydlinski et al* (Hrsg), Das Bewegliche System im geltenden und künftigen Recht (1986) 103
Cherry, Mindestlohn für Crowdarbeit? Regelungen zum gesetzlichen Mindestlohn im digitalen Zeitalter, in *Benner (Hrsg),* Crowdwork – zurück in die Zukunft (2014) 231
Cherry, Working For (Virtually) Minimum Wage: Applying The Fair Labor Standards Act In Cyberspace, Alabama Law Review, 2009, 1077
Cherry, Cyber Commodification in Saint Louis University School of Law Legal Studies Research Paper Series (2012)
Cohen, United States of Crowd Workers, in *Benner* (Hrsg), Crowdwork – zurück in die Zukunft (2014) 303
Collardin, Aktuelle Rechtsfragen der Telearbeit (1995)
Cosack, Lehrbuch des Deutschen bürgerlichen Rechts auf der Grundlage des Bürgerlichen Gesetzbuchs für das Deutsche Reich Band 1: Die allgemeinen Lehren und das Recht der Forderungen (1898)

Dall, Die Heimarbeit (1947)
Däubler, Internet und Arbeitsrecht[5] (2015)
Däubler, Crowdworker – Schutz auch außerhalb des Arbeitsrechts? in *Benner* (Hrsg), Crowdwork – zurück in die Zukunft? (2014) 243
Däubler/Klebe, Crowdwork: Die neue Form der Arbeit – Arbeitgeber auf der Flucht?, NZA 2015, 1032
Deinert, Internationales Arbeitsrecht (2013)
Deinert in *Kittner/Zwanziger/Deinert,* Arbeitsrecht – Handbuch für die Praxis[6] (2011) 80
De Stefano, The Rise of the „Just-In-Time Workforce“: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the „Gig-Economy“, Paper für ein Seminar über Crowd-Sourcing, the Gig Economy, and the Law, an der University of Pennsylvania am 7.11.2015
Deterding et al, Gamification: Towards a Definition, Mindtrek 2011 Proceedings, ACM Press, Tampere
Deutscher Bundestag, Achter Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“, Bundesdrucksache 17/12505 vom 13.3.2013

Egger, Telearbeit – ein neues Phänomen der Arbeitswelt, DRdA 1987, 97
Ehmer, Familienstruktur und Arbeitsorganisation im frühindustriellen Wien (1980)

Eichholtz, Die US-amerikanische Class Action und ihre deutschen Funktionsäquivalente (2002)
Eichmann/Kaupa/Steiner, Game Over? – Neue Selbstständigkeit und New Economy nach dem Hype (2002)
Estellés-Arolas/Gonzáles-Ladrón-de-Guevara, Towards an integrated crowdsourcing definition, in Journal of Information Science 2012, 189
Eurofound, New forms of employment (2015)

Fehl, Die Frage nach dem gerechten Preis, in *Kerber/Schreiter* (Hrsg), Marktprozesse, Kapitaltheorie und Genossenschaften (2004)
Felstiner, Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry (2011) 143
Felten, Arbeitsrechtliche Grenzen ausschließlich erfolgsabhängigen Entgelts, ecolex, 510
Fenski, FA 2000, 41
Fenski, Außerbetriebliche Arbeitsverhältnisse (1994)
Filzmoser, Telearbeit und Gewerberecht, ecolex 1996, 384
Fischer, Tele-Heimarbeit und Schutz der Arbeitskraft (1991)
Floretta/Spielbüchler/Strasser, Arbeitsrecht I[4] (1998)
Floßmann, Österreichische Privatrechtsgeschichte[4] (2001)
Flume, Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts, Bd II Das Rechtsgeschäft[3 und 4] (1979 bzw 1992)
Foucault, Maschen der Macht, in *Foucault* Analytik der Macht (2005)
Freudhofmeier, Dienstvertrag – freier Dienstvertrag – Werkvertrag[3] (2013)
Fuchs, Die Immobilienverlosung, ecolex 2009, 118

Gaebel, Die Heimarbeit (1913)
Ganglberger, IPRG – Verweisungstatbestand „Arbeitsverträge“ DRdA 2002, 56
Gast, Arbeitsrecht als Vertragsrecht (1984)
Grabler/Stolzlechner/Wendl, GewO[3] (2011)
Grandner, Kooperative Gewerkschaftspolitik in der Kriegswirtschaft – Die freien Gewerkschaften Österreichs im ersten Weltkrieg (1992)
Grassl-Palten in FS Bydlinski (2002) 153
Green et al, CrowdEmploy Crowdsourcing Case Studies: An Empirical Investigation into the Impact of Crowdsourcing on Employability (2013)
Grillberger, Unverbindlichkeitsklausel zulässig, wbl 2009/404

