

Arbeitnehmereigenschaft von sog. „Crowdworkern“

**Die tatsächliche Durchführung von sog. „Mikrojobs“ durch sog. „Crowdworker“ auf der Grundlage einer mit dem Betreiber einer Online-Plattform getroffenen Rahmenvereinbarung kann ergeben, dass die rechtliche Beziehung als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren ist.**

Dies hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 1. Dezember 2020 entschieden.

Die Arbeitnehmereigenschaft hängt nach Â§ 611a BGB und der Rechtsprechung des BAG davon ab, dass der Beschäftigte weisungsgebundene, fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit leistet. Zeigt die tatsächliche Durchführung eines Vertragsverhältnisses, dass es sich hierbei um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.

**Nach den Ausführungen des Arbeitsgerichts im Urteil vom 01.12.2020 kann die dazu erforderliche Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls ergeben, dass Crowdworker als Arbeitnehmer anzusehen sind.**

FÙr ein Arbeitsverhältnis spricht dabei, wenn der Auftraggeber die Zusammenarbeit Æber die von ihm betriebene Online-Plattform so steuert, dass der Auftragnehmer infolge dessen seine TÆtigkeit nach Ort, Zeit und Inhalt nicht frei gestalten kann.

So lag es in dem durch das Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall. Der KlÆger leistete in arbeitnertypischer Weise weisungsgebundene und fremdbestimmte Arbeit in persÙnlicher Abhängigkeit. Zwar war er vertraglich nicht zur Annahme von Angeboten der Beklagten verpflichtet, jedoch war die Organisationsstruktur der von der Beklagten betriebenen Online-Plattform darauf ausgerichtet, dass Æber einen Account angemeldete und eingearbeitete Nutzer kontinuierlich BÙndel einfacher, Schritt fÙr Schritt vertraglich vorgegebener Kleinstaufträge annehmen, um diese persÙnlich zu erledigen. Erst ein mit der Anzahl durchgefÙhrter Aufträge erhÙhtes Level im Bewertungssystem ermÙglicht es den Nutzern der Online- Plattform, gleichzeitig mehrere Aufträge anzunehmen, um diese auf einer Route zu erledigen und damit faktisch einen hÙheren Stundenlohn

zu erzielen. Durch dieses Anreizsystem wurde der Kläger dazu veranlasst, in dem Bezirk seines gewöhnlichen Aufenthaltsorts kontinuierlich Kontrolltätigkeiten zu erledigen.

Hinsichtlich der Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers hat das Bundesarbeitsgericht den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen und darauf hingewiesen, dass der Arbeitnehmer nicht ohne weiteres Vergütungszahlung nach Maßgabe seiner bisher als vermeintlich freier Mitarbeiter bezogenen Honorare verlangen kann. Stellt sich ein vermeintlich freies Dienstverhältnis im Nachhinein als Arbeitsverhältnis dar, kann in der Regel nicht davon ausgegangen werden, die für den freien Mitarbeiter vereinbarte Vergütung sei der Höhe nach auch für eine Beschäftigung als Arbeitnehmer verabredet. Geschuldet ist die übliche Vergütung iSv. § 612 Abs. 2 BGB.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 1. Dezember 2020 – 9 AZR 102/20 –