

# Der „gelenkte“ Arbeitnehmer

Das Bundesarbeitsgericht definiert in seinem Urteil zu Crowdworkern den Arbeitnehmerbegriff neu. Das hat große Sprengkraft. Von Gregor Thüsing

Das Bundesarbeitsgericht hat erstmals Stellung bezogen. Auch wenn die praktische Relevanz stets ungewiss war, wurde dem Phänomen des Crowdworkings in den vergangenen Jahren in der rechtswissenschaftlichen und -politischen Diskussion eine beachtliche Aufmerksamkeit geschenkt. Dreh- und Angelpunkt war dabei, ob Crowdworker als Arbeitnehmer zu qualifizieren sein können. Denn mit der Arbeitnehmerstellung steht und fällt, ob ihnen die Tür zum arbeitsrechtlichen Schutzinstrumentarium offen steht.

Nun hat die Rechtsprechung der Diskussion eine neue Grundlage gegeben: Nach Ansicht des Neunten Senats kann die kontinuierliche Durchführung von Kleinstaufträgen durch Nutzer einer Online-Plattform auf der Grundlage einer mit deren Betreiber getroffenen Rahmenvereinbarung dazu führen, dass ein Arbeitsverhältnis entsteht. Voraussetzung dafür ist, dass der Crowdworker zur persönlichen Leistungserbringung verpflichtet, die geschuldete Tätigkeit einfach gelagert und ihre Durchführungen inhaltlich vorgegeben sind sowie die Auftragsvergabe und die Nutzung der Online-Plattform im Sinne eines Fremdbestimmens durch den Crowdsourcer „gelenkt“ werden. Der Arbeitsrechtler horcht auf: Die Lenkung ersetzt die Weisung. Anreiz statt Anordnung, Nudging statt Vorschrift, gesteuerte Selbstbestimmung statt Fremdbestimmung. Denn, so das BAG, „lassen sich Crowdworker ... grundsätzlich auf diese Beschäftigungsform ein, lenkt die Beklagte das Nutzerverhalten durch den

Zuschnitt und die Kombination der Aufträge nach ihrem Beschäftigungsbedarf, ohne dass konkrete Anweisungen nötig sind. Daraus ergibt sich die Fremdbestimmung der Tätigkeit.“

Die Entscheidung hat erhebliche Bedeutung – und vielleicht sogar eine Sprengkraft – weit über den Bereich von Crowdworkern hinaus. Wenn es künftig tatsächlich nicht mehr auf die Weisung ankommt, sondern die Lenkung genügt, wird es schwierig sein zu bestimmen, welche Lenkung unzulässig ist und welche nicht. Denn bislang wurde die persönliche Abhängigkeit, die §611a des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) für den Arbeitnehmer fordert, als rechtliche Abhängigkeit, nicht wirtschaftliche Abhängigkeit verstanden. Für die wirtschaftliche Abhängigkeit mag die Lenkung durch Anreize charakteristisch sein – eine rechtliche begründet sie nicht. Die Abgrenzungen verschwimmen. Es geht um die Fremdbestimmung. Daher entsprach es bisher der Rechtsprechung, dass Rahmenverträge, die lediglich die Bedingungen erst noch abzuschließender Arbeitsverträge enthalten, eben nicht zu einem Arbeitsverhältnis führen.

Zwar mussten auch bisher die tatsächlichen Bedingungen der Vertragsdurchführung berücksichtigt werden. Die sind entscheidend, wenn sie den ausdrücklichen Vereinbarungen widersprechen, weil sich aus der praktischen Handhabung am ehesten Rückschlüsse darauf ziehen lassen, was die Vertragsparteien gewollt haben. Die tatsächliche Durchführung entsprach indes im Fall der Erfurter Richter genau der getroffenen Vereinbarung: Der Auftragnehmer nahm Aufträge über die App an, bevor er sie ausführte. Allein daraus, dass „der Auftraggeber mittelbar Anreize für die Übernahme von Aufträgen in einem Maße setzt, dass der Beschäftigte die angebotenen Aufträge in einem bestimmten (Mindest-)Umfang annehmen wird“, ist noch nicht auf eine Verpflichtung zur Arbeitsleistung zu schließen. Denn eine Verpflichtung zur Leistung setzt weit mehr voraus als die bloße Veranlassung zu einem bestimmten Verhalten.

Der Schritt ist also folgenreich, wenn er tatsächlich als grundsätzliche Neujustierung und weniger als einzelfallbezogene Suche nach gerechten Ergebnissen zu verstehen ist. Alle Rahmenverträge auch in anderen Bereichen wären darauf zu überprüfen, ob eine steuernde Lenkung stattfindet, die die Schwere einer Weisung hat: IT-Dienstleistungen, Logistik, Kreativbereich – alles kann betroffen sein. Die Rechtsprechung wird nachjustieren müssen, und sagen, wo sie die Grenze zieht.

Der Autor ist Professor für Arbeitsrecht an der Universität Bonn.