

außerordentliche oder ordentliche Kündigung in Betracht. Dies setze aber voraus, dass der Arbeitnehmer mit dem Willen handle, dass der Kollege die Drohung zur Kenntnis nehme und als ernst gemeint auffasse. Selbst den Vortrag der Beklagten als zutreffend unterstellt könne jedoch nicht zur Überzeugung des Gerichts auf einen bedingten Vorsatz beim Kläger geschlossen werden. Vielmehr sei es auch möglich, dass der Kläger das Messer schlicht in der rechten Hand haltend sich mit dem Oberkörper zur Mitarbeiterin gedreht hat und bei dieser Drehbewegung dessen rechte Hand mit dem Messer nahe an deren Hals gelangt ist. Die Kündigungen könnten aber auch nicht darauf gestützt werden, dass der Kläger allein durch das Hantieren mit dem Messer Leib und Leben der Mitarbeiterin objektiv und fahrlässig gefährdet hat. Der unsachgemäße Umgang mit einem Messer stelle zwar eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung dar. Diese hätte nach dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz den Ausspruch einer fristlosen oder fristgerechten Kündigung nur gerechtfertigt, wenn der Kläger zuvor wegen einer ähnlichen Pflichtverletzung abgemahnt worden wäre. Insbesondere stehe auch nach dem Vortrag der Beklagten nicht zur Überzeugung des LAG fest, dass der Kläger das Messer bewusst und aktiv an den Hals der Mitarbeiterin gehalten habe.

Veranstaltungsbericht

Tagungsbericht zum 21. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht. Am 26.10.2023 veranstaltete der Verein zur Förderung der Arbeitsrechtsvergleichung und des internationalen Arbeitsrechts e.V. gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsrecht der Georg-August-Universität Göttingen das 21. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht. Unter dem Titel „Plattformtätigkeit zwischen Dienst- und Arbeitsvertrag – Maßgaben einer geplanten EU-Regelung und deren mögliche Folgen“ beleuchteten die Vortragenden zentrale Probleme der hochaktuellen Plattformtätigkeit aus unterschiedlichen Perspektiven. Ein breit gefächertes Publikum, bestehend aus rund hundert Teilnehmerinnen und Teilnehmern, war der Einladung nach Göttingen gefolgt.

Die Eröffnung und Begrüßung erfolgte durch den Vorsitzenden des Fördervereins *Prof. em. Dr. Hansjörg Otto* (Universität Göttingen), der zunächst des kürzlich verstorbenen Gründungsmitglieds des Vereins *Dr. Dirk Neumann* (Vizepräsident des BAG aD) gedachte und sodann in einer kurzen Einführung unter Betonung der praktischen Relevanz des Tagungsthemas die in diesem Kontext maßgeblichen Leitfragen erörterte, bevor er im Anschluss zur Moderation des ersten Veranstaltungsteils das Wort an *Prof. Dr. Olaf Deinert* (Universität Göttingen) übergab.

Als erster Referent legte *Prof. Dr. Heinrich Kiel* (Vorsitzender Richter am BAG, Erfurt) unter Bezugnahme auf das vieldiskutierte „Crowdworker-Urteil“ des BAG (Urt. v. 1.12.2020 – 9 AZR 102/20, NZA 2021, 552) dar, mit welchen Herausforderungen sich die arbeitsgerichtliche Praxis im Hinblick auf die rechtliche Bewertung von Plattformarbeit derzeit konfrontiert sehe. Kiel machte zunächst deutlich, dass bezüglich der Qualifizierung von Plattformtätigkeit als Arbeitsverhältnis grundsätzlich eine Orientierung an den gesetzlichen Voraussetzungen des § 611a BGB zu erfolgen habe, es folglich entscheidend darauf ankomme, ob der Crowdworker im konkreten Fall weisungsgebundene, fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verrichte. Für die entsprechende Beurteilung müsse sodann auf die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses unter Würdigung aller Umstände abgestellt werden. In dem der BAG-Entscheidung zugrundeliegenden Sachverhalt hatte das Gericht die persönliche Abhängigkeit und damit die Arbeitnehmereigenschaft des Klägers mit der Begründung bejaht, dass dieser durch die Programmierung der App des Plattformbetreibers kontinuierlich zur Übernahme von Aufträgen nach dessen detaillierten Vorgaben angehalten wurde. Mithin war die Gestaltung der App im speziellen Fall ein wesentliches Element für die Annahme der Fremdbestimmung und der daraus resultierenden Arbeitnehmereigenschaft.

