BUSE HEBERER FROMM

**Roundtable Clash of Cultures – Digitale Revolution und Arbeitsrecht**

# Wir arbeiten immer und überall – von unbegrenzter Erreichbarkeit und fliegenden Arbeitsorten –

Sabine Feindura
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Frankfurt am Main, 04.10.2016

BUSE HEBERER FROMM

## Neue Technologien ermöglichen Arbeit immer und überall

**Internetbasierte Collaboration-Tools:**
- Cloud-/Filesharingservices (z.B. Google Drive, SharePoint)
- Chatdienste (z.B. Lync/Skype for Business)
- etc.

**moderne Kommunikationsmittel:**
- Tablet
- Smartphone
- SmartWatch (z.B. Apple Iwatch)
- etc.

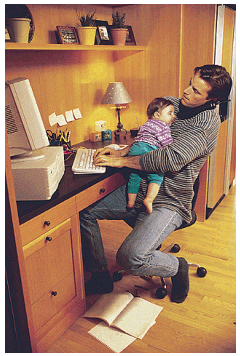
**örtlich + zeitlich unbeschränkte Erreichbarkeit + Einsatzfähigkeit**

von unterwegs

beim Kunden

in einem anderen Büro

zuhause



## Weder Anspruch noch Pflicht zum Home-Office / Mobile Office

- AN haben **keinen Anspruch auf Tätigkeit im Home Office oder Mobil Office**, sofern dies nicht arbeitsvertraglich festgelegt ist

  **LAG Rheinland-Pfalz Urt. v. 18.12.2014 AZ - 5 Sa 378/14 -:**
  - AG hat Weisungsrecht hinsichtlich Ort, Zeit und Inhalt der Tätigkeit, das er nach billigem Ermessen ausüben muss, §106 GewO
  - AN kann vom AG nicht verlangen, eine von diesem nicht gewollte Unternehmens-/Organisationsentscheidung zu treffen
  - AG ist auch nicht verpflichtet, Arbeitsaufgaben so umzuorganisieren, dass AN Arbeitsaufgaben in einem Home-Office verrichten kann

- AG kann AN (nach Vertragsschluss) nicht (mehr) zur Arbeit vom Home-Office aus zwingen; kein Zugriff auf die privaten Ressourcen des AN

- Ausnahme: Anspruch aus TV, BV oder aus Verdichtung des Direktionsrechts (Ermessensreduktion auf Null) möglich

## Arbeitsschutz

### Home Office

- keine wesentlichen Unterschiede zu Arbeitssicherheitsanforderungen im Betrieb. Es gelten:
  - ArbeitsschutzG
  - BildschirmarbeitsVO
  - ArbeitsstättenVO nach § 2 Abs. 3
- **Problem:**
  Schutz der Wohnung, Art. 13 GG

### Mobile Office

- Eingeschränkte Arbeitssicherheitsvorgaben:
  - **BildschirmArbV** gilt nicht für Bildschirmgeräte für den ortsveränderlichen Gebrauch, sofern sie nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden, § 1 Abs. 2 Nr. 4 BildschirmArbV
  - Arbeitsstätten nach der **ArbStättV** sind nur solche, die sich auf dem Gelände eines Betriebes befinden, § 2 Abs. 1 ArbStättV

→ Aber: Es gilt das **ArbeitsschutzG**

## Gefährdungsbeurteilung: Rechtsgrundlage – Zweck – Vorgehensweise

**Betrifft**:

Arbeitsstätten, Arbeitsplätze, Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufe und Arbeitszeiten

Wesentliche **Rechtsgrundlagen**:

- §§ 5, 6 Arbeitsschutzgesetz,
- § 3 Betriebssicherheitsverordnung,
- § 6 Gefahrstoffverordnung,
- §§ 89, 90 Betriebsverfassungsgesetz

**Ziel**:

Gefährdungen bei der Arbeit frühzeitig erkennen und präventiv entgegenwirken

**Vorgehensweise**:

beschreibt den Prozess der systematischen Ermittlung und Bewertung aller relevanten Gefährdungen, denen die Beschäftigten im Zuge ihrer beruflichen Tätigkeit ausgesetzt sind,

und konkretisiert die Ableitung und Umsetzung aller zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit erforderlichen Maßnahmen,

die anschließend hinsichtlich ihrer Wirksamkeit überprüft werden müssen.

