

gegeben, da die neue Regelung schlicht nicht bestimmt genug sei. Anschließend ergänzte *Ingrid Schmidt* (Präsidentin des BAG a. D.), dass es immer um konkrete Fähigkeiten für eine konkrete Stelle gehe. Die erlernten Fähigkeiten als solche begründe noch keine höhere Vergütung.

Den Abschluss der Veranstaltung bildete die Podiumsdiskussion, an der *Uwe Jirjahn* (Uni Trier), *Verena zu Dohna* (IG Metall-Vorstand) und *Roland Wolf* (BDA) teilnahmen. *Andreas Feuerborn* (HHU) moderierte die Diskussion und fragte nach Statements zum Thema. Den Anfang machte *Jirjahn*, der die von *Schnabel* vorgestellten empirischen Forschungen in Bezug nahm. Er bedauere, dass es zu der Verbindung zwischen Vergütung und Motivation der Betriebsratsmitglieder noch zu wenige Studien gebe. Er hinterfrage, dass sich extrinsische und intrinsische Motivation für die Ausübung des Betriebsratsamts ausschließen würden. Schließlich könne doch auch ein Mitglied, das eine hohe Vergütung erhalte, die Arbeitnehmerinteressen vertreten. Um die Akzeptanz zu fördern, müsse die Vergütung transparenter werden. *Zu Dohna* stellte den demokratischen Aspekt der betrieblichen Mitbestimmung in den Fokus. Die Zusammenarbeit werde häufig durch die fehlende Akzeptanz der Rolle des Gegenübers erschwert. Gleichzeitig sei es immer schwieriger, Kandidaten für das Betriebsratsamt und eine damit verbundene Freistellung zu gewinnen. Durch eine faire und transparente Entwicklungsmöglichkeit könne auch wieder ein Anreiz für das Amt im Betriebsrat geschaffen werden. Die Neuregelung habe zwar das Ziel der Rechtssicherheit weitestgehend erreicht, angesichts des DGB-Vorschlags von 2022 hätte sie sich jedoch noch weitgehendere Regelungen gewünscht. *Wolf* bezog sich auf den Titel der Veranstaltung und betonte, dass betriebliche Mitbestimmung eben doch „was koste“. Schließlich fehle ein freigestelltes Betriebsratsmitglied auf dem für ihn vorgesehenen Arbeitsplatz. Zudem griff er den Gedanken von *Schmidt* auf, dass bei der Beurteilung der Vergütungsentwicklung die Qualifikation immer auch für eine konkrete Stelle brauchbar sein müsse. Solange an dem Ehrenamtsprinzip festgehalten werde, solle die erlernte Fähigkeit nicht automatisch zu einer höheren Vergütung führen.

Neben dem fachlichen Diskurs bot die Tagung die Möglichkeit, den Dissertationspreis des DArbGV seinem Preisträger zu überreichen. In diesem Jahr ging die Auszeichnung an *Philipp Knitter*. Seine Arbeit trägt den Titel „Digitale Weisungen – Arbeitgeberentscheidungen auf Grundlage algorithmischer Berechnungen“. Als Vertreterin der Jury überreichte *Claudia Schubert* (Uni Hamburg) den Preis und hob die Aktualität des Themas und die interdisziplinäre Umsetzung hervor. Der jährlich verliehene Preis ist mit 4.000 € dotiert.

Zuletzt bedankte sich *Schrade* für die gelungene Tagung. Er nutzte die Gelegenheit, um auf die nächste Landestagung Schleswig-Holstein am 21. November 2024 hinzuweisen. Informationen zu anderen Veranstaltungen des DArbGV werden auf der Internetseite veröffentlicht (www.arbeitsgerichtsverband.de).

Lisa Gerlach,

Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin bei Prof.

Matthias Jacobs am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Zivilprozessrecht an der Bucerius Law School, Hamburg.

21. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht

Unter dem Titel „Plattformtätigkeit zwischen Dienst- und Arbeitsvertrag – Maßgaben einer geplanten EU-Regelung und deren mögliche Folgen“ fand am 26. Oktober 2023 das 21. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht statt. Die Veranstalter, der Verein zur Förderung der Arbeitsrechtsvergleichung und des inter-

nationalen Arbeitsrechts e. V. sowie das Institut für Arbeitsrecht der Georg-August-Universität Göttingen durften knapp über einhundert Teilnehmende diverser Berufsfelder und Branchen begrüßen.

