



Brandenburgische
Technische Universität
Cottbus

„Der Arbeitnehmer in der „*Platform Economy*“ – Eine rechtliche Untersuchung
des Arbeitnehmerbegriffs am Beispiel des Fahrdienstes *Uber*“

Bachelorarbeit

Lehrstuhl Zivil- und Öffentliches Recht mit Bezügen zum Umwelt- und Europarecht
der
Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus - Senftenberg

Erstprüfer: Prof. Dr. iur. Eike Albrecht
Zweitprüfer: Prof. Dr. Marion Bernhardt

Von Lea Katharina Kotman
Jamlitzer Straße 10
03046 Cottbus
Matrikelnr.: 3445723
Abgabedatum 31.08.2017

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Einleitung	1
A. Gegenstand der Untersuchung	2
B. Gang der Untersuchung	3
Hintergrund	4
A. Darstellung der Entwicklung der <i>Sharing Economy</i>	4
1. Kapitel: Der Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Sinn	6
A. Die Bestimmung der Arbeitnehmereigenschaft.....	6
I. Persönliche Abhängigkeit.....	7
1. Weisungsrecht	7
a) Indizien inhaltlicher Weisungsgebundenheit	8
b) Indizien methodischer Weisungsgebundenheit.....	9
c) Indizien zeitlicher und örtlicher Weisungsgebundenheit	10
d) Untaugliche Umstände	11
2. Organisatorische Eingliederung	11
II. Zwischenergebnis	12
B. Rechtsfolge der Arbeitnehmereigenschaft.....	12
I. Mindestlohn	13
II. Entgeltfortzahlung	13
III. Kündigungsschutz.....	14
IV. Gesetzlicher Mindesturlaub	15
V. Arbeitszeitregelung	15
VI. Zwischenergebnis	16
2. Kapitel: Uber-Fahrer als Arbeitnehmer	17
A. Literatur	17
B. Deutsche Rechtsprechung.....	19
C. Ausländische Rechtsprechung	20
I. Rechtsprechung im Vereinigten Königreich	20
II. Rechtsprechung in den Vereinigten Staaten von Amerika (Kalifornien).....	21
D. Stellungnahme	22
I. Verneinende Aspekte zur Bestimmung der Arbeitnehmereigenschaft.....	22
1. Aspekt: Einsatzzeit.....	23
2. Aspekt: Einsatzgebiet.....	23

3. Aspekt: Mindestmaß an Fahrten.....	23
4. Aspekt: Smartphone-Applikation als mögliche Nutzung von Betriebsmitteln.....	24
5. Aspekt: Nutzung der eigenen Privatfahrzeuge.....	24
II. Bejahende Aspekte zur Bestimmung der Arbeitnehmereigenschaft.....	24
6. Aspekt: Vorgaben bezüglich dem gezeigten Verhalten, des Fahrzeuges.....	24
7. Aspekt: Preisregulierungsmechanismus (Surge Pricing)	25
8. Aspekt: Umsatzbeteiligung	25
9. Aspekt: Kundenbewertungssystem	26
10. Aspekt: Automatische Beendigung des Vertrags.....	26
11. Aspekt: Gezeigtes Außenverhältnis von <i>Uber</i>	26
12. Aspekt: Annahmequote der Aufträge.....	27
III. Gewichtung der einzelnen Aspekte.....	27
3. Kapitel: Zusammenfassende Bewertung der Ergebnisse	29
Literaturverzeichnis.....	II

Einleitung

Das englische Wort „Sharing“ bedeutet Teilen „im Sinne der Überlassung von Dingen an Dritte zu deren Nutzung beziehungsweise des Erhalts von Dingen von Dritten zur eigenen Nutzung“.¹ Unter dem Begriff der *Sharing Economy* (Ökonomie des Teilens) hat sich eine neue Form des Wirtschaftens entwickelt, die durch das gegenseitige Teilen („Sharing“) von Waren und Leistungen geprägt ist.² Beispiele hierfür sind der *Carsharing*-Dienst *Uber*, der Privatunterkunfts-Vermittlungsdienst *Airbnb*³ sowie das Verleih-Netzwerk *frents.com* und der Second-Hand-Marktplatz *Kleiderkreisel*.⁴

Schon an diesen Beispielen zeigt sich die große Bedeutung funktionierender Online-Handelsplätze am Erfolg der *Sharing Economy*.⁵ Diskutiert wird dieser Teilaspekt unter dem Begriff *Platform Economy* (Plattformökonomie). Gemeint ist der Waren- und Dienstleistungsaustausch auf Marktplätzen im Internet. Beteiligt sind mindestens drei Personen: Der Verkäufer bzw. Leistungserbringer, der Käufer bzw. Leistungsempfänger sowie der Plattformbetreiber als Vermittler. Vordergründig stehen Plattformbetreiber damit außerhalb rechtlicher Leistungsbeziehungen der über die Plattform geschlossenen Kauf-, Dienstleistungs- oder Werkverträge.⁶ Ob dieser typischerweise von Plattformbetreibern vertretenen Auffassung auch in rechtlicher Sicht zu folgen ist, ist eine der wesentlichen Fragen zur *Platform Economy*.

Anders als bei klassischen Vertragsverhältnisse, deren Inhalt abseits zwingenden Rechts alleine von Gläubiger und Schuldner ausgestaltet werden,

¹ N.N., Deutscher Bundestag Dokumentation Sharing Economy (2016), AZ.: WD 5 – 3000 – 027/16, S. 4; *Belk*, Why Not Share Rather Than Own? The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science (2007), S. 126ff.

² Aus ökonomischer Sicht liegt der wesentliche Vorteil dieser Wirtschaftsform darin, dass die gemeinsame Nutzung von Gegenständen typischerweise kostengünstiger ist als Eigenanschaffungen oder Eigenleistungen ungelerner Personen; vgl. *Wedde/Wedde*, Schöne neue „share economy“? (2015), S. 1.

³ Näher hierzu *Horny*, Privatwohnung statt Hotel - Buchungsportale im Vergleich (2015).

⁴ *Wedde/Wedde*, Schöne neue „share economy“? (2015), S. 1-4.

⁵ Zur Bedeutung des Internets N.N., Deutscher Bundestag Dokumentation Sharing Economy (2016), AZ.: WD 5 – 3000 – 027/16, S. 5; *Schor*, Debating the Sharing Economy (2014), S. 3. Insbes. auf die Verbreitung von Smartphones abstellend *Solmecke/Lengersdorf*, MMR 2015, S. 493 (495), sowie verweisend auf die Finanzkrise im Jahr 2008, die als Katalysator dafür gedient habe, dass sich die Bereitstellung von Dienstleistungen über das Internet zunehmend als Einnahmequelle etablieren konnte, *Rest*, Sharing Economy. Die Schock-Strategie von Uber, Airbnb und Co (2014), S. 1, *Solmecke/Lengersdorf*, MMR 2015, S. 493 (495).

⁶ Vgl. *Schmidt*, Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie - Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork (2016), S. 5.

kommt bei der *Platform Economy* der Plattformbetreiber als weitere einflussnehmende Partei hinzu. Nicht nur faktisch, sondern auch rechtlich wirken Plattformbetreiber etwa über Nutzungsbedingungen maßgeblich auf den Inhalt der über seine Plattform begründeten Rechtsverhältnisse ein.⁷ Damit wird die Frage virulent, ob nicht zumindest Betreiber stark reglementierter Plattformen im Verhältnis zu den Nutzern nicht doch mehr sind können als bloßer Plattformbetreiber. Die damit zusammenhängende Problematik kommt besonders klar am Beispiel des *Carsharing*-Dienstes *Uber* zum Ausdruck.

A. Gegenstand der Untersuchung

Uber ist ein im Jahr 2009 in Kalifornien gegründetes *Start-up*-Unternehmen, das trotz seiner noch jungen Geschichte in mehr als 50 Ländern tätig ist. Sein Erfolg beruht auf einer Smartphone-Applikation, die es Nutzern erlaubt, jederzeit ortsnahe, verfügbare Fahrer zur Beförderung über das Internet zu buchen.⁸ In Deutschland kann sowohl auf selbständige Chauffeure (*UberBLACK*) als auch auf Taxi-Fahrer (*UberTaxi*) zurückgegriffen werden.⁹ Bis vor kurzem konnten allerdings auch private Anbieter (*UberPop*) ihre Fahrdienste über *Uber* anbieten. Hieran entbrannten diverse Diskussionen¹⁰ etwa zur Frage, ob *UberPop* mit den Regelungen des Personenbeförderungsgesetzes (*PBefG*) vereinbar sei,¹¹ oder ob *Uber* vor dem Hintergrund seiner rigiden Nutzungsbedingungen gegenüber den einzelnen Fahrern überhaupt noch als Vermittler¹² oder nicht schon als Arbeitgeber zu qualifizieren sei.¹³

Gerade letztere Frage stellt sich, wie bereits angedeutet, im Zusammenhang mit *Platform Economy*-spezifischen Diensten generell: Können Plattformbetreiber über ihre Pflichten als Plattformbetreiber hinaus noch weitere Rechtspflichten treffen? Hier ist insbesondere an arbeitsrechtliche Pflichten zu denken. Denn je

⁷ Vgl. nur *Solmecke/Lengersdorf*, MMR 2015, S. 493 (496).

⁸ Generalanwalt beim EuGH Schlussantrag v. 11.5.2017 – C-434/15.

⁹ *Kramer*, BGH hält „Uber Black“ für wettbewerbswidrig“ (2017), S.1; *Solmecke/Lengersdorf*, MMR 2015, S. 493 (496).

¹⁰ Vgl. *Linke*, NVwZ 2015, S. 476.

¹¹ Ganz überwiegend bejahte die Rpsr. einen Verstoß gegen § 46 Abs. 2 PBefG, da die mit *UberPop* verbundenen Dienstleistungen als Gelegenheitsverkehr (§ 2 Abs. 1 Nr. 4 i. V. m. § 46 Abs. 1 PBefG) zu qualifizieren seien und daher einer entsprechenden Genehmigung bedürfen, so zuletzt OLG Frankfurt am Main, Urt. v. 09.06.2016 - AZ.: 6 U 73/15. *Uber* stellte den Dienst *UberPop* daher im Mai 2015 in Deutschland vollständig ein.

¹² So der Standpunkt von *Uber*, vgl. *Solmecke/Lengersdorf*, MMR 2015, S. 493 (496).

¹³ *Linke*, NVwZ 2015, S. 476 (477ff.); *Solmecke/Lengersdorf*, MMR 2015, S. 493 (496).

mehr sich jemand anmaßt, vorzuschreiben, wie ein anderer seine Leistung zu erbringen hat, desto eher erscheint der Vorwurf begründet, dass der Diktierende als Arbeitgeber zu qualifizieren ist. Dies gilt umso mehr bei Dienstleistungen, die klassischerweise von abhängigen Beschäftigten erbracht werden. Denn gerade hier droht die *Platform Economy* wesentliche arbeitsrechtliche Schutzinstrumente wie die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, den Kündigungsschutz sowie den Mindestlohn auszuhebeln.¹⁴

Mit *Uber* findet sich ein Plattformbetreiber, der nicht nur Dienstleistungen erfasst, die klassischerweise von abhängig Beschäftigten erbracht werden, sondern seinen Nutzern zugleich umfassende Vorgaben macht, die den Inhalt des Fahrtangebots ebenso betreffen wie die Art und Weise der eigentlichen Beförderung bis hin zur abschließenden Abrechnung der Leistung. Die in allen Fällen der *Platform Economy* gleichsam relevante Frage, ob und wann Plattformbetreiber als Arbeitgeber zu qualifizieren sind, kann am Beispiel von *Uber* daher besonders klar beleuchtet werden.