## BAG: AN haben Anspruch auf Gefährdungsbeurteilung

BAG Urt. v. 12.08.2008 - 9 AZR 1117/06 -:

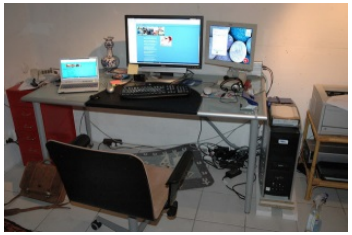
- AN haben gem. § 5 Abs. 1 ArbSchG i. V. m. § 618 Abs. 1 BGB **Anspruch** gegen AG **auf Beurteilung der mit ihrer Beschäftigung verbundenen Gefährdung**

- der AN kann jedoch nicht verlangen, dass die Gefährdungsbeurteilung nach bestimmten vom ihm vorgegebenen Kriterien durchgeführt wird

- bei Art und Weise der Durchführung hat der AG Handlungsspielraum

- über dessen Ausfüllung der **Betriebsrat** nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG **mitzubestimmen** hat

- Gefährdungsbeurteilung sind auch **psychische Belastungen** z.B. durch **Zeitdruck**, **ständige Erreichbarkeit**, **unzureichende Ruhezeiten**, § 5 Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG



## Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung bei Home-Office / Mobile Office

**P: Informationsdefizit bei Ermittlung von Gefährdungen am häuslichen/mob. Arbeitsplatz**

- stimmt der Arbeitnehmer freiwillig einer Besichtigung des häuslichen/mob. Arbeitsplatzes zu oder liefert dem AG die benötigten Informationen auf anderem Wege, so darf AG auf Richtigkeit der Informationen vertrauen, sofern sie nicht offensichtlich unrichtig/widersprüchlich sind

- AG muss / sollte schriftlich:
  - konkrete Weisung an Arbeitnehmer erteilen, für eigene Sicherheit und Gesundheit Sorge zu tragen und die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel bestimmungsgemäß zu verwenden
  - AN explizit zur „Überlastungsanzeige“ bei zu großer Arbeitsbelastung verpflichten, § 15 ArbSchG
  - sich in regelmäßigen Abständen erkundigen, ob sich Veränderungen am Arbeitsplatz ergeben haben

## Unfallversicherungsschutz im Home-Office

BSG, Urteil vom 05.07.2016 - B 2 U 5/15 R –

**Sachverhalt:**

Die Klägerin nutzte ihre Dachgeschosswohnung als Home-Office. Sie verlies den Arbeitsraum, um sich in der Küche einen Stock tiefer Wasser zu holen. Dabei rutschte sie auf der Treppe aus und verletzte sich.

**Entscheidung:**

**Es liegt kein Arbeitsunfall vor.** Klägerin ist auf dem Weg von der Arbeitsstätte zur Küche und damit in den persönlichen Lebensbereich ausgerutscht; sie hat dabei keine versicherte Beschäftigung ausgeübt, sondern eine typische eigenwirtschaftliche, nicht versicherte Tätigkeit. Eine betrieblichen Interessen dienende Arbeit zu Hause nehme einer Wohnung nicht den Charakter der privaten, nicht versicherten Lebenssphäre. Die der privaten Wohnung innewohnenden Risiken hat nicht der AG, sondern der AN zu tragen.

