

IUBH Discussion Papers

BUSINESS & MANAGEMENT

Crowdworking: Neue Herausforderungen für das Arbeitsrecht in Deutschland

Prof. Dr. Michele Dilenge, LL.M.

IUBH Internationale Hochschule

Main Campus: Bad Honnef

Mülheimer Straße 38

53604 Bad Honnef

Telefon: +49 2224.9605.108

Fax: +49 2224.9605.115

Kontakt/Contact: k.janson@iubh.de

Autorenkontakt/Contact to the author(s):

IUBH Duales Studium München

Berg-am-Laim-Straße 47

81673 München

Telefon: +49-89-9213102-74

Email: m.dilenge@iubh-dualesstudium.de

IUBH Discussion Papers, Reihe: Business & Management, Vol. 3, Issue 10 (Sept. 2020)

ISSN-Nummer: **2512-2800**

Website: <https://www.iubh.de/hochschule/publikationen/>

Crowdworking: Neue Herausforderungen für das Arbeitsrecht in Deutschland

Prof. Dr. Michele Dilenge, LL.M.

Abstract:

Crowdworking is a new organizational form of work that is attractive for both employees and companies. A great advantage is the flexibility of the design and the need-based access to certain services. Work processes can be made more efficient and flexible. Crowdworking has not yet become an integral part of the labor market. The volume of work performed by crowdworking cannot yet be adequately determined. However, it can be assumed that the Covid 19 pandemic threatens an economic slump that will lead to a reorganization of the work organization. Many employees already “practice” this decentralized form of work in their home office. Employees will be organized in various forms. Employees affected by layoffs will increasingly seek a new form of employment through crowdworking and will be forced to become self-employed in this way. Companies will reorganize the work for both the permanent internal employees and delegate many services - depending on requirements - to external crowdworkers via platforms.

It is to be expected that the Federal Labor Court will deal with the legal framework of crowdworking in 2020 and will very likely set new guidelines, not least due to the revision approved by the State Labor Court in Munich. Crowdworking is becoming increasingly important in the world of work, which is why there is a great need for clarification for everyone involved.

The principle of freedom of contract applies in Germany, but de facto the negotiating power and freedom of design of the crowd worker compared to the mediating platforms is very limited. In the meantime, clients and platform operators are well advised to limit possible risks when employing crowd workers by carefully drafting contracts. Minimum remuneration standards would be a first sensible step.

With the new EU Directive 2017/0355 (COD), legislators are required to set up clear and unambiguous “guard rails” for crowdworking. The constantly changing world of work currently demands a high degree of flexibility - both from companies and from employees. Therefore, the legislator should define the term crowd worker in the labor law sense, not least to maintain social peace in the world of work and in society.

Keywords:

Arbeitszeit, Arbeitslohn, Crowdworking, Plattformökonomie, Scheinselbständigkeit

Arbeitswelt im Wandel

Das Arbeitsrecht unterliegt einem ständigen Wandel. Neben dem Steuerrecht gehört es zu den Rechtsgebieten, das am häufigsten vom Gesetzgeber angepasst wird und daher regelmäßig den höchsten Beratungsbedarf hat.

Auch die Arbeitswelt selbst unterliegt einem permanenten Wandel. Bedürfnisse der Kunden ändern sich stetig, neue Produkte und Dienstleistungen entstehen, gepaart mit einem ständigen Innovationsdruck, kürzeren Produktzyklen und einem regelmäßigen Zeitdruck. Damit wachsen auch neue Formen von Tätigkeiten und Anforderungen für deren Erfüllung, der Erbringung von Arbeitsleistungen sowie neue Beschäftigungsmodelle.

Nomaden der Neuzeit

Im Gegensatz zu den Hochqualifizierten gibt es in Deutschland eine Heerschar von Erwerbstätigen am unteren Ende des Qualifikations- und Lohnniveaus. So sind im Jahr 2019 in Deutschland über 4,14 Millionen Menschen – etwa 19,3 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten – im sogenannten Niedriglohnsektor beschäftigt und verdienen weniger als 2203 Euro brutto monatlich. (Handelsblatt 2019) Der Gesetzgeber hat diesen Kreis mit der Einführung eines branchenübergreifenden Mindestlohns im Jahr 2014 (BGBl. 2014) bereits geschützt. Zusätzlich gibt es branchenbezogene Mindestlöhne, die durch Tarifverträge und Rechtsverordnungen festgelegt sind und oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegen. So liegt der Mindestlohn für Hilfsarbeiter im Bauhauptgewerbe bundesweit bei 12,55 Euro. (DGB 2020)

Daneben gibt es noch weitere Erwerbstätige, die aus verschiedenen Gründen flexibel arbeiten möchten oder auch arbeiten müssen, weil der Bedarf nur in entsprechender Form oder vorübergehend besteht. Diese Personen führen meist einfache Tätigkeiten aus, die in Unternehmen gerne delegiert werden, um die Arbeitskraft und Einsatz nicht dauernd vorhalten zu müssen. Zu diesem sog. „Microtasking“ zählen z.B. einfache Recherche- und Kontrollaufträge, das Sichten von Dokumenten, Fotos, Websites usw., aber auch das Verfassen von kleineren Texten.

Schließlich gibt es zahlreiche kleine selbständige Dienstleister, die als Subunternehmer für große Unternehmen Dienstleistungen erbringen. Beispielhaft seien hier selbständige Paketboten genannt, die für große Logistikunternehmen die Auslieferung übernehmen. Insbesondere die Deutsche Post AG hat viele ureigene Aufgaben an selbständige Dienstleister ausgelagert, z.B. mit Agenturfilialen (meist in Schreibwarenläden), die von anderen Selbständigen betrieben werden oder das Entleeren von Briefkästen. Damit entfällt für die Deutsche Post das Vorhalten von Arbeitsmitteln und nötiger Infrastruktur (Fuhrpark, Ladenlokale). Insbesondere die Beschäftigung der nötigen Mitarbeiter und alle damit verbundenen Risiken (Lohnzahlung, Sozialversicherungspflicht, Krankheit etc.) werden auf den Selbständigen verlagert und sparen dem auftraggebenden Unternehmen hohe Kosten ein.