Hierbei handelt es sich um einen Themenkomplex, der in Deutschland nach der Einstellung des Dienstes *UberPop* zwar aus dem Fokus der Rechtswissenschaft geriet,¹⁵ vor dem Hintergrund sich zunehmend etablierender Dienste im Bereich der *Platform Economy* aber mehr denn je einer vertiefenden Untersuchung bedarf. Die vorliegende Arbeit widmet sich daher am Beispiel von *Uber* der Frage, unter welchen Voraussetzungen Nutzer von Plattformdiensten im Verhältnis zu Plattformbetreibern Arbeitnehmer¹⁶ im Sinne des Arbeitsrechts sein können.¹⁷

B. Gang der Untersuchung

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in drei Kapitel. Den Ausgangspunkt dieser Arbeit bildet die arbeitsrechtliche Begutachtung der Arbeitnehmereigenschaft

¹⁴ Siehe auch *Krause*, NZA-Beilage 2017, S. 53 (59).

¹⁵ Bezeichnenderweise findet sich nach dem Jahr 2015 kaum noch deutsche Literatur, die sich vertieft mit dieser Problematik auseinandersetzt.

¹⁶ Klarstellend sei erwähnt, dass sich die Arbeitnehmereigenschaft nicht isoliert bestimmen lässt, sondern sich vielmehr aus dem Verhältnis zum potenziellen Arbeitgeber ergibt. Für die Anknüpfung der Untersuchung an den Arbeitnehmerbegriff spricht allerdings nicht zuletzt der korrespondierende gesetzgeberische Ansatz in § 611a Abs. 1 BGB.

¹⁷ Zwar ließe sich ferner untersuchen, ob und inwiefern Plattformbetreiber sozial- und zivilrechtliche Pflichten treffen; man denke nur an eine Schadensersatzhaftung aus §§ 280 Abs. 1 S. 1, 278 S. 1 BGB bzw. § 831 Abs. 1 S. 1 BGB. Dies würde allerdings den Rahmen der vorliegenden Arbeit sprengen

im ersten Kapitel. Dabei werden diejenigen Faktoren ausgearbeitet, die für die Bejahung der Arbeitnehmerstellung entscheidend sind. Hieran anknüpfend widmet sich die Arbeit der Beleuchtung der wesentlichen arbeitsrechtlichen Rechtsfolgen, um die praktischen Implikationen der hier behandelten Problematik noch deutlicher zu machen.

Die Untersuchungsergebnisse werden im zweiten Kapitel auf die Fälle der *Platform Economy* am Beispiel des *Carsharing*-Dienstes *Uber* angewandt. Dabei wird zunächst der Stand der Diskussion in Deutschland herausgearbeitet, ehe mit Blick über nationale Grenzen hinaus cursorisch auf ausländische Rechtsprechung eingegangen wird. Den Schwerpunkt dieser Arbeit bildet die anschließende Bewertung derjenigen Aspekte, die in der zuvor untersuchten Rechtsprechung und Literatur zur Bejahung oder Verneinung der Arbeitnehmereigenschaft im Falle von *Uber* als entscheidend angesehen werden.

Im dritten Kapitel werden die jeweiligen Untersuchungsergebnisse sodann abschließend zusammengefasst und bewertet.

Hintergrund

A. Darstellung der Entwicklung der *Sharing Economy*

Der Begriff der *Sharing Economy*, als Überbegriff der *Platform Economy*, besitzt einen weit reichenden Ursprung. Das Teilen stellt nämlich eine althergebrachte Praktik¹⁸ dar, welche oftmals nur zwischen vertrauten Personen stattfand.¹⁹ Durch das Aufkommen des Internets und seiner einhergehenden Entwicklung hat die einst traditionelle Anwendung des Teilens einen weitreichenden Wandel durchlebt.²⁰ Dieser erfolgte in der Hinsicht, dass das Teilen nun nicht mehr überwiegend mit Bekannten sowie der Familie durchgeführt wurde, sondern auch zwischen fremden Personen.²¹ Darüber

¹⁸ Vgl. *Solmecke/ Lengersdorf*, MMR 2015, S. 493 (493).

¹⁹ *Belk*, Why Not Share Rather Than Own? The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science (2007), S. 125.

²⁰ *Solmecke/ Lengersdorf*, MMR 2015, S. 493 (493f.).

²¹ *Belk*, Why Not Share Rather Than Own? The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science (2007), S. 125ff..

hinaus ermöglichte das Internet, neben materiellen Gütern²², auch digitale Medien zu teilen.²³

Eine weitere Entwicklungsstufe der *Sharing Economy* stellt die Markteinführung der Smartphones dar. Mit ihnen geht eine ständige Verfügbarkeit der Anbieter und Nutzer einher, sodass der Tauschhandel noch schneller und effektiver abgeschlossen werden kann.²⁴

Der letzte Meilenstein ist in der Finanzkrise im Jahre 2008 bis 2010 zu sehen.²⁵ Mit ihr haben die Tausch- und Teilgeschäfte einen weiteren Aufschwung erfahren, da viele Amerikaner notgedrungen ihr Konsumverhalten ändern und neue Einnahmequellen generieren mussten. Eine neue Verdienstmöglichkeit fanden die Menschen in der *Sharing Economy*, indem sie zum Beispiel ihr Auto oder ein Zimmer vermieteten.²⁶

Insgesamt betrachtet hat die *Sharing Economy* stets bis heute noch einen sozialen und ökonomischen Leitgedanken, da die Nutzung vorhandener Ressourcen im Vordergrund steht. Neben diesen Grundgedanken erfährt jedoch auch vermehrt das finanzielle Interesse eine große Bedeutung.²⁷ Unternehmen, wie der Mitfahrdienst *Uber* oder auch *AirnB*, dessen Konzept die Vermittlung von Privatunterkünften ist²⁸, haben die Tauschgesellschaft bereits als ein lukratives Geschäft entdeckt.

²² Schor, Debating the Sharing Economy (2014), S. 3.

²³ N.N., Deutscher Bundestag Dokumentation Sharing Economy (2016), AZ.: WD 5 – 3000 – 027/16, S. 5.

²⁴ Solmecke/ Lengersdorf, MMR 2015, S. 493 (495).

²⁵ Rest, Sharing Economy. Die Schock-Strategie von Uber, Airbnb und Co (2014), S. 1.

²⁶ Solmecke/ Lengersdorf, MMR 2015, S. 493 (495).

²⁷ Solmecke/ Lengersdorf, MMR 2015, S. 493 (494).

²⁸ Horny, Privatwohnung statt Hotel- Buchungsportale im Vergleich (2015).

1. Kapitel: Der Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Sinn

Der Arbeitnehmerbegriff ist einer der zentralen Begriffe des Arbeitsrechts.²⁹ Er dient der Abgrenzung von Arbeitsverhältnissen zu anderen Rechtsverhältnissen, indem derjenige Personenkreis identifiziert wird, der nach dem Willen des Gesetzgebers auf arbeitsrechtliche Schutzmechanismen angewiesen ist.³⁰ Denn nur Arbeitnehmer bedürfen dem Schutz der spezifisch arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen, die nicht zuletzt erhebliche wirtschaftliche Implikationen nach sich ziehen.³¹ Zu denken ist dabei an arbeitsrechtliche Mindestlohnbestimmungen, Mindesturlaubs- und Arbeitszeitregelung sowie Mutter- und Kündigungsschutzbestimmungen.

Nachfolgend wird daher zunächst auf die Charakteristika von Arbeitnehmern eingegangen (A.), ehe die – vor dem Hintergrund der *Sharing Economy* – wesentlichen Rechtsfolgen von Arbeitsverhältnissen übersichtsweise dargestellt werden (B.).

A. Die Bestimmung der Arbeitnehmereigenschaft

Schon im Jahr 1931 entwickelte *Alfred Hueck* mangels Legaldefinition³² eine Formel zur Bestimmung der Arbeitnehmereigenschaft, wonach Arbeitnehmer jeder sei, „[der] auf Grund eines privatrechtlichen Vertrages zur Arbeit im Dienste eines anderen verpflichtet ist.“³³ Hieran anknüpfend etablierte sich in der Rechtsprechung und Literatur³⁴ nach langjähriger Diskussion die Ansicht, dass ein Arbeitnehmer jede Personen sei, die aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages zur Leistung in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Mit § 611a Abs. 1 BGB hat nunmehr auch der Gesetzgeber klargestellt, dass dieser Ansicht zu folgen ist.

Während die Voraussetzung eines privatrechtlichen Vertrags sowie einer Leistungspflicht bei denen im Zusammenhang mit der *Platform Economy*

²⁹ *Preis*, in: Müller-Glöge, *Preis*, Schmidt (Hrsg.), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht* (2017), § 611 BGB Rn. 37.

³⁰ *Preis*, in: Müller-Glöge, *Preis*, Schmidt (Hrsg.), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht* (2017), § 611 BGB Rn. 37.

³¹ *Schliemann*, in: *Schliemann*, *Das Arbeitsrecht im BGB* (2002), § 611 BGB Rn. 167.

³² Hierzu *Thüring*, in: *Henssler*, *Arbeitsrecht* (2014), § 611 BGB Rn. 24.

³³ *Hueck/Nipperdey*, *Lehrbuch des Arbeitsrechts* (1931), § 9 III, S. 35.

³⁴ *Michalski*, *Arbeitsrecht* (2002), S. 27.

angebotenen Diensten weitgehend unproblematisch sind³⁵, soll auf das Element der persönlichen Abhängigkeit näher eingegangen werden.

I. Persönliche Abhängigkeit

Die persönliche Abhängigkeit ist nicht zuletzt mit Blick auf § 611a Abs. 1 BGB das wesentliche Merkmale des Arbeitsverhältnisses. Persönliche Abhängigkeit liegt laut der Rechtsprechung des BAGs dann vor, wenn sich der Schuldner, d.h. der potenzielle Arbeitnehmer, (1.) dem Weisungsrecht des Gläubigers, d.h. dem potenziellen Arbeitgeber, unterwirft und (2.) in dessen Arbeitsorganisation eingegliedert ist.³⁶ Dabei ist stets eine Gesamtbetrachtung aller Umstände des Einzelfalls entscheidend.³⁷

1. Weisungsrecht

Mehr noch als der Aspekt der Eingliederung ist das Weisungsrecht des Gläubigers und damit die Weisungsgebundenheit des Schuldners von entscheidender Bedeutung für die Bejahung persönlicher Abhängigkeit.³⁸ Das Weisungs- bzw. Direktionsrecht³⁹ erlaubt es dem Gläubiger, den Inhalt, die Art und Weise sowie den Ort und Zeit der Arbeitsleistung festzulegen (vgl. § 106 S. 1 GewO).⁴⁰ Ob jedoch zwischen Vertragsparteien ein Weisungs- bzw. Direktionsverhältnis und damit ein rechtliches Subordinationsverhältnis besteht, ist nach allgemeiner Ansicht – und nunmehr auch nach § 611a Abs. 1 S. 5 BGB – auf Grundlage aller Einzelfallumstände zu entscheiden. Konsequenterweise kommt es gem. § 611a Abs. 1 S. 6 BGB jedenfalls dann,

³⁵ Es lässt sich kaum bezweifeln, dass ein über eine Internetplattform zustande gekommener Vertrag zwischen dem Plattformbetreiber und demjenigen Nutzer, der Leistungen anbietet, privatrechtlicher Natur ist. Auch eine Leistungspflicht – andernfalls drohe der Anbietende zumindest von der Plattform ausgeschlossen zu werden – lässt sich nur schwerlich bestreiten.

³⁶ Schliemann, in Schliemann, Das Arbeitsrecht im BGB (2002), § 611 BGB, Rn. 200f.

³⁷ So auch Preis, in: Müller-Glöge, Preis, Schmidt (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (2017), § 230 BGB Rn. 53; Zöllner, Loritz, Hergenröder, Arbeitsrecht (2015), S. 45, Rn. 23. In diesem Zusammenhang vertritt das BAG die sogenannte typologische Methode. Bei dieser wird anhand einer Vielzahl von Einzelaspekten bewertet, ob die Indizien für eine persönliche Abhängigkeit überwiegen. Somit müssen die Kriterien der Weisungsgebundenheit sowie der betrieblichen Eingliederung nicht im vollen Umfang vorliegen, um eine persönliche Abhängigkeit und damit eine Arbeitnehmereigenschaft zu begründen, vgl. Krause, Arbeitsrecht (2015), § 2 Rn. 17.

³⁸ Kreuder, in: Däubler u.a., Arbeitsrecht, Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen (2013), § 611 BGB Rn. 99.

³⁹ Krause, Arbeitsrecht (2015), § 9 Rn. 15.

⁴⁰ Vgl. hierzu auch Krause, Arbeitsrecht (2015), § 9 Rn. 7.

wenn die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses zeigt, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, auf Bezeichnungen im Vertrag nicht an. Näher beleuchtet werden müssen daher diejenigen Umstände, die mit Blick auf § 611a Abs. 1 S. 2 BGB und § 106 S. 1 GewO für die Bejahung der Weisungsgebundenheit streiten. Zu unterscheiden ist dabei zwischen inhaltlicher, methodischer⁴¹, örtlicher und zeitlicher Weisungsgebundenheit.

a) Indizien inhaltlicher Weisungsgebundenheit

Mit Blick auf § 611a Abs. 1 S. 2 BGB muss jede inhaltliche Fremdbestimmtheit der Leistungshandlung für Weisungsgebundenheit streiten. Für das Maß der inhaltlichen Weisungsgebundenheit können alleine die vertraglichen Abreden entscheidend sein. Naturgemäß führt jeder Vertrag, dem Leistungspflichten entspringen, dazu, dass der Leistungsinhalt des Schuldners bis zu einem bestimmten Grad festgeschrieben ist.⁴² Selbst Arbeitgeber sind verpflichtet, bestimmte Leistungen wie Entgeltzahlungen zu erbringen. Entscheidend ist daher weniger der Grad originärer, punktueller Fremdbestimmtheit als vielmehr die Dauer und der Umfang derselben. Räumt sich der Gläubiger das Recht ein, den Inhalt der Leistungspflicht auch nachträglich noch zu ändern, spricht dies in erheblichem Maße für die Annahme eines Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnisses. Ausreichend erscheint, dass sich der Gläubiger auf Grundlage vertraglicher Bestimmungen das Recht einräumt, den Leistungsinhalt frei zu ändern oder zumindest nachträglich zu beschränken.⁴² Erst recht muss daher jede vertragliche Fixierung auf einen ganz konkreten Arbeitsinhalt gemeinsam mit einer vertraglich eingeräumten Befugnis, den Leistungsinhalt des Schuldners nachträglich umdefinieren zu dürfen, für die Annahme inhaltlicher Weisungsgebundenheit streiten.

⁴¹ Gemeint ist die Art und Weise der Leistungshandlung. Gemeint ist damit auch der Aspekt der fachlichen Weisungsgebundenheit sowie der Bindung des Schuldners an Ordnungsvorgaben des Gläubigers.

⁴² Vgl. *Klebeck*, in: Dornbusch, Fischermeier, Löwisch (Hrsg.), *Fachanwaltskommentar Arbeitsrecht* (2008) § 106 GewO Rn. 9.

b) Indizien methodischer Weisungsgebundenheit

Auch der methodischen Weisungsgebundenheit, d.h. der Bindung des Schuldners an die vom Gläubiger festgelegte Art und Weise der Leistungshandlung, kommt bei der Prüfung der Arbeitnehmereigenschaft entscheidende Bedeutung zu.

Zu denken ist an den Aspekt der fachlichen Weisungsgebundenheit. Sie wird gemeinhin als maßgebliches Indiz für ein Arbeitsverhältnis qualifiziert.⁴³ Zu berücksichtigen ist jedoch, dass selbst bei klassischen Fällen von Arbeitnehmern mitunter keine oder nur eine eingeschränkte fachliche Weisungsgebundenheit identifiziert werden kann. Gerade bei besonders qualifizierten Schuldnern kann das „Ob“ der fachlichen Weisungsgebundenheit durchaus fraglich sein.⁴⁴ Entscheidend wird hier typischerweise sein, inwiefern sich aus den vertraglichen Bestimmungen ein entsprechendes Recht zur Erteilung fachlicher Weisungen ergibt. Falls die fachliche Weisungsgebundenheit verneint wird, so führt ein Fehlen dieser jedoch nicht zwangsweise zu einer Verneinung der Arbeitnehmereigenschaft.⁴⁵

Ähnlicher fachlicher Weisungen können Gläubiger ihre Schuldner ferner verpflichten, gewisse Ordnungs- und Verhaltensstandards während der Arbeitsleistung einzuhalten. Auch hierbei handelt es sich um eine Facette der methodischen Weisungsgebundenheit.⁴⁶ Folglich sprechen alle vom Schuldner aufgestellten Regelungen, welche das Verhalten des Schuldners während seiner Leistungshandlung betreffen, für methodische Weisungsgebundenheit.⁴⁷ Zu denken ist etwa an Vorgaben zur Dienstkleidung („Dress-Code“) oder an die Forderung, Leistungshandlungen nur mit gepflegter Kleidung oder in Schutzkleidung zu erbringen. Auch Verhaltenspflichten wie die Untersagung des Rauchens während der Leistungshandlung sprechen für die methodische Weisungsgebundenheit des Schuldners.⁴⁸ Der Umfang potenzieller Umstände,

⁴³ Preis, in: Müller-Glöge, Preis, Schmidt (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (2017), § 230 BGB Rn. 68; Krause, Arbeitsrecht (2015), § 9 Rn. 18.

⁴⁴ Vgl. Preis, in: Müller-Glöge, Preis, Schmidt (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (2017), § 230 BGB Rn. 68, der aber auch in diesen Fällen davon ausgeht, dass zumindest in eingeschränktem Maße fachliche Weisungsgebundenheit typischerweise vorliege.

⁴⁵ Thüsing, in: Henssler, Arbeitsrecht (2014), § 611 BGB Rn. 44 - 45.

⁴⁶ Vgl. nur § 106 S. 2 GewO: „Dies [Anm.: Das Weisungsrecht des Arbeitgebers] gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb.“

⁴⁷ Klebeck, in: Dornbusch, Fischermeier, Löwisch (Hrsg.), Fachanwaltskommentar Arbeitsrecht (2008) § 106 GewO Rn. 20.

⁴⁸ Krause, Arbeitsrecht (2015), § 9 Rn. 18.

die für eine methodische Weisungsgebundenheit streiten, ist daher breit gestreut.

c) Indizien zeitlicher und örtlicher Weisungsgebundenheit

Ebenfalls sind die zeitliche und die örtliche Weisungsgebundenheit Elemente des arbeitsvertraglichen Weisungsrechts. Zeitliche Weisungsgebundenheit meint die Pflicht des Schuldners, Leistungshandlungen zu einer bestimmten Zeit zu erbringen.⁴⁹ Laut dem BAG können Indizien einer zeitlichen Weisungsgebundenheit darin gesehen werden, ob der Arbeitgeber über den Beginn und das Ende der Arbeitszeit entscheidet.⁵⁰ Die bloße Arbeitszeitmenge, im Sinne einer besonders langdauernden Leistungshandlung, komme hingegen laut dem BAG keiner besonderen Bedeutung zu. Es handle sich vielmehr um ein unterstützendes Argument bezüglich der Frage, ob jemand als Arbeitnehmer einzustufen ist oder nicht.⁵¹

Demgegenüber meint die örtliche Weisungsgebundenheit die Pflicht des Schuldners, seine Leistung an einem bestimmten Ort zu erbringen. Entscheidend ist hier typischerweise die Art der Tätigkeit, ebenso wie vertragliche Bestimmungen.⁵²

In jeden Fall ist jedoch zu berücksichtigen, dass die zeitliche und örtliche Weisungsgebundenheit letztlich selbst nur ein Indiz für die Arbeitnehmerstellung sind. Sie werden daher nicht als bindendes Kriterium zur Begründung einer Arbeitnehmereigenschaft herangezogen.⁵³ So führt etwa die Festlegung eines Arbeitsortes nicht zwingend zu einem Arbeitsverhältnis und einer damit einhergehenden Arbeitnehmerstellung. Die Ursache hierfür ist, dass ebenfalls Werkleistungen und freie Dienstleister, die keine Arbeitnehmer sind, an einen Tätigkeitsort gebunden sein können.⁵⁴ Ein Fehlen der örtlichen oder auch der zeitlichen Weisungsgebundenheit des Mitarbeiters steht also nicht der Annahme einer persönlichen Abhängigkeit entgegen. Es genügt

⁴⁹ Schliemann, in: Schliemann, Das Arbeitsrecht im BGB (2002), § 611 BGB Rn. 202.

⁵⁰ Schliemann, in: Schliemann, Das Arbeitsrecht im BGB (2002), § 611 BGB Rn. 204.

⁵¹ Schliemann, in: Schliemann, Das Arbeitsrecht im BGB (2002), § 611 BGB Rn. 205.

⁵² Thüsing, in: Henssler, Arbeitsrecht (2014), § 611 BGB Rn. 47; Krause, Arbeitsrecht (2015), § 9 Rn. 19.

⁵³ Thüsing, in: Henssler, Arbeitsrecht (2014), § 611 BGB Rn. 45.

⁵⁴ Kreuder, in: Däubler u.a., Arbeitsrecht, Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen (2013), § 611 BGB Rn. 105.

ebenso, wenn der Beschäftigte aus anderen Gründen fremdbestimmte Arbeit leistet.⁵⁵

d) Untaugliche Umstände

Überdies hat die Rechtsprechung auch Kriterien festgelegt, die als untauglich bezüglich der Feststellung einer Arbeitnehmerstellung gelten.⁵⁶ So ist es für die Eigenschaft eines Arbeitnehmers weder erforderlich noch ausreichend, wenn der Beschäftigte von seinem Arbeitgeber wirtschaftlich abhängig ist. Der wirtschaftlichen Abhängigkeit kommt insofern keine maßgebende Bedeutung zu, da auch Individuen mit einer vollständigen Absicherung, sei es durch Vermögen oder sonstige Einkünfte, in ein Arbeitsverhältnis treten und daher Arbeitnehmer sein können.⁵⁷

2. Organisatorische Eingliederung

Wesentliche Indizien einer organisatorischen Eingliederung können darin gesehen werden, ob der Mitarbeiter in Organisations-, Produktions- und Dienstpläne eingebunden ist.⁵⁸ In diesem Sinne kann eine ständige Dienstbereitschaft als Tatbestandsmerkmal für die organisatorische Eingliederung gesehen werden.⁵⁹ Ferner kann die Nutzung von betrieblichen Einrichtungen, wie beispielsweise ein Arbeitszimmer, ein Büro sowie die Verwendung technischer Hilfsmittel oder Arbeitsgeräte ein Argument für eine organisatorische Weisungsgebundenheit sein. Im Allgemeinen wird aber bereits durch das Weisungsrecht eine zusammenhängende persönliche Abhängigkeit erreicht, welche sich wiederum traditionell, jedoch nicht zwingend, in einer arbeitsorganisatorischen Eingliederung widerspiegelt.⁶⁰ Das Merkmal der betrieblichen Eingliederung besitzt daher keine eigenständige Bedeutung.⁶¹ Aufgrund seiner geringen Bedeutung ist es zudem bislang ungeklärt, ob eine bloße betriebliche Eingliederung in eine fremde

⁵⁵ *Thüsing*, in: Henssler, Arbeitsrecht (2014), § 611 BGB Rn. 45.

⁵⁶ *Thüsing*, in: Henssler, Arbeitsrecht (2014), § 611 BGB Rn. 51.

⁵⁷ *Krause*, Arbeitsrecht (2015), § 2 Rn. 15.

⁵⁸ *Preis*, in: Müller-Glöße, Preis, Schmidt (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (2017), § 611 BGB Rn. 69

⁵⁹ *Vogelsang*, in: Schaub (Begr.), Arbeitsrecht-Handbuch (2015), I. Buch. Grundbegriffe des Arbeitsrechts § 8. Rn. 24.

⁶⁰ *Waltermann*, Sozialrecht (2014), S. 64 Rn. 131.

⁶¹ *Thüsing*, in: Henssler, Arbeitsrecht (2014), § 611 BGB Rn. 48.