- Hätte dieser Weg auf einer Betriebsstätte stattgefunden, wäre er wahrscheinlich dem Schutz der GUV unterfallen (vgl. BSG, Urt. v. 02.07.1996 - 2 RU 34/95 -), da
  - Nahrungsaufnahme zur Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit zwingend erforderlich
  - Weg musste zwingend an der Betriebsstätte verrichtet werden

BUSE HEBERER FROMM

## Kosten des Home-Office

- Als Kosten für Home-Office kommen etwa in Betracht: PC, Drucker, Kopierer, Fax, Schreibtisch, Stuhl, Miete für Arbeitszimmer, Büromaterial, Anschlusskosten wie Telefon/Fax/Internet

- Für die Kostenübernahme gilt § 670 BGB
  - AG hat AN grundsätzlich alle arbeitsbezogenen Aufwendungen zu erstatten
  - Voraussetzung für einen Kostenerstattungsanspruch ist aber, dass Kosten aufgrund arbeitgeberseitiger Weisung angefallen sind oder der AN die Kosten für im betrieblichen Interesse notwendig halten durfte

- § 670 BGB ist nicht abdingbar, sofern es sich bei dem Arbeitsvertrag um AGB handelt und von dem Grundgedanken der gesetzlichen Regelung abgewichen werden soll

## Trend: BYOD - CYOD

### Bring Your Own Device (BYOD)

private mobile Endgeräte werden auch für dienstliche Zwecke genutzt

- schafft AN Arbeitsmittel selbst an und trägt Betriebskosten wie Strom, Internetzugang, Software-Lizenzen, hat er gegenüber AG **Erstattungsanspruch** gem. § 670 BGB

- **Risiken u.a.**:
  - Virenkontrolle,
  - kein Zugriff für Vertreter im Krankheitsfall,
  - Streit über Verursachung von Defekten am Gerät oder Verlust,
  - Verletzung von Software-Lizenzrechten

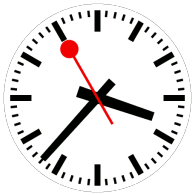
### Choose Your Own Device (CYOD)

AN darf sich Endgerät aussuchen, Gerät bleibt aber im Eigentum des AG

- AG kann die Nutzung für private Zwecke erlauben oder untersagen; **ohne Erklärung gilt die priv. Nutzung als untersagt,** es sei denn aus der gelebten Praxis (z.B. konkludente Zustimmung oder betriebliche Übung) ergibt sich etwas anderes

**Vorsicht**: Eingeschränkte Zugriffsrechte des AG, wenn dieser die priv. Nutzung dienstlicher Arbeitsmittels gestattet (z.B. im Fall krankheitsbedingter Abwesenheit des AN)

## Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes bei Mobile-Office - Höchstarbeitszeiten



**§ 3 ArbZG**

*„Die **werktägliche** Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf **8 Stunden** nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu **10 Stunden** nur verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.“*

**Kurzfristige Höchstarbeitszeit**: 60 Stunden pro Woche (max. 10 Std. pro Tag an 6 Arbeitstagen pro Woche: Montag-Samstag)

**Ausgleich**: *innerhalb von 6 Kalendermonaten o. 24 Wochen darf Durchschnitt von 8 Stunden werktäglich (Mo.-Sa.) nicht überschritten werden*

Der **Ausgleichszeitraum** ist durch TV/BV bis max. 21 Monate verlängerbar, § 7 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG

BUSE HEBERER FROMM

## Anpassung der gesetzlichen Regelung zu Höchstarbeitszeiten?

Vorschlag des **B**undes**v**erbandes der **A**rbeitsrechtler in **U**nternehmen (BVAU) zur Anpassung des ArbZG:

1. **Einführung von Toleranzzeiten**
2. **Änderung des § 3 ArbZG:**

*„Die **regelmäßige** werktägliche Arbeitszeit darf 8 Stunden nur überschreiten, soweit dies durch **Tarifvertrag** oder **Betriebsvereinbarung** geregelt ist. Mehr als* **12 Stunden** *darf an einem **Kalendertag** oder in einem **24-h-Zeitraum** nicht gearbeitet werden. Überschreitet die Arbeitszeit im Einzelfall und gelegentlich 10 Stunden am Tag, ist dies zulässig, wenn innerhalb von **12 Kalendermonaten** im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.*

*Zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben können die Betriebsparteien vereinbaren, dass die tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden in einem 6 Monate nicht übersteigenden Zeitraum unterschritten bleiben muss; die Pausen und Ruhezeiten sind ebenfalls durch Betriebsvereinbarung zu regeln, wobei anerkannte Erkenntnisse der Arbeitswissenschaft zu Grunde zu legen sind.“*

