



**Stellungnahme**  
**zum Diskussionsentwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes (2. Fassung)**  
**- von Prof. Dr. Martin Henssler und Prof. Dr. Ulrich Preis**  
**im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung**

---

Die Centralvereinigung Deutscher Wirtschaftsverbände für Handelsvermittlung und Vertrieb (CDH) vertritt als Spitzenverband die Interessen der Handelsvermittlungsbetriebe und Vertriebsunternehmen im Business-to-Business-Bereich, darunter ca. 60.000 Handelsvertreter- und Handelsmaklerbetriebe aller Branchen. Der Wert der von den Handelsvertretungen gegen Provision vermittelten Warenumsätze beläuft sich auf ca. 178 Mrd. Euro pro Jahr in Deutschland. Einschließlich der beschäftigten Familienangehörigen beschäftigen Handelsvermittlungsunternehmen im Durchschnitt drei Beschäftigte. In einer Zeit, in der fast ausschließlich Arbeitsplätze in kleinen und mittelständischen Unternehmen in Deutschland überhaupt noch geschaffen werden, wird gerade von diesen Unternehmern als Grund für eine nicht noch weiter erfolgende Einstellung von Mitarbeitern, die komplizierten und teilweise nur als Richterrecht kodifizierten arbeitsrechtlichen Vorgaben in Deutschland angeführt.

Die CDH begrüßt daher ausdrücklich die Initiative der Bertelsmann-Stiftung zu diesem Entwurf eines einheitlichen Arbeitsvertragsgesetzbuches. Für ein solches Vorhaben sehen auch wir einen dringenden Bedarf, da es wegen der Zersplitterung der einschlägigen Normen auf unzählige Gesetze für Nichtfachleute nahezu unmöglich ist, die gesetzlichen Vorgaben an einen Arbeitsvertrag verlässlich festzustellen. Die CDH-Organisation hat bereits

mehrere Veranstaltungen zu diesem Projekt – insbesondere beim DIHK – dafür genutzt, mit den mitbefassten Professoren Prof. Dr. Hanau, Prof. Dr. Stindt und auch den verantwortlich zeichnenden Entwurfsverfassern Prof. Dr. Martin Henssler und Prof. Dr. Preis über die einzelnen Regelungen zu diskutieren.

Große Sorge bereitet der CDH jedoch weiterhin die derzeitige Regelung zu den arbeitnehmerähnlichen Personen in § 3 der Entwurfsfassung des Arbeitsvertragsgesetzes (ArbVG). In dieser Vorschrift werden bestimmte Ansprüche von Arbeitnehmern auf sogenannte arbeitnehmerähnliche Personen ausgedehnt. Arbeitnehmerähnlichen Personen soll z.B. einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung an Feiertagen oder auch ein Anspruch auf Erholungsurlaub zustehen. Ebenfalls sollen weitere Schutzvorschriften Anwendung finden, die diese Gruppe weitgehend Arbeitnehmern gleichstellt.

Bedenklich hieran ist, dass die vorgesehene gesetzliche Definition des Kreises der arbeitnehmerähnlichen Personen dabei sehr weitgehend gefasst ist und z.B. auch auf denjenigen zutreffen soll, der von einer Person / einem Unternehmen im Durchschnitt mehr als die Hälfte des Entgeltes beanspruchen kann, welches er für seine Erwerbstätigkeit insgesamt verlangen kann. Diese Definition der arbeitnehmerähnlichen Person ist einer Regelung im Tarifvertragsgesetz (TVG), dem § 12 Abs. 1 TVG entnommen, ohne die bestehende Bereichsausnahme in § 12 Abs. 4 TVG für nach § 84 ff. HGB selbständige Handelsvertreter zu beachten. Insoweit führt der erweiterte Anwendungsbereich für Regelