

611a BGB neue Fassung (Versionen Gesetzentwürfe)

Am 9. März 2016 soll das Kabinett über den Gesetzentwurf beschließen

	Referentenentwurf 2015	Referentenentwurf Stand 2016
Veröffentlichung / Bearbeitungsstand	Bearbeitungsstand: 16.11.2015	Bearbeitungsstand: 17.02.2016
Bezeichnung des Gesetzentwurfs	Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales	(Zweiter) Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales
Text des Gesetzentwurfs	Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze	Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze
Überschrift	§ 611a Vertragstypische Pflichten beim Arbeitsvertrag	§ 611a Arbeitnehmer
§ 611a Absatz 1 BGB	(1) Handelt es sich bei den aufgrund eines Vertrages zugesagten Leistungen um Arbeitsleistungen, liegt ein Arbeitsvertrag vor. Arbeitsleistungen erbringt, wer Dienste erbringt und dabei in eine fremde Arbeitsorganisation eingegliedert ist und Weisungen unterliegt. Wenn der Vertrag und seine tatsächliche Durchführung einander widersprechen, ist für die rechtliche Einordnung des Vertrages die tatsächliche Durchführung maßgebend.	Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Arbeitnehmer ist derjenige Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann; der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an."

<p>§ 611a Absatz 2 BGB</p>	<p>(2) Für die Feststellung, ob jemand in eine fremde Arbeitsorganisation eingegliedert ist und Weisungen unterliegt, ist eine wertende Gesamtbetrachtung vorzunehmen. Für diese Gesamtbetrachtung ist insbesondere maßgeblich, ob jemand</p> <ul style="list-style-type: none"> a. nicht frei darin ist, seine Arbeitszeit oder die geschuldete Leistung zu gestalten oder seinen Arbeitsort zu bestimmen, b. die geschuldete Leistung überwiegend in Räumen eines anderen erbringt, c. zur Erbringung der geschuldeten Leistung regelmäßig Mittel eines anderen nutzt, d. die geschuldete Leistung in Zusammenarbeit mit Personen erbringt, die von einem anderen eingesetzt oder beauftragt sind, e. ausschließlich oder überwiegend für einen anderen tätig ist, f. keine eigene betriebliche Organisation unterhält, um die geschuldete Leistung zu erbringen, g. Leistungen erbringt, die nicht auf die Herstellung oder Erreichung eines bestimmten Arbeitsergebnisses oder eines bestimmten Arbeitserfolges gerichtet sind, h. für das Ergebnis seiner Tätigkeit keine Gewähr leistet. 	
<p>§ 611a Absatz 3 BGB</p>	<p>(3) Das Bestehen eines Arbeitsvertrages wird widerleglich vermutet, wenn die Deutsche Rentenversicherung Bund nach § 7a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch insoweit das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses festgestellt hat.</p>	
<p>Quelle / Download Gesetzentwurf</p>		<p>http://www.scheinselbstaendigkeit.de/wp-content/uploads/2016/01/A%C3%9CG-</p>

		Gesetzentwurf-Referentenentwurf - Zeitarbeit und Werkvertraege 16022016.pdf
Kritik am Entwurf	http://www.scheinselbstaendigkeit.de/lexikon/611a-bgb	

Vorgeschichte

Der Kriterienkatalog scheint nach Kritik zu entfallen, geblieben ist nur ein gesichtswahrender Text ohne größere juristische Bedeutung.

Nach dem Koalitionsvertrag war allerdings auf Seite 49 ein Kriterienkatalog vorgesehen. Dort heißt es:

Missbrauch von Werkvertragsgestaltungen verhindern

Rechtswidrige Vertragskonstruktionen bei Werkverträgen zulasten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern müssen verhindert werden. Dafür ist es erforderlich, die Prüftätigkeit der Kontroll- und Prüfinstanzen bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit zu konzentrieren, organisatorisch effektiver zu gestalten, zu erleichtern und im ausreichenden Umfang zu personalisieren, die Informations- und Unterrichtsrechte des Betriebsrats sicherzustellen, zu konkretisieren und verdeckte Arbeitnehmerüberlassung zu sanktionieren. Der vermeintliche Werkunternehmer und sein Auftraggeber dürfen auch bei Vorlage einer Verleiherlaubnis nicht bessergestellt sein, als derjenige, der unerlaubt Arbeitnehmerüberlassung betreibt. Der gesetzliche Arbeitsschutz für Werkvertragsarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer muss sichergestellt werden.