- **Erhöhte Höchstarbeitszeit: 12 Stunden innerhalb von 24 Stunden**
- **Verlängerter Ausgleichszeitraum: in 12 bzw. 6 Monaten nicht mehr als 8 bzw. 10 Stunden werktäglich**

Quelle: BVAU-Positionen, erste Eckpunkte für eine praktikable Anwendung des Arbeitszeitgesetzes,08/2015

BUSE HEBERER FROMM

## Einhaltung Ruhezeiten – die Rechtslage und die Realität

**§ 5 ArbZG**

*„(1) Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine **ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden** haben…“*

- Öffnungsklausel in § 7 Abs.1 Nr. 3 ArbZG, die eine Verkürzung auf 9 Stunden möglich macht, wenn es die Art der Arbeit erfordert und die Kürzung der Ruhezeit ausgeglichen wird

- Arbeitet der AN während des Mindestruhezeitraums, muss der AG die volle Ruhezeit im Anschluss an die Unterbrechung neu gewähren

- Prüfen berufsbezogener E-Mails außerhalb der Arbeitszeit: **13%** der AN jederzeit
  **25%** der AN abends nach der Arbeit

(Quelle: BITKOM, Arbeiten in der digitalen Welt, S. 30)

## Einhaltung Ruhezeiten - Lösungsansätze

**P: Unterbricht jede auch nur geringfügige Arbeitsleistung den Mindestruhezeitraum?**

- Grundsätzlich ja: jede Arbeitsleistung ist arbeitsrechtlich relevante Arbeit ✓

- **Das ist heutzutage nicht mehr sachgerecht:**
  - Analogie zur Rechtsprechung zu Überstunden: angeordnet, geduldet oder erforderlich?
  - teleologische Reduktion des Begriffs der Arbeitsleistung (nicht jede Arbeitsleistung ist arbeitsrechtlich relevante Arbeit) oder
  - Senkung der Erheblichkeitsschwelle (dann liegt zwar Arbeitszeit vor, sie unterbricht aber die Ruhezeit nicht)

    - Beeinträchtigt Sinn und Zweck des ArbZG nicht:
      → Sicherheit und Gesundheitsschutz der AN bei Arbeitszeitgestaltung
      → Gewährleistung von ausreichend Freizeit zur Wahrung der Menschenwürde und des Persönlichkeitsrechts
      → Schonung der Rentenversicherungskasse

## Anpassung der gesetzlichen Regelung zu Ruhepausen?

### Vorschlag des BVAU: Einführung von § 5 Abs. 4 ArbZG

*„Abweichend hiervon kann durch **Tarifvertrag** oder **Betriebsvereinbarung** hiervon abgewichen werden; in diesem Fall muss gewährleistet sein, dass die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse eingehalten werden. Dies gilt dann als gegeben, wenn die **Ruhezeit***

1. ***nicht auf unter 8h gekürzt wird** und dabei die Ruhezeit im Schnitt von 6 Monaten werktäglich mindestens 11h beträgt*
2. *die Ruhezeit unter Einbezug von mindestens halbstündigen Pausen innerhalb eines Zeitraums von 24 Stunden eingehalten wird*
3. *im Wesentlichen durch den Beschäftigten selbst geregelt wird, soweit dies auf Belange der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zurückzuführen ist.*

***Nur gelegentliche geringfügige Erbringung von Arbeitsleistung während der Ruhezeit unterbricht diese nicht;** durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann Näheres geregelt werden.“*

## Verantwortung für Einhaltung der Regeln des ArbZG

AG ist für die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes verantwortlich (BAG, Urt. v. 11.12.2001 - 9 AZR 464/00 -)