Organisation bereits eine Arbeitnehmerstellung begründet. Hingegen lässt sich behaupten, dass das alleinige Vorliegen der Weisungsgebundenheit unstreitig für eine Arbeitnehmerstellung ausreicht.⁶²

II. Zwischenergebnis

Im Ergebnis lässt sich festhalten, dass zur Bestimmung des Arbeitnehmerbegriffs nicht die Bezeichnungen im Arbeitsvertrag, sondern alleine das Element der persönlichen Abhängigkeit entscheidend ist.⁶³ Persönliche Abhängigkeit entscheidet sich dagegen nach dem Maß der Weisungsgebundenheit. Zu differenzieren ist dabei zwischen inhaltlicher, methodischer, örtlicher und zeitlicher Gebundenheit. Diese Merkmale müssen zur Erfüllung der Arbeitnehmereigenschaft zudem nicht alle gleichzeitig vorliegen.⁶⁴ In besonderem Maße entscheidend ist allerdings der Grad der inhaltlichen und methodischen Weisungsabhängigkeit. Diese ergeben sich vor allem aus vertraglichen Regelungen, wobei jedoch ein großes Spektrum von Weisungsgebundenheit begründender Vertragsselementen (Bestimmungen zur Dienstkleidung, zum Auftreten, zur Kommunikation etc.) in Betracht kommen. Örtliche und zeitliche Fremdbestimmtheit sind dagegen – gerade im Hinblick auf neuere Erwerbsformen – lediglich von untergeordneter Bedeutung. Sie können allerdings als Indizien für die Annahme von Arbeitsverhältnissen dienen.

B. Rechtsfolge der Arbeitnehmereigenschaft

Ein wichtiger Zweck der Anwendung des Arbeitsrechts ist es, eine ausreichende Berücksichtigung der schutzbedürftigen Interessen der Arbeitnehmer zu gewährleisten.⁶⁵ Bei dem Vorliegen einer Arbeitnehmerstellung finden in der Rechtsfolge die arbeitsrechtlichen Schutzinstrumente Anwendung⁶⁶, wovon im Kontext der *Platform Economy* insbesondere die Aspekte des Mindestlohns (I.), der Entgeltfortzahlung (II.),

⁶² Krause, Arbeitsrecht (2015), § 2 Rn. 18.

⁶³ Büdenbender/Will, Crash- Kurs Arbeitsrecht (2017), S. 61.

⁶⁴ Kreuder, in: Däubler u.a., Arbeitsrecht, Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen (2013), § 611 BGB Rn. 9.

⁶⁵ Zöllner, Loritz, Hergenröder, Arbeitsrecht (2015), S. 46, Rn. 26.

⁶⁶ Krause, Arbeitsrecht (2015), § 53 Rn. 6.

des Kündigungsschutzes (III.), (IV.) des gesetzlichen Mindesturlaubs, sowie (V.) der Arbeitszeitregelung von Bedeutung sind.⁶⁷

I. Mindestlohn

Eine Hauptpflicht des Arbeitgebers ist es, dem Arbeitnehmer für seine Arbeitstätigkeit die vereinbarte Vergütung zu gewähren (vgl. § 611 Abs. 1 BGB). In diesem Sinne hat der Arbeitnehmer mindestens einen Anspruch auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohnes (vgl. § 1 Abs.1 MiLoG). Dieser betrug ab dem 01.01.2015 laut § 1 Abs. 2 MiLoG zunächst 8,50 EUR brutto je Stunde. Ferner wird der Mindestlohn alle zwei Jahre durch eine Mindestlohnkommission geprüft und wenn nötig, neu angepasst (vgl. §§ 4ff. MiLoG). Der Mindestlohn wurde damit einhergehend auf Grund des Beschlusses der Mindestlohnkommission seit dem 01.01.2017 auf 8,84 Euro brutto pro Zeitzunde erhöht.⁶⁸

Der gesetzliche Mindestlohn lässt sich daher in finanzieller Hinsicht als ein wesentlicher Grund begreifen, wieso sich Plattformbetreiber gegen die Annahme eines Arbeitsverhältnisses sperren.

Da es den Teilnehmern der *Platform Economy* aber freisteht, selbst zu entscheiden, wann sie ihre Leistungen anbieten, sind die Regelungen zum gesetzlichen Mindestlohn im Ergebnis praktisch nicht ausschlaggebend dafür, dass sich Plattformbetreiber nicht als Arbeitgeber verstehen lassen wollen.

II. Entgeltfortzahlung

Selbiges gilt für die Pflicht zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen. So sind Arbeitnehmer durch das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) insbesondere in Krankheitsfällen vor der Gefahr eines Lohnausfalls geschützt. Zudem besteht laut § 9 Abs. 1 ArbZG ein Beschäftigungsverbot an gesetzlichen Feiertagen.⁶⁹ Durch das Entgeltfortzahlungsgesetz erhält der Arbeitnehmer allerdings für Arbeitszeiten, welche auf Grund eines gesetzlichen Feiertages ausfallen würden, trotzdem seine Vergütung (vgl. § 2 Abs. 1 EFZG).

⁶⁷ Nicht eingegangen wird dagegen auf die im Kontext der *Platform Economy* schon dem Grunde nach nur in Ausnahmefällen einschlägigen Schutzgesetze wie das BetrVG, das BEEG sowie das MuSchG.

⁶⁸ Küttner, in: Küttner, Personalbuch (2017), II. Gesetzlicher Mindestlohn nach MiLoG. Rn. 17.

⁶⁹ Krause, Arbeitsrecht (2015), § 13 Rn. 29.

Darüber hinaus bedarf der Arbeitnehmer eines Schutzes im Falle eines krankheitsbedingten Arbeitsausfalls. Vor diesem Hintergrund hat der Arbeitnehmer gemäß § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG einen Anspruch auf die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, sofern bestimmte Voraussetzungen vorliegen. Diese lauten (I.) das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses, (II.) der Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit, (III.) des Nicht-Verschuldens an der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit seitens des Arbeitnehmers, sowie dass (IV.) die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall ist.⁷⁰

III. Kündigungsschutz

Ferner sind Arbeitnehmer in besonderem Maße gesetzlich vor einer vorzeitigen Beendigung des Vertragsverhältnisses geschützt. Zu denken ist zum einen an § 622 Abs. 1, 2 BGB, wonach der Arbeitgeber im Falle einer Kündigung eine einzelfallabhängig zu berechnende Kündigungsfrist einzuhalten hat. Zum anderen sind Arbeitnehmer unter der Voraussetzung von § 23 Abs. 1 KSchG zusätzlich durch die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG), geschützt. Voraussetzung ist allerdings, dass das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung⁷¹ „in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden“ hat (§ 1 Abs. 1 KSchG). Soweit das KSchG Anwendung findet, benötigen selbst ordentliche Kündigungen eine besondere Rechtfertigung.⁷² Diese können in der Person des Arbeitnehmers (personenbezogene Kündigung), in dem Verhalten des Arbeitnehmers (verhaltensbezogene Kündigung) sowie im Betrieb des Arbeitgebers (betriebsbezogene Kündigung) liegen (§ 1 KSchG).

Personenbedingte Gründe i.S.d. § 1 Abs. 2 KSchG liegen in einer fehlenden persönlichen oder fachlichen Eignung etwa aufgrund von Suchtkrankheiten, mangelnder Deutschkenntnisse oder einer Arbeitsverhinderung wegen Haft.⁷³ Betriebsbedingte Kündigung können dagegen durch außerbetriebliche Gründe wie Auftragsrückgang aber auch innerbetriebliche Gründe wie die Stilllegung

⁷⁰ Krause, Arbeitsrecht (2015), § 13 Rn. 21-25.

⁷¹ Marschollek, Arbeitsrecht (2014), S. 194 Rn. 443.

⁷² Krause, Arbeitsrecht (2015), § 18 Rn. 18.

⁷³ Marschollek, Arbeitsrecht (2014), S. 201 Rn. 464.

von Betriebsteilen oder des ganzen Betriebs veranlasst sein.⁷⁴ Bei den verhaltensbedingten Gründen kommen in der Praxis vor allem Vertragspflichtverletzungen wie Arbeitsverweigerung, Mobbing oder unentschuldigtes Fehlen auf der Arbeit in Betracht.⁷⁵

Das KSchG schränkt die Privatautonomie des Arbeitgebers damit erheblich ein und stellt ebenfalls einen der wesentlichen Gründe dar, wieso sich Gläubiger der Qualifizierung als Arbeitgeber sperren.

IV. Gesetzlicher Mindesturlaub

Weniger relevant ist dagegen der gesetzliche Mindesturlaub. Um den Arbeitnehmer eine selbstbestimmte Erholung und Regeneration in Form einer Unterbrechung seiner Arbeit einzuräumen, hat der Gesetzgeber das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) formuliert. Dieses dient dem Schutz der psychischen und physischen Gesundheit des Arbeitnehmers (vgl. Art. 2 Abs. 2 S.1 GG). In diesem Zusammenhang ordnet der Gesetzgeber einen bezahlten Erholungsurlaub von mindestens 24 Werktagen bei einer Sechs-Tage-Woche an (vgl. § 3 Abs. 1, 2 BUrlG). Der Urlaub muss darüber hinaus im laufenden Kalenderjahr genommen werden und kann nur eingeschränkt auf Folgejahre übertragen werden (vgl. § 7 Abs. 3 BUrlG).

V. Arbeitszeitregelung

Selbiges gilt für das ansonsten durchaus praxisrelevante Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Dieses findet grundsätzlich für alle Arbeitnehmer Anwendung⁷⁶, bis auf die aufgeführten Ausnahmen in § 18 ArbZG. In dem ArbZG ist unter anderem geregelt, dass die tägliche Arbeitszeit eine Höchstdauer von acht und in Ausnahmen auch zehn Stunden besitzt (§ 8 ArbZG). Weiterhin bestimmt der § 4 ArbZG zwingend einzulegende Ruhepausen und § 5 ArbZG legt die Ruhepausen nach Beendigung der täglichen Arbeit fest. Zudem ist im ArbZG verankert, dass grundsätzlich keine Arbeit an Sonn- und Feiertagen verrichtet werden darf (§ 9 Abs. 1 ArbZG).

⁷⁴ Marschollek, Arbeitsrecht (2014), S. 209 Rn. 484.

⁷⁵ Marschollek, Arbeitsrecht (2014), S. 203 Rn. 467.

⁷⁶ N.N., Alpmann & Schmidt Juristische Lehrgänge und F.A. Brockhaus (Hrsg.), Fachlexikon Recht (2004), S. 111.

Auch hier gilt jedoch, dass die sowieso nur eingeschränkten zeitlichen Bindungen bei Diensten der *Platform Economy* den Aspekt der Arbeitszeit zu nur geringer praktischer Implikation verhilft.

VI. Zwischenergebnis

Im Ergebnis ist daher festzuhalten, dass insbesondere der gesetzliche Mindestlohn, die Pflicht zur Entgeltfortzahlung sowie die Regelungen des KSchG ausschlaggebend dafür sein dürften, dass sich Plattformbetreiber der Annahme von Arbeitsverhältnissen sperren.

2. Kapitel: *Uber*-Fahrer als Arbeitnehmer

Die Diskussion zur Rechtsstellung von *Uber*-Fahrern steht exemplarisch für die Problematik der arbeits- und sozialrechtlichen Einordnung von Plattformnutzern im Verhältnis zu den Plattformbetreibern. Argumente, die für die Bejahung der Arbeitnehmereigenschaft von Nutzern im *Uber*-Modell streiten, können insbesondere aufgrund ihrer strukturspezifischen Anknüpfungsmomente an die Plattform-Nutzungsbedingungen abstrahiert als Argument für die Bejahung der Arbeitnehmereigenschaft von Nutzern von Diensten der *Platform Economy* im Allgemeinen dienen.

Dabei wurde – und wird – die Rechtsstellung von *Uber*-Fahrern insbesondere aus arbeitsrechtlicher Sicht diskutiert. Die Rechtsfolgen der Arbeitnehmereigenschaften sind hier – im Vergleich zu denen anderer Rechtsgebiete – aufgrund Kündigungsschutzes, Lohn- und Urlaubsregelungen sowie der Pflicht zur Entgeltfortzahlung besonders einschneidend für potenzielle Arbeitgeber. Die Literatur (A.) und die Rechtsprechung (B.) arbeiteten daher insbesondere arbeitsrechtliche Argumente aus, die für oder gegen die Annahme streiten sollten, dass *Uber*-Fahrer Arbeitnehmer von *Uber* seien. Auf die jeweiligen Argumente sowie auf ihre Gewichtung ist daher im Einzelnen einzugehen (C.).

A. Literatur

Die herrschende Ansicht in der Literatur tendiert dazu, *Uber*-Fahrer als Arbeitnehmer zu betrachten.⁷⁷ Unterschiede zeigen sich jedoch in der Begründung. Nach *Krause* müsse die Frage, ob der Nutzer eines Plattform-Dienstes weisungsgebunden und damit Arbeitnehmer sei, nicht nur mit Blick auf rechtlich wirkenden Nutzungsbedingungen, sondern gerade auch unter Berücksichtigung der faktischen Benutzeroberflächen der Smartphone-Applikation zur Nutzung des Plattformdienstes entschieden werden.⁷⁸ Generell seien alle Aspekte entscheidend, mit denen der Plattformbetreiber Einfluss auf die Nutzer nehmen könne.⁷⁹ Im Falle von *Uber* spreche für die

⁷⁷ *Krause*, NZA-Beilage 2017, S. 53 (59); in diese Richtung auch *Däubler/Klebe*, NZA 2015, S. 1032 (1033). Unklar *Linke*, NVwZ 2015, S. 476 (478): „[...] fast arbeitnehmerähnlich [...]“. Tendenziell ablehnend dagegen *Lingemann/Otte*, NZA 2015, S. 1042 (1043f.).

⁷⁸ *Krause*, NZA-Beilage 2017, S. 53 (60).

⁷⁹ *Krause*, NZA-Beilage 2017, S. 53 (60).

Arbeitnehmereigenschaft, dass konkrete Vorgaben zum Zustand des Autos, zum Aussehen des Fahrers sowie zum Auftreten gegenüber Kunden gemacht würden.⁸⁰ Die Fahrer würden auf diese Weise in ein „enges Korsett an Vorgaben gezwängt“ **Fehler! Textmarke nicht definiert.**, so dass die zur Bejahung der Arbeitnehmereigenschaft erforderliche Weisungsgebundenheit typischerweise vorläge.⁸⁰

Auch *Solmecke* und *Lengersdorf* ordnen *Uber*-Fahrer als Arbeitnehmer ein. Sie führen als Indizien auf, dass *Uber* die Preise selbst festsetze sowie als zentraler Ansprechpartner gegenüber den Kunden auftrete. Darüber hinaus vermittele *Uber* die Fahrten über seine eigene App, was vielmehr für einen Unternehmer als einen Vermittler spreche. Zu guter Letzt führen sie das Argument auf, dass *Uber* bei Vorgängen wie der Rechnungsstellung und dem Bezahlvorgang einzig selbst namentlich kenntlich gemacht werde, nicht aber die Fahrer.⁸¹

Dass *Uber*-Fahrer als Arbeitnehmer klassifiziert werden können, bejaht tendenziell auch *Strube*. Laut ihm seien die Fahrer Teil eines Disziplinierungs- und Kontrollsystems *Uber's*, welches durch verschiedenste Indizien entstehe.⁸²

So führt er in diesem Zusammenhang den Aspekt des *Surge Pricings* (Preisregulierungsmechanismus) auf. Dieser erlaube eine flexible Preisentwicklung auf Grundlage des Angebots und der Nachfrage und verleite die Fahrer auf diese Weise, bei steigenden Preisen, mehr Kundenanfragen anzunehmen. Zudem sieht er den Aspekt, dass der Fahrer für die Nutzung der App eine Umsatzbeteiligung an *Uber* zahlen müsse, als bejahendes Indiz.⁸³ Hinzukommend könne das Kundenbewertungssystem der Firma als Kennzeichen für die Arbeitnehmerstellung gesehen werden. Eine dauerhafte Unterschreitung der von *Uber* festgelegten Durchschnittsbewertung führe nämlich dazu, dass der Fahrer von der App gesperrt wird.⁸⁴

Außerdem ist *Pärli* ein Befürworter des Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnisses. Er nennt als noch nicht aufgeführtes Argument die automatische Vertragsbeendigung. Diese trete nämlich ein, wenn der Chauffeur während 90

⁸⁰ *Krause*, NZA-Beilage 2017, S. 53 (60).

⁸¹ *Solmecke/Lengersdorf*, MMR 2015, S. 493 (496).

⁸² Vgl. *Strube*, „Unused value is wasted value“ – Von der Sharing Economy zur Gig Economy (2016), S. 57.

⁸³ *Strube*, „Unused value is wasted value“ – Von der Sharing Economy zur Gig Economy (2016), S. 56f..

⁸⁴ *Strube*, „Unused value is wasted value“ – Von der Sharing Economy zur Gig Economy (2016), S. 57f.; *Lingemann/Otte*, NZA 2015, S. 1043 (1044).

Tagen keine Fahrt getätigt hat. Auf diese Weise würden die Fahrer geradezu verpflichtet sein, regelmäßig Fahrten anzunehmen.⁸⁵

Zu guter Letzt kommt *Slee* zu dem Ergebnis, dass *Uber*-Fahrer als Arbeitnehmer anzusehen sind. Er nennt unter den bereits genannten Argumenten, wie etwa des Kundenbewertungssystems oder den expliziten Verhaltens- und Ordnungsvorgaben, noch den Aspekt der Annahmequote. So müssen die Fahrer rund 90 Prozent der Kundenanfragen annehmen um weiterhin für *Uber* tätig sein zu dürfen.⁸⁶

Lingemann und *Otte* sprechen sich dagegen tendenziell gegen die Bejahung eines Arbeitsverhältnisses aus. Zwar könnten einige Aspekte für eine Weisungsgebundenheit der Fahrer sprechen, wie etwa das bereits genannte Kundenbewertungssystem oder das Vorliegen von Vorgaben bezüglich der Person (Führungszeugnis oder Punktestand im Verkehrszentralregister) und des Fahrzeugzustandes (gutgepflegt, Alter). Insgesamt gesehen sprechen aber laut *Lingemann* und *Otte* gewichtigere Gründe gegen die Annahme einer Arbeitnehmerstellung. So betonen sie, dass die Fahrer keiner örtlichen und zeitlichen Weisungsgebundenheit unterlegen seien, was gegen eine Weisungsgebundenheit und eine organisatorische Eingliederung spreche. Überdies müsse der Fahrer für die Verwendung der App für jeden vermittelten Kunden ein Entgelt an *Uber* zahlen. Die App stelle folglich eine Leistung von *Uber* da, für die der Fahrer zu bezahlen habe. Hinzukommend würden die Autos, als eigentliche Betriebsmittel, von den Fahrern selbst und nicht von *Uber* gestellt, was auch ein Indiz gegen eine Arbeitnehmerstellung sei.⁸⁷

B. Deutsche Rechtsprechung

Eine Entscheidung, ob zwischen *Uber* und seinen Nutzern Arbeitsverhältnisse begründet werden, stand bis zur Abschaltung des Dienstes *UberPop* noch aus. Lediglich in der verwaltungsrechtlichen Rechtsprechung finden sich einige Indizien, die – wenn auch im Zusammenhang mit der Unternehmereigenschaft im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 2 PBefG – auch für die Bejahung der Arbeitnehmereigenschaft streiten.

⁸⁵ *Pärli*, Gutachten „Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Fragen bei Uber Taxifahrer/innen“ (2016), S. 14 Rn. 43.

⁸⁶ *Slee*, Das ist meins. Die unbequemen Wahrheiten der Sharing Economy (2016), S. 63ff.

⁸⁷ *Lingemann/Otte*, NZA 2015, S. 1043 (1044f.).

Das OVG Hamburg⁸⁸ sah es als entscheidend an, dass *Uber* im Rahmen seiner Verträge mit den Anbietern der Beförderungsdienstleistungen die Fahrpreise festlege und diverse Bedingungen formuliere, die nicht nur das Verhalten der Fahrer, sondern auch ihr Alter und das Fahrzeug betreffen würden. So dürften die Fahrer keine Trinkgelder annehmen. Auch Barzahlungen seien verboten. Ferner sei verlangt worden, dass das Fahrzeug, das für die Beförderungsdienstleistung genutzt wird, einen bestimmten Zustand aufweise und ein bestimmtes Baujahr nicht unterschreiten dürfe. Schließlich seien die Kunden verpflichtet, den Fahrpreis, eine Reinigungspauschale sowie etwaige Stornogebühren nicht an den jeweiligen Fahrer, sondern an *Uber* zu zahlen. Insgesamt steuere *Uber* auf diese Weise den Einsatz der Fahrer, deren Entlohnung und die Bezahlung der Fahrt. Dies spreche gegen eine selbstbestimmte und selbständige Tätigkeit.

Auf ähnliche Weise argumentierte das *VG Berlin*⁸⁹, allerdings mit besonderem Blick auf die Applikation sowie den Internetauftritt von *Uber*. So betreibe *Uber* die App im eigenen Namen und wickle den Prozess der Beförderung selbst ab. Ebenso führt das *VG Berlin* das gleiche Indiz wie das *OVG Hamburg* auf: Der Fahrpreis würde nämlich mit Hilfe der Bezahlungsfunktion nicht an die Fahrer, sondern direkt an *Uber* geleistet werden. Darüber hinaus seien auch die Fahrtquittungen von *Uber* mit eigenem Namen, und nicht im Namen der Fahrer, überschrieben.⁹⁰

C. Ausländische Rechtsprechung

Auch wenn der deutschen Rechtsprechung im Falle von *Uber* nur eine gewisse Tendenz zur Bejahung der Arbeitnehmereigenschaft entnommen werden kann, so zeigt insbesondere die ausländische Rechtsprechung, dass sich mit ähnlichen Erwägungen die Arbeitnehmereigenschaft auch tatsächlich bejahen lässt.

I. Rechtsprechung im Vereinigten Königreich

Im Verfahren zweier *Uber*-Chauffeure gegen das Unternehmen hat das britische Arbeitsgericht deren Arbeitnehmerstellung zuerkannt. Das Gericht begründet die Arbeitnehmerstellung mit Hilfe von Indikatoren, welche eine

⁸⁸ OVG Hamburg, Beschl. v. 24.09.2014, AZ.: 3 Bs 175/14 .

⁸⁹ VG Berlin, Beschl. v. 26.09.2014, VG 11 L 353.14, S. 13.

⁹⁰ VG Berlin, Beschl. v. 26.09.2014, VG 11 L 353.14, S. 12.

gezielte Einflussnahme auf die Fahrer ausüben würden. Diese würden vorrangig die Smartphone-Applikation und deren Aufbau betreffen. So müsse der Chauffeur mindestens 80 Prozent der Kundenanfragen annehmen, um seinen Benutzeraccount (*Account Status*) zu behalten.⁹¹ Überdies würde der Fahrer für zehn Minuten aus der Applikation ausgeloggt werden, wenn dieser drei Mal hintereinander eine Fahratanfrage ablehnen würde.⁹² Weiterhin erlange das Unternehmen mittels des Kundenbewertungssystems einen Einfluss auf die Fahrer. Die Kunden können insgesamt bis zu fünf Sterne vergeben, wobei jeder Chauffeur die Mindestpunktzahl in Höhe von 4,4 halten müsse. Falls die Anzahl an Punkten nicht gehalten werden kann, würde der Fahrer von der App gesperrt werden.⁹³ Außerdem räume sich *Uber* das Recht ein, die Fahrerbedingungen (*driver's terms*) einseitig zu ändern.⁹⁴ Das britische Arbeitsgericht betont zudem, dass *Uber* schlussendlich nicht auf eine Vermarktung der Angebote seiner scheinbar selbständigen Fahrer abziele. Dem Unternehmen gehe es vielmehr darum, seine Transportdienstleistungen zu verkaufen und seinen Namen bekannt zu machen.⁹⁵ Laut dem Arbeitsgericht würde so in der Gesamtschau der Aspekte erkenntlich werden, dass die Fahrer zum einen bei der Akzeptierung von Kundenanfragen, diese strengstens unter der Einhaltung von *Uber's* Vorgaben annehmen würden.⁹⁶ Zum anderen führe die Firma ein Fahrdienstleistungsunternehmen, in welchem die Fahrer ihre Arbeitskraft an *Uber* zur Verfügung stellen und Gewinne hieraus erwirtschaften.⁹⁷

II. Rechtsprechung in den Vereinigten Staaten von Amerika (Kalifornien)

Weiterhin hat die kalifornische Arbeitskommission in einer Entscheidung vom 16. Juni 2015 den Status der Fahrer als Arbeitnehmer befürwortet. Auch diese

⁹¹ Employment Tribunal London Central, Urt. v. 28.10.2016, Case No: 2202550/2015, S. 14 Rn. 51.

⁹² Employment Tribunal London Central, Urt. v. 28.10.2016, Case No: 2202550/2015, S. 15 Rn. 52.

⁹³ Employment Tribunal London Central, Urt. v. 28.10.2016, Case No: 2202550/2015, S. 15 Rn. 55.

⁹⁴ Employment Tribunal London Central, Urt. v. 28.10.2016, Case No: 2202550/2015, S. 15 Rn. 52.

⁹⁵ Employment Tribunal London Central, Urt. v. 28.10.2016, Case No: 2202550/2015, S. 27 Rn. 89.

⁹⁶ Employment Tribunal London Central, Urt. v. 28.10.2016, Case No: 2202550/2015, S. 28 Rn. 90.

⁹⁷ Employment Tribunal London Central, Urt. v. 28.10.2016, Case No: 2202550/2015, S. 29 Rn. 92.

identifiziert bedeutende Einflussfaktoren, die eine Arbeitnehmerstellung der Fahrer begründen. Sollte der Chauffeur etwa für 180 Tage auf der Applikation inaktiv sein, so würde diese ungültig werden. Die App bleibe dabei solange inaktiv, bis der Fahrer sich persönlich oder per E-Mail bei dem Unternehmen melde, um sie zu reaktivieren.⁹⁸ Ferner sieht die Arbeitskommission, ebenfalls wie das britische Arbeitsgericht, den Aspekt des Kundenbewertungssystems als ein Argument für die Arbeitnehmerstellung. Sofern der Fahrer keine Mindestbewertung in Höhe von 4,6 von 5 möglichen Sternen aufweisen würde, werde er von der Applikation gesperrt.⁹⁹ Überdies über *Uber* Überwachungsrechte aus, welche als Indikator für eine abhängige Beschäftigung anzusehen seien. So überprüfe die Firma potentielle beziehungsweise zukünftige *Uber*-Fahrer, indem diese ihre privaten Bankgeschäfte (*personal banking*) und Informationen zu ihrem Wohnort (*residence information*) sowie ihre Sozialversicherungsnummer (*social security number*) dem Unternehmen offen zu legen haben.¹⁰⁰

D. Stellungnahme

Aufbauend auf die Literatur und die Rechtsprechung werden nun die einzelnen Aspekte auf ihre Bedeutung für die Frage, ob Fahrer im *Uber*-Modell Arbeitnehmer sind, näher begutachtet. Insgesamt lassen sich auf Grundlage der Literatur und Rechtsprechung zwölf Aspekte identifizieren, die für die Untersuchung der Arbeitnehmereigenschaft von unterschiedlicher Bedeutung sind.

I. Verneinende Aspekte zur Bestimmung der Arbeitnehmereigenschaft

Insbesondere fünf Aspekte lassen sich gegen die Arbeitnehmereigenschaft aufführen.

⁹⁸ Superior Court of California, County of San Francisco, Urt. v. 16.06.2015, Case No: CGC – 15 – 546378, S. 5.

⁹⁹ Superior Court of California, County of San Francisco, Urt. v. 16.06.2015, Case No: CGC – 15 – 546378, S. 6.

¹⁰⁰ Superior Court of California, County of San Francisco, Urt. v. 16.06.2015, Case No: CGC – 15 – 546378, S. 9.

1. Aspekt: Einsatzzeit

Damit der Fahrer seine Tätigkeit überhaupt ausführen kann, erhält er ein Smartphone, welches *Uber* leihweise zur Verfügung stellt. Die weitere Vermittlung der Fahrdienstleistungen erfolgt sodann über die Smartphone-Applikation *Uber's*. Mit Hilfe dieser können die Fahrer unter anderem selbständig entscheiden, ob sie eine Kundenanfrage annehmen oder abweisen. Sie können also ihre Einsatzzeiten frei gestalten und sind an keine festen Arbeitszeiten gebunden.¹⁰¹ Eine derart freie Entscheidung bezüglich der Einsatzzeit spricht klar gegen eine zeitliche Weisungsgebundenheit der Fahrer.

2. Aspekt: Einsatzgebiet

Die Fahrer dürfen nicht nur ihre Einsatzzeit eigenständig wählen, sondern auch ihr Einsatzgebiet. Die Applikation gibt den Chauffeuren lediglich Hinweise, in welchen Städtebereichen eine hohe Nachfrage herrscht und welcher Standort sich für die Fahrer demnach als vorteilhaft erweist. Letztendlich können die Fahrer aber selbst entscheiden, inwieweit sie die Hinweise befolgen.¹⁰² Infolgedessen sind sie an keine festen Standortvorgaben gebunden und es liegt auch kein Weisungsrecht der *Uber*-Plattform bezüglich des Einsatzortes vor.

3. Aspekt: Mindestmaß an Fahrten

Weiterhin spricht gegen ein Weisungsrecht, dass die Fahrer kein Mindestmaß an Fahrten pro Woche oder pro Tag zu absolvieren haben.¹⁰³

Die Chauffeure sind somit bis jetzt völlig frei in der Entscheidung, wann, wo und wie oft sie ihre Tätigkeit als Taxi-Chauffeur ausüben wollen. Es liegen folglich bis zu dem jetzigen Punkt keine Tatbestandsmerkmale vor, welche für eine Weisungsgebundenheit der Fahrer sprechen. Bei den genannten Tatbestandsmerkmalen kann vielmehr davon ausgegangen werden, dass die Chauffeure ein gewisses Maß an Selbständigkeit besitzen.

¹⁰¹ *Scherff*, Kann mein Auto auch ein Taxi werden? (2014), S. 2.

¹⁰² *Hulverscheidt*, Wie sich Uber seine Mitarbeiter gefügig macht (2017).

¹⁰³ *Lingemann/Otte*, NZA 2015, S. 1042 (1043).

4. Aspekt: Smartphone-Applikation als mögliche Nutzung von Betriebsmitteln

Die persönliche Abhängigkeit setzt sich bekanntlich nicht nur aus der Weisungsgebundenheit, sondern auch aus der organisatorischen Eingliederung zusammen. Auf den ersten Blick ließe sich argumentieren, dass die von *Uber* zur Verfügung gestellte Smartphone-Applikation eine organisatorische Eingliederung der Nutzer in den Betrieb von *Uber* begründet. Die Applikation ist von zentraler Bedeutung, da der Fahrer durch sie in der Lage ist, Fahrgäste zu akquirieren.¹⁰⁴ Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die Fahrer für jeden vermittelten Kunden ein Entgelt an *Uber* zahlen müssen. *Uber* ist daher unmittelbar am Fahrpreis beteiligt. Die Applikation ist damit weniger ein Betriebsmittel als vielmehr eine Leistung von *Uber*, für die die Fahrer bezahlen.¹⁰⁵

5. Aspekt: Nutzung der eigenen Privatfahrzeuge

Schließlich wird das Fahrzeug – als potenzielles Betriebsmittel – nicht von *Uber* gestellt, sondern von den Fahrern selbst.¹⁰⁶ Auch dies spricht gegen die Einordnung des Fahrers in den Betrieb von *Uber* und mithin gegen die Arbeitnehmereigenschaft der Fahrer.

II. Bejahende Aspekte zur Bestimmung der Arbeitnehmereigenschaft

Andererseits streiten allerdings auch diverse Aspekte für die Annahme eines Arbeitsverhältnisses.

6. Aspekt: Vorgaben bezüglich dem gezeigten Verhalten, des Fahrzeuges

Uber macht den Fahrern diverse Vorgaben zum Verhalten, zum Alter¹⁰⁷, sowie zum Fahrzeug. So muss das eigene Privatfahrzeug sauber und unbeschädigt sein und darf ein Alter von mehr als zehn Jahren nicht überschreiten.¹⁰⁸ Die Fahrer müssen zudem mindestens 21 Jahre alt sein, um eine Tätigkeit als *Uber*-

¹⁰⁴ *Lingemann/Otte*, NZA 2015, S. 1042 (1044).

¹⁰⁵ *Lingemann/Otte*, NZA 2015, S. 1042 (1043f.).

¹⁰⁶ *Linke*, NVwZ 2015, S. 476 (479).

¹⁰⁷ *N.N.*, Voraussetzungen für die Registrierung als Partner-Fahrer (o. J.).

¹⁰⁸ *Scherff*, Kann mein Auto auch ein Taxi werden? (2014).

Fahrer aufnehmen zu dürfen.¹⁰⁹ Außerdem unterliegt das Verhalten der Fahrer diversen Ordnungs- und Verhaltensvorgaben. So dürfen die Fahrer keine Trinkgelder und Barzahlungen der Kunden annehmen.¹¹⁰ Ferner sind Telefonate der Chauffeure während der Fahrt nicht erlaubt und das Radio sollte ausgeschaltet sein.¹¹¹ Diese Aspekte sprechen für eine zumindest eingeschränkte methodische Weisungsgebundenheit.

7. Aspekt: Preisregulierungsmechanismus (Surge Pricing)

Zudem streitet der Preisregulierungsmechanismus von *Uber* (*surge pricing*) für die Weisungsgebundenheit der Fahrer. Dabei prüft ein Algorithmus, wie viele Fahrten in einer bestimmten Gegend zu einer bestimmten Uhrzeit gebucht werden. Wenn die Nachfrage steigt, so steigt auch der Preis für die Fahrten. Diese Nachfrageinformation wird den Fahrern auch auf ihrem Smartphone angezeigt. Prinzipiell können sie selbst entscheiden, wann sie fahren wollen. Jedoch sollten die Fahrer, um einen angemessenen Verdienst zu erhalten, genau dann fahren, wenn die Preise hoch sind.¹¹² Indem das Unternehmen die Preise für die Fahrten steuert, kontrolliert es mittelbar die Anzahl der *Uber*-Taxis auf den Straßen.¹¹³ Auf diese Weise beeinflusst *Uber* seine Fahrer zu einem gewünschten Verhalten, was einer Bindung in zeitlicher Hinsicht gleichkommt.

8. Aspekt: Umsatzbeteiligung

Uber erhält außerdem eine Umsatzbeteiligung dafür, dass die Fahrer die Applikation überhaupt benutzen dürfen. Die Umsatzbeteiligung ist nicht festgeschrieben. So fällt in zahlreichen Städten für neue Fahrer innerhalb der ersten 20 Fahrten eine Umsatzbeteiligung von 30 Prozent an. Für die nächsten 20 Fahrten müssen dann 25 Prozent gezahlt werden und ab 40 Fahrten werden 20 Prozent Umsatzbeteiligung fällig. Durch derartige Regulierungen sollen die

¹⁰⁹ *Hockling*, Die Risiken für Uber-Fahrer (2014), S. 1.

¹¹⁰ OVG Hamburg, Beschl. v. 24.09.2014, AZ.: 3 Bs 175/14, S. 7 Nr. 1c.

¹¹¹ *Scherff*, Kann mein Auto auch ein Taxi werden? (2014), S. 2.

¹¹² *Strube*, „Unused value is wasted value“ – Von der Sharing Economy zur Gig Economy (2016), S. 56f.

¹¹³ *Kerr*, Detest Uber's surge pricing? Some drivers don't like it either (2017).

Fahrer dazu angeregt werden, möglichst viele Taxifahrten zu absolvieren.¹¹⁴
Auch dieser Aspekt spricht für eine gewisse zeitliche Bindung

9. Aspekt: Kundenbewertungssystem

Auch das Kundenbewertungssystem spricht für ein Weisungsverhältnis. Mit diesem müssen die Kunden die Chauffeure nach jeder Fahrt bewerten. Es können bis zu fünf Sterne vergeben werden, wobei jeder Chauffeur die Mindestpunktzahl von 4,5 von 5 Sternen halten muss.¹¹⁵ Falls die Mindestzahl nicht gehalten werden kann, wird der Fahrer von der Applikation gesperrt.¹¹⁶ Der durch das Bewertungssystem erzeugte Druck unter Berücksichtigung der Vorgaben zum Verhalten sowie zum Zustand des Fahrzeugs streitet ebenfalls für ein zumindest mittelbares Weisungsverhältnis.