Haemmerle, Grundriss des Arbeitsrechts – Arbeitsvertrag (1949)
Hainisch, Die Heimarbeit in Österreich – Bericht erstattet der Internationalen Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz (1906)
Heiling/Kuba, Neue Arbeitsformen auf digitalen Wegen? Eine Analyse ausgewählter Online-Dienstleistungsplattformen mit Tätigkeit in Österreich (2015), Praxisbericht für Momentum 15
Heilinger, Österreichisches Gewerberecht (1909)
Hempel/Pigler, Das Heimarbeitsgesetz[2] (1962)

Henrich, Juristische Hilfskonstruktionen, DRdA 1960, 11
Henrich, Institutionalisierung des mittelbaren Arbeitsverhältnisses, DRdA 1960, 115
Herz, Die Heimarbeit und der Notstand der Heimarbeiter in der mährischen Textilindustrie (1904)
Heuberger, Sachliche Abhängigkeit als Kriterium des Arbeitsverhältnisses (1982)
von Hoffmann/Thorn, Internationales Privatrecht[9] (2007)
Holzer, Entscheidungsbesprechung VwGH 27.4.1973 Zl 598/72, ZAS 1974, 106
Horton/Chilton, The Labor Economics of Paid Crowdsourcing, EC 10 Proceedings of the 11th ACM Conference on Electronic Commerce 209
Hötte, Crowdsourcing – Rechtliche Risiken eines neuen Phänomens, MMR 2014, 795
Huberger/Fichtinger, Heimarbeitsgesetz (1993)
Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts I (1931)
Hueck/Nipperdey, Grundriss des Arbeitsrechts I[5] (1970)

Irani/Silberman, Turkopticon – Ein Tool, um Arbeiter auf Mechanical Turk sichtbar zu machen, in *Benner* (Hrsg) Crowdwork – zurück in die Zukunft? (2014) 131

Jeppesen/Lakhani, Marginality and problem solving effectiveness in broadcast search, Organization Science 20 (2009) 2

Kalls/Schauer/Winner, UR[2] (2014)
Karl, Zur rechtlichen Qualifikation von Sprachlehrern – Die Abgrenzung von Arbeitsvertrag, freiem Dienstvertrag und Werkvertrag am Beispiel eines Sprachlehrers, ASoK 1999, 277
Karpf, Heimarbeit und Gewerkschaft (1980)
Kaufmann/Schulze/Veit, More than fun and money – Worker Motivation in Crowdsourcing – A Study on Mechanical Turk, AMCIS Proceedings (2011)
Kietaibl, Arbeitsrecht I[8] (2013)
Kietaibl, Allgemeine Arbeitsbedingungen – Die Behandlung vorformulierter Arbeitsvertragsabreden (2011)
Kittur et al, Die Zukunft der Crowdarbeit, in *Benner* (Hrsg), Crowdwork – zurück in die Zukunft? (2014) 201
Kittur et al, The Future of Crowd Work, Proceedings of the 2013 conference on Computer supported cooperative work, 1302
Klausberger, Fair Play? Die Rolle von Fairness bei der Entscheidung zur Teilnahme an Crowdsourcing-Systemen, Dissertation WU 2010
Klebe/Neugebauer, Crowdsourcing: Für eine Handvoll Dollar oder Workers of the crowd unite? AuR 2014, 4
Kletečka in *Koziol – Welser/Kletečka* (2014), Bürgerliches Recht I[14]
Kocevar, Wer ist der Dienstgeber?, ZAS 1959, 140
Koch, Selbstständigkeit in der virtualisierten Arbeitswelt (2010)
Kögler, Michel Foucault[2] (2004)
Korinek und *Schrammel* in *Tomandl*, Arbeitsrecht in einer sich wandelnden Rechtsordnung (1993) 27, 81
Kummer, Der Oberste Gerichtshof im Spiegel der Kritik, DRdA 1955 H17/1

Lederer, Grundriss des österreichischen Sozialrechts[2] (1932)
Leimeister/Zogaj, Neue Arbeitsorganisation durch Crowdsourcing, Arbeitspapier der Hans Böckler Stiftung (2013)
Leimeister, Crowdsourcing, in Zeitschrift für Controlling und Management (2012) 388
Leimeister, Collective Intelligence, Business & Information Systems Engineering (2010) 245
Leimeister/Zogaj/Blohm, Crowdwork – digitale Wertschöpfung in der Wolke, in *Benner* (Hrsg), Crowdwork – zurück in die Zukunft? (2014) 9
Lemberger, Wiener Wäscheindustrie (1907)
Leuthier, Entstehung und Entwicklung des Hausarbeitsgesetzes (2006)
Löschnigg, Der Arbeitsvertrag – Abgrenzung, Kombination und Mehrfachabschluss in *Resch* (Hrsg) Abhängiger Arbeitsvertrag versus Selbstständigkeit (2006)
Löschnigg, Arbeitsrecht[11 und 12] (2011) und (2015)
Lurger/Melcher, Bürgerliches Recht VII – Internationales Privatrecht (2013)