Risiko Scheinselbständigkeit

Die Diskussion um eine mögliche Scheinselbständigkeit liegt seit geraumer Zeit wie ein bleierner Mantel über der deutschen Wirtschaft. Selbst nach einer umfassenden Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zum 1.4.2017 ist noch immer der Einsatz von Mitarbeitern frei von Rechtsrisiken. Zwar wird der Arbeitsvertrag in § 611a BGB geregelt und ein Arbeitsverhältnis klar definiert. Maßgeblich sind demnach insbesondere

- die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers bezüglich Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit,
- die Einbindung in die betriebliche Organisation. (BITKOM 2014: 31)

An diesen beiden Kriterien scheiden sich die Geister. Denn es noch immer nicht klar geregelt, wann diese Kriterien erfüllt sind. Zwar hat die Rechtsprechung im Laufe der Zeit einige Abgrenzungskriterien entwickelt, etwa die Höhe der Vergütung (BSG 2017 a), das Erfordernis einer Erlaubnis für die Tätigkeit (BSG 2017 b) oder die Freiheit bei der Ausübung der Tätigkeit, insbesondere nach der „Natur der Sache“ (BSG 2017 a). Dennoch verweist der Gesetzgeber gem. § 611 a Abs.1 S.3 BGB noch immer auf eine Gesamtschau aller Kriterien. Damit besteht für die Handelnden und die Gerichte nach wie vor ein großer Interpretationsspielraum, der im Zweifel immer zu Gunsten des Beschäftigten (und damit zu Lasten des Unternehmers) entschieden wird.

Insbesondere hochqualifizierte Selbständige und Interim Manager, die ihr spezialisiertes Wissen und ihre Erfahrungen als Berater anbieten, geraten regelmäßig in den Verdacht der sog. Scheinselbständigkeit (vgl. Dilenge 2015).

So drohen den Unternehmen empfindliche Strafen und Nachzahlungen, bis hin zum Entzug behördlicher Genehmigungen und einer strafrechtlichen Verfolgung der Geschäftsführung und der verantwortlich Handelnden. Dies ist unter anderem dem ehemaligen Fraktionsvorsitzenden der CSU-Landtagsfraktion, Georg Schmid zum Verhängnis geworden: er beschäftigte über 22 Jahre seine Ehefrau als Scheinselbständige für Sekretariatsleistungen und wurde hierfür zu einer Haftstrafe von 16 Monaten auf Bewährung verurteilt. (LG Augsburg 2015)

Nicht selten wird die Effizienz und die Zuverlässigkeit des Selbständigen durch die Vereinbarung von hohen Vertragsstrafen sichergestellt, die fällig werden bei fehlender Zielerreichung. Damit erhöht sich der Druck auf die Selbständigen noch zusätzlich, die daneben oftmals mit geringen Vergütungen und dem unternehmerischen Risiko zu kämpfen haben.

Crowdworking: Die neue Arbeitswelt

Das Risiko der Scheinselbständigkeit wird verstärkt mit der digitalen Transformation der Arbeitswelt. Arbeit wird zunehmend über digitale Plattformen verwaltet und organisiert: vollumfängliche Aufträge und Weisungen werden über ein digitales Medium abgewickelt. Neben der Zeitarbeit, die Kapazitäten nach Bedarf abrufen, hat sich das Crowdworking etabliert. So werden einzelne Arbeitsaufträge zunehmend über webbasierte Plattformen verwaltet und gesteuert. Diese Arbeitsform wurde erstmals in den USA entwickelt und eingesetzt, insbesondere vom Fahrdienstvermittler UBER, und hält nun zunehmend in Deutschland Einzug. Der Personenkreis ist dabei zunächst unbestimmt (crowd). Die Art der Aufgaben ist sehr verschieden und zieht sich über alle Bereiche der Wertschöpfung. Zu den führenden Plattformen für Crowdworking zählen Amazon Mechanical Turk (Texten, Microtasking), Jovoto, MyLittleJob, Upwork (jeweils Texten, Grafikdesign), content.de (Texten), Clickworker (Texten, Software Testing, Microtasking), Testbirds (Software Testing) sowie AppJobber, Crowd Flower, Prolific, Streetspotr, und Crowd Guru (jeweils Microtasking) (Fair Crowdwork, 2020). Sehr bekannt sind zudem Helpling (haushaltsnahe Dienstleistungen) sowie Deliveroo und Foodora (Essenslieferungen).

Unbekannte Größe

Bis heute gibt es keine genauen Zahlen zur Menge an Menschen, die in Deutschland als Crowdworker tätig sind, da sich diese bisher nicht zuverlässig ermitteln lassen (Schneider-Dörr 2019: 15). Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales geht von über 2,3 Millionen Soloselbständigen in Deutschland aus (Meier, M./Ivanov, B. 2018: S.13), die nahezu ausschließlich alleinverantwortlich tätig sind und so ihren Lebensunterhalt verdienen. Dagegen zählen zu den Crowdworkern auch festangestellte Arbeitnehmer, Beamte, Rentner sowie Schüler und Studierende, so dass deren Gesamtzahl sich nicht genau erheben lässt. Der Crowdworking Monitor schätzt den Anteil der aktiven Crowdworker nach einer statistischen Erhebung auf bis zu 4,8 Prozent der wahlberechtigten Bevölkerung in Deutschland. (Serfling 2018: 2).

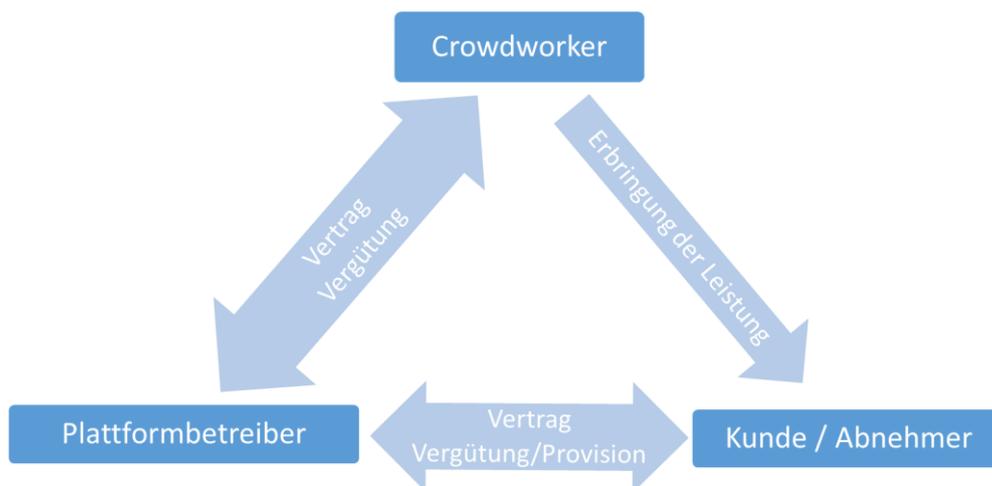
Gleichwohl ist Crowdworking kein weit verbreitetes in der Arbeitswelt in Deutschland, trotz des mittlerweile hohen Bekanntheitsgrades (Erdsiek, D./Ohnemus, J./Viete, S. 2018: 5). Aus Sicht der Unternehmen besteht das bedeutendste Hemmnis bei der Nutzung von Crowdworking darin, dass sich die eigenen Arbeitsinhalte nicht für die Bearbeitung über Crowdworking-Plattformen eignen (Erdsiek, D./Ohnemus, J./Viete, S. 2018: 10). Dennoch werden allgemeine und weniger anspruchsvolle Aufgaben („Microtasking“) zunehmend über Plattformen vergeben.

Wie funktioniert Crowdworking?

Viele Unternehmen suchen nach neuen agilen Strukturen der Arbeitsorganisation. Das Crowdworking ist hierfür ein neuer Weg, um den Personalbedarf flexibel und effizient abzurufen. Der Personenkreis wird über ein Portal oder eine Applikation fremdgesteuert und deren Kapazität nach Bedarf abgerufen.

Auch komplexe Aufgaben (vor allem die Spaltung in Teilaufgaben) werden über Plattformen delegiert und haben ein großes Potential, denn der Auftraggeber kann von dem Know-how einer meist unbestimmten Anzahl an verfügbaren Kräften oder Experten (Crowd) profitieren. Crowdfunding ist insofern auch eine Strategie, die sowohl für Unternehmen sehr interessant ist, sondern auch für die Beschäftigten Vorteile bietet. Unternehmen müssen bei der Vergabe von Aufträgen an Externe keine Festanstellungen abschließen und können mit dem Crowdfunding Abläufe und Prozesse beschleunigen. Dagegen ist für Crowdworker der hohe Grad an Selbstbestimmung und Flexibilität sowie der einfache Zugang zum Job sehr interessant.

Abb. 1: Ablauf des Crowdfunding



Quelle: Eigene Darstellung

Formen des Crowdfunding

Im Crowdfunding wird zwischen internem und externem Crowdfunding unterschieden.

Internes Crowdfunding

Mit dem internen Crowdfunding wird eine Crowdsourcing-Plattform innerhalb des eigenen Unternehmens oder Konzerns eingerichtet, d.h. die Auftragnehmer befinden sich innerhalb der eigenen Organisation. Ziel ist es, das bestehende Potential der eigenen Belegschaft umfassend auszuschöpfen. Auf diese Weise können unternehmensweite Projekte intern ausgeschrieben werden. Projektleiter haben dadurch die Möglichkeit, ihre Projektteams länder- und standortübergreifend zusammen zu stellen.

Externes Crowdfunding

Beim externen Crowdfunding werden Aufträge über eine Online-Plattform an Außenstehende ausgeschrieben und verteilt. Mit der externen Crowd wendet sich die Plattform an einen großen unbekanntem User-Kreis in der Öffentlichkeit. Dabei handelt es sich um einfache Dienste, z.B. Reinigungsarbeiten, Einsätze als sog. „Mystery Shopper“ und die sog. „Rack Jobber“, die bedarfsgerecht den Einzelhandel unterstützen und Regale befüllen, insbesondere wöchentliche Aktionsregale (z.B. Tchibo). Aber auch große und länger laufende Aufgaben und Projekte, z.B. die Entwicklung und Implementierung von IT-Systemen und Software, werden über das Crowdfunding gesteuert und abgebildet. Insbesondere können bei größeren Projekten einzelne Teilaufgaben in Pakete unterteilt und vergeben werden. Auf den Crowdfunding-Plattformen werden inzwischen nicht mehr nur Arbeitsaufträge vermittelt und zugewiesen, sondern zum Teil werden auch virtuelle Werkstätten abgebildet. Diese leiten die Crowdworker für Ihre Tätigkeit an und dienen zur Gewährleistung bzw. Verbesserung der Qualitätsstandards. So wird bei Clickworker.de jeder Text nach dem Vier-Augen-Prinzip durch einen zweiten Clickworker hinsichtlich Rechtschreibung, Grammatik und Einhaltung der Aufgabenbeschreibung verifiziert. (BITKOM 2014: 21) Die Texte werden abschließend mit dem Onlinedienst Copyscape auf Plagiate geprüft sowie automatisch auf die korrekte Textlänge und Keyworddichte hin kontrolliert. (BITKOM 2014: 21) Viele Plattformen

haben auch ein Bewertungssystem, mit dem die Auftragnehmer für ihre Arbeitsleistung bewertet werden können (z.B. helpling.de).

Weitere Formen des Crowdfunding

Daneben gibt es weitere Formen des Crowdfunding, die nach der Tätigkeit und dem Arbeitsort unterscheiden. So wird insbesondere nach dem erforderlichen Aufwand bzw. Umfang der Aufgabe und der nötigen Qualifikation unterschieden, welche der/die Ausführende besitzen muss. Eine weitere Unterscheidung ist der Ort, an dem die Tätigkeit erfolgt bzw. wo die Leistung – kraft Natur der Sache – erbracht werden muss. Die nachfolgende Übersicht soll zur Unterscheidung etwas Aufschluss geben.

Abb. 2: Formen des Crowdfunding

	Cloudworking (ortsunabhängig)	Gigworking (ortsgebunden)
Mikrojobs	Clickworking (z.B. Sortieren von Fotos, Verfassen von kleineren Texten/Beschreibungen, einfache Korrekturen und Kontrollen)	Microjobbing (z.B. Testkäufe, Fotografieren von Warenangeboten, einfache Boten-/Lieferfahrten, Besorgungen des tägl. Bedarfs)
Projekttätigkeit	High-qualified Crowdfunding (z.B. Programmierung von IT-Modulen, Entwicklungstätigkeiten, Design von Produkten, Erstellung von Gutachten, Ghostwriting, Übersetzungen)	Qualified Gigworking (z.B. Reinigungs- und Haushaltsdienstleistungen, Handwerkerleistungen, qualifizierte Fahrer-/Transporttätigkeiten)

Quelle: Eigene Darstellung, nach Greef, S./Schroeder, W. (2017): 19

Mitbestimmung des Betriebsrats

Entscheidend ist diese Unterscheidung zwischen intern und extern auch für eine mögliche Mitbestimmung des Betriebsrats. Wenn ein Arbeitgeber Aufträge an die eigenen Mitarbeiter über eine interne Plattform vornehmen möchte, dann sind regelmäßig Informations- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats betroffen. Mit der „Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden“ kommt sogar eine Betriebsänderung gem. § 111 BetrVG in Betracht, mit weitreichenden Folgen für die bestehenden Beschäftigungsverhältnisse. In diesem Fall muss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat ggf. einen Sozialplan und Interessenausgleich verhandeln. Dagegen findet das Betriebsverfassungsrecht für externe Crowdfunder, sofern diese nicht als Arbeitnehmer einzuordnen sind, grundsätzlich keine Anwendung. Somit entfällt auch eine mögliche Mitbestimmung des Betriebsrats, wenn externe Crowdfunder engagiert werden sollen.

Für öffentliches Aufsehen sorgte die Gründung eines Betriebsrates bei Deliveroo in Köln: dieser lief jedoch aus, da die Zeitarbeitsverträge der Betriebsratsmitglieder vom Unternehmen nicht verlängert wurden. (Zeit Online 2018). Zudem können die Rechte des Betriebsrates auch bei externen Crowdfundern berührt werden, insbesondere wenn ein Outsourcing von internen Leistungen in hohem Umfang auf externe Crowdfunder geplant ist.

Lohngerechtigkeit nicht immer gegeben

Allerdings lassen sich auch negative Begleiterscheinungen feststellen. So beklagen Crowdfunder immer wieder ein zu geringes Einkommen, eine fehlende soziale Absicherung, fehlende Einhaltung von Arbeitszeiten oder auch einen mangelnden Gesundheitsschutz (z.B. durch Arbeitskleidung). Oftmals werden Vergütungen gezahlt, die noch nicht einmal dem aktuellen Mindestlohn von 9,35 Euro (Stand: 2020) für Arbeitnehmer entsprechen. Denn Crowdfunder sind in aller Regel selbständige Einzelkämpfer, die nicht über eine starke Interessensvertretung verfügen wie gewöhnliche Arbeitnehmer (z.B. Gewerkschaften, Betriebsräte). Auch der Gesetzgeber hat die

Crowdworker bisher noch nicht hinreichend berücksichtigt. Denn diese gelten – bisher – als Selbstständige, mit einem hohen Maß an Eigenverantwortung und einem unternehmerischen Risiko. Das macht sich vor allem in wirtschaftlich schwierigen Zeiten bemerkbar, insbesondere in der aktuellen Corona-Krise. Sicher geglaubte Aufträge, mit denen Crowdworker kalkulieren, bleiben aus und führen viele Solo-Selbstständige an die Grenzen ihrer wirtschaftlichen Existenz. Die Bundesregierung hat reagiert und ein umfangreiches Maßnahmenpaket zur Soforthilfe für Soloselbstständige aufgelegt. (BMWi 2020).

Globaler Arbeitsmarkt

Durch die Plattform wird es zudem möglich, die Aufgabe weltweit an mögliche Interessenten auszuscriben. Crowdsourcing-Plattformen könnte dabei zukünftig die Funktion globaler „Arbeit“- oder Auftraggeber zukommen, die ein neues, bislang nicht gekanntes Maß an Flexibilität erreichen. (Bücker 2015: 197) Ein wesentlicher Faktor für die schlechte Bezahlung, die sogar bei ein bis zwei Euro die Stunde für qualifizierte Vollzeitarbeitskräfte liegt, ist der Umstand, dass es sich um einen extrem volatilen globalen Arbeitsmarkt handelt, bei dem der Wert der Arbeit permanent aus zwei Richtungen bedroht ist: durch das ständige Wettrennen mit der Automatisierung und dadurch, dass die Arbeit dynamisch zu jenen Menschen auf der Welt fließt, welche die niedrigsten Löhne zu akzeptieren bereit sind – sei es, weil es sich um Hobbyisten handelt oder weil ihre wirtschaftliche Not besonders groß ist. (Schmidt 2019: 7) Damit wird eine weitere Spirale im Gefälle des Lohnniveaus in Gang gesetzt, zu Lasten von Crowdworkern in Hochlohnländern (z.B. in Deutschland oder in Österreich).

Crowdworker – Arbeitnehmer oder Selbstständige?

Während beim internen Crowdfunding die Auftragnehmer weiterhin Arbeitnehmer bleiben, stellt sich beim externen Crowdfunding durchaus die Frage, welchen rechtlichen Status die Beauftragten haben. Entscheidend für die Einordnung als Arbeitnehmer oder Selbstständiger ist nach ständiger Rechtsprechung das Merkmal der persönlichen Abhängigkeit, also die volle Weisungsgebundenheit bezüglich Zeit, Art, Ort und Dauer der Tätigkeit (zuletzt BAG 2015). Dagegen ist nach § 84 Abs.1 S.2 HGB selbständig, wer im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Folglich ist Arbeitnehmer, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.