10. Aspekt: Automatische Beendigung des Vertrags

Sollte der Fahrer überdies während 90 Tagen keine Fahrt ausgeführt haben, sieht der Nutzungsvertrag eine automatische Beendigung des Vertrages vor. Die Chauffeure sind damit fast schon verpflichtet, die Fahrten regelmäßig anzunehmen, um weiterhin für *Uber* tätig sein zu können.¹¹⁷

11. Aspekt: Gezeigtes Außenverhältnis von *Uber*

In der gezeigten Außendarstellung gegenüber den Kunden wird erkenntlich, dass zahlreiche Vorgänge bei der Abwicklung der Transportdienstleistung über *Uber's* Namen und nicht im Namen der Fahrer abgewickelt werden. So stellt die Firma die Rechnungen in eigenem Namen aus. Zudem verpflichten sich die Kunden nach der Vertragsgestaltung zu einer Zahlung des Fahrpreises, der Reinigungspauschalen und einer eventuellen Stornogebühr gegenüber *Uber*, nicht jedoch gegenüber den Fahrern.¹¹⁸ Auf den verzeichneten Rubriken der

¹¹⁴ *Strube*, „Unused value is wasted value“ – Von der Sharing Economy zur Gig Economy (2016), S. 57.

¹¹⁵ *N.N.*, Ein Uber-Partner packt aus (2016).

¹¹⁶ *Strube*, „Unused value is wasted value“ – Von der Sharing Economy zur Gig Economy (2016), S. 57f.; *Lingemann/Otte*, NZA 2015, S. 1043 (1044f).

¹¹⁷ *Pärli*, Gutachten „Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Fragen bei Uber Taxifahrer/innen“ (2016), S. 14 Rn. 43.

¹¹⁸ OVG Hamburg, Beschl. v. 24.09.2014, AZ.: 3 Bs 175/14 .S. 7 Nr. 1c.

Hilfeseiten der Firma taucht ebenfalls nur der Name *Uber's* und nicht der Name der Fahrer auf.¹¹⁹ Die Fahrquittungen werden mit dem Namen *Uber* versehen, wobei die Fahrer lediglich mit ihrem Vornamen auf diesen erscheinen.¹²⁰ Eine namentliche Benennung der einzelnen Fahrer findet zudem noch einmal unmittelbar vor Fahrtbeginn statt.¹¹⁹ Die individuellen Fahrer treten demnach nicht beziehungsweise nur in untergeordneter Weise, nämlich in Form einer namentlichen Bekanntgabe, in Erscheinung. Dies wird dadurch noch gestärkt, dass der Kunde keinen bestimmten und von ihm gewünschten Fahrer bestellen kann.¹²¹ Vielmehr wird der Fahrer dem Fahrgast durch *Uber* zugeteilt. Zwar sollen *Uber's* Algorithmen eine effektive Zuteilung von Fahren zu Kunden gewährleisten¹²², jedoch kann kein individueller Fahrer bestellt werden.

12. Aspekt: Annahmequote der Aufträge

Uber erlegt den Fahrern zudem immer strengere Regelungen auf. Zwar dürfen die Chauffeure selbst entscheiden wann, wo und wie oft sie im Einsatz sind. Wiederum gibt es aber eine bestimmte Annahmequote der Aufträge, welche einzuhalten ist. So müssen die Fahrer 90 Prozent der Kundenanfragen annehmen und ausführen. In diesem Sinne kann der Fahrer auch die Nachricht erhalten „Bitte verbessere deine Annahmequote, wenn du weiter auf der *Uber*-Plattform bleiben willst.“¹²³ Dies kommt einer Annahmepflicht der Kundenanfragen gleich und ist ein weiteres Indiz für eine Weisungsgebundenheit.

III. Gewichtung der einzelnen Aspekte

Die Gesamtschau aller Aspekte die im Vertrag von *Uber* vorgeben sind, sprechen dafür, den Fahrer im *Uber*-Modell als Arbeitnehmer im Arbeitsrecht anzusehen, da die Indizien für eine abhängige Beschäftigung überwiegen und auch stärker in ihrer Gewichtung sind. Wie bereits ausgearbeitet, ist für die Begründung einer Arbeitnehmerstellung vor allem der Grad der persönlichen

¹¹⁹ VG Berlin Beschl. v. 26.09.2014, VG 11 L 353.14, S. 12.

¹²⁰ VG Berlin Beschl. v. 26.09.2014, VG 11 L 353.14, S. 12f..

¹²¹ VG Berlin Beschl. v. 26.09.2014, VG 11 L 353.14, S. 12.

¹²² *Brühn/ Götz*, ifo Schnelldienst 2014, S. 4.

¹²³ *Slee*, Das ist meins. Die unbequemen Wahrheiten der Sharing Economy (2016), S. 63ff.

Abhängigkeit maßgebend. Diese ist in besonderem Maße von dem Ausmaß der inhaltlichen und methodischen Weisungsabhängigkeit abhängig.¹²⁴

In diesem Zusammenhang unterliegen die *Uber*-Fahrer zum einen methodischen Weisungen, die sich beispielsweise in Form von Ordnungs- und Verhaltensstandards äußern. Zum anderen sind die Chauffeure auch inhaltlich fremdbestimmt. Diese ergibt sich unter anderem aus dem Kundenbewertungssystem, da der Fahrer eine anhaltend gute Fahrdienstleistung erbringen muss, um die Mindestpunktzahl einzuhalten.

Im Vergleich zu der methodischen und inhaltlichen Weisungsgebundenheit kommen der zeitlichen und örtlichen Fremdbestimmtheit eher eine untergeordnete Bedeutung bezüglich der Frage einer Arbeitnehmerstellung zu.¹²⁵ Dementsprechend stehen die Aspekte, dass die *Uber*-Fahrer hinsichtlich des Ortes der Tätigkeitsverrichtung vollständig frei sowie bezüglich der Zeit nahezu selbstbestimmt sind, nicht der Annahme einer Arbeitnehmerstellung entgegen.

In der Folge ist *Uber* kein bloßer Vermittler der Fahrdienstleistungen, sondern Unternehmer. Konsequenterweise würden daher entgegen der damaligen Unternehmenspraxis, auch die arbeitsrechtlichen Schutzinstrumente Anwendungen finden. Diese umfassen etwa die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes, des gesetzlichen Mindesturlaubs, des Mindestlohnes, der Entgeltfortzahlung und des Kündigungsschutzes, sowie des Arbeitszeitgesetzes.

Die Problematik des Arbeitnehmerbegriffs lässt sich nicht nur bei *Uber*, sondern auch in anderen Bereichen der *Platform Economy* wiederfinden. Der Streitpunkt ist dabei häufig immer wieder derselbe: Sind die Beschäftigten als selbständige Unternehmer oder als Arbeitnehmer anzusehen?¹²⁶ Das durch die Arbeit erreichte Ergebnis, die Fahrer *Uber's* als Arbeitnehmer einzustufen, hat somit auch Auswirkungen auf zukünftige Modelle entsprechender Art.

¹²⁴ So bereits unter dem Punkt 1 a II des 1. Kapitels aufgeführt.

¹²⁵ So bereits unter dem Punkt 1 a II des 1. Kapitels aufgeführt.

¹²⁶ *Slee*, Das ist meins. Die unbequemen Wahrheiten der Sharing Economy (2016), S33ff..

3. Kapitel: Zusammenfassende Bewertung der Ergebnisse

Die Untersuchung der Arbeit hat gezeigt, dass Arbeitnehmer nach dem *Uber*-Modell entgegen der damaligen Unternehmenspraxis weitgehend als Arbeitnehmer im Arbeitsrecht einzustufen sind. Für die Feststellung der arbeitsrechtlichen Arbeitnehmereigenschaft ist vor allem das Element der persönlichen Abhängigkeit entscheidend. Dieses wird insbesondere durch das Maß der Weisungsgebundenheit, welche sich in eine methodische, inhaltliche, örtliche und zeitliche Gebundenheit näher differenzieren lässt, bestimmt. In diesem Zusammenhang unterliegen die *Uber*-Fahrer zwar keinen örtlichen sowie nur geringen bis gar keinen zeitlichen Weisungen, sehr wohl aber methodischen und inhaltlichen Anordnungen, welche hier entscheidend sind für die Bejahung der Arbeitnehmerstellung. Durch die konkreten Einfluss- und Regulierungsmaßnahmen *Uber's* auf die Fahrer sowie der Außendarstellung der Firma stehen die Fahrer also in einem Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis zu *Uber*.

Mit Blick auf die ausländische Rechtsordnung befürwortet diese ebenfalls das in der vorliegenden Arbeit erreichte Ergebnis. So kommen etwa das Vereinigte Königreich oder die Vereinigten Staaten von Amerika (Kalifornien) zu dem Resultat, dass *Uber*-Fahrer als Arbeitnehmer einzuordnen sind.

Die Arbeitnehmerstellung der Fahrer führt in der Folge dazu, dass die arbeitsrechtlichen Schutzinstrumente Anwendung finden. In diesem Zusammenhang sind vor allem die Aspekte des Mindestlohns, des Kündigungsschutzes, der Entgeltfortzahlung, des gesetzlichen Mindesturlaubs- und des Arbeitszeitgesetzes von Bedeutung.

Ferner hat das erreichte Ergebnis Auswirkungen auf zukünftige Modelle entsprechender Art. Entscheidend sind hierbei die Vertragsbedingungen für Unternehmen, die entsprechende Dienste in Zukunft anbieten wollen.

Als abschließender Satz lässt sich sagen, dass sich das Arbeitsrecht an die digitale Arbeitswelt anpassen muss, damit Regelungsprobleme bezüglich der Arbeitnehmerstellung in Zukunft gelöst werden.

Literaturverzeichnis

Belk, Russell, Why Not Share Rather Than Own? The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science, 2007, S. 126-140, abrufbar unter <https://www.journalism.wisc.edu/~dshah/cccp/paper/Belk.pdf> (zuletzt abgerufen am 11.08.2017).

[zit.: *Belk*, Why Not Share Rather Than Own? The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science (2007)]

Brühn, Tim/ *Götz*, Georg, Die Modelle Uber und Airbnb: Unlauterer Wettbewerb oder eine neue Form der Sharing Economy?, ifo Schnelldienst 21/2014, ifo Institut, München, 2014, S. 3-5.

[zit.: *Brühn/ Götz*, ifo Schnelldienst 2014]

Büdenbender, Ulrich/ *Will*, Christina, Arbeitsrecht, 1. Aufl., Konstanz, 2007.

[zit.: *Büdenbender/Will*, Arbeitsrecht (2007)]

Däubler, Wolfgang; *Hjort*, Jens Peter; *Schubert*, Michael; *Wolmerath*, Martin (Hrsg.), Arbeitsrecht, Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen, 3. Aufl., Baden-Baden, 2013.

[zit.: *Bearbeiter*, in: *Däubler* u.a., Arbeitsrecht, Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen (2013)]

Däubler, Wolfgang/ *Klebe*, Thomas, Crowdwork: Die neue Form der Arbeit - Arbeitgeber auf der Flucht?. In: NZA, Heft 17/2015, S. 1032ff..

[zit.: *Däubler/Klebe*, Crowdwork: Die neue Form der Arbeit - Arbeitgeber auf der Flucht?, NZA 2015]

Dornbusch, Gregor; *Fischermeier*, Ernst; *Löwisch*, Manfred (Hrsg.), Fachanwaltskommentar Arbeitsrecht, Köln, 2008.

[zit.: *Bearbeiter*, in: *Dornbusch*, *Fischermeier*, *Löwisch* (Hrsg.),

Henssler, Martin; *Willemsen*, Josef; *Kalt*, Heinz-Jürgen (Hrsg.), Arbeitsrecht Kommentar, 6 Aufl., Köln, 2014.