Malone/Laubacher/Johns, The Big Idea: The Age of Hyperspecialization, Harvard Business Review, 2011/7
Mansel in FS Canaris (2007) 809
Marhold/Friedrich, Österreichisches Arbeitsrecht[2] (2012)
Mas-Collel/Winston/Green, Microeconomic Theory (1995)
Mayer-Maly, Bewegliches System und Konkretisierung der guten Sitten, in *Bydlinski et al* (Hrsg), Das Bewegliche System im geltenden und künftigen Recht (1986) 117
Mayr, Die Auslobung – Eine zivilistische Untersuchung (1905)
Mayr in *Kodek/Mayr*, Zivilprozessrecht[2] (2013)
Mayrhofer, Schuldrecht Allgemeiner Teil (1986)
Melzer-Azodanloo, Tele-Arbeitsrecht (2001)
Minder/Bernstein, How to Translate a Book within an Hour –Towards general purpose programmable human computers with CrowdLang, Web Science (2012) 209
Mosler, Beschäftigung nach Bedarf – arbeitsrechtliche Grenzen der flexiblen Teilzeitarbeit, DRdA 2002, 461
Müller-Gemmeke, Wir brauchen soziale Leitplanken in der neuen Arbeitswelt, in *Benner* (Hrsg), Crowdwork – zurück in die Zukunft? (2014) 355
Müllner, Aufgespaltene Arbeitgeberstellung und Betriebsverfassungsrecht (1978)

Nicolini, Untersuchungen zur Erfassung unternehmerischer Marktmacht (1978)

Ostheim, Arbeitsrechtliche Aspekte des Beweglichen Systems, in *Bydlinski et al,* Das bewegliche System im geltenden und künftigen Recht (1986) 199
Otten, Heim- und Telearbeit: Kommentar zum HAG (1996)

Papsdorf, Wie Surfen zu Arbeit wird, Crowdsourcing im Web 2.0 (2009)
Parapatits, Das Transparenzgebot im Unternehmensgeschäft, in *Knyrim/Leitner/Perner/Riss*, Aktuelles AGB-Recht
Peschek/Unterrieder, Gibt es noch freie Dienstnehmer? Zugleich eine Besprechung von OGH 10.7.2008, 8 Ob A 55/07g (FN 1) und OGH 19.12.2007, 9 Ob A 118/07d (FN 2), ecolex 2008, 988

Picot/Hopf, Grundformen des Crowdsourcing und ihre Bedeutung im Innovationsprozess, in *Scheer* (Hrsg) Crowdsourcing, (2013) ebook, Überschrift 3.2
Pirenne, Sozial- und Wirtschaftsgeschichte Europas im Mittelalter (1976)
Pohl, die Neufassung der EuGVVO – im Spannungsfeld zwischen Vertrauen und Kontrolle, IPRax 2/2013, 109
Prahls, Qualitätssicherung bei Crowdsourcing am Beispiel ausgewählter Plattformen, Diplomarbeit WU 2013
Prassl, The Concept of the Employer (2015)
Prassl, Die Suche nach dem Arbeitgeber im englischen Recht, EuZA 2013, 472
Praunegger, Das österreichische Gewerberecht (1924) I/1

Ramser, Einleitung und Überblick in *Ramser/Stadler*, Marktmacht (2010)
Rebhahn, Betriebliche Übung und Auslobung – Zur Zulässigkeit einseitiger Versprechen nach ABGB, JBl 2013, 284
Rebhahn, Die Arbeitnehmerbegriffe des Unionsrechts in der neueren Judikatur des EuGH, EuZA 2012, 3
Rechberger/Simotta, Zivilprozessrecht[7 und 8] (2009 und 2010)
Resch, Sozialrecht[5] (2011)
Reumann, Die Heimarbeit in Oesterreich (1897)
Richardi, § 2 Entstehung des Arbeitsrechts, in Münchner Handbuch zum Arbeitsrecht[2] (2000)
Rigler, Frauenleitbild und Frauenarbeit in Österreich vom ausgehenden 19. Jahrhundert bis zum Zweiten Weltkrieg (1976)
Rio Antas, Crowdsourcing von Arbeitsleistung – Ansätze für eine faire Vergütung in *Benner* (Hrsg), Crowdwork – zurück in die Zukunft? (2014) 323
Risak, „Unverbindlichkeitsvorbehalt“: Rechtswirkungen, Zulässigkeit und Auslegung, ZAS 2010, 321
Risak, Crowdwork – Eine erste Annäherung an eine „neue“ Arbeitsform, Working Paper für das 7th Annual des European Labour Law Network „New Forms of Employment and EU Law“ vom 27.–28.11.2014, Den Haag/Niederlande
Risak, Crowdwork – Erste Annäherung an eine „neue Arbeitsform“, ZAS 2015, 11
Risak/Warter, Decent Crowdwork – Legal Strategies towards fair employment conditions in the virtual sweatshop, Beitrag zur ILO Konferenz Regulating for Decent Work 2015 in Genf
Risak/Warter, Crowdwork, Konferenzpaper für die Labour Law Research Network Konferenz 2015 in Amsterdam
Ritzberger-Moser, Zum Begriff „Heimarbeitsverhältnis“, DRdA 1996, 222
Ross et al, Who are the crowdworkers? Shifting demographics in mechanical turk, Proceedings of the ACM SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems (2010) 2863

