

LL.M. (Yale) (Präsident BVerfG, Karlsruhe)
François Biltgen (Präsident 7. Kammer EuGH,
 Luxemburg)

Vorträge: »Entgeltgleichheit zwischen Pri-
 märrecht, Richtlinie und deutschem Recht«,
Dr. Doris-Maria Schuster (RA, Hamburg,
 Frankfurt/M.); »Europäisches Arbeitsrecht
 als Teil einer Wirtschafts-, Währungs- und
 Werteunion zwischen Harmonisierung und
 Subsidiarität«, Prof. *Dr. Claudia Schubert*,
 Uni Hamburg.

Podiumsdiskussion: »Rolle der Sozialpartner
 in der europäischen Rechtssetzung« *Isabel
 Eder* (Leiterin Abteilung Recht und Vielfalt,
 DGB, Berlin), *Roland Wolf* (Leiter Abteilung
 Arbeitsrecht und Tarifpolitik, BDA, Berlin);
 Teilnehmer:innen können eine Bescheinigung
 über zehn Zeitstunden nach § 15 FAO
 erhalten. Konferenzsprache ist Deutsch.
 Veranstaltungsort: Bundesarbeitsgericht;
 Programm + Anmeldung: www.bundesarbeitsgericht.de.

**6.6.2024 18:00 Uhr: Regensburg: Praktiker-
 kreis Personal und Arbeitsrecht** »Betriebs-
 ratsvergütung auf dem Prüfstand«, Referent
RA Prof. Dr. Rainer Sieg (Universität Passau,
 LS für Bürgerliches Recht u. Arbeitsrecht);
 Anmeldung + Info: *Gisela Schober*, Univer-
 sität Regensburg, Universitätsstraße 31,
 Tel.: 09 41 / 943-2647, Fax: 09 41 / 943-4495,
 E-Mail: gisela.schober@ur.de; Teilnahme-
 bescheinigung gem. § 15 FAO über 2 Std.
 50 € (bar); Veranstaltungsort: Universität,
 Hörsaal H 13 (Hans-Lindner-Hörsaal)

**11.7.2024 18:00 Uhr: Regensburg: Praktiker-
 kreis Personal und Arbeitsrecht** »Verhand-
 lung vor der betrieblichen Einigungsstelle«,
 Referent *Dr. Harald Wanhöfer* (Präsident des
 LAG München); Anmeldung + Info: *Gisela
 Schober*, Universität Regensburg, Univer-
 sitätsstraße 31, Tel.: 09 41 / 943-2647, Fax:
 09 41 / 943-4495, E-Mail: gisela.schober@ur.de; Teilnahmebescheinigung gem. § 15
 FAO über 2 Std. 50 € (bar); Veranstaltung-
 ort: Universität, Hörsaal H 13 (Hans-Lind-
 ner-Hörsaal)

**6.9.2024 Hamburg: Der Aufhebungsver-
 trag und die Abfindung in der anwalt-
 lichen Praxis;** Fortbildung für Fachan-
 wält:innen und Rechtsanwält:innen im
 Arbeitsrecht; Info + Anmeldung: [www.
 verdi-bub.de/seminare/seminare-vdj](http://www.verdi-bub.de/seminare/seminare-vdj) (s.
 auch »Info« in dieser Rubrik)

**24.10.2024 Göttingen: 22. Göttinger
 Forum zum Arbeitsrecht** »KI – Konsequen-

zen für den Datenschutz und die Beteilig-
 tenrechte des Betriebsrats«, Tagungsort:
 Georg-August-Universität Göttingen; wei-
 tere Info im Laufe des Jahres: [https://www.
 uni-goettingen.de/de/107710.html](https://www.uni-goettingen.de/de/107710.html)

**29.11.2024: Berlin: Grundlagen des
 Arbeits- und Gesundheitsschutzes;**
 Fortbildung für Fachanwält:innen und
 Rechtsanwält:innen im Arbeitsrecht; Info
 + Anmeldung: [www.verdi-bub.de/seminare-
 vdj](http://www.verdi-bub.de/seminare/seminare-vdj) (s. auch »Info« in dieser
 Rubrik)

TAGUNGSBERICHT

21. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht: Plattformtätigkeit zwischen Dienst- und Arbeitsvertrag – Maßgaben einer geplan- ten EU-Regelung und deren mögliche Folgen

Zum 21. Mal lud der Verein zur Förderung
 der Arbeitsrechtsvergleichung und des
 internationalen Arbeitsrechts e.V. in Ko-
 operation mit dem Institut für Arbeitsrecht
 der Georg-August-Universität Göttingen
 am 26.10.2023 zum Göttinger Forum zum
 Arbeitsrecht ein, wobei mehr als 100 Gäste
 willkommen geheißen wurden. Mehrdimen-
 sional wurde dem umfassenden Tagungs-
 gegenstand zum einen durch einführende
 dogmatisch-juristische Vorträge zur Status-
 beurteilung Plattformtätiger nach nationa-
 lem Arbeits- und Sozialrecht nachgegangen.
 Zum anderen wurde vor dem Hintergrund
 des aktuellen EU-Richtlinienentwurfs zur
 Plattformtätigkeit die unionsrechtliche
 Perspektive eingenommen, ehe Fragen des
 algorithmischen Managements sowie der
 kollektiven Interessenvertretung fokussiert
 wurden.

Begrüßt wurden die Gäste aus Wissen-
 schaft, Wirtschaft und Justiz von *Prof. Dr.
 Hansjörg Otto* (Göttingen), der nach einem
 Gedenken an das kürzlich verstorbene
 Gründungsmitglied des Vereins *Dr. Dirk
 Neumann* (Vizepräsident des BAG a. D.) die
 Tagung eröffnete.

Einleitend skizzierte *Prof. Dr. Heinrich
 Kiel* (BAG) unter der Überschrift »Platt-
 formtätigkeit als Herausforderung für den
 Arbeitnehmerbegriff« die sog. Crowd-
 worker-Entscheidung vom Neunten Senat
 des BAG.¹ Hierfür wurden die einzelnen

Begründungselemente des »kontroversen
 und oft zitierten« Judikats erörtert, das in
 casu den klagenden Plattformtätigen als
 Arbeitnehmer einstufte. Ferner erwiderte
Kiel dem Vorwurf, § 611a BGB eigne sich
 zur rechtssicheren Statusfeststellung
 von Crowdworkern nur bedingt, da in der
 Normierung bloß alte BAG-Rechtsprechung
 kodifiziert sei, dass die Gerichte »bei neuen
 Beschäftigungsformen nicht nur in den
 Rückspiegel schauen« dürften. Sodann
 wurde die Plattformtätigkeit unter die
 Voraussetzungen des § 611a Abs. 1 BGB sub-
 sumiert, wobei insbesondere betont wurde,
 dass der zugrundeliegende Rahmenvertrag
 für sich keinen Arbeitsvertrag darstellte. Ein
 solcher könne jedoch bejaht werden, sofern
 der Plattformbetreiber durch tatsächliche
 Zwänge eine der Weisungsgebundenheit
 äquivalente Organisationsstruktur schaffe
 – »die App als Instrument der Fremdsteuer-
 erung« – sowie eine Verklammerung der
 einzelnen Aufträge stattfinde. Ferner sei bei
 einfachen, untergeordneten Arbeiten eher
 eine persönliche Abhängigkeit anzunehmen
 als bei gehobenen Tätigkeiten. In seinen
 Schlussworten betonte *Kiel* die Bedeutung
 der Gesamtbetrachtung der Einzelfall-
 umstände für die Statusfeststellung und
 attestierte § 611a BGB eine erfolgreiche
 Bewährungsprobe.