Bezüglich der Bedeutung der Entscheidung für die Einordnung von Plattformbeschäftigten als Arbeitnehmer konstatierte Kiel, dass sich diese zwar einerseits lediglich auf einen Einzelfall beziehe, andererseits aber aufgrund des präzisen Rückgriffs auf die gesetzlichen Merkmale über einen methodischen Unterbau verfüge, der sich auch in anderen Sachverhaltskonstellationen als richtungsweisend herausstellen könne, wobei es jedoch stets auf die Würdigung der Gesamtumstände ankomme. Damit stünden die Gerichte aufgrund der mannigfaltigen Gestaltungsmöglichkeiten plattformbasierter Tätigkeit jedoch regelmäßig vor der praktisch schwierigen Aufgabe, zunächst die tatsächliche Organisationsform der jeweiligen Plattform zu ermitteln, um sodann zu prüfen, ob die gesetzlichen Merkmale des § 611a BGB im konkreten Fall auch erfüllt seien.

Anknüpfend an diesen Vortrag setzte sich im Folgenden *Prof. Dr. Claudia Schubert* (Universität Hamburg) dezidiert mit der Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Plattformtätigen nach den Vorgaben der geplanten EU-Richtlinie zur Plattformarbeit auseinander. Nach einer kurzen Erörterung der Ziele sowie des persönlichen und sachlichen Anwendungsbereiches der in Aussicht stehenden Regulierung, lag der Fokus in erster Linie auf der gesetzlichen Vermutung des Arbeitsverhältnisses gemäß Art. 4 RL-E sowie deren möglicher Widerlegung nach Art. 5 RL-E. In diesem Kontext stellte die Referentin bereits die Funktionalität der Vermutungsregelung generell in Frage. Problematisch sei insbesondere der Bezugspunkt der Vermutung, da nicht schlicht auf den nationalen Arbeitnehmerbegriff verwiesen werde, sondern zudem die Rechtsprechung des EuGH berücksichtigt werden müsse. Aufgrund dieser Vermischung komme es allerdings zu Unschärfen und entsprechenden Abgrenzungsschwierigkeiten. Die Funktion einer gesetzlichen Vermutungsregelung liege grundsätzlich in der Vermeidung von Beweisnot. Art. 4 RL-E ziele seiner Konzeption nach allerdings darauf ab, rechtliche Unsicherheiten bei der Qualifikation des Vertragsverhältnisses zu beseitigen, was ohne eine Anpassung des Arbeitnehmerbegriffes indes nicht realisierbar sei. Für die Widerlegung der Vermutung nach Art. 5 RL-E sei wiederum der nationale Arbeitnehmerbegriff maßgeblich, sodass es zu Widersprüchen komme, wenn die Richtlinie nur bei der Anwendung des Unionsrechts greife. Zudem befand Schubert das Kriterium der „Kontrolle“, auf das die Vermutungsregelung abstellt, zwar grundsätzlich für geeignet, der entsprechende Kriterienkatalog des Art. 4 I RL-E, nach dem mindestens zwei der genannten fünf Kriterien erfüllt sein müssen, erweise sich jedoch als wenig funktional. Die Kriterien lit. a-c ließen sich in der Praxis leicht vermeiden und das Kriterium lit. e setzt die Darlegung einer negativen Tatsache voraus, was mit erheblichen Beweisschwierigkeiten verbunden sei. Nach ihrer Ansicht stelle die Vermutungsregelung kein geeignetes Instrument zur Erreichung ihres eigentlichen Regelungsziels dar, sondern Sorge stattdessen lediglich für neue Rechtsunsicherheit.