Saxton et al, Rules of Crowdsourcing: Models, issues and systems of control, Information Systems Management, Vol 30/1, 2
Schacherreiter, Gerichtsstand, Erfüllungsort, Rechtswahl und Ausschluss des UN-Kaufrechts in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, AnwBl 2016, 75

Schacherreiter, Die Qualifikation im nationalen und europäischen Kollisionsrecht, JBl 2014, 487
Schantl, Entscheidungsbesprechung VwGH 24.6.1966, ZAS 1967, 90
Schauer, Gedanken zur Betriebsübung, ZAS 1987, 73
Schilcher, Das Transparenzgebot im Vertragsrecht, in *Aicher/Holoubek* (Hrsg), Der Schutz von Verbraucherinteressen (2000) 124
Schindler, Zulässigkeit von Unverbindlichkeitsvorbehalten, DRdA 2011, 57
Schmidt, The Good, the Bad and the Ugly – Warum Crowdsourcing eine Frage der Ethik ist, in *Benner (Hrsg)*, Crowdwork – zurück in die Zukunft? (2014) 367
Schmidt-Rimpler, Grundfragen einer Erneuerung des Vertragsrechts (1941)
Scholz, Die Zukunft der Crowdworker, in *Benner* (Hrsg)*,* Crowdwork – zurück in die Zukunft? (2014) 387
Schörghofer, Arbeitskräfteüberlassung im Spannungsverhältnis von Flexibilisierung und Arbeitnehmerinnenschutz, juridikum 2014, 88
Schörghofer, Grenzfälle der Arbeitskräfteüberlassung: langfristige Überlassung, Payrolling und die Abgrenzung zum Werkvertrag (2015)
Schrammel, Zur Rechtsstellung freier Mitarbeiter des Österreichischen Rundfunks, JBl 1982, 449
Schrammel, Gewährleistung für schlechte Dienste, FS Welser 985
Schrammel, Arbeitsvertrag versus freier Dienstvertrag in FS Bauer/Maier/Petrag, 25
Schrank/Mazal, Arbeitsrecht – Ein systematischer Grundriss[4] (2008)
Schrank, Werkverträge und freie Dienstverträge (1998)
Schröder/Schwemmle, Gute Arbeit in der Crowd, in *Schröder/Urban* (Hrsg), Gute Arbeit – Ausgabe 2014, Profile prekärer Arbeit – Arbeitspolitik von unten 112
Schwarz, Zur Rechtsnatur des „mittelbaren Arbeitsverhältnisses", DRdA 1953, 21
Schwimann, Internationales Privatrecht[3] (2001)
Shubshizky, Das Heimarbeitsverhältnis, RdW 1999, 87
Silberman/Irani/Ross, Ethics and Tactics of Professional Crowdwork, in XRDS 2010/2, 39
Smith, Contract Theory (2007)
Söllner, Der Umfang der Arbeitspflicht beim Zeitlohn, in *Tomandl*, Entgeltprobleme aus arbeitsrechtlicher Sicht (1979) 92
Sombart, Der moderne Kapitalismus, Zweiter Band, Das europäische Wirtschaftsleben im Zeitalter des Frühkapitalismus vornehmlich im 16. 17. und 18. Jhdt, Zweiter Halbband[3] (1919)
Sonntag, Einführung in das Internetrecht, Rechtsgrundlagen für Informatiker[2] (2014)
spamgirl, „Sechs Dollar die Stunde sind das absolute Minimum", in *Benner* (Hrsg), Crowdwork – zurück in die Zukunft? (2014) 99
Sprung/König, Die arbeits- und sozialrechtliche Stellung eines Zielorte-Reiseleiters, ZAS 1985, 163
Stoller-Shai, E-Collaboration: Die Gestaltung internetgestützter kollaborativer Handlungsfelder (2003)
Strasser, Abhängiger Arbeitsvertrag oder freier Dienstvertrag? DRdA 1992, 93
Strube, Die Entstehung des digitalen Prekariats, Standpunkte 2015/02