Eröffnet wurde das Forum durch Prof. em. Dr. *Hansjörg Otto* (Universität Göttingen), der gemeinsam mit den Teilnehmenden dem kürzlich verstorbenen Gründungsmitglied des Vereins Dr. *Dirk Neumann* (Vizepräsident des Bundesarbeitsgerichts a. D.) gedachte. Anschließend nahm *Otto* die Plattformarbeit als neuartige Beschäftigungsform in den Fokus: Neben der arbeits- und sozialrechtlichen Qualifikation oder Herausforderungen der kollektiven Interessenvertretung der Plattformtätigen zielten die Leitfragen des Forums ebenso auf mögliche Regelungen des algorithmischen Managements. Dabei lenkte *Otto* den Blick auch zum Europäischen Recht, insbesondere zur geplanten EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit (COM(2021) 762 final v. 9.12.2021).

Der erste Programmteil des Tages stand unter der Leitung von Prof. Dr. *Olaf Deinert* (Universität Göttingen). Eröffnet wurde dieser Abschnitt durch Prof. Dr. *Heinrich Kiel* (Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht), der zu Herausforderungen referierte, die mit der Plattformarbeit für den Arbeitnehmerbegriff einhergehen. Im Fokus stand die sog. *Crowdworker-Entscheidung* des Neunten Senates des BAG aus dem Jahr 2020 (Urt. v. 1.12.2020 – 9 AZR 102/20), die „erwartungsgemäß unterschiedlich“ bewertet worden sei. In der Entscheidung wurde ein klagender Crowdworker als Arbeitnehmer eingestuft: Nach Ansicht des BAG konnte eine Arbeitnehmereigenschaft zwar nicht allein aufgrund des Rahmenvertrages bejaht werden. Die tatsächliche Vertragsdurchführung aufgrund der Gesamtumstände und die besondere Rolle der App als Instrument der Fremdsteuerung führten aber zu einer Verklammerung der einzelnen Aufträge und zur Annahme eines einheitlichen (unbefristeten) Arbeitsverhältnisses durch das BAG. *Kiel* machte allerdings deutlich, dass aufgrund der enormen Vielgestaltigkeit der Plattformarbeit keine pauschale rechtliche Zuordnung möglich sei und attestierte § 611a BGB einen bestanden ersten „Stresstest“. Im Hinblick auf die Bedeutung dieser Entscheidung betonte *Kiel* jedoch auch, dass es sich um eine „wichtige Bahnmarke handelt, nicht weniger, aber auch nicht mehr“.

Darauffolgend beleuchtete Prof. Dr. *Claudia Schubert* (Universität Hamburg) die europäische Dimension der Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Plattformtätigen nach der geplanten EU-Richtlinie, die nach langem politischen Ringen in abgeschwächter Fassung Mitte März 2024 vom Sozialministerrat bei deutscher und französischer Enthaltung angenommen worden ist. Nach einer kurzen Auseinandersetzung mit dem Ziel sowie dem Anwendungsbereich der geplanten Richtlinie analysierte *Schubert* im Kern die im Entwurf vorgesehene Vermutung eines Arbeitsverhältnisses gemäß Art. 4 Abs. 1 RL-E, sofern die digitale Arbeitsplattform die Arbeitsleistung im Sinne des Art. 4 Abs. 2 RL-E kontrolliert, sowie deren Widerleglichkeit nach Art. 5 RL-E. Dabei machte *Schubert* deutlich, dass diese widerlegliche Vermutung die wohl umstrittenste Regelung des Richtlinienentwurfs darstelle und enormes Konfliktpotenzial zwischen den Mitgliedsstaaten berge. Als weiteres Problem machte *Schubert* die Kompetenz der Europäischen Union aus und wies darauf hin, dass hinsichtlich der Vermutungsregel eine Beschränkung auf unionsrechtliche Regelungen zum Arbeitnehmerschutz angeraten sei (vgl. insoweit auch Art. 153 Abs. 5 AEUV). Ferner halte sie auch die für die Vermutungsregeln gewählten Bezugspunkte und Kriterien für inkonsistent und mahnte mögliche Umgehungspotenziale vor allem im Hinblick auf die Kriterien des Art. 4 Abs. 2 lit. a bis c RL-E an. Nach *Schubert* verdienten im Ergebnis weder die Funktionalität noch der Zuschnitt der widerleglichen Vermutung volle Zustimmung. Demgegenüber analysierte *Schubert* schließlich Alternativvorschläge der Trilogverhandlungen und verwies als rechtsverglei-

chendes Positivbeispiel auf den „ABC-Test“ des State of California Labor Code.