Anschließend lenkte *Prof. Dr. Claudia
 Schubert* (Hamburg) den Blick auf »Die
 Bestimmung des Beschäftigungsstatus
 von Plattformtätigen nach der geplanten
 EU-Richtlinie«. Nachdem der aktuelle Stand
 der Richtlinienverabschiedung² skizziert
 wurde, vertiefte *Schubert* die einzelnen
 Zielbestimmungen des Richtlinienentwurfs.
 Unter anderem solle mithilfe der geplanten
 Richtlinie eine korrekte Qualifikation der
 Plattformbeschäftigten als Arbeitnehmer
 ermöglicht werden. Hierfür ist in Art. 4
 Abs. 1 des Entwurfs eine Vermutung des
 Arbeitsverhältnisses für Plattformbeschäft-
 igte vorgesehen, sofern die jeweilige digi-
 tale Arbeitsplattform die Arbeitsleistung
 kontrolliert. Diese Bestimmung sei laut
Schubert als wohl umstrittenste Regelung
 der Richtlinie einzustufen, da sie zum einen
 aufgrund des teils unklaren Anwendungsbereichs
 großes Konfliktpotenzial innerhalb
 der Mitgliedstaaten berge. Zum anderen

² Die seinerzeit noch schwebenden Trilogverhandlungen waren Ende 2023 an sich erfolgreich abgeschlossen worden. Aufgrund nachträglich aufgetretenen politischen Widerstandes hat der Sozialministerrat einen neuen Kompromissvorschlag aber erst Mitte März 2024 (bei deutscher und französischer Enthaltung) angenommen.

¹ BAG 1.12.2020 – 9 AZR 102/20, NZA 2021, 552, AuR 2021, 40.

seien die in Art. 4 Abs. 2 lit. a) - e) des Richtlinienvorschlages genannten Kontrollkriterien der arbeitgeberseitigen Umgehung zugänglich. Mit Blick auf die in Art. 5 Abs. 1 des Entwurfs vorgeschriebene Widerlegbarkeit der Vermutung sei die Funktionalität der vorgeschlagenen Rechtsvermutung nur bedingt gewährleistet. Infolgedessen verwies *Schubert* als mögliche Verbesserungsalternative unter anderem auf den sog. ABC-Test des State of California Labor Code. Abschließend erörterte *Schubert* das in Art. 3 Abs. 1 geplante erforderliche »geeignete Verfahren« und sieht für Deutschland keinen zukünftigen Umsetzungsbedarf; die bisherigen arbeitsrechtlichen Verfahrensmöglichkeiten der Statusfeststellung würden den Anforderungen genügen.

Komplettiert wurde die Frage nach der Statureinordnung von Crowdworkern durch den Vortrag von *Jürgen Beck* (BSG) zur »Plattformtätigkeit als Herausforderung für den sozialrechtlichen Beschäftigungsbegriff«. Einführend zeichnete *Beck* die wenige Tage zuvor ergangene sog. Pool-Arzt-Entscheidung³ des Zwölften Senats des BSG nach, wonach der klagende Notar als Beschäftigter i.S.d. § 7 Abs. 1 SGB IV eingestuft wurde; auch hier habe das Gericht keine Grundsatz-, sondern eine Einzelfallentscheidung getroffen. Sodann betonte *Beck* die Bedeutung und Auswirkungen einer korrekten sozialrechtlichen Statureinordnung, unter anderem würde sich die jeweilige Arbeitsleistung insgesamt um 41 % verteuern, sofern abhängige Beschäftigung vorliegt. Als Folge einer fehlerhaften Statusbeurteilung sehe sich der Arbeitgeber jedoch u.a. Beitragsnachforderungen mit einer ggf. dreißigjährigen Verjährungsfrist, einem regelmäßig nahezu vollständigen Ausschluss der Regressierung des Arbeitnehmeranteils sowie einer drohenden Strafverfolgung ausgesetzt. Ferner räumte *Beck* mit verbreiteten Falschannahmen hinsichtlich der Statureinordnung auf und erörterte das Statusfeststellungsverfahren nach § 7 Abs. 4 SGB IV. Abschließend setzte sich *Beck* kritisch mit der von der EU proklamierten Bedeutung der geplanten Richtlinie auseinander und betonte, dass sozialrechtlich kein legislativer Bedarf bestehe.

In der anschließenden Diskussion unter Leitung von *Prof. Dr. Olaf Deinert* (Göttingen) wurde eingehend die Bedeutung der Weisungsgebundenheit für den Arbeitneh-

merbegriff erörtert, insbesondere vor dem Hintergrund einer etwaigen Konvergenz zwischen BAG und BSG. Hiergegen wurde eingewendet, dass ein einheitlicher Statusbegriff nicht nötig sei, da das BSG als Höchstinstanz des Sozialrechts dem Öffentlichen Recht zuzuordnen sei, während das BAG Sachverhalte des Privatrechts regelt.