Mit den Herausforderungen von Plattformarbeit für den sozialrechtlichen Beschäftigungsbegriff befasste sich der nachfolgende Vortrag von *Jürgen Beck* (Richter am BSG, Kassel), der eingangs noch einmal die Wichtigkeit einer trennscharfen Differenzierung zwischen Arbeitnehmern und Selbstständigen betonte. In diesem Zusammenhang erfolgte ein kurzer Überblick über die grundlegenden Merkmale sozialversicherungsrechtlicher Beschäftigung unter Heranziehung der für die Statusbestimmung maßgeblichen Norm des § 7 I SGB IV. Zu diesem Zweck präsentierte Beck eine Reihe weit verbreiteter fälschlicher Grundannahmen betreffend die sozialversicherungsrechtliche Statusfeststellung, die er im Anschluss sogleich widerlegte und in diesem Zuge ein tiefergehendes Verständnis für die Arbeitsweise der Sozialgerichte im Hinblick auf die Feststellung sozialversicherungsrechtlicher Beschäftigung schaffte. Um nachfolgend die Brücke speziell zur Plattformtätigkeit zu schlagen, machte Beck deutlich, dass die Einordnung von Plattformtätigen als Selbstständige weitreichende Folgen mit sich bringe, denn in diesem Fall unterfielen sie grundsätzlich nicht der Sozialversicherungspflicht und seien daher beispielsweise nicht unfallversichert und verfügten über keine angemessene Altersvor-

sorge. Des Weiteren wurden mögliche Schnittpunkte und Parallelen zwischen der geplanten EU-Regulierung und dem deutschen Sozialversicherungsrecht erörtert. So bestünde zum Beispiel eine gewisse Ähnlichkeit zwischen der Regelung des § 7a SGB IV und dem Statusfeststellungsverfahren nach Art. 3 I RL-E, wobei letzterer allerdings im Sozialrecht keine Anwendung finde, wie aus dessen Beschränkung auf das „geltende Unionsrecht“ folge. Dagegen würde die Vermutungsregelung des Art. 4 RL-E – hinsichtlich deren praktischer Tauglichkeit allerdings auch Beck Bedenken äußerte – über § 7 I 1 SGB IV („Beschäftigung ist die nicht selbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis“) auf das nationale Sozialrecht durchschlagen.

Zusammenfassend bemerkte Beck, dass § 7 I SGB IV und die hierzu ergangene Rechtsprechung bereits jetzt ein hinreichendes Fundament für die rechtliche Beurteilung des Vorliegens von Beschäftigung auch in Mehrpersonenverhältnissen, bei plattformvermittelter Arbeit sowie bei Plattformarbeit böten. Problematisch bleibe indes die Ermittlung der realen Tatsachen und die Analyse der Vertragsbeziehungen zwischen den Beteiligten, wobei der zunehmende Einsatz von Algorithmen und KI dieses Unterfangen zusätzlich erschwere. Darüber hinaus bestünde ein strukturelles Defizit dahingehend, dass die Beteiligten in der Praxis vielfach auch kein Interesse an der Feststellung eines Beschäftigungsverhältnisses und einer damit einhergehenden Sozialversicherungspflicht hätten, da dies zwangsläufig mit einer Verteuerung der Arbeitsleistung verbunden wäre. Im Rahmen der anschließend von Deinert geleiteten angeregten Diskussion wurden die wesentlichen Fragen und Probleme der vorangegangenen Vorträge nochmals kontrovers debattiert.

Nach der Mittagspause übernahm *Prof. Dr. Rüdiger Krause* (Universität Göttingen) die Moderation des zweiten Teils der Veranstaltung und stellte mit *Jun.-Prof. Dr. Stephan Gräf* den nächsten Referenten vor, der zu dem Thema „Algorithmisches Management – Rechtliche Anforderungen und Grenzen“ sprach. Diesbezüglich verwies Gräf erneut auf die in Aussicht stehende EU-Richtlinie, die ausweislich ihrer Zielsetzung gemäß Art. 1 I RL-E die Förderung von Transparenz, Fairness und Rechenschaftspflicht beim algorithmischen Management intendiert und in ihrem dritten Kapitel (Art. 6 bis 10 RL-E) entsprechende Vorgaben zu automatisierten Überwachungs- und Entscheidungssystemen normiert. Nachdem zu Beginn eine begriffliche Einordnung erfolgte und potenzielle Chancen und Risiken des algorithmischen Managements hervorgehoben wurden, gab Gräf einen Überblick über die konkret vorgeschlagenen Regelungen des Richtlinienentwurfs und zeigte potenzielle Umsetzungsmöglichkeiten auf, wobei er diesbezüglich vor allem auf das BDSG, zu Teilen aber auch auf das Arbeitsschutzrecht und das BetrVG verwies. Ins zentrale Blickfeld wurde sodann die Vorschrift des Art. 8 RL-E genommen, die das maßgebende Schutzzinstrument in Bezug auf das algorithmische Management darstelle, indem eine nachträgliche Entscheidungskontrolle durch menschliche Entscheidungsträger angeordnet werde. Insofern sehe Art. 8 I u. II RL-E ein zweistufiges Verfahren vor, nach dem die Plattformtätigen auf der ersten Stufe einen Anspruch auf eine umfassende Erklärung für jede Entscheidung haben, die von einem automatisierten Entscheidungssystem getroffen oder unterstützt wurde und die sich erheblich auf ihre Arbeitsbedingungen auswirkt, wofür die Plattformbetreiber eine ausreichend qualifizierte „Kontaktperson“ zu benennen haben. Auf der zweiten Stufe können Plattformtätige, die mit der erhaltenen Erklärung nicht einverstanden sind, eine menschliche Überprüfung der Entscheidung verlangen. Gräf kritisierte dieses Verfahren, das zugleich eine Verschärfung gegenüber der bestehenden Vorschrift des Art. 22 III DS-GVO, hingegen keine Verdrängung von Art. 22 I DS-GVO bewirke, indes als redundant, da sich auf Seiten der Plattformbetreiber gleich mehrere unterschiedliche Personen mit einer einzelnen Entscheidung befassen müssten. Es bedürfe daher der Vornahme einschränkender Korrekturen. Abschließend wurden zudem der Anwendungsbereich der vorgeschlagenen Regelungen sowie deren Rechtsdurchsetzung problematisiert. In seinem Fazit machte Gräf deutlich, dass er den Grundansatz der Richtlinie, statt auf strenge

Verbote hingegen auf Schutz durch Verfahren zu setzen, grundsätzlich für richtig erachte, einzelne Vorschriften wie etwa die Ausgestaltung des Erklärungs-, Begründungs- und Überprüfungsverfahrens in Art. 8 I und II RL-E und der Entschädigungsanspruch nach Art. 8 III RL-E würden allerdings über das Ziel hinausschießen. Auch bezüglich der wenig geglückten Vermutungsregelung des Art. 4 müsse weiterhin das Ergebnis der (seinerzeit) noch offenen Trilogverhandlungen abgewartet werden.