Strube, Vom Outsourcing zum Crowdsourcing – Wie Amazons Mechanical Turk funktioniert, in *Benner* (Hrsg), Crowdwork – zurück in die Zukunft (2014) 75
Surowiecki, Die Weisheit der Vielen. Warum Gruppen klüger sind als Einzelne und wie wir das kollektive Wissen für unser wirtschaftliches, soziales und politisches Handeln nutzen können (2005)

Tanzer/Böhm, Heimarbeit in Österreich (1986)
Tomandl, Welchen Nutzen bringt ein neuer Dienstnehmerbegriff, ZAS 2008, 100
Tomandl, Weiterentwicklung des Arbeitsrechts durch den Obersten Gerichtshof (2009)
Tomandl, Der rätselhafte freie Dienstnehmer, ZAS 2006, 248
Tomandl, Wesensmerkmale des Arbeitsvertrags in rechtsvergleichender und rechtspolitischer Sicht (1971)
Tomandl, Rechtsprobleme des Akkord- und Prämienlohns, ÖJZ 1960, 537
Tomandl, Entscheidungsbesprechung zu OGH 11.7.2000, 10 Ob S 332/99t, ZAS 2001, 86
Tomandl, Sozialrecht[6] (2009)
Tretthahn/Hiersche, How to dismantle an Italien Torpedo – Gerichtstandsvereinbarungen nach den neuen EuGVVO, ÖJZ 2014, 57
Trost, Der Arbeitnehmer in eigener Wohnung, ZAS 1991, 181
Trost, Heimarbeit – die ideale Arbeitsform der Zukunft, DRdA 1992, 25

Verschraegen, Internationales Privatrecht (2012)

Wachter, Der sogenannte freie Dienstvertrag, RdA 1984, 405
Wachter, Wesensmerkmale der arbeitnehmerähnlichen Person (1980)
Wachter, Dienstleistungen am Rande des Arbeitsrechts. – Zur Rechtsstellung von Vorstandsmitgliedern von Aktiengesellschaften und Sparkassen, WBL 1991, 81
Wank, Telearbeit, NZA 1999, 225
Warter, Crowdwork – Arbeit im globalen virtuellen Schwitzssystem, Beitrag zum Momentum Kongress 2015
Weber, Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriß der verstehenden Soziologie (2002)
Weber, Das aufgespaltene Arbeitsverhältnis (1992)
Wellspacher, Das Vertrauen auf äußere Tatbestände im bürgerlichen Recht (1906)
Welser in *Koziol/Welser*, Bürgerliches Recht II[13]
Welser/Jud, Die neue Gewährleistung (2001)
Wolff, Die Zusicherung, ZBl 1917, 705
World Bank Group, The Global Opportunity in Online Crowdsourcing (2015)

Zippelius, Rechtsphilosophie[4] (2003)

22.11 Zeitungsartikel

Benner, Wer schützt die Clickworker, FAZ vom 19.3.2014, http://www.faz.net/aktuell/feuilleton/debatten/die-digital-debatte/politik-in-der-digitalen-welt/online-arbeit-auf-abruf-wer-schuetzt-die-clickworker-12852614.html (5.1.2016)
Breit, Wer vertritt Arbeiter in der Cloud, derstandard 14.12.2015, http://derstandard.at/2000027330697/Wer-vertritt-Arbeiter-in-der-Cloud (5.12.2016)

The economist vom 3. Jänner 2015, Workers on tap. The rise of the on-demand economy poses difficult questions for workers, companies and politicians, abrufbar unter http://www.economist.com/news/leaders/21637393-rise-demand-economy-poses-difficult-questions-workers-companies-and (3.1.2016)

Meyer, IBM macht Ernst mit Crowdworking, Computerwoche.de vom 29.9.2014, http://www.computerwoche.de/a/ibm-macht-ernst-mit-crowdworking,3068119 (5.1.2015).

Zirn, Die Maschinenstürmer des 21. Jahrhunderts werden scheitern, in Die Presse vom 4.12.2015, abrufbar unter http://diepresse.com/home/meinung/kommentare/leitartikel/4881517/Die-Maschinensturmer-des-21-Jahrhunderts-werden-scheitern (6.1.2016)

Zittrain, Work the new digital Sweatshops, in Newsweek (9.12.2009) im Internet unter: http://today.law.harvard.edu/zittrain-in-newsweek-work-the-new-digital-sweat-shops/ (5.1.2016)

Schweizer, Crowdsourcing in der Arbeitswelt – Digitale Billigjobs taugen nur als Zusatzverdienst, Computerwoche.de vom 23. 6. 2014 abrufbar unter http://www.computerwoche.de/a/digitale-billigjobs-taugen-nur-als-zusatzverdienst,3062228 (3. 1. 2016)

22.12 Lexikoneneinträge

Bundeszentrale für politische Bildung, Lexikon, Stichwort Erwerbsarbeit, abrufbar unter http://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/pocket-politik/16404/erwerbsarbeit (25.09. 2015)

Der Große Brockhaus[16]

Duden Bedeutungswörterbuch 1970

Grimm's Deutsches Wörterbuch 13. Bd 1922

Historisches Lexikon der Schweiz, Stichwort Verlagssystem, abrufbar unter http://www.hls-dhs-dss.ch/textes/d/D13880.php (15.4.2015)

Maier, Springer Gabler Verlag (Hrsg), Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Taylorismus, online im Internet: http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/55478/taylorismus-v9.html (15.11.2015)

Oxford English Dictionary, Stichwort: Crowd, online im Internet: http://www.oxfordd-ictionaries.com/definition/english/crowd (22.10.2015)

Universal Lexikon, Stichwort Verlagssystem, im Internet unter http://universal_lexikon.deacademic.com/132184/Verlagssystem (7.1.2015)

Voigt/Lackes/Siepermann, Springer Gabler Verlag (Hrsg) Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Outsourcing, online im Internet: http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/54709/outsourcing-v10.html (22.10.2015)

Voigt in Springer Gabler Verlag, Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Verlag, online im Internet: http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/54644/verlag-v5.html (05.01. 2016)

WienGeschichteWiki, Stichwort Heimarbeit, im Internet unter https://www.wien.gv.at/wiki/index.php/Heimarbeit (5.1.2016).

22.13 Internetquellen

Amazon Mechanical Turk, https://www.mturk.com/mturk/welcome (25.3.2015)
Clickworker, http://www.clickworker.com/de (25.3.2015)
Uber, https://www.uber.com/cities/vienna (20.10.2015)
InnoCentive, http://www.innocentive.com (5.1.2016)
99designs, www.99designs.at (5.1.2016)
Helpling, http://www.helpling.at/ (5.1.2016)
Lyft, https://www.lyft.com/ (5.1.2016)
Mediacast, https://www.medicast.com/ (5.1.2016)
Datendieter, http://www.datendieter.de/ (5.1.2016)
Broschüre Denkraumarbeit, Arbeit – Leben – Fortschritt: Progressive Ideen für die Arbeitswelt von morgen, 23, abrufbar unter: http://denkraumarbeit.de/wp-content/uploads/sites/4/2015/11/Brosch-DenkraumArbeit__15-11-11b.pdf. (22.11.2015)
Bitkom, Crowdsourcing. Leitfaden für Unternehmen (2014) 31, FN 20, abrufbar im Internet unter: http://www.bitkom.org/files/documents/Crowdsourcing_LF2014_web.pdf (25.1.2015)
Collins, A Review of The Concept of The Employer by Dr Jeremias Prassl vom 10.11.2015, abrufbar unter https://www.law.ox.ac.uk/content/labour-law-0/blog/2015/11/review-concept-employer-dr-jeremias-prassl (5.1.2016)
Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Wochenbericht 7/2015, 137, abrufbar unter http://diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.496888.de/15-7-4.pdf. (17.11.2015)
Department of Labor, Wage and Hour Division, abrufbar unter http://www.dol.gov/whd/minimumwage.htm (15.4.2016)
Ellmer, Digitale Arbeit Organisieren: Amazon Mechanical Turk und die Gestaltung digitaler Arbeitswelten, Blogeintrag auf Arbeit-Wirtschaft vom 19.11.2015, abrufbar unter: http://blog.arbeit-wirtschaft.at/digitale-arbeit-organisieren-amazon-mechanical-turk-und-die-gestaltung-digitaler-arbeitswelten/ (5.1.2016)
Herger, Gamifizierung Daten & Fakten, auf entreprise-gamification.com [5.1.2015]
Hermann, Crowdsourcing – (k)ein arbeitsrechtliches Thema?, Blogeintrag Mai 2014, http://www.vangard.de/blog/crowdsourcing-kein-arbeitsrechtliches-thema (5. 1. 2016)
Hodson, Crowd-Working – Crowd-workers get organized, Blogeintrag vom 3.5.2013 abrufbar unter http://p2pfoundation.net/Crowd-Working
Howe, The Rise of Crowdsourcing (2006) WIRED magazine 10/2006, siehe http://archive.wired.com/wired/archive/14.06/crowds.html (5.1.2016).
Howe, Crowdsourcing: A Definition, 2006, abrufbar unter http://crowdsourcing.typepad.com/cs/2006/06/crowdsourcing_a.html (5.1.2016)
IG Metall, Interview mit Thomas Klebe vom 4. 5. 2015: „Schlechte Arbeitsbedingungen sind keine Privatsache“ abrufbar unter https://www.igmetall.de/interview-mit-arbeitsrechtler-thomas-klebe-zum-thema-14335.htm (6.1.2016)

