

Tagungsbericht Ortstagung des DArbGV am 23.03.2017 in München:

Prof. Dr. Dr. h.c. Ulrich Preis zu „§ 611a BGB – Die Kodifikation des Arbeitsvertrages“

Zur Ortstagung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes eingeladen hatten die Münchner Mitglieder Prof. Dr. Martin Franzen, Inhaber des Lehrstuhls für deutsches, europäisches und internationales Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht an der Ludwig-Maximilians-Universität München, Dr. Harald Wanhöfer, Präsident des Landesarbeitsgerichts München, und Susanna Schüssler, Referatsleiterin Arbeitsrecht im Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration. Der Zuspruch war mit knapp 200 Teilnehmenden so stark, dass die Veranstaltung in einen großen Hörsaal der Universität verlegt werden musste. Nach der Begrüßung durch Herrn Dr. Wanhöfer sprach Prof. Dr. Dr. h.c. Ulrich Preis, geschäftsführender Direktor des Instituts für Deutsches und Europäisches Arbeits- und Sozialrecht (IDEAS) an der Universität zu Köln zum Thema: „§ 611a BGB – Die Kodifikation des Arbeitsvertrages“.

Der Referent führte ein, mit dem neuen § 611a BGB als gesetzlicher Definition des Arbeitsvertrages werde eine Lücke geschlossen, die seit 117 Jahren im Bürgerlichen Gesetzbuch klaffe. Auch wenn der Gesetzgeber damit keine Innovationen schaffe, sei ihm doch eine Definition gelungen, die vielleicht durch ihre bloße Existenz zur Weiterentwicklung des Arbeitsrechts anrege.

Nach einem Überblick über gesetzliche Definitionsversuche des Arbeitsvertrages in der Vergangenheit stellte Professor Preis den Gesetzeszweck der neuen Regelung dar: Dieser solle vor allem im Schutz vor missbräuchlicher Gestaltung des Fremdpersonaleinsatzes liegen. Erste Folgerungen seien eine Fokussierung auf das Merkmal des Weisungsrechts als Nukleus des Arbeitsvertrages sowie die nunmehr gesetzlich forcierte Aufgabe der typologischen Methode des BAG. Es folgte ein Vergleich des neuen Gesetzeswortlauts mit Leitsätzen der Rechtsprechung zur Definition des Arbeitsvertrages. Dabei stellte sich heraus, dass der Gesetzgeber viele Formulierungen aus der Rechtsprechung wortgleich aufgegriffen habe. In einer „Checkliste Arbeitsvertrag“ gab der Referent einige praktische Hinweise zur konkreten Prüfung eines Arbeitsvertrags anhand der neuen Kriterien. In einem Ausblick zeigte er sodann mögliche Reibungspunkte der neuen Definition mit dem sozialrechtlichen und mit dem unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff auf. Zur Sprache kamen auch die Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt, der mit den schon recht alten Regelungen zur „Heimarbeit“ wohl nur unzureichend beizukommen sei.

Schließlich zog Professor Preis das Fazit, der Gesetzgeber habe die Macht, mit seiner Definition „alles beim Alten zu lassen“, könne dabei aber Fehlentwicklungen korrigieren und die Tatbestandsmerkmale zum Arbeitsvertrag schärfen. Es bleibe abzuwarten, ob Missbräuche mit den neuen Regelungen auch im Umfeld des § 611a BGB verhindert werden

könnten. Auch bleibe es eine Zukunftsaufgabe, den Herausforderungen einer digitalen Arbeitswelt zu begegnen.

Die anschließende Diskussion moderierte Professor Franzen. Er merkte an, dass wenn der Gesetzgeber die Macht zur Konservierung der aktuellen Rechtsprechung habe, und dies auch unstreitig mit der Regelung verfolgt habe, man ihn beim Wort nehmen müsse und den gesetzlichen Definitionsmerkmalen keinen anderen Inhalt beilegen dürfe – so insbesondere zur Typenlehre. Aus dem Publikum kamen weitere Fragen und Anmerkungen, unter anderem wurde noch einmal herausgearbeitet, dass sich das Weisungsrecht als Abgrenzungsmerkmal in der heutigen Arbeitswelt nur mehr bedingt eigne angesichts der immer stärkeren Eigenständigkeit von Arbeitnehmern.

Die Veranstaltung schloss mit der Gelegenheit zum Meinungsaustausch bei Getränken und Brezen in den Räumen der Universität.

Tagungsbericht von WissMit Dr. Joachim Wutte