Im letzten Abschnitt der Veranstaltung befassten sich *Dr. Thomas Klebe* (HSI, Frankfurt a. M.) und *Roland Wolf* (BDA, Berlin) mit relevanten Fragestellungen bezüglich der kollektiven Interessenvertretung von Plattformtätigen. Klebe wies in seinem Vortrag anfangs darauf hin, dass die Möglichkeiten der kollektiven Interessenwahrnehmung zunächst vom arbeitsrechtlichen Status der jeweiligen Plattformbeschäftigten abhingen. Seien diese als Arbeitnehmer zu qualifizieren, könne grundsätzlich an die Wahl von Betriebsräten sowie an eine kollektive Interessenvertretung durch Gewerkschaften und Tarifverträge gedacht werden, auch wenn die Realisierung dieser Optionen aufgrund der damit verbundenen Schwierigkeiten in der Praxis kaum durchführbar sei. Ähnlich kompliziert sei die Situation bei arbeitnehmerähnlichen Personen und Soloselbstständigen, die vornehmlich auf Selbsthilfestrategien beispielsweise in Form der Einrichtung von Bewertungsportalen zurückgreifen müssten. Darüber hinaus existiere zwar bereits eine Reihe gewerkschaftlicher Initiativen für Arbeitnehmer und für Soloselbstständige an Plattformen, die etwa dazu geführt hätten, dass einige Plattformen mit dem „Code of Conduct“ eine freiwillige Selbstverpflichtung zur Förderung der fairen Zusammenarbeit von Unternehmen und Crowdworkern eingegangen seien und ihre allgemeinen Geschäftsbedingungen umgestaltet hätten. Die wesentlichen Rahmenbedingungen müssten aber weiterhin durch den Gesetzgeber festgelegt werden.

Eine andere Position vertrat dagegen Wolf, der unter anderem die Frage aufwarf, ob es auf nationaler Ebene überhaupt noch weiterer kollektiver Vorschriften zum Schutz derjenigen Plattformtätigen, die nicht als Arbeitnehmer einzustufen seien, bedürfe. Insofern konstatierte Wolf, dass bereits das bestehende Recht einen bunten Kanon an Möglichkeiten zur Gestaltung der Arbeits- und Vergütungsbedingungen von Soloselbstständigen bereithalte, wobei vor allem drei Regelungskomplexe maßgeblich hervorzuheben seien: So könnten etwa die gemeinsamen Vergütungsregelungen nach §§ 36 ff. UrhG herangezogen werden. § 32 UrhG gewährt dem Urheber grundsätzlich einen Anspruch auf eine „angemessene Vergütung“. Zur Bestimmung der Angemessenheit der Vergütung stellen Vereinigungen von Urhebern mit Vereinigungen von Werknutzern oder einzelnen Werknutzern gemeinsame Vergütungsregeln auf, die zwar keine normative Wirkung entfalten, aber doch als wesentlicher Orientierungsmaßstab fungieren. Sofern Plattformtätige als arbeitnehmerähnliche Personen einzustufen seien, bestünde nach § 12a TVG zudem die Option zum Abschluss von Tarifverträgen. Eine größere Rolle im Hinblick auf die Möglichkeit zur kollektiven Regelung von Arbeits- und Erwerbsbedingungen von Plattformtätigen könnten künftig auch die Vorschriften des Heimarbeitsgesetzes spielen. Insofern bestehe nach dem § 17 HAG prinzipiell die Möglichkeit, dass Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen auch für die in Heimarbeit Beschäftigten Tarifverträge abschließen können. Ebenso könnten Heimarbeitsausschüsse unter den Voraussetzungen des § 19 HAG Entgelte und sonstige Vertragsbedingungen mit bindender Wirkung für alle Auftraggeber und Beschäftigten ihres Zuständigkeitsbereichs festsetzen. Vor diesem Hintergrund bedürfe es folglich nicht der Normierung zusätzlicher kollektiver Regelungen speziell zum Schutz von Plattformtätigen.

Nach einer Diskussion unter der Leitung von Krause endete die Veranstaltung mit den abschließenden Worten von *Dr. Klaus-Peter Stiller* (Hauptgeschäftsführer BAVC) und einem Ausblick von Otto auf das kommende 22. Göttinger Forum am 24.10.2024, in dessen Rahmen Fragen des Datenschutzes und der Arbeitnehmer-

beteiligung beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz diskutiert werden sollen.