**P:** Bei mobiler Arbeit ist die Überwachung mangels physischer Präsenz des AN nur eingeschränkt möglich

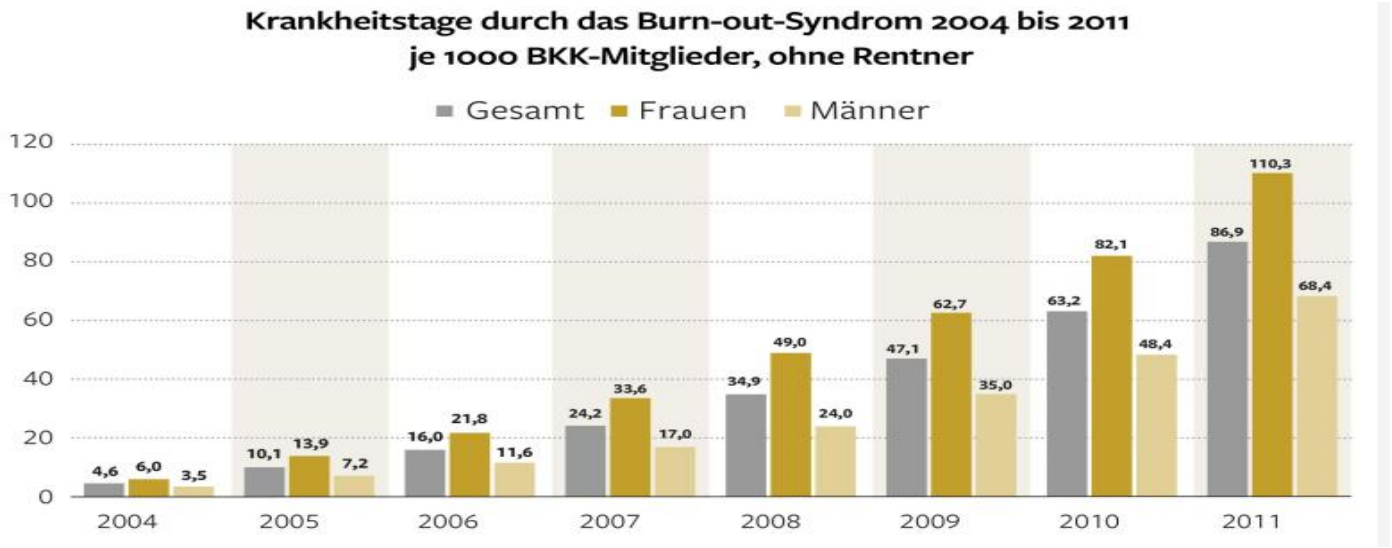
- AG muss zur Wahrung seiner rechtlichen Verpflichtung dem AN **vertraglich auferlegen**, dass dieser seine **Zeiten erfasst** UND dafür technische und datenschutzrechtliche **Vorkehrungen treffen**

- Andernfalls droht Geldbuße i.H.v. max. 15.000 €, § 22 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG

Vorschlag des BVAU zu § 16 Abs. 2 ArbZG:

*„Vereinbaren Arbeitgeber und Betriebsrat Vertrauensarbeitszeit,* ***entfallen sämtliche Aufzeichnung- und Nachweispflichten.*** *Bei begründetem Anlass kann der Betriebsrat die Aufzeichnungspflichten für die Zukunft für einzelne Mitarbeiter oder Mitarbeitergruppen, auch befristet, einfordern; sind sich die Betriebsparteien hierüber nicht einig, entscheidet die Einigungsstelle verbindlich.“*

## Haftung des AG für Stress des AN am Arbeitsplatz durch ständige Erreichbarkeit




Quelle: BKK Gesundheitsreport 2015

- Krankheitstage wegen Burn-out sind zwischen 2004 und 2011 um das 18-fache angestiegen
- Zusammenhang zwischen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit und psychischen Beeinträchtigungen ist bewiesen

(Quelle: Auswirkungen arbeitsbezogener Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit, *B. Pangert, H. Schüpbach*, 2013)

## Haftung des AG für Stress des AN am Arbeitsplatz durch ständige Erreichbarkeit

### Zivilrechtliche Haftung

- SE bis hin zur Rente gem. § 280 Abs. 1 BGB wegen Verletzung der allgemeine Fürsorgepflicht des AG, §§ 618 i.V.m. 842 bis 846 BGB, aber **Verschulden** notwendig