[zit.: *Bearbeiter*, in: *Henssler*, Arbeitsrecht (2014)]

Hockling, Sabine, Die Risiken für Uber-Fahrer, Zeit Online vom 10.09.2017, abrufbar unter <http://www.zeit.de/mobilitaet/2014-09/uber-nutzer-versicherungen> (zuletzt abgerufen am 29.08.2017).

[zit.: *Hockling*, Die Risiken für Uber-Fahrer (2014)]

Horny, Tinga, Privatwohnung statt Hotel - Buchungsportale im Vergleich, Der Westen. Vom 20.06.2015, abrufbar unter <https://www.derwesten.de/reise/privatwohnung-statt-hotel-buchungsportale-im-vergleich-id10794862.html> (zuletzt abgerufen am 11.08.2017).

[zit.: *Horny*, Privatwohnung statt Hotel- Buchungsportale im Vergleich (2015)]

Hueck, Alfred/ *Nipperdey*, Hans Carl, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Mannheim, Berlin, Leipzig, 1931.

[zit.: *Hueck/Nipperdey*, Lehrbuch des Arbeitsrechts (1931)]

Hulverscheidt, Claus. Wie sich Uber seine Mitarbeiter gefügig macht, Sueddeutsche Zeitung vom 04.04.2017, abrufbar unter <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/uber-wollen-sie-sich-wirklich-abmelden-1.3448273> (zuletzt abgerufen am 10.07.2017).

[zit.: *Hulverscheidt*, Wie sich Uber seine Mitarbeiter gefügig macht (2017)]

Kerr, Dara, Bonny, Detest *Uber's* surge pricing? Some drivers don't like it either, CNET vom 23.08.2015, abrufbar unter <https://www.cnet.com/news/detest-ubers-surge-pricing-some-drivers-dont-like-it-either/> (zuletzt abgerufen am 23.06.2016).

[zit.: *Kerr*, Detest Uber's surge pricing? Some drivers don't like it either (2017)]

Kramer, Urs, BGH hält „*Uber Black*“ für wettbewerbswidrig, Legal Tribune Online vom 19.05.2017, abrufbar unter <http://www.lto.de/recht/hintergruende/h/bgh-azizr316-uber-black-dienstleistungsfreiheit-wettbewerbswidrig-befoerderung-personen-eugh/> (zuletzt abgerufen am 11.08.2017).

[zit.: *Kramer*, BGH hält „Uber Black“ für wettbewerbswidrig“ (2017)]

Krause, Rüdiger, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Baden-Baden, 2015.

[zit.: *Krause*, Arbeitsrecht (2015)]

Krause, Rüdiger, Herausforderung der Digitalisierung der Arbeitswelt und Arbeiten 4.0, NZA-Beilage 2017, S. 53ff..

[zit.: *Krause*, NZA-Beilage 2017]

Küttner, Wolfdieter/ *Roller*, Jürgen, Personalbuch, 24. Aufl., München, 2017.

[zit.: *Bearbeiter*, in: *Küttner*, Personalbuch (2017)]

Lingemann, Stefan/ *Otte*, Jörn, Arbeitsrechtliche Fragen der „economy on demand“, NZA 2015, S. 1042ff..

[zit.: *Lingemann/Otte*, NZA 2015)]

Linke, Benjamin, Gewerbebefrei oder „Uber“-reguliert? Die Vermittlung von Personenbeförderungsdiensten auf dem Prüfstand, NVwZ 2015, S. 476ff.

[zit.: *Linke*, NVwZ 2015]

- Marschollek*, Günter, *Arbeitsrecht*, 20. Aufl., Münster, 2014.
[zit.: *Marschollek*, *Arbeitsrecht* (2014)]
- Michalski*, Lutz, *Arbeitsrecht*, 7. Aufl., Heidelberg, 2008.
[zit.: *Michalski*, *Arbeitsrecht* (2008)]
- Müller-Glöge*, Rudi; *Preis*, Ulrich; *Schmidt*, Ingrid (Hrsg.), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, Band 51, 17. Aufl., München, 2017.
[zit.: *Bearbeiter*, in: *Müller-Glöge*, *Preis*, *Schmidt* (Hrsg.), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht* (2017)]
- N.N.*, *Alpmann & Schmidt Juristische Lehrgänge und F.A. Brockhaus* (Hrsg.), *Fachlexikon Recht*, *Fachlexikon Recht*, Münster, 2004.
[zit.: *N.N.*, *Alpmann & Schmidt Juristische Lehrgänge und F.A. Brockhaus* (Hrsg.), *Fachlexikon Recht* (2004)]
- N.N.*, *Deutscher Bundestag Dokumentation Sharing Economy*, 2016, AZ.:WD 5 – 3000 – 027/16, Abrufbar unter (zuletzt abgerufen am 11.08.2017)
<https://www.bundestag.de/blob/422762/dba2f255d095bec790b14090a886d484/wd-5-027-16--pdf-data.pdf>.
[zit.: *N.N.*, *Deutscher Bundestag Dokumentation Sharing Economy* (2016), AZ.: WD 5 – 3000 – 027/16]
- N.N.*, *Ein Uber-Partner packt aus*, *taxi times* vom 29.08.2016, abrufbar unter <http://www.taxi-times.com/ein-uber-partner-packt-aus/> (zuletzt abgerufen am 29.08.2017).
[zit.: *N.N.*, *Ein Uber-Partner packt aus* (2016)]
- N.N.*, *LG Frankfurt/M.: Unzulässigkeit einer Taxi-Bestell-App*, *MMR Aktuell* 14/2015.
[zit.: *N.N.*, *LG Frankfurt/M.: Unzulässigkeit einer Taxi-Bestell-App*, *MMR Aktuell* 2015]
- N.N.*, *Uber und Wundercar. Fahrer riskieren den finanziellen Ruin*, *Wirtschaftswoche* vom 25.07.2017, abrufbar unter <http://www.wiwo.de/unternehmen/dienstleister/uber-und-wundercar-fahrer-riskieren-den-finanziellen-ruin/10251042.htmlsynonyme.w9oxikon.de/synonyme/rechtskr%C3%A4ftig.php> (zuletzt abgerufen am 05.07.2017).
[zit.: *N.N.*, *Uber und Wundercar. Fahrer riskieren den finanziellen Ruin* (2014)]
- N.N.*, *Voraussetzungen für die Registrierung als Partner-Fahrer*, abrufbar unter <https://help.uber.com/de/h/d4a4038b-2553-4917-af9c-132135feece7> (zuletzt abgerufen am 22.08.2017).
[zit.: *N.N.*, *Voraussetzungen für die Registrierung als Partner-Fahrer* (o. J.)]

- Pärli, Kurt*, Gutachten „Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Fragen bei Uber Taxifahrer/innen“, 2016, abrufbar unter https://www.unia.ch/uploads/tx_news/2016-08-29-Gutachten-Arbeitsrecht-Sozialversicherungsrecht-Uber-Taxifahrer-innen-Professor-Kurt-P%C3%A4rli.pdf (zuletzt abgerufen am 11.07.2017).
- [zit.: *Pärli*, Gutachten „Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Fragen bei Uber Taxifahrer/innen“ (2016)]
- Rabadjieva, Maria*, Research Report, Die “schöpferischer Zerstörung” der Sharing Economy: Wie ein Dienstleister die Verkehrsordnung in Städten verändert, Forschung Aktuell, Institut Arbeit und Technik (IAT), Gelsenkirchen, No. 03/2016, abrufbar unter <https://www.econstor.eu/handle/10419/129120> (zuletzt abgerufen am 10.08.2017).
- [zit.: *Rabadjieva*, Research Report, Die “schöpferischer Zerstörung” der Sharing Economy: Wie ein Dienstleister die Verkehrsordnung in Städten verändert (2016)]
- Rest, Jonas*, „Sharing Economy. Die Schock-Strategie von Uber, Airbnb und Co, Berliner Zeitung vom 05.09.2014, abrufbar unter <http://www.berliner-zeitung.de/digital/sharing-economy-die-schock-strategie-von-uber--airbnb-und-co-159244> (zuletzt abgerufen am 01.06.2017).
- [zit.: *Rest*, Sharing Economy. Die Schock-Strategie von Uber, Airbnb und Co (2014)]
- Schaub, Günter* (Begr.), *Koch, Ulrich; Linck, Rüdiger; Treber, Jürgen; Vogelsang, Hinrich*, Arbeitsrechts-Handbuch, 16. Aufl., München 2015.
- [zit.: *Bearbeiter*, in: *Schaub*, Arbeitsrecht-Handbuch (2015)]
- Schliemann, Harald* (Hrsg.), Das Arbeitsrecht im BGB, 2. Aufl., Berlin, 2002.
- [zit.: *Bearbeiter*, in: *Schliemann*, Das Arbeitsrecht im BGB (2002)]
- Scherff, Dyrk*, Kann mein Auto auch ein Taxi werden?, FAZ vom 08.09.2014, abrufbar unter <http://www.faz.net/aktuell/finanzen/meine-finanzen/uber-im-test-kann-mein-auto-auch-ein-taxi-werden-13139363.html> (zuletzt abgerufen am: 08.07.2017).
- [zit.: *Scherff*, Kann mein Auto auch ein Taxi werden? (2014)]
- Schmidt, Florian A.*, Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie – Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, 2016. Online verfügbar unter <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12826.pdf> (zuletzt abgerufen am 11.08.2017).
- [zit.: *Schmidt*, Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie - Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork (2016)]
- Schor, Juliet*, Debating the Sharing Economy, Great Transition Initiative, 2014, abrufbar unter <http://greattransition.org/publication/debating-the-sharing-economy> (zuletzt abgerufen am

22.08.2017).

[zit.: *Schor*, Debating the Sharing Economy (2014)]

Slee, Tom, Das ist meins. Die unbequemen Wahrheiten der Sharing Economy, 1. Aufl., München, 2016.

[zit.: *Slee*, Das ist meins. Die unbequemen Wahrheiten der Sharing Economy (2016)]

Solmecke, Christian/ *Lengersdorf*, Bonny, Rechtliche Probleme bei der Sharing Economy, MMR 8/2015, S. 493ff..

[zit.: *Solmecke/Lengersdorf*, MMR 2015]

Strube, Sebastian, „Unused value is wasted value“ – Von der Sharing Economy zur Gig Economy, in: *Slay*, Patrick (Hrsg.), Digitalisierung der Arbeit. Arbeit 4.0, Sharing Economy und Plattform-Kooperativismus, Hg. v. Rosa- Luxemburg- Stiftung, 2016, S. 52-61, abrufbar unter https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Manuskripte/Manuskripte18_Digitalisierung_der_Arbeit.pdf, (zuletzt abgerufen am 28.08.2017).

[zit.: *Strube*, „Unused value is wasted value“ – Von der Sharing Economy zur Gig Economy (2016)]

Waltermann, Raimund, Sozialrecht, 11. Aufl., Heidelberg, 2014.

[zit.: *Waltermann*, Sozialrecht (2014)]

Wedde, Peter/*Wedde*, Irene, Schöne neue „share economy“?, 2015, Berlin, Managerkreis der Friedrich-Ebert-Stiftung, Online unter <http://library.fes.de/pdf-files/managerkreis/11265.pdf> (zuletzt abgerufen am 27.07.2017).

[zit.: *Wedde/Wedde*, Schöne neue „share economy“? (2015)]

Zöllner, Wolfgang; *Loritz*, Karl-Georg; *Hergenröder*, Curt Wolfgang, Arbeitsrecht, 7. Aufl., München, 2015.

[zit.: *Zöllner, Loritz, Hergenröder*, Arbeitsrecht (2015)]

Eidesstaatliche Erklärung

Der Verfasser erklärt, dass er die vorliegende Arbeit selbständig, ohne fremde Hilfe und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt hat. Die aus fremden Quellen (einschließlich elektronischer Quellen) direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind ausnahmslos als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit ist in gleicher oder ähnlicher Form oder auszugsweise im Rahmen einer anderen Prüfung noch nicht vorgelegt worden.

Ort,

Datum

Unterschrift des Verfassers

Schüttorf, 29.08.17

Rea Motman