Vervollständigt wurde die Qualifizierungsfrage durch *Jürgen Beck* (Richter am Bundessozialgericht), der zu den Herausforderungen für den sozialrechtlichen Beschäftigtenbegriff durch Plattformarbeit vortrug. Neben einem kurzen Überblick über die Merkmale und Voraussetzungen sozialversicherungsrechtlicher Beschäftigung nach § 7 Abs. 1 SGB IV, entgegnete *Beck* einigen falschen Grundannahmen in Bezug auf den sozialrechtlichen Beschäftigtenbegriff fundiert. Auch verdeutlichte er, dass die Statusbeurteilung eine Einzelfallbetrachtung mit einer Gesamtabwägung darstelle und es aufgrund der Dualität von Beschäftigtenverhältnis und Selbstständigkeit genauer Abgrenzungen bedürfe. Allerdings taue das Kriterium der Weisungsunterworfenheit in den tatsächlichen Konstellationen immer weniger zu Abgrenzungszwecken, was beispielsweise auf den passgenauen Zuschnitt von Aufgaben zurückzuführen sei, welcher weitere Weisungen entbehrlich mache. Mehr Trennschärfe könne daher durch das Kriterium der Eingliederung erreicht werden, wengleich beide Merkmale nicht kumulativ vorliegen müssten. Zu differenzieren sei nach *Beck* weiter zwischen plattformvermittelter Arbeit und Plattformarbeit. Dabei sei erstere durch eine nicht über die Vermittlung hinausgehende vertragliche oder tatsächliche Beteiligung der Plattform an der Tätigkeitserbringung gekennzeichnet – andernfalls liege Plattformarbeit vor, welche wiederum von der (un)erlaubten Arbeitnehmerüberlassung abzugrenzen sei. Schließlich spannte auch *Beck* den Bogen zur geplanten Plattformrichtlinie und analysierte deren mögliche Auswirkungen auf das deutsche Sozialversicherungsrecht. Als Parallele machte er das Statusfeststellungsverfahren aus, das in Art. 3 Abs. 1 RL-E geregelt werden soll und vergleichbar zu § 7a SGB IV sei, wengleich ersterer aufgrund der Formulierung für das „geltende Unionsrecht“ im Sozialrecht nicht anzuwenden sei. Anders verhalte es sich mit der Vermutungsregel nach Art. 4 RL-E. Wengleich *Beck* deren praktische Umsetzbarkeit ebenfalls kritisierte, würde diese wegen § 7 Abs. 1 S. 1 SGB IV im deutschen Sozialversicherungsrecht Anwendung finden. Zusammenfassend erachtet *Beck* § 7 Abs. 1 SGB IV und die dazu ergangene Rechtsprechung auch im Rahmen von plattformvermittelter Arbeit sowie Plattformarbeit als ausreichend zur Bestimmung, ob ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt. Gleichzeitig mahnte er jedoch an, dass die Analyse der Vertragsbeziehungen und die Tatsachenermittlung, ob ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt, zunehmend vor allem durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz erschwert würden. Ferner sieht *Beck* vor allem ein strukturelles Defizit: Demnach läge es – unter anderem wegen möglicher Verteuerungen – nicht (immer) im Interesse der Beteiligten eine entsprechende Statusfeststellung durchzuführen.

In der anschließenden Diskussion unter der Leitung von *Deinert* wurde insbesondere die Bedeutung der Weisungsbindung für den Arbeitnehmerbegriff einschließlich der möglicherweise fehlenden Kohärenz zwischen der Rechtsprechung des BAG und des BSG diskutiert. Es wurde jedoch eingewandt, dass eine Angleichung aufgrund der unterschiedlichen Zuordnung des BAG zum Privatrecht und des BSG zum Öffentlichen Recht nicht notwendig sei. Ungelöst hingegen blieb die Frage, auf welchen Beurteilungszeitpunkt für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses abzustellen sei, wann also die „Schwelle zum Arbeitsverhältnis“ im Einzelfall erreicht sei, was insbesondere durch die Dynamik der Plattformarbeit erschwert werde.