- Aber **Beweislasterleichterung**, wenn AG keine Gefährdungsbeurteilung hins. der psychischen Gefahren durchgeführt hat: AG muss beweisen, dass Kausalität zw. dem ordnungswidrigem Zustand und dem Schaden fehlt und ihn kein Verschulden trifft (BAG Urt. v. 27.02.1970 - 1 AZR 258/69 -)

- Evtl. Mitverschulden des AN gem. § 254 BGB, falls dieser seine Überlastung vorher nicht deutlich angezeigt hat, § 15 ArbSchG

- Höhe des Schadenersatzanspruchs abhängig von Länge der Rehabilitation oder Höhe des Verdienstausfalls/der Heilbehandlungskosten

## Best Practice Beispiele zur Begrenzung Stress am Arbeitsplatz

### 1. BMAS: Kodex gegen Handy-Stress

*„Niemand, der über einen mobilen Zugang und ein Handy verfügt, ist außerhalb der individuellen Arbeitszeit verpflichtet, diese zu nutzen. Eine Selbstausbeutung der Beschäftigten soll vermieden werden.“*

***Kritik***: Wenig konkrete Hilfestellung für AN gegen Erwartungen der Vorgesetzten, im Grunde nur Schutz vor Selbstausbeutung

**Hilft‘s?**

Mitarbeiter des BMAS berichten laut Der Spiegel 34/2014 immer noch über

- schlechte Work-Live-Balance,
- viele Überstunden und
- regen E-Mail-Verkehr auch spätabends und am Wochenende.

Quelle: Der Spiegel 34/2014

## Best Practice Beispiele zur Begrenzung Stress am Arbeitsplatz

### 2. BMW: Betriebsvereinbarung „Mobilarbeit“

Punkt 6.4 der BV „Mobilarbeit“:

*„Der Mitarbeiter bestimmt mit seinem Vorgesetzten unter Berücksichtigung und Abwägung betrieblicher und privater Erfordernisse seine Erreichbarkeit ab. Diese orientiert sich an der im jeweiligen Team üblichen Lage der Arbeitszeit, kann aber auf Wunsch des Mitarbeiters davon abweichen.*

*Der Mitarbeiter muss außerdem die Möglichkeit haben, die Aufgaben in einer angemessenen Zeit erledigen zu können (Reaktionszeit).*

*Außerhalb der abgestimmten Zeiten der Erreichbarkeit hat der Mitarbeiter im Sinne der Ruhe und Erholung das Recht, nicht erreichbar zu sein.“*

→ 1. Platz beim Betriebsrätepreis 2014

Quelle: www.igmetall.de

## Best Practice Beispiele zur Begrenzung Stress am Arbeitsplatz

### 3. Volkswagen: Blackberry-Pause nach Feierabend

- *Bei VW werden nach Feierabend keine E-Mails mehr an die Blackberrys von Mitarbeitern verschickt.*
- *30 Minuten nach Ende der Gleitzeit wird der Server-Betrieb eingestellt, 30 Minuten vor Beginn des nächsten Arbeitstags sind die Verbindungen wieder offen.*
- *Telefonate sind mit den Geräten allerdings weiter möglich.*

Quelle: Wolfsburger Allgemeine Zeitung, 09.12.2011

## Best Practice Beispiele zur Begrenzung Stress am Arbeitsplatz

### 4. Daimler: Abwesenheitsassistent „Mail on Holiday“

- *E-Mails werden gelöscht und Absender automatisch über die Vertretung informiert.*
- *Die Nutzung des Abwesenheitsassistenten ist eine individuelle Entscheidung der Mitarbeiter und wird vom Unternehmen nicht registriert oder gemessen.*

- ***Begründung***: Mit „ Mail on Holiday“ starten Mitarbeiter nach den Ferien mit einem sauberen Schreibtisch, das sei eine emotionale Entlastung.