Ilg, Crowdsourcing: Ingenieure an der virtuellen Ideenbörse“ (2012) http://www.ingenieur.de/Arbeit-Beruf/Arbeitsmarkt/Crowdsourcing-Ingenieure-an-virtuellen-Ideenboerse (4.11.2014)

Ipeirotis, The New Demographics of Amazon Mechanical Turk (2010) http://www.behind-the-enemy-lines.com/2010/03/new-demographics-of-mechanical-turk.html (5.1.2016)

Klebe im Interview mit der IG Metall zum Thema Crowdsourcing, http://www.igmetall.de/interview-mit-arbeitsrechtler-thomas-klebe-zum-thema-14335.htm (8.10.2014).

Risak, Neue Arbeitsformen, Blogeintrag vom 15.06.2015, abrufbar unter http://blog.arbeit-wirtschaft.at/neue-arbeitsformen/

Sozialministerium, Heimarbeitstarife, abrufbar unter http://www.sozialministerium.at/site/Arbeit/Bundeseinigungsamt/Heimarbeitstarife/ (22.11.2015)

Statistik Austria, Arbeitsmarktstatistiken 2014, abrufbar unter http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/selbstaendige_mithelfende/index.html (11.10.2015)

Video des *MIT*, ab 11:40, im Internet unter: http://video.mit.edu/watch/opening-keynote-and-keynote-interview-with-jeff-bezos-9197/ (8.11.2014)

Warter, Crowdwork – Eine moderne Form der Heimarbeit, Blogeintrag vom 7.12.2015 abrufbar unter http://blog.arbeit-wirtschaft.at/crowdwork-eineder-heimarbeit/ (5.1.2015)

Weinstein, CrowdFlower Lawsuit Could Change Crowd Labor Industry Forever, http://tinywork.wordpress.com/2013/07/29/crowdflower/ (7.1.2016)

23. Abbildungsverzeichnis

Sämtliche in den Abbildungen dieser Arbeit verwendete Icons wurden von „Freepik“ gestaltet, wurden von der Seite flaticon.com heruntergeladen und werden mit freier Lizenz im Rahmen dieser Arbeit verwendet.

Abbildung 1: Parteien bei Crowdwork
Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 2: Die Ausschreibungen erfolgen nicht öffentlich, sondern persönlich und individuell im eigenen „workplace“.
Quelle: Aus Datenschutzgründen Fotomontage: Screenshot vom 29.10. 2015 und öffentliches Bild der Plattform Clickworker über „Verfügbare Aufträge“, abrufbar unter http://www.clickworker.com/de/2010/08/02/der-neue-workplace-steht-in-den-startlochern/ (5.1.2016)

Abbildung 3: Hauptbestandteile des Crowdwork-Prozesses
Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 4: Angezeigte Arbeitsaufträge im persönlichen Workdesk bei *Clickworker*
Quelle: http://www.clickworker.com/de/2010/08/02/der-neue-workplace-steht-in-den-startlochern/ (5.1.2016)

Abbildung 5: Screenshot von Wettbewerben zu rechtlichen Berufen auf 99designs.at
Quelle: Screenshot vom 31.10.2015

Abbildung 6: Challenge Center auf InnoCentive.com
Quelle: Screenshot vom 31.10.2015

Abbildung 7: Verschiedene Arten bei Crowdworking
Quelle: Anlehnung an *Leimeister/Zogaj*, Neue Arbeitsorganisation, 21

Abbildung 8: Neue Arbeitsorganisation durch Crowdsourcing
Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an *Leimeister*, Crowdsourcing, 390

Abbildung 9: Das Verlagssystem
Quelle: Eigene Darstellung nach Wikipedia.org, Stichwort: Verlagssystem

Abbildung 10: Klassischer Verlag anhand der Wertschöpfungskette nach *Porter*
Quelle: Eigene Darstellung, Wertschöpfungskette nach Porter von Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort Wertschöpfungskette nach *Porter*

Abbildung 11: Crowdworking anhand der Wertschöpfungskette nach *Porter*
Quelle: Eigene Darstellung, Wertschöpfungskette nach Porter von Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort Wertschöpfungskette nach *Porter*

Abbildung 12: Verteilung der Nationalitäten
Quelle: Eigene Darstellung nach den Zahlen von *Ipeirotis*, Demographics

Abbildung 13: Bildungsabschlüsse der CrowdworkerInnen aus den USA und Indien
Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an *Ipeirotis*, Demographics

Abbildung 14: Gruppengröße nach der Einschätzung von *„spamgirl“*
Quelle: Eigene Darstellung nach den Zahlen von *„spamgirl“* in *Benner*, Crowdwork 101 f