Kristin Monsen, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsrecht, Georg-August-Universität Göttingen

Neunter Moot Court Wettbewerb beim BAG. Am 18.1.2024 fand in Erfurt zum neunten Mal der vom BAG ausgerichtete arbeitsrechtliche Moot Court Wettbewerb statt. Teilgenommen haben 29 studentische Teams aus insgesamt 15 deutschen Hochschulen. Die rege Teilnahme am Wettbewerb dokumentiert das starke Interesse der Studierenden am Arbeitsrecht. Der Moot Court Wettbewerb ist Teil einer praxisnahen Ausbildung von Studierenden der Rechtswissenschaft. Er hat das Ziel, Rhetorik und freie Rede zu fördern und angehende Juristinnen und Juristen mit Anforderungen des beruflichen Alltags vertraut zu machen. Den Studierenden war die Aufgabe gestellt, in einem vorgegebenen Sachverhalt mit Rechtsproblemen im Zusammenhang mit einer möglichen Massenentlassung auf der Grundlage eines Interessenausgleichs mit Namenliste fiktive Prozessparteien mit ihren gegensätzlichen Anliegen vor Gericht zu vertreten. Die Teams hatten dazu einen Schriftsatz zu erstellen und mussten in einer mündlichen Verhandlung vor einer aus Richterinnen und Richtern des BAG bestehenden Jury ihre Argumente austauschen. Wie schon bei den vergangenen Wettbewerben zeigten die Studierenden ein beeindruckendes Engagement bei der Lösung arbeitsrechtlicher Fragestellungen sowie sehr ansprechende fachliche und rhetorische Leistungen. Die insgesamt 79 studentischen Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den mündlichen Verhandlungen wurden für ihr Engagement dank überaus großzügiger Spenden verschiedener Verlage mit Buchpreisen und -geschenken belohnt. Gewonnen haben Frau Ellen Widderich, Frau Valentina Pires de Miranda und Herr Ramón Asly von der Bucerius Law School.

(Quelle: BAG)

Veranstaltungen

Arbeitsrechtliches Praktikerseminar Norddeutschland der Bucerius Law School, der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel und der Universität Hamburg.

Donnerstag, 22.2.2024, von 19:00 Uhr bis 20:30 Uhr im Auditorium der Bucerius Law School.

Die Richterin am BAG Saskia Klug wird sprechen über

„Aktuelle Rechtsprechung zum Tarifrecht“.

Die Veranstaltung ist öffentlich und kostenfrei, sie wird nicht gestreamt. Eine vorherige Anmeldung unter folgendem Link ist zwingend erforderlich: <https://www.lehr-stuhlpr3.de/anmeldung/>. Bei erfolgreicher Anmeldung erhalten Sie eine entsprechende Bestätigung. Sollten Sie – trotz Anmeldung – verhindert sein, wird um eine rechtzeitige Absage gebeten.

Auf Wunsch wird eine Teilnahmebescheinigungen nach § 15 FAO vor (für 90 Minuten) vorbereitet. Bitte nutzen Sie dafür das entsprechende Feld des Anmeldeformulars. Bei Fragen wenden Sie sich an Rebecca Kerschke (rebecca.kerschke@law-school.de).

18. Tübinger Arbeitsrechtstag am 22.3.2024: Arbeitsentgelt – staatlich verordnet und/oder autonom vereinbart?

Zum Thema: Dass gute Arbeit auch eine gute Bezahlung erfordert, zählt zu den Binsenweisheiten und ermöglicht sicher noch keine qualifizierte Debatte über das Arbeitsentgelt. Spannender wird es schon, wenn das generös vom Sozialstaat gewährte Bürgergeld in eine Beziehung zum Mindestlohn gesetzt wird. Zwar lässt sich gut