*Nachteile*:

- Umgehungsmöglichkeit über Outlook Option „Nachricht verzögern“; dann wird Nachricht erst gesendet, wenn MA aus Urlaub zurück ist
- i.d.R. erledigt Vertreter doch nicht alles, er kann Emails nach Rückkehr zurücksenden
- MA kommt nach Urlaub schlechter auf den aktuellen Stand

Quelle: media.daimler.com

## Crowdworking

**Crowdworker** sind Internetnutzer, die über online-Plattformen wie clickworker.com, freelancer.com, appjobber.de, mechanicalturk.com u.a. sog. Microjobs übernehmen

- Crowdworker sind unabhängig und zeitlich flexibel und arbeiten von ihren eigenen Computern aus
- Crowdworker bearbeiten idR auf Pauschalhonorarbasis abgeschlossene Aufgaben, die Teil eines komplexen Projektes sein können
- Auf clickworker.com sind derzeit 700.000 Clickworker registriert (Quelle:www.clickworker.com)
- Auf Mechanical Turk (Crowdworking-Plattform von Amazon) beträgt der Stundenlohn im Durchschnitt 1,25 USD. Für 60 % der amerikan. Crowdworker ist diese Arbeit die Haupteinnahmequelle. (Quelle: FairCrowdwork.org)
- In Deutschland sind Crowdworker häufig gut ausgebildet, 1/5 von ihnen verdient mit crowdworking seinen Lebensunterhalt, z.B. Programmierer und Designer (Quelle: Studie der Hans-Böckler-Stiftung)

## Chancen und Risiken von Crowdworking

### Chancen für Unternehmen

- Nutzung von Fähigkeiten, Wissen u. zeitl. Verfügbarkeit einer Vielzahl von Personen weltweit
- Entlastung angestellter MA, da bestimmte Aufgaben auslagert werden und MA sich auf Kernaufgaben konzentrieren können
- Vermeidung von:
  - Bewerberauswahl,
  - Einstellungsverfahren,
  - langfristigen vertraglichen Bindungen,
  - Befristungsrisiken,
  - Sozialabgaben, gr. Teile ArbRs etc.

### Risiken für Crowdworker

- Entlohnung zum Teil sehr gering
- Unklare arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen
- Neue Arbeitsform, noch keine gerichtlichen Entscheidungen dazu

## Mögliche Vertragsverhältnisse mit Crowdworkern

**Arbeitsvertrag?**

→ Fast nie: keine Weisungsbefugnis, keine Eingliederung in den Betrieb (außer Crowdworking im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses über firmeneigene Plattform)

→ auch idR nicht Status einer AN-ähnlichen Person oder Heimarbeiter, da wirt. meistens Abhängigkeit fehlt

**Dienstvertrag?**

→ Nur ausnahmsweise, wenn kein konkreter Erfolg geschuldet wird, idR bei Vergütung nach Zeitaufwand

**Werkvertrag?**

→ (+) wenn Erfolg geschuldet wird, idR bei Vergütung pro Stück o.a. Leistungseinheit

⇨ **Crowdworker sind idR Selbstständige** (kein Schutz durch ArbR, SozVersR)

Regelung der Rechtsbeziehungen zw. Auftraggeber, Plattform und Crowdworker idR durch die **AGB** der Plattformen – Empfehlung für AuftragG: eigene AGB für Crowdworker, falls häufiger Einsatz

## Rechtsschutz der Crowdworker

Falls **Werkvertrag** vorliegt:

- § 633 ff. BGB → Gewährleistungsrechte für Sach- und Rechtsmängel
- § 640 Abs. 1 S. 2 BGB → Abnahmepflicht des Bestellers bei unwesentlichen Mängeln
- § 641 Abs. 1 BGB → Anspruch auf vereinbarte Vergütung idR bei Abnahme

⇨ AGB-Kontrolle gem. § 307 ff. BGB

- § 632 BGB → Pflicht zur Zahlung der üblichen Vergütung ist als Hauptleistungspflicht der AGB-Kontrolle entzogen

⇨ Sittenwidrigkeitskontrolle § 138 BGB: Voraussetzung: Ausbeutung einer Zwangslage

BUSE HEBERER FROMM

Sabine Feindura
Rechtsanwältin,
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Kurfürstendamm 237 | 10719 Berlin
Tel.: +49 (0)30 32 79 42 11 | Fax: +49 (0)30 32 79 42 22
Mobil: +49 (0)171 5860793
E-Mail: feindura@buse.de

# VIELEN DANK