Nach der Mittagspause übernahm *Prof. Dr. Rüdiger Krause* (Göttingen) die Moderation und stellte den vierten Referenten des Tages vor: *Jun.-Prof. Dr. Stephan Gräf* (Konstanz), der unter dem Titel »Algorithmisches Management – Rechtliche Anforderungen und Grenzen« referierte. Nach grundlegenden systematischen und begrifflichen Einordnungen stellte *Gräf* dar, welche Chancen und Risiken mit algorithmischem Management einhergehen können, wobei der Schwerpunkt – im Kontext arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften – naturgemäß auf den Risiken lag. So bestünden insbesondere in Hinblick auf den Persönlichkeits- und Gesundheitsschutz Gefahren. Sodann wurden in Kürze die geplanten Regelungen des Richtlinienentwurfs (Art. 6-10 RL-E) skizziert und vertieft Art. 8 RL-E (»Überprüfung wichtiger Entscheidungen durch Menschen«) in den Blick genommen. *Gräf* kritisierte, dass es im Rahmen der Überprüfung algorithmischer Entscheidungen zur Hinzuziehung von bis zu vier menschlichen Entscheidern kommen kann. Ebenfalls erörtert wurde, inwieweit Art. 8 RL-E die Parallelvorschrift aus Art. 22 DSGVO verschärft bzw. verdrängt; letztlich seien die Auswirkungen aber überschaubar. Anschließend stellte *Gräf* die Frage, ob der Abschluss des Nutzervertrags selbst in den Anwendungsbereich der Richtlinie falle. Dies sei nach dem Wortlaut des Entwurfs zu verneinen, das EU-Parlament habe dahingehend jedoch eine Änderung vorgeschlagen. Gegen eine Einbeziehung spreche aber jedenfalls die Privatautonomie der Vertragsschließenden. Sodann wurde erörtert, ob eine Einbeziehung von Beschäftigten außerhalb der Plattformökonomie sinnvoll und mit Europarecht vereinbar wäre. Zuletzt ging *Gräf* auf die Rechtsdurchsetzung ein, die insbesondere im internationalen Kontext Schwierigkeiten bereiten könne, bevor er in seinem Fazit betonte, dass der Grundansatz des Richtlinienentwurfs richtig sei, einzelne Regelungen jedoch zu weit gingen.

Die anschließende Diskussion befasste sich insbesondere mit den Möglichkeiten einer Ausweitung des Regelungskomplexes auf

weitere Sachverhalte, bevor *Krause* nach einer kurzen Kaffeepause die beiden letzten Referenten des Tages vorstellte: *Dr. Thomas Klebe* (HSI) und *Roland Wolf* (BDA), die zu Fragen der kollektiven Interessenvertretung von Plattformtätigen referierten.

Klebe veranschaulichte zunächst anhand aktueller Daten und Schlagzeilen die Bedeutung von Plattformbeschäftigung, bevor er die Interessenlage der Gewerkschaften darlegte: Zum einen könnten Plattformbeschäftigte ihrerseits Arbeitnehmer oder zumindest mit Arbeitnehmern vergleichbar sein. Zum anderen bestehe die Gefahr, dass sie als Dumping-Konkurrenz für Stammbeschäftigte eingesetzt werden, sodass ein Interesse daran bestehe, Plattformtätige insgesamt zu organisieren. Dabei bestünden allerdings vielerlei tatsächliche und rechtliche Schwierigkeiten, sodass auch alternative Methoden zum Schutz der Betroffenen in den Blick genommen werden müssten: Über Initiativen wie »Fair Crowd Work« komme es zu Informationsaustausch und Ermöglichung transparenter Plattform-Bewertungen. In Kombination mit Gesprächen mit Plattformen und den zuständigen Verbänden könne so durch aktive Mitwirkung bereits ein grundlegendes Schutzniveau etabliert werden, das sich etwa bereits durch einen mit acht Plattformen geschlossenen »Code of Conduct« bewährt habe. Der Vortrag schloss mit einer Zusammenfassung der wesentlichen Erkenntnisse und einem Aufruf an Gesetzgeber und Rechtsprechung, die Grundprobleme der Plattformarbeit in Angriff zu nehmen.