vertreten, dass das eine mit dem anderen nichts zu tun hat und auch nicht funktionell verwechselt werden sollte. Doch stellt sich unweigerlich die kritische Nachfrage, ob der Mindestlohn nach seiner wahlkampfbedingten Aufstockung weiterhin parteipolitisch – vorbei an der zuständigen Kommission – als „politisch“ einsetzbares Spielzeug missbraucht werden darf. Prof. Christian Picker, neuer Lehrstuhlinhaber in Tübingen, wird sich auch deshalb kritisch mit der „Funktionalität des gesetzlichen Mindestlohns“ befassen. Zuvor wird sich zum Auftakt dieses 18. Arbeitsrechtstags Prof. Martina Benecke (Universität Augsburg) mit einer anderen „politischen“ Entgeltfrage auseinandersetzen, nämlich der inzwischen vom EuGH dominierten Rechtsprechung zur Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts. Neben der hierzu relevanten Rechtsprechung aus Luxemburg bzw. Erfurt wird auch die Wirksamkeit des sogenannten „Entgelttransparenzgesetzes“ auf den Prüfstand gestellt werden.

Nach der Mittagspause wird sich Prof. Georg Annuß (Pusch Wahlig Workplace Law, München) nicht nur mit den teils spektakulären Entscheidungen auseinandersetzen, die überhöhte Entgelte von BR-Vorsitzenden als verfehlte Compliance-Politik bloßstellen, sondern auch die neuen Regeln des novellierten § 37 IV BetrVG kommentieren. Schließlich befasst sich Jun.-Prof. Stephan Gräf (Universität Konstanz) mit einer für den Arbeitsrechtstag nicht völlig unbekanntem Frage: Kann der Betriebsübergang nach § 613a BGB als Vehikel für eine Entgeltminderung „missbraucht“ werden? Wenn ja, wie lässt sich das rechtfertigen? Hier steht wie so oft die Frage nach der sinnvollen Theorie und der möglicherweise sinnwidrigen Praxis einer schwierigen Norm des Arbeitsrechts im Raum.

Programm

10.00 Begrüßung

10.15 Neues zur Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts
Prof. Dr. Martina Benecke (Universität Augsburg)

11.20 Funktionalität des gesetzlichen Mindestlohns
Prof. Dr. Christian Picker (Universität Tübingen)

12.30 Mittagspause

13.30 Betriebsratsvergütung – Ruhe nach dem Sturm?
RA Prof. Dr. Georg Annuß (München)

14.40 Entgeltreduzierung mittels Betriebsübergang – geht das überhaupt?
Jun.-Prof. Dr. Stephan Gräf (Universität Konstanz)

15.40 Abschlussdiskussion

16.00 Schlusswort

Anmeldung bis spätestens 15.3.2024 unter <http://www.uni-tuebingen.de/arbeitsrechtstag> (begrenzte Teilnehmerzahl). Teilnahmegebühren werden nicht erhoben. Für das Ausstellen einer Bescheinigung nach § 15 FAO wird eine Gebühr von 100 EUR erhoben.

Redaktionelle Mitteilungen

Vorschau. Eine Auswahl aus den Beiträgen der nächsten Hefte der NZA finden Sie hier: Uffmann, Arbeitsunfähigkeit und deren Bescheinigung – ein Rechtsbereich im strukturellen Umbruch; Wypych/Sander, „Homeoffice-Atteste“ als Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung? Günther/Gerigk/Berger, Von Algorithmen und Arbeitnehmern: Die europarechtliche Regulierung von KI im arbeitsrechtlichen Kontext; Brandt/Goffart, Ist ein Auskunftsanspruch nach der DS-GVO „unverzüglich“ oder binnen Monatsfrist zu erfüllen?; Salamon/Iser, Erreichbarkeit des Arbeitnehmers außerhalb der Arbeitszeit – leistungssichernde Nebenpflichten; Fuhlrott/Fischer, Wirksame Kündigungen ohne vorherige Massenentlassungsanzeige?