Abbildung 15: Ultimatum Game
Quelle: Eigene Darstellung nach *Klausberger*, Fair Play? 39

Abbildung 16: Arbeitsangebote auf *AMT*
Quelle: Screenshot *AMT* vom 10.9.2015

Abbildung 17: Typisches Beispiel einer Aufgabe auf *AMT*. Hierbei müssen die Marke, das Produkt, die Sorte, die jeweilige Kategorie und der gelistete Preis eingegeben werden. Als Gegenleistung erhält man pro Bild 2 Cent.
Quelle: Screenshot *AMT* vom 8.9.2015

Abbildung 18: Arbeitsangebote im persönlichen Workdesk bei *Clickworker*
Quelle: Fotomontage aus Screenshot meines Workdesks und Arbeitsangebote von *Clickworker,* abrufbar unter http://www.clickworker.com/de/2010/08/02/der-neue-workplace-steht-in-den-startlochern/ (6.9.2015).

Abbildung 19: Angebote für einen Wettbewerb bezüglich der Erstellung eines Logos
Quelle: 99designs.at (2.11.2015)

Abbildung 20: Challenge Center auf *InnoCentive*
Quelle: https://www.innocentive.com/ar/challenge/browse (15.10.2015)

Abbildung 21: Mittelbares Arbeitsverhältnis
Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 22: Arbeitskräfteüberlassung
Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 23: Aufteilung der Arbeitgeberfunktionen
Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 24: Zwei Phasen des Crowdworking-Prozesses aus Sicht des Crowdworkers
Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 25: Auslobung oder Vertragsverhältnis?
Quelle: https://www.mturk.com/mturk/findhits?match=false (5.1.2016)

Abbildung 26: Auslobung oder Vertragsverhältnis?
Quelle: http://www.clickworker.com/de/2010/08/02/der-neue-workplace-steht-in-den-startlochern/ (5.1.2016)

Abbildung 27: Typisches Beispiel einer Aufgabe auf *AMT*. Hierbei müssen die Marke, das Produkt, die Sorte, die jeweilige Kategorie und der gelistete Preis

eingegeben werden. Als Gegenleistung erhält man pro Bild 2 Cent. *Quelle:* Screenshot *AMT* vom 8.9.2015

Abbildung 28: Typisches Beispiel einer Aufgabe auf *Clickworker*. Hierbei muss ein Bild eines Kleidungsstückes (nicht sichtbar) kategorisiert werden

Abbildung 29: Vertragskette oder direktes Vertragsverhältnis
Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 30: Angezeigte Arbeitsaufträge im persönlichen Workdesk bei *Clickworker*
Quelle: http://www.clickworker.com/de/2010/08/02/der-neue-workplace-steht-in-den-startlochern/ (10.4.2015)

Abbildung 31: Screenshot von *AMT*. Aus Sicht der CrowdworkerInnen sind die verschiedenen AuftraggeberInnen ersichtlich.

Abbildung 32: Vertragsumfang bei Crowdworking-Gestaltungen mit direktem Vertragsverhältnis zwischen AuftraggeberInnen und CrowdworkerInnen
Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 33: Die Verfügbarkeit von Arbeiten wird angezeigt. Sind sie nicht mehr verfügbar, werden sie auch nicht mehr angezeigt.
Quelle: AMT https://www.mturk.com/mturk/sorthits?searchSpec=HITGroupSearch%23T%231%2310%23-1%23T%23!%23!Title!0!%23!&selectedSearchType=hitgroups&searchWords=&sortType=LastUpdatedTime%3A1&%2Fsort.x=9&%2Fsort.y=9 (10.4.2015)

Abbildung 34: Kategorisierung von Modeartikeln bei Clickworker. Durch das Anklicken des Buttons „Daten setzen“ wird das Angebot angenommen und die Daten werden an die Plattform übermittelt. Screenshot vom 10.2.2015

Abbildung 35: Verträge bei Vermittlungsplattformen
Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 36: Ähnlichkeit der Abhängigkeit zwischen Verlagssystem mit Mittelsmann und modernem Crowdworking
Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 37: Extrempositionen des Gewährleistungsrechts
Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 38: Screenshot von der Website www.faircrowdwork.org (1.12.2015)

Abbildung 39: Screenshot von http://turkopticon-devel.differenceengines.com/ (1.12.2015)

24. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Vorteile und Nachteile bei Crowdwork
Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 2: Zusammenfassung der Merkmale und Indizien
Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 3: Parallelen und Gemeinsamkeiten von Verlagssystem und Crowdwork
Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 4: Aufzählung der Länder, mit denen Internationale Abkommen oder Gemeinschaftsrechte bestehen
Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 5: Ratifizierungen der C177 – Heimarbeits-Konvention, 1996 (Nr 177), Stand 1.12.2015