Wolf lenkte den Blick nach Ausführungen zum europäischen Recht auf das nationale Recht und fragte, ob dieses ausreiche, um die betr. Sachverhalte zu erfassen und zu regeln. So seien in ihrem Anwendungsbereich bereits die Vergütungsregelungen der §§ 32 ff., 36 ff. UrhG einschlägig und über § 12a TVG – sofern Plattformtätige im Einzelfall als arbeitnehmerähnliche Personen qualifiziert werden können – auch das Tarifvertragsgesetz. Ein Streikrecht sprach *Wolf* den Plattformtätigen entgegen verbreiteter Ansicht allerdings ab. Ferner sei denkbar, dass die Vorschriften des Heimarbeitsgesetzes in Zukunft eine größere Rolle spielen könnten und in der Lage seien, taugliche Lösungsansätze zu gestatten. Sofern Plattformtätige im Einzelfall als Arbeitnehmer zu qualifizieren seien, komme insbesondere auch der Schutz des Betriebsverfassungsgesetzes hinzu. In Conclusio befand *Wolf*,

3 BSG 24.10.2023 – B 12 R 9/21 R.

dass die gegenwärtige Rechtslage bereits zum Umgang mit Plattformarbeit in der Lage sei und sprach sich nach dem Vorbild *Montesquieu* («Wenn es nicht notwendig ist, ein Gesetz zu erlassen, ist es notwendig kein Gesetz zu erlassen») gegen weitere Regelungen aus.

Die folgende und letzte Diskussion des Tages drehte sich insbesondere um das Heimarbeitengesetz und dessen Anwendungsreich. Ob und inwiefern das gegenwärtige nationale Recht taugliche Lösungsansätze bereithalte, wurde kritisch erörtert.

Zum Abschluss des 21. Göttinger Forums zum Arbeitsrecht dankte *Otto* Referenten und Gästen und wies auf das kommende Forum hin, das unter dem Arbeitstitel »KI: Datenschutz und Arbeitnehmerbeteiligung« vorbereitet und voraussichtlich am 24.10.2024 stattfinden wird. *Dr. Klaus-Peter Stiller* (BAVC) übernahm das Schlusswort und mahnte an, dass jedenfalls dort neue gesetzliche Regelungen erforderlich seien, wo geltendes Recht den notwendigen Schutz nicht gewährleisten kann. Ferner wies er aber auch darauf hin, dass Plattformtätige nicht immer als Arbeitnehmer qualifiziert werden wollen – so gebe es bereits jetzt etwa hochqualifizierte IT'ler, die bewusst auf Dienstvertragsbasis arbeiten möchten. Das primäre Risiko liege dann bei den Auftraggebern, die nicht unerhebliche finanzielle Einbußen zu tragen haben, sollte sich herausstellen, dass es sich bei den Plattformtätigen doch um Arbeitnehmer handelt. Mit seinem Dank an Organisatoren, Referenten und Teilnehmer endete das 21. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht.

Wilke Buschmann und Fredrik Klee, wissenschaftliche Mitarbeiter, Georg-August-Universität Göttingen

INFO

Neues Fortbildungsprojekt für Arbeitsrechtler:innen

Ab Frühjahr 2024 führt die Vereinigung Demokratischer Juristinnen und Juristen e.V. (vdj) zusammen mit *ver.di* b+b arbeitsrechtliche Seminare für Jurist:innen durch. Diese orientieren sich vor allem an typischen Schwerpunkten der Beratungs- und

Mandatsarbeit für Betriebs- und Personalräte und der Arbeitnehmer:innenberatung. Neben den rechtlichen Aspekten, die anhand der einschlägigen Rechtsprechung vermittelt werden, soll vor allem der Austausch von Erfahrungen aus der Mandats- und Beratungspraxis gepflegt werden und praxistaugliches Handlungswissen vermittelt werden. Schwerpunkte der Seminare sind Themen aus dem kollektivrechtlichen Arbeitsrecht. Darüber hinaus werden auch Themen mit individualrechtlichem Bezug angeboten (z.B. neue Rechtsprechung des BAG und des EuGH zum Urlaubsrecht, Aufhebungsvertrag und Abfindung, Kündigungsschutz). Die Seminare erfüllen die Voraussetzungen gem. § 15 FAO. Programm sowie die Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie unter: www.verdi-bub.de/seminare/ *seminare-vdj* und über www.vdj.de

