



Arbeitnehmereigenschaft

Welche rechtlichen Vorteile gelten nur für Arbeitnehmer?

Die Unterscheidung zwischen einerseits Arbeitnehmern, andererseits freien Mitarbeitern oder Selbstständigen ist deswegen wichtig, weil zahlreiche gesetzliche Schutzvorschriften nur für Arbeitnehmer gelten.

Derartige gesetzliche Regelungen sind in erster Linie:

- der Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub
- der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und für Feiertage
- der Mutterschutz
- der Gleichbehandlungsgrundsatz (Schutz vor Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz)
- die Absicherungen der Sozialversicherung (Krankenversicherung, gesetzliche Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Unfallversicherung und Pflegeversicherung)
- besonders wesentlich: der Kündigungsschutz.

Weitere Schutzvorschriften oder günstige Regelungen für Arbeitnehmer können sich aus Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ergeben.

Wann ist jemand ein Arbeitnehmer?

Ein erwerbstätiger Mensch ist Arbeitnehmer im Sinne der Rechtsprechung, wenn folgende Sachverhalte in seinem Fall sämtlich zutreffen:

- Tätigkeit aufgrund eines **privatrechtlichen** Vertrages; Beamte erbringen ihre Leistung aufgrund eines öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnisses (Art. 33 GG), also nicht auf der Basis eines privatrechtlichen Vertrages.
- Der privatrechtliche Vertrag ist ein **Dienstvertrag**, durch den sich der arbeitende Mensch verpflichtet, Dienste (Arbeit) zu erbringen; wer sich hingegen verpflichtet, für einen anderen ein bestimmtes, begrenztes Werk herzustellen (zum Beispiel 10 Tische), schließt keinen Dienstvertrag ab.



- **Persönliche Abhängigkeit** der erwerbstätigen Person vom Arbeitgeber; diese ist gegeben, wenn die Person
- in die betriebliche Organisation des Arbeitgebers eingebunden ist
 - der Arbeitgeber also das Weisungsrecht hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsart, Arbeitsort, Eingliederung in den Betrieb hat, weiterhin: Kontrollrechte
 - die arbeitende Person umfassende Berichtspflichten zu erledigen hat, alle übertragenen Aufträge durchführen muss,
 - die arbeitende Person keine eigenen Mitarbeiter einstellen darf, keine Kosten des Betriebs übernimmt, insbesondere nicht das Unternehmerrisiko übernimmt.

In Dienstleistungsbereichen wird immer wieder versucht, Tätigkeiten "zu verselbstständigen", so z. B., wenn Arbeitnehmer in Kaufhäusern zu Regaleinrichter werden, eine Restaurantbedienung selbstständiger Verkäufer oder Etagenservice etc. Hier wird man zu fragen haben, inwieweit diese Personen in die Organisation und das Team des Arbeitgebers eingegliedert bleiben. Bejaht man die weitere Eingliederung, ändert sich durch die Neugestaltung des Arbeitsverhältnisses nichts an ihrer Arbeitnehmereigenschaft.

Ein so genannter freier Dienstvertrag (im Unterschied zum Arbeitsverhältnis) liegt vor, wenn die dienstverpflichtete Person vom Auftraggeber nicht persönlich abhängig ist - Beispiel: freiberuflich tätige Ärzte (Arbeitsrecht gilt aber natürlich für im Krankenhaus angestellte Ärzte), freiberuflich tätige Architekten, Steuerberater und Rechtsanwälte.

Umgehungsmöglichkeiten?

Sind **objektiv** die Merkmale gegeben, durch die ein Arbeitsvertrag gekennzeichnet ist, besteht zwischen den Parteien auch ein Arbeitsvertrag und es **gilt das Arbeitsrecht**. Durch Gestaltung der Vertragsparteien in einem Papier kann dies nicht ausgeschlossen werden, erst recht nicht durch die bloße Bezeichnung des Vertrages ("Werkvertrag").

Entsprechend greift auch das Sozialversicherungsrecht immer ein, wenn objektiv ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt. Den Arbeitgeber treffen die entsprechenden gesetzlichen Pflichten, insbesondere: Abführung der Sozialversicherungsbeiträge.

Etwas anderes gilt nur dann, wenn das Rechtsverhältnis zwischen den Vertragsparteien objektiv so gestaltet ist und tatsächlich auch in dieser Weise gelebt wird, dass die oben näher bezeichneten Tatbestandsmerkmale des Arbeitsverhältnisses nicht vorliegen (zum Beispiel kein Weisungsrecht des Dienstberechtigten, keine Eingliederung in die Organisation des Dienstberechtigten).

Der Inhalt des zwischen den Parteien schriftlich angeblich abgeschlossenen Vertragstextes ist also bei weitem weniger wichtig als die tatsächliche Durchführung der Vertragsbeziehungen zwischen den Parteien.