Bisher: Externe Crowdworker sind selbstständig

Externe Crowdworker sind in der Regel keine Arbeitnehmer – zumindest nach dem Verständnis der Auftraggeber und der Auftragnehmer. Denn üblicherweise handeln sie frei von Weisungen und agieren unabhängig – nach dem idealen Leitbild eines Selbstständigen. Leistungsanforderungen wie z.B. die Einhaltung bestimmter technischer Standards stellen keine Ausübung eines Direktionsrechts dar, sondern sind eine bloße Leistungsbeschreibung von Inhalt und Umfang des Auftrags. Aus der Sicht des Auftraggebers können Crowdworker selbst bestimmen, ob und welche Aufträge sie annehmen möchten, aber auch Aufträge ablehnen. Je nach Vergütungssystem können sie sogar die Höhe der Entlohnung mitbestimmen. Selbst wenn die Vergütung durch das Unternehmen festgelegt wird, soll aus Sicht des Auftraggebers noch keine Arbeitnehmereigenschaft begründet werden. Für den Crowdworker bedeutet das, dass er keinen Anspruch hat auf die klassischen Schutzrechte des Arbeitnehmers, etwa

- keinen Mindestlohnanspruch i.H.v. 9,35 Euro gem. § 1 Abs.2 Mindestlohngesetz (Stand 01.01.2020),
- keinen Mindesturlaubsanspruch i.H.v. 24 Werktagen (inkl. Samstage, bei Vollzeit) pro Jahr gem. § 3 Bundesurlaubsgesetz,
- keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gem. § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz sowie
- keinen Kündigungsschutz gem. § 1 Abs.1 Kündigungsschutzgesetz.

Scheinselbständigkeit bei Crowdworkern

Allerdings können Crowdworker sehr schnell als sog. Scheinselbstständige gelten. Das geschieht vor allem dann, wenn die Crowdworker in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers eingegliedert werden und dessen Weisungen unterliegen. Folglich würde der Umkehrschluss zu § 84 Abs.1 S.2 HGB vorliegen, wenn er seine Tätigkeit NICHT frei

gestalten und seine Arbeitszeit nicht frei bestimmen kann. Damit wäre der Crowdworker ein Arbeitnehmer. Insbesondere kann das bei den folgenden Indizien angenommen werden:

- wenn der Crowdworker ausschließlich für eine Plattform arbeitet,
- wenn der Crowdworker die Preise/Konditionen nicht bestimmen oder verhandeln kann,
- wenn der Crowdworker über die Plattform vollständig gesteuert wird oder nur in die IT-Umgebung der Plattform eingebunden wird (BITKOM 2014: 31)
- wenn der Crowdworker über die Plattform kontrolliert wird (z.B. durch Bewertungen, ein Ranking, Screening seiner Tätigkeit, Tracking usw.),
- wenn der Crowdworker mit der Plattform arbeitsteilig zusammenwirkt oder kein unternehmerisches Risiko trägt. (BSG 1978)

Entscheidend für ein Arbeitsverhältnis ist nicht das Vorliegen von einem oder mehrerer Indizien zusammen, sondern die Gesamtbetrachtung aller Umstände der jeweiligen Beschäftigung gem. § 611a Abs.1 S.5 BGB. Dennoch kann unter diesen Umständen schnell ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Auftraggeber und dem Crowdworker angenommen werden, mit allen Rechten und Pflichten für beide Parteien. Für den (potenziellen) Arbeitgeber besteht das Risiko der Nachforderung von rückständigen Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträgen sowie einer strafrechtlichen Verfolgung der Geschäftsführung und verantwortlichen Führungskräfte wegen Vorenthalten von Arbeitsentgelt gem. § 266a StGB.

Grundsatzurteil des Landesarbeitsgericht München

Erstmals hatte sich das Landesarbeitsgericht München damit auseinander zu setzen, ob ein sog. „Crowdworker“ als Arbeitnehmer oder als Selbständiger einzuordnen ist. Diese Entscheidung war von enormer Bedeutung, denn sie hätte den Status von etlichen Freiberuflern ggf. in Frage gestellt.

Auftragsvergabe über App

Geklagt hatte ein Mann, der seit mehr als zwei Jahren für seinen Auftraggeber tätig gewesen ist. Seine Aufgabe bestand in dem Anfertigen von Fotos von Verkaufsstellen und Regalen, insbesondere von der Präsentation der angebotenen Waren und dem Schreiben von zugehörigen Berichten. Seine Einsätze wurden ihm über eine zentrale Plattform vermittelt, auf die er sich regelmäßig einloggen musste. Über dieses Portal rechnete er seinen Einsatz und Aufwand auch ab. Nunmehr machte er einen Status als Arbeitnehmer geltend. Dabei berief er sich auf die Basisvereinbarung, die er mit dem Plattformbetreiber abgeschlossen habe. Damit war es ihm möglich, über eine App bestimmte Aufträge anzunehmen oder auch abzulehnen. Zum üblichen Vorgehen von Plattformbetreibern gehört es, dass weder eine Verpflichtung besteht, Aufträge anzunehmen. Umgekehrt besteht für den Betreiber keine Verpflichtung Aufträge anzubieten, geschweige denn ein Mindestumfang an Aufträgen zuzusichern.

App alleine belegt keine Einbindung in die Organisation

Das Arbeitsgericht München hatte bereits in erster Instanz die Klage abgewiesen. Zu dem gleichen Ergebnis kam auch das Landesarbeitsgericht München (LAG München 2019). Im Mittelpunkt stand die Basisvereinbarung, die der Crowdworker mit dem Plattformbetreiber unterzeichnet habe. Es verwies darauf, dass dem Selbständigen unbenommen bleibt, auch Aufträge abzulehnen und verneinte somit eine Weisungsgebundenheit. Alleine die Tatsache, dass die Einsatzplanung und-vergabe sowie die Abrechnung über ein zentrales Portal organisiert werden, spreche noch nicht für eine vollständige Einbindung in die betriebliche Organisation. Hierfür müssten noch weitere Kriterien herangezogen werden, z.B. die Beachtung von Vorgaben im Unternehmensauftritt nach außen (CI-Vorgaben) durch die Verwendung von Logos und Schriftzügen auf Kleidung und Fahrzeugen. (LAG München 2019). Die Tatsache, dass der Crowdworker einen erheblichen Teil seines Einkommens aus diesen Aufträgen verdient hat, ändere nichts an der Einordnung als Selbständigem. Schließlich konnten sowohl der Plattformbetreiber als auch der Selbständige die Vereinbarung wirksam per E-Mail kündigen, ohne Beachtung von Kündigungsfristen und des Kündigungsschutzgesetzes.

Handlungsbedarf für den Gesetzgeber

Die Entscheidung des Landgerichts München zeigt, dass für alle Beteiligten eine große Unsicherheit bei der Beschäftigung von Crowdworkern besteht. Daher ist der Gesetzgeber nun aufgefordert, für das Crowdfunding klare und unmissverständliche Kriterien für das Crowdfunding festzulegen und welche Rechtsfolgen jeweils eintreten.