NEUERSCHEINUNGEN

► *Ascheid / Preis / Schmidt*: **Kündigungsschutzrecht**; Großkommentar zum gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. – München: C.H.Beck Verlag, 7. Aufl. 2024. – LI+ 3159 S. – 259 €

► *Bieresborn / Schafhausen* (Hrsg.): **Münchener Anwaltshandbuch Sozialrecht**. – München: C.H.Beck Verlag, 6. Aufl. 2024. – LIII + 2019 S. – 169 €

► *Däubler / Deinert* (Hrsg.): **KSchR – Kündigungsschutzrecht**. – Frankfurt a.M.: Bund-Verlag, 12. Aufl. 2024. – 2438 S. inkl. Online-Nutzung. – Subskriptionspreis 198 €, späterer Preis 248 €

► *Däubler / Klebe / Wedde* (Hrsg.): **BetrVG Betriebsverfassungsgesetz**. – Frankfurt a.M.: Bund-Verlag, 19. Aufl. 2024. – 3304 S. inkl. Online-Nutzung – 119 €

► *Franzen / Gallner / Oetker*: **Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht**; Beck'sche Kurzkommentare. – München: C.H.Beck Verlag, 5. Aufl. 2024. – XLIV+ 2489 S. – 279 €

► *Gliech / Jochim / Seidel / Schwill*: **Thüringer Personalvertretungsgesetz**. – Frankfurt a.M.: Bund-Verlag, 8. Aufl. 2024. – 594 S. – 54,90 €

► *Kittner*: **Arbeits- und Sozialordnung**

2024. – Frankfurt a.M.: Bund-Verlag, 49. Aufl. 2024. – 1820 S. inkl. Online-Nutzung. – 44 €

► *Klein*: **Unbillige Weisungen des Arbeitgebers und ihre Folgen**. – Baden-Baden: Nomos Verlag, 1. Aufl. 2024. – 524 S. – 169 €

► *Melle*: **Unterschiede im (arbeits)rechtlichen Schutz von Erwerbstätigen**. – Baden-Baden: Nomos Verlag, 2023. – 208 S. – 59 €

► *Müller / Glöge / Preis / Gallner / Schmidt* (Hrsg.): **Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht**. – München: C.H.Beck Verlag, 24. Aufl. 2024. – XLIX+ 3188 S. – 199 €

► *Oberthür / Chandna-Hoppe*: **Mobile Work**. – München: C.H.Beck Verlag, 2024. – XXX + 336 S. – 109 €

AUS ANDEREN ZEITSCHRIFTEN

► *Allgayer*: **Die Datenschutz-Grundverordnung in der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts**. – RDV, Jg. 40 (2024) H. 1. – 16

► *Berends*: **Einigung in den Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst der Länder**. – ZTR, Jg. 38 (2024) H. 2. – S. 66

► *Fuhlrott / Fischer K.*: **Wirksame Kündigungen ohne vorherige Massenentlassungsanzeige**. – NZA, Jg. 41 (2024) H. 4. – S. 246

► *Günther / Gerigk / Berger*: **Die europarechtliche Regulierung von KI im arbeitsrechtlichen Kontext**. – NZA, Jg. 41 (2024) H. 4. – S. 234

► *Jung*: **»Fairness« bei arbeitsrechtlichen Aufhebungsverträgen durch das Gebot des fairen Verhandeln?** – ZFA, Jg. 55 (2024) H. 1. – S. 24

► Titelthema: **Datenschutz im Betriebsrat – Herausforderungen und neue BAG-Vorgaben**. – CuA, Jg. 33 (2024) H. 2

► Titelthema: **Personalplanung: Was können Personalräte tun?** – Der Personalrat, Jg. 40 (2023) H. 12