Nach der Mittagspause übernahm Prof. Dr. *Rüdiger Krause* (Universität Göttingen) die Moderation und übergab das Wort an Jun.-Prof. Dr. *Stephan Gräf* (Universität Konstanz), der zum Thema „Algorithmisches Management – Rechtliche Anforderungen und Grenzen“ referierte. Dabei machte er deutlich, dass das Arbeitsrecht insbesondere hinsichtlich des algorithmischen Managements nur bedingt geeignet sei den spezifischen Gefah-

ren der Plattformarbeit gerecht zu werden. Nach einer kurzen begrifflichen Einordnung erfolgte die Darstellung einiger Risiken, wobei neben permanenter Überwachung und Bewertung auch Informationsasymmetrien oder Diskriminierungsanfälligkeiten genannt wurden. Anschließend analysierte *Gräf*, ob und wie die aufgezeigten Risiken im Richtlinienentwurf adressiert werden, welcher nach Art. 1 Abs. 1 RL-E auch die „Transparenz, Fairness und Rechenschaftspflicht beim algorithmischen Management“ stärken will und diesbezüglich Normierungen in den Art. 6 bis 10 RL-E trifft. Neben einer überblicksartigen Darstellung der geplanten Regelungen und möglichen Umsetzungsperspektiven, beschäftigte *Gräf* sich im Anschluss dezidiert mit Art. 8 RL-E („Überprüfung wichtiger Entscheidungen durch Menschen“). Während er das zweistufige Schutzkonzept des Art. 8 RL-E (Anspruch auf Erklärung der Entscheidung nach Abs. 1 und Möglichkeit eine menschliche Entscheidung zu verlangen nach Abs. 2) erläuterte, schätzte *Gräf* vor allem das Verhältnis zu den Interventionsrechten nach Art. 22 Abs. 3 DSGVO als ungeklärt ein. Dabei habe Art. 8 RL-E eine Verschärfung aufgrund der exzessiven Verfahrensgestaltung zur Folge, da tatbestandlich bereits eine bloße Entscheidungsunterstützung durch ein automatisiertes Entscheidungssystem ausreichend sei. Im Gegensatz dazu verdränge Art. 8 RL-E nicht zwingend das Verbot vollautomatisierter Entscheidungen nach Art. 22 Abs. 1 DSGVO. Insgesamt kritisierte *Gräf* das Remonstrationsverfahren nach Art. 8 RL-E als redundant, da sich verschiedene Personen auf Seiten des Plattformbetreibers mit ein- und demselben Sachverhalt auseinandersetzen müssten, was zu einer prohibitiven Wirkung vor allem bei kleineren und mittleren Plattformen führen könne. Ferner adressierte *Gräf* offene Fragen hinsichtlich des Anwendungsbereiches der vorgeschlagenen Regelung sowie Fragen zur Rechtsdurchsetzung. *Gräf* resümierte, dass er den Grundansatz des Richtlinienentwurfs Schutz durch Verfahren statt durch Verbote zu ermöglichen für richtig erachte und dieser auch den praktischen Bedürfnissen gerecht werde; allerdings halte er einzelne Regelungen für zu weitgehend. Hinsichtlich der weiteren Entwicklungen des Richtlinienentwurfs hält *Gräf* vor allem die Vermutungsregel des Art. 4 RL-E für einen Knackpunkt der Trilogverhandlungen. Er schlug daher einen gesonderten Rechtsakt zum algorithmischen Management vor, welcher zudem nicht ausschließlich für die Plattformarbeit gelten solle. In der anschließenden Diskussion wurde vor allem über die Reichweite des Richtlinienentwurfs mittels weiterer Sachverhaltskonstellationen sowie über weitergehende Chancen durch den Einsatz des algorithmischen Managements debattiert.

Nach einer kurzen Kaffeepause wurde mit „Fragen zur kollektiven Interessenvertretung von Plattformtätigen“ schließlich der letzte Abschnitt des Tages eingeleitet, bei welchem Dr. *Thomas Klebe* (Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht, Frankfurt a. M.) sowie *Roland Wolf* (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin) referierten.