Klare Kriterien für Crowdfunding

Folglich bedarf es einer Definition im arbeitsrechtlichen Sinne, wann ein Crowdfunding vorliegt. Ansatzpunkte könnten beispielsweise sein

- die grundsätzliche vertragliche Vereinbarung,
- die Eigenart des Auftrags bzw. der Leistung (was),
- Umfang und Ausmaß der Tätigkeit (wie oft),
- die Verhandlungsmöglichkeit bzgl. der Konditionen (wieviel),
- Gestaltung der Arbeitszeit (wann),
- Wahl des Arbeitsortes (wo)
- Freiheit bei der Gestaltung und Vorgehensweise des Auftrags (wie),
- das Recht einzelne Aufträge abzulehnen (ob),
- mehrere Auftraggeber, für die der Crowdworker bereits tätig ist,
- der Abschluss von eigenen und geeigneten Vorsorgemodellen für Krankheit, Zeiten der Nichtbeschäftigung und für das Alter,
- die Einbindung des Crowdworkers in die betriebliche Organisation (auch über Bewertungsplattformen). Dazu zählen auch Steuerungsmöglichkeiten mittels eines Rankings, Tracking des Aufenthaltsortes, Bewertungen der Leistungen, Sichtbarkeit;
- keine nachweisliche wirtschaftliche Abhängigkeit des Crowdworkers vom Auftraggeber sowie
- die ausschließliche Steuerung des Crowdworkers über die Plattform selbst (Vergabe und Abrechnung der Arbeitsaufträge).

Weitere mögliche Maßnahmen des Gesetzgebers

Um einen Mindeststandard bei der Vergütung zu erzielen, ist an die Einführung eines Mindestlohns für Solo-Selbstständige nach dem Mindestlohngesetz zu denken (so Bayreuther 2018: 47). Damit würde wirtschaftlich abhängigen Solo-Selbstständigen ein gewisses Schutzniveau zukommen, insbesondere solchen, die entweder aus Überzeugung selbstständig bleiben möchten oder nur gelegentlich als Crowdworker tätig sind.

Weitere mögliche Maßnahmen für ein einheitliches Schutzniveau von allen Erwerbstätigen wäre die Einführung einer allgemeinen Sozialversicherungspflicht, die auch Selbstständige einschließt und z.B. in der Schweiz bereits besteht. Der Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung könnte für Selbstständige geringer ausfallen als für Angestellte (derzeit 18,6 Prozent), würde aber dem selbstständigen Crowdworker auch hier ein Mindestniveau an gesetzlicher Altersversorgung gewährleisten.

Befristetes Arbeitsverhältnis durch Anklicken eines Auftrags?

Die Entscheidung des LAG München bezieht sich allerdings nur auf die Basisvereinbarung. Das Gericht hat in seiner Entscheidung ausdrücklich nicht die Frage geklärt, ob mit dem Anklicken (und damit der Annahme) eines konkreten Auftrags ein befristetes Arbeitsverhältnis begründet wird. Damit wird in dem Urteil eine entscheidende Frage nicht beantwortet, nämlich ob der Crowdworker bei der Ausführung als Arbeitnehmer zu qualifizieren ist. Das ist jeweils im konkreten Einzelfall zu klären und nicht immer auszuschließen, entscheidend ist aber immer die konkrete Ausgestaltung des Dienstverhältnisses. Im Regelfall handelt es sich – wie bei jeder Beauftragung eines Dienstleisters – um eine reine Beschreibung der Leistung und den Umfang des Auftrags.

Neue EU-Richtlinie soll Klarheit schaffen

Das EU-Parlament hat 2019 einen Vorstoß gewagt: mit einer neuen Richtlinie wird der Arbeitnehmerbegriff weiter ausgedehnt und soll auch atypische Beschäftigungsverhältnisse umfassen. (EU-Parlament 2019). So muss bei der Definition des Arbeitnehmerbegriffs die Rechtsprechung des EuGH berücksichtigt werden. Danach gilt als Arbeitnehmer, wer

- während einer bestimmten Zeit für eine andere Person und nach deren Weisung Leistungen, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält (EuGH 2015),
- im Durchschnitt mindestens drei Stunden pro Woche und 12 Stunden pro vier Wochen arbeitet. (EU-Richtlinie 2019, Ziff. 11)

Schutz von atypischen Beschäftigungsverhältnissen

Ziel ist der Schutz von Menschen, die in atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig sind. Wenn diese Kriterien erfüllt werden, gelten die neuen Regeln für Hausangestellte, Arbeitnehmer, die auf Abruf, intermittierend oder auf der Grundlage von Gutscheinen oder auf Plattformen beschäftigt sind, sowie Praktikanten und Auszubildende. Dagegen sind echte Selbstständige von diesen Regelungen ausgenommen. Zu den wesentlichen Rechten zählen

- Informationen über die wesentlichen Inhalte und Bedingungen der Tätigkeit (EU-Richtlinie 2019, Art. 4) innerhalb von einer Woche ab Beginn der Tätigkeit (EU-Richtlinie 2019, Art. 5 Ziff.1),
- das Recht auch für andere Auftraggeber arbeiten zu dürfen und folglich das Verbot einer Ausschließlichkeitsklausel (EU-Richtlinie 2019, Art. 9),
- eine maximale Probezeit von sechs Monaten (EU-Richtlinie 2019, Art. 8 Ziff. 1),
- ein Anspruch auf Entschädigung bei später Stornierung des vereinbarten Arbeitsauftrages durch den Auftraggeber (EU-Richtlinie 2019, Art. 10),
- sowie ein Anspruch auf kostenlose obligatorische Fortbildung. (EU-Richtlinie 2019, Art. 13)

Vertragsgestaltung ist entscheidend

Somit kommt es bei Crowdworkern auf die genaue vertragliche Gestaltung an, ob sie als Arbeitnehmer gelten und folglich in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen. Als entscheidendes Kriterium gilt hier, wie weit das Weisungsrecht des Auftraggebers reichen wird.

