

Zusammenfassungen

Thomas Klebe / Julia Neugebauer: Crowdsourcing: Für eine handvoll Dollar oder Workers of the crowd unite?

AuR AuR 1/2014, S. 4

Ein AG stellt Aufgaben auf eine Internetplattform, und eine unbestimmte Menge von Menschen, die »Crowd« bzw. »Schwarmintelligenz«, arbeitet daran. Crowdsourcing kann mit festgestellten Beschäftigten oder extern erfolgen. Arbeitsrechtlich werden Fragen nach Datenschutz, Transparenz der Arbeit, Entgeltsystemen, Verfügbarkeit von AN aufgeworfen. Bei externem Crowdsourcing stellen sich gleiche Fragen wie bei jeder echten oder vorgeblichen Fremdvergabe: Status als AN oder Selbstständiger, Zulässigkeit und Wirksamkeit von AGB incl. Gerichtsstandsklauseln, Anwendung aus- oder inländischen Rechts, Ordre Public, Begriff des Verbrauchers, Schutz von Persönlichkeitsrechten. Dies wird am Beispiel Amazon Mechanical Turk exemplifiziert.

Gewerkschaften und BR versuchen, Hilfe gegen unfaire Arbeitsbedingungen anzubieten, die Ersetzung von Stammbeschäftigten durch Crowdworker, die Umgehung arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften sowie betriebsratslose Regionen zu verhindern. Der Artikel beschreibt im Einzelnen Handlungsmöglichkeiten bei Internem und externem Crowdsourcing. Erforderlich erscheint eine Erweiterung des Arbeitnehmerbegriffs – durch Rspr. oder Gesetzgeber. Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte des BR bei Fremdvergabe sollten präzisiert werden.

Dr. Konrad Leube: Bundesfreiwilligendienst – Sprecher als »Betriebsräte« der Freiwilligen

AuR AuR 1/2014, S. 7

Der Bundesfreiwilligendienst wurde 2011 als Ersatz für den wegfallenden Zivildienst geschaffen, um Lücken in der sozialen Infrastruktur zu minimieren. Er fördert als bürgerschaftliches Engagement das Allgemeinwohl, insbes. im sozialen, ökologischen und kulturellen Bereich sowie im Bereich von Sport, Integration, Zivil- und Katastrophenschutz. Zudem fördert er lebenslanges Lernen. Der BFD ist nach Erfüllung der Schulpflicht offen für Männer und Frauen jeglichen Alters und dauert 6-24 Monate. Einsatzstellen sind vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben anerkannte, gemeinwohlorientierte Einrichtungen. Es handelt sich um einen öff. Dienst des Bundes eigener Art. Nach dem Willen des Gesetzgebers sollen die Freiwilligen »auf allen Ebenen« Interessenvertretungen wählen. Die lückenhafte Wahlverordnung muss aber nachgebessert werden. Für die Organisation eines wirksamen Sprechersystems kann auf die früheren Strukturen im Zivildienst (Vertrauensmann der Zivildienstleistenden) zurückgegriffen werden, was im Einzelnen erläutert wird. Eine Konkretisierung der Rechte und Pflichten der Sprecher kann im Anerkennungsbescheid bzw. in der Vereinbarung zwischen Bund und Freiwilligen erfolgen.

Clemens Sudhof: Teilzeitananspruch im 3-Schicht-System – familiäre Belange

AuR AuR 1/2014, S. 11

Der Beitrag behandelt Hintergrund und Besonderheiten einer Entscheidung des LAG Köln zum Teilzeitananspruch nach § 8 TzBfG. Diese widerlegt zum einen die These, Teilzeitarbeit lasse sich nicht in ein betriebliches Schicht- oder Arbeitszeitsystem integrieren. Zum anderen geht es um die Erheblichkeit der Beweggründe des AN für die

Thomas Klebe / Julia Neugebauer: Crowdsourcing: Working for a few dollars or »Workers of the crowd unite«?

AuR AuR 1/2014, p. 4

An employer is posting a task on a website and an unknown number of persons, the so-called »crowd«, is working on it. Crowdsourcing can be done with employees but also with externs. When it comes to labor law, questions concerning data protection, transparency of work, systems of remuneration and working time come up. Concerning external crowdsourcing, the same questions as in the matter of outsourcing arise: status as worker or self-employment, admissibility and validity of general terms and conditions including terms concerning the court of jurisdiction, application of national or foreign law, Ordre Public, the notion of »consumer« and the protection of personal rights. This is shown by the example of Amazon Mechanical Turk.

Trade unions and works councils try to offer their help against unfair working conditions and to prevent the replacement of permanent staff by crowdworkers as well as avoiding safety regulations and the existence of regions without works councils. The article describes possibilities of action when it comes to internal as well as external crowdsourcing. It is absolutely necessary that the term »worker« is broadened by jurisdiction or legislation. The works council's rights to information, consultation and participation in cases of outsourcing should be specified.

Dr. Konrad Leube: Federal volunteer service- Spokespersons as »works councils« of volunteers

AuR AuR 2/2014, p. 7

The federal volunteer service (BFD) has been introduced in 2011 to fill up the gaps in the social infrastructure arising at the end of obligatory community service (Zivildienst). It promotes civilian commitment to the common good, especially in the social, ecological and cultural field as well as in the fields of sports, integration and disaster control. In addition, it promotes life-long learning. The BFD is open for men and women of all ages who have fulfilled school attendance. Its duration is between 6 and 24 months. Places of assignment are institutions aiming on the common good, acknowledged by the Federal Office for Families (Bundesamt für Familie). It can be considered as a federal public service sui generis.

Legislators expect volunteers to elect representatives of their interests »on all levels«. The incomplete regulation of election has to be corrected. To organize an effective system of spokesmen, it can be resorted to former structures in obligatory community service (spokesman of the persons doing obligatory community service). This is outlined in detail. The specification of the rights and obligations of a spokesman can be done by official notification of recognition respectively by agreement between volunteers and state.

Clemens Sudhof: Right to part-time work in a system of 3 working shifts

AuR AuR 1/2014, p. 11

The article is about the background and features of a ruling by the LAG Köln concerning the right to part-time work under § 8 TzBfG. On the one hand, the ruling rebuts the claim that part-time work cannot be integrated in a working shift system or internal working time system. On the other hand, the ruling is about the relevance of em-

Durchsetzung eines Teilzeitantrags. Zwar unterliegt der AN hierfür keiner Begründungspflicht. Nach Auffassung des LAG liegt aber die Ablehnungsschwelle für den AG höher, wenn Beschäftigte gewichtige Belange zur Begründung der begehrten Arbeitszeitveränderung anführen. Im Einzelfall kann es daher sinnvoll sein, diese Gründe dem AG in der Verhandlungsphase mitzuteilen und sich im Streitfall darauf zu berufen. Zwingend erscheint dies bei verhältnismäßig geringem Reduzierungsvolumen.

employees reasons to enforce the request for part-time work. Indeed, employees need not motivate his/her request. Nevertheless, in the court's opinion, employers' threshold for refusing the application is elevated if employees are stating relevant reasons in their request for different working times. Therefore, in particular cases it can be considered useful to communicate these reasons while bargaining and to refer to them if it comes to a legal dispute. This seems to be coercive with applications for a relatively small amount of reduction.