Klebe veranschaulichte zunächst anhand aktueller Schlaglichter die Bedeutung und Risiken der Plattformarbeit. Das Interesse der Gewerkschaften auch Soloselbstständige (Plattformtätige) zu organisieren bestünde vor allem aufgrund deren teilweise mit Arbeitnehmern vergleichbaren Schutzbedürftigkeit. Auch wenn es bereits erste kollektive Aktionen zur Entgeltsicherung in der Plattformökonomie u. a. in Berlin oder Frankfurt a. M. gegeben habe, seien diese bei rein virtueller Arbeitserbringung (Crowdwork) deutlich gegenüber physischer Arbeitserbringung in der „Gig Economy“ erschwert. Ferner sei zu differenzieren: Sind die Plattformtätigen als Arbeitnehmer beschäftigt, stellten sich Probleme vor allem durch Anfechtungen oder direkte Behinderungen von Betriebsratswahlen. Hinzu kämen die schlechte Erreichbarkeit der Plattformtätigen, die Kurzfristigkeit der Tätigkeiten sowie die geringe Mitgliederzahl in den Gewerkschaften. Sind die Plattformtätigen hingegen als Soloselbstständige zu qualifizieren, ergäbe sich das Problem des Abschlusses

von Tarifverträgen. *Klebe* nahm dabei Bezug auf die Rechtsache „FNV Kunsten“ (EuGH v. 4.12.2014 – C-413/13) und kam schließlich auf die Leitlinien der Europäischen Kommission zu Tarifverträgen mit Arbeitsbedingungen für Selbstständige (ABIEU Nr. C 374/2 v. 30.9.2022) zu sprechen. Diese ermöglichen den Abschluss von Tarifverträgen zwischen Vereinigungen von Soloselbstständigen und mindestens einer Gegenpartei, wobei im Anwendungsbereich der Leitlinien seitens der Europäischen Kommission keine Prüfung des Wettbewerbsrechts nach Art. 101 AEUV erfolgen soll. *Klebe* beurteilte die Wirkung der Leitlinien als „begrenzt, aber nicht unwichtig“. Gleichzeitig mahnte er an, dass es sich vor allem um eine theoretische Diskussion handele und man in der Praxis weit entfernt von dem Abschluss von Tarifverträgen sei. Die Lösung erblickte *Klebe* resümierend in der Selbsthilfe durch Initiativen wie „Fair Crowd Work“, bei denen Plattformbewertungen durch die Plattformtätigen vorgenommen werden, „Codes of Conduct“ oder der Einrichtung einer Ombudsstelle, deren Ziel die Mitgestaltung und Organisation durch und von Plattformtätigen sei. Allerdings attestierte *Klebe* dem Gesetzgeber und der Rechtsprechung Handlungsbedarf vor allem hinsichtlich der Grundprobleme der neuen Arbeitsform. Insoweit nannte er den Arbeitnehmerbegriff, gewerkschaftliche Kommunikations- und Zugangsrechte sowie Koalitionsrechte für Soloselbstständige.

Anders beurteilte im Anschluss *Wolf* die Situation: Er warf unter anderem die Frage auf, ob es überhaupt weiterer Regulierungen bedürfe oder ob nicht bereits vorhandene Regelungen zur Lösung problematischer Sachverhalte ausreichend seien. Nach einer kurzen Auseinandersetzung mit den Leitlinien der Kommission kam *Wolf* zurück zum deutschen Recht. Hinsichtlich gemeinsamer Vergütungsregeln brachte *Wolf* die §§ 32, 36 ff. UrhG ins Spiel, welche einen engen, aber wichtigen Anwendungsbereich besäßen. Diese entfalteten zwar keine normative Wirkung, wirkten aber de facto durch ihre Indizwirkung identisch. Hinzu träten § 12a TVG für arbeitnehmerähnliche Personen sowie §§ 2, 11, 16 ff. HAG für in Heimarbeit Beschäftigte, wobei *Wolf* dem HAG vor allem zukünftig eine größere Bedeutung prognostizierte. Darüber hinaus gelte für Plattformbeschäftigte mit Arbeitnehmerstatus das Betriebsverfassungsrecht. *Wolf* sieht damit das kollektive Arbeitsrecht auch für künftige Entwicklungen gewappnet, sodass keine weitergehenden oder ändernden Vorschriften nötig seien. Er schloss nach dem Vorbild Montesquieus mit den Worten: „Wenn es nicht notwendig ist ein Gesetz zu erlassen, dann ist es notwendig kein Gesetz zu erlassen“. Die anschließende Diskussion befasste sich insbesondere mit dem Anwendungsbereich des HAGs. Ferner wurden vor allem das Problem wechselnder AGB der Plattformen und mögliche Lösungen dafür kontrovers diskutiert.