Es ist zu erwarten, dass der Bundesgesetzgeber in absehbarer diese Richtlinie in deutsches Recht umsetzen wird und damit erhebliche Neuerungen im deutschen Arbeitsrecht eintreten werden. Der deutsche Gesetzgeber hat bis zum 1. August 2022 Zeit, um die Richtlinie im deutschem Arbeitsrecht umzusetzen. (EU-Richtlinie 2019, Art. 24)

EntschlieÙung des EU-Parlaments

Zugleich hat das EU-Parlament am 16.06.2017 eine EntschlieÙung angenommen, um die „kollaborative Wirtschaft“ zu regulieren. Dazu zählen auch digitale Plattformen, über die Arbeit vermittelt wird. (Faircrowdwork 2017). Die Parlamentarier fordern die Mitgliedstaaten unter anderem auf, „gemeinsam mit den Sozialpartnern (...) vorausschauend zu bewerten, ob geltende Rechtsvorschriften, etwa Systeme der sozialen Sicherheit, modernisiert werden müssen, damit sie mit der technischen Entwicklung schritthalten und gleichzeitig den Schutz der Arbeitnehmer sicherstellen.“ (Faircrowdwork 2017) Demnach soll die tatsächliche „Faktenlage“ entscheidend dafür sein, ob die dort Tätigen als Selbstständige oder abhängig Beschäftigte einzustufen sind. (Faircrowdwork 2017). Ziel ist unter anderem die Gewährleistung von fairen Arbeitsbedingungen und eines angemessenen Schutzniveaus für alle Beschäftigten der kollaborativen Wirtschaft. (EU-Parlament, 2017)

Wegweisende Entscheidung in Groß-Britannien

In Groß-Britannien ist bereits ein wegweisendes Urteil gefällt worden. Der Court of Appeal hat in einer wegweisenden Entscheidung Uber-Fahrer als „worker“ im Sinne des englischen Arbeitsrechts eingeordnet. (Court of Appeal 2018) Damit gelten in Groß-Britannien für Uber-Fahrer sämtliche Schutzrechte für Arbeitnehmer, die auf EU-Recht zurückzuführen sind.

Ausblick

Crowdworking ist eine neue Organisationsform der Arbeit, die sowohl für die Beschäftigten als auch für die Unternehmen attraktiv ist. Ein großer Vorteil ist die Flexibilität der Gestaltung und der bedarfsgerechte Abruf von bestimmten Leistungen. Arbeitsprozesse können effizienter und flexibler gestaltet werden. Bisher hat sich Crowdworking noch nicht auf dem Arbeitsmarkt als fester Bestandteil durchgesetzt. Auch ist das Volumen der Arbeitsleistung, das über Crowdworking erbracht wird, noch nicht hinreichend zu bestimmen. Allerdings ist davon auszugehen, dass durch die Covid-19-Pandemie ein wirtschaftlicher Einbruch droht, der zu einer Neuordnung der Arbeitsorganisation führen wird. Viele Arbeitnehmer „üben“ diese dezentrale Form der Arbeitserbringung bereits im Homeoffice. Angestellte werden in verschiedenen Formen neu organisiert werden. Arbeitnehmer, die von Entlassungen betroffen sind, werden vermehrt über das Crowdworking eine neue Form der Beschäftigung suchen und auf diesem Weg in die Selbstständigkeit gedrängt werden. Unternehmen werden die Arbeit sowohl für die festangestellten internen Mitarbeiter neu organisieren und viele Leistungen verstärkt – je nach Bedarf – über Plattformen an externe Crowdworker delegieren.

Noch keine Entscheidung des BAG

Es ist zu erwarten, dass sich das Bundesarbeitsgericht noch in 2020 mit den rechtlichen Rahmenbedingungen des Crowdworkings beschäftigen und sehr wahrscheinlich neue Leitlinien setzen wird, nicht zuletzt aufgrund der vom Landesarbeitsgericht München zugelassenen Revision. Schließlich mehrten sich die Anzeichen, dass auch der Gesetzgeber für eine einheitliche Regelung sorgen wird. Denn das Crowdworking nimmt eine immer größere Bedeutung in der Arbeitswelt ein, weshalb ein großer Klärungsbedarf für alle Beteiligten besteht.

Zwar gilt in Deutschland der Grundsatz der Vertragsfreiheit, doch ist de facto die Verhandlungsmacht und Gestaltungsfreiheit des Crowdworkers gegenüber den vermittelnden Plattformen sehr begrenzt. In der Zwischenzeit sind Auftraggeber und Plattformbetreiber gut beraten, mögliche Risiken bei der Beschäftigung von Crowdworkern mit einer sorgfältigen Vertragsgestaltung zu begrenzen. Mindeststandards bei der Vergütung wären ein erster sinnvoller Schritt.

Der Gesetzgeber ist mit der neuen EU-Richtlinie 2017/0355 (COD) aufgefordert, für das Crowdworking klare und unmissverständliche „Leitplanken“ aufzustellen. Die sich stetig wandelnde Arbeitswelt fordert aktuell ein hohes Maß an Flexibilität ein – sowohl von Unternehmen als auch von Erwerbstätigen. Daher sollte der Gesetzgeber den Begriff des Crowdworker im arbeitsrechtlichen Sinne definieren, nicht zuletzt zur Wahrung des sozialen Friedens in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft.

Literaturverzeichnis:

- BAG (2015) Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11. August 2015, Az. 9 AZR 98/14, NZA-RR 2016, 288, 289 (Zeitschrift)
- BGBL. (2014) Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns vom 11. August 2014, BGBL. I S. 1348
- BMWI (2020) Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Corona-Virus - Informationen für Soloselbständige, Freiberufler und kleine Unternehmen bis zehn Beschäftigte (<https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Coronavirus/soloselbststaendige-freiberufler-kleine-unternehmen.html>), abgerufen am 28.07.2020
- BSG (1978) Bundessozialgericht, Urteil vom 30. November 1978, Az. 12 RK 33/7, abrufbar unter www.juris.de, abgerufen am 29.07.2020
- BSG (2017 a) Bundessozialgericht, Urteil vom 31. März 2017, Az. B 12 R 7/15, abrufbar unter www.juris.de, abgerufen am 10.07.2020
- BSG (2017 b) Bundessozialgericht, Urteil vom 23. Mai 2017, Az. B 12 KR 9/16 R, abrufbar unter www.juris.de, abgerufen am 10.07.2020
- Bayreuther, Frank (2018) Sicherung einer fairen Vergütung und eines angemessenen sozialen Schutzes von (Solo-) Selbständigen, Crowdworkern und anderen Plattformbeschäftigten. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht 508 (abrufbar unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb508-sicherung-einer-fairen-verguetung-und-eines-angemessenen-sozialen-schutzes-von-solo-selbstaendigen.pdf?__blob=publicationFile&v=2), abgerufen am 10.07.2020
- BITKOM (2014) BITKOM e.V.: Crowdsourcing für Unternehmen – Leitfaden, 2014 (abrufbar unter <https://www.bitkom.org/sites/default/files/file/import/140917-Crowdsourcing.pdf>), abgerufen am 29.07.2020
- Bücker, Andreas (2016) Arbeitsrecht in der vernetzten Arbeitswelt, Industrielle Beziehungen, 23(2): 187-225, DOI 10.1688/IndB-2016-02-Buecker, (abrufbar unter <https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/view/26455>), abgerufen am 10.07.2020
- Court of Appeal (2018) Court of Appeal, Entscheidung vom 19.12.2018, Uber BV & Ors v Aslam & Ors (2018), EWCA Civ 2748 (abrufbar unter <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2018/12/uber-bv-ors-v-aslam-ors-judgment-19.12.18.pdf>), abgerufen am 10.07.2020
- DGB 2020 Deutscher Gewerkschaftsbund: Mindestlohn auf dem Bau steigt ab April 2020 (abrufbar unter <https://www.dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn/hintergrund/branchenmindestloehne>), abgerufen am 22.07.2020

- Dilenge, Michele (2015): Beschäftigung von Interim Managern: Herausforderungen bei der Vertragsgestaltung, Der Betrieb 2015, 2261-2264 (Zeitschrift)
- Erdsieck, D./Ohnemus, J./Viete, S. (2018) Crowdfunding in Deutschland 2018: Ergebnisse einer ZEW-Unternehmensbefragung. Expertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (abrufbar unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb525-crowdfunding-in-deutschland-2018.pdf?__blob=publicationFile&v=1), abgerufen am 10.07.2020
- EuGH (2015) Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 9. Juli 2015 - C-229/14, abrufbar unter www.juris.de, abgerufen am 10.07.2020
- EU-Parlament (2017) "Sharing Economy: Parlament fordert klare EU-Richtlinien", Pressemitteilung EU-Parlament vom 15.06.2017 (abrufbar unter <https://www.europarl.europa.eu/news/de/press-room/20170609IPR77014/sharing-economy-parlament-fordert-klare-eu-richtlinien>), abgerufen am 10.07.2020
- EU-Richtlinie (2019) EU-Richtlinie 2017/0355 (COD) (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=EN>), abgerufen am 10.07.2020
- Faircrowdwork (2020) Plattformbewertungen, Onlinepublikation auf www.faircrowd.work.de, (abrufbar unter <http://faircrowd.work/de/platform-reviews/>), abgerufen am 10.07.2020
- Greef, Samuel; Schroeder, Wolfgang (2017) Plattformökonomie und Crowdfunding: Eine Analyse der Strategien und Positionen zentraler Akteure. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht 500, 2017 (abrufbar unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/Forschungsberichte-Arbeitsmarkt/fb500-plattformoekonomie-und-crowdfunding.html>), abgerufen am 10.07.2020
- Handelsblatt (2019) Jeder Fünfte arbeitet für Niedriglohn (abrufbar unter <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/arbeitsmarkt-jeder-fuenfte-vollzeitbeschaeftigte-arbeitet-fuer-niedriglohn/24964966.html>), abgerufen am 22.07.2020
- LAG München (2019) Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 04.12.2019, AZ: 8 Sa 146/19, abrufbar unter www.juris.de, abgerufen am 10.07.2020
- LG Augsburg (2015) Landgericht Augsburg, Urteil vom 18.03.2015, Az. 25 LS 502 J 117099/13, abrufbar unter www.juris.de, abgerufen am 10.07.2020
- Knitter, Philipp (2017) Arbeitsrechtlicher Schutz für Crowdworke(r) (?), Bucerius Law School Journal, 2017, S. 69 – 75 (Zeitschrift)
- Meier, M./Ivanov, B. (2018) Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht 514, Selbstständige Erwerbstätigkeit in Deutschland, 2018 (abrufbar unter <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF->

Publikationen/Forschungsberichte/fb514-selbststaendige-erwerbstaetigkeit-in-deutschland.pdf;jsessionid=F799D433DBA37ACCC3C162A702EEF89C? blob=publicationFile&v=1), abgerufen am 10.07.2020

- Schneider-Dörr, Andreja (2019) Erwerbsarbeit in der Plattformökonomie – Eine kritische Einordnung unter Umfang, Schutzbedürftigkeit und arbeitsrechtlichen Herausforderungen (abrufbar unter https://www.boeckler.de/download-proxy-for-faust/download-pdf?url=http%3A%2F%2F217.89.182.78%3A451%2Fabfrage_digi.fau%2Fp_fofoe_WP_116_2019.pdf%3Fprj%3Dhbs-abfrage%26ab_dm%3D1%26ab_zeig%3D8327%26ab_diginr%3D8485), abgerufen am 10.07.2020
- Schmidt, Florian Alexander (2019) Crowdproduktion von Trainingsdaten - Zur Rolle von Online-Arbeit beim Trainieren autonomer Fahrzeuge, Februar 2019 (abrufbar unter https://www.boeckler.de/download-proxy-for-faust/download-pdf?url=http%3A%2F%2F217.89.182.78%3A451%2Fabfrage_digi.fau%2Fp_study_hbs_417.pdf%3Fprj%3Dhbs-abfrage%26ab_dm%3D1%26ab_zeig%3D8340%26ab_diginr%3D8483), abgerufen am 10.07.2020
- Serfling, Oliver (2018) Crowdfunding Monitor Nr.1, für das Verbundprojekt Crowdfunding Monitor, 2018 (abrufbar unter <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2018/crowdfunding-monitor.pdf? blob=publicationFile&v=1>), abgerufen am 10.07.2020
- Zeit Online (2018) So umfährt Deliveroo die Mitbestimmung. Onlinepublikation auf zeit.de (abrufbar unter <https://www.zeit.de/arbeit/2018-06/lieferdienste-deliveroo-foodora-arbeitsminister-betriebsrat-gruendung-vertraege/komplettansicht>), abgerufen am 10.07.2020.