*Zur Erleichterung der Prüftätigkeit von Behörden werden **die wesentlichen durch die Rechtsprechung entwickelten Abgrenzungskriterien zwischen ordnungsgemäßen und missbräuchlichen Fremdpersonaleinsatz gesetzlich niedergelegt.***

Vorher gab es

einen Gesetzentwurf der GRÜNEN (BT-Drucksache 17/13106 vom 17. 04. 2013)

<http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/131/1713106.pdf>

und (BT-Drucksache 18/4839 vom 06.05.2015) einen weitergehenden Gesetzentwurf der LINKEN:

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/048/1804839.pdf>

Die im ersten Referentenentwurf des BMAS enthaltenen Kriterien sollten nach den Angaben der Verfasser des Referentenentwurfs die „durch die Rechtsprechung“ des Bundesarbeitsgerichts entwickelten Abgrenzungskriterien wiedergeben. Das allerdings war eine mutige Behauptung, die sich bei Untersuchung der Rechtsprechung nicht bestätigte. Im Gegenteil hätten die Kriterien nicht zu einer Abgrenzung, sondern faktisch zur Abschaffung des Dienstvertrags geführt; übrig geblieben wären nur noch Werkvertrag und Arbeitsvertrag als Vertragstypen. So hilfreich ein Abgrenzungskatalog wäre, so schwierig ist es einen sinnvollen Katalog zu formulieren. Daran hat sich der Gesetzgeber bereits mehrfach erfolglos versucht.

Rechtsanwalt Dr. Zimmermann schreibt in einem Gastbeitrag im Handelsblatt zur Vorgeschichte, warum ein Kriterienkatalog keine sinnvolle Lösung ist:

Gesetzliche Fixierung der Abgrenzungskriterien

Laut Koalitionsvertrag sollen zur Erleichterung der Prüftätigkeit von Behörden „die wesentlichen durch die Rechtsprechung entwickelten Abgrenzungskriterien zwischen ordnungsgemäßen und missbräuchlichen Fremdpersonaleinsatz gesetzlich niedergelegt“ werden. Das wird nicht zu mehr Rechtssicherheit führen – man erinnere sich nur an die Vermutungsregel „3 aus 5“ des § 7 Abs. 4 SGB IV a.F. bei der Frage der Scheinselbstständigkeit – und hatte man schon in den 70er Jahren zweimal versucht.

Die Gerichte wenden schon heute einen differenzierten Abgrenzungskatalog an – freilich mit für die Praxis mehr oder weniger vorhersehbaren Ergebnissen. Eine gesetzliche Fixierung hilft hier aber auch nicht weiter. Ein solcher Katalog scheint auch nicht erforderlich, um die Prüftätigkeit von Behörden zu erleichtern. Eine solche Hilfestellung enthalten für die Arbeitsagenturen schon die Durchführungsanweisungen.

Zitiert aus <http://blog.handelsblatt.com/rechtsboard/2015/07/16/die-aug-reform-kommt/>

In der Tat hat sich der Gesetzgeber sowie eingesetzte Kommissionen bereits zweimal an Vermutungsregelungen für die Abgrenzung im Rahmen der §§ 7 ff. SGB IV versucht; beide Regelungen (4 Kriterien bzw. 5 Kriterien) wurden 2003 ersatzlos gestrichen.

Zur Vorgeschichte:

<http://www.scheinselbstaendigkeit.de/lexikon/kriterienkatalog>

Kommentierung und Zusammenstellung



Michael W. Felser
Rechtsanwalt
Felser Rechtsanwälte und Fachanwälte
Brühl / Köln / Berlin

<http://www.felser.de>

<http://www.scheinselbstaendigkeit.de>