Zum Abschluss dankte *Otto* den Referierenden, den Teilnehmenden und dem Organisationsteam. Ferner gab er einen Ausblick für das *Zweiundzwanzigste Göttinger Forum zum Arbeitsrecht*, das am 24.10.2024 unter dem Titel „Künstliche Intelligenz als Herausforderung für das Arbeitsrecht: :Beschäftigtendatenschutz - Antidiskriminierungsrecht - Betriebsrats-

beteiligung“ stattfinden soll. Das Schlusswort übernahm Dr. *Klaus-Peter Stiller* (Hauptgeschäftsführer Bundesarbeitsgeberverband Chemie) und resümierte, dass neue gesetzliche Regelungen vor allem dort angebracht seien, wo eine strukturelle Schutzbedürftigkeit bestehe, welche durch vorhandene Normierungen nicht ausreichend adressiert werde. Nichtsdestotrotz warnte er aufgrund der Vielgestaltigkeit der Plattformarbeit vor Pauschalisierungen. Während im Bereich der Lieferservices Bedarf bestehen könne, gäbe es auch immer mehr hochqualifizierte Arbeitskräfte beispielsweise im IT-Bereich, welche sich ganz bewusst für einen Dienstvertrag entschieden. Das Risiko einer möglichen Falscheinstufung träfe dann die Auftraggeber. Daher sei es zukünftig wegen der enormen Bandbreite und Vielschichtigkeit der Plattformarbeit wichtig auf den Bedarf und die Reichweite von Regulierungen zu achten.

Anne-Katrin Primas, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsrecht der Georg-August-Universität Göttingen

Gefährdete Arbeitsplätze für Hochqualifizierte

Konnte man lange Zeit denken, dass der technologische Wandel nur die Arbeitsplätze von Geringqualifizierten trifft, so zeigt sich inzwischen ein anderes Bild. Schon seit längerem wird darüber gestritten, ob KI zu einem erheblichen Abbau von Beschäftigung führt oder ob sie die Produktivität und die Nachfrage nach Arbeitskräften steigert. Die Auswirkungen lassen sich mit dem „Substituierbarkeitspotenzial“ besser erfassen. Die Methode bezieht sich auf den Anteil von Kerntätigkeiten in den etwa 4600 in Deutschland bekannten Berufen, die vollautomatisch erledigt werden könnten. Untersucht man die Berufe je nach Anforderungsniveau in den vier Stufen von Helfertätigkeit bis Expertenberufen, so ist nach wie vor die Substituierbarkeit bei den beiden untersten Gruppen, den Helferberufen und den Fachkraftberufen, am höchsten. Dagegen fällt der Anstieg des Substituierbarkeitspotenzials umso höher aus, je höher das Anforderungsniveau ist. Dass inzwischen eine Software auch mit geringen Programmierkenntnissen entwickelt werden kann, trifft vor allem höher Qualifizierte, die bisher programmiert haben. Zu berücksichtigen ist aber auch, dass in den Jahren von 2019-2022 mehr als 280 neue Berufe entstanden sind. Zwar werden etwa 40 Berufe nicht mehr in der Liste der Berufe geführt; das liegt zum Teil aber auch an einer bloßen Umbenennung wegen neuer Aufgaben. Die Studie betrifft nur die Machbarkeit – ob im Einzelfall menschliche Arbeit vorzugswürdig ist, bleibt offen. So hängt der Einsatz neuer Technologien auch ab von Verhandlungen, ethischen Gründen oder rechtlichen Vorgaben.

Quelle: IAB- Kurzbericht 5/2024: Vor allem Hochqualifizierte bekommen die Digitalisierung verstärkt zu spüren, von Katharina Grienberger, Britta Matthes und Wiebke Paulus

Prof. Dr. Rolf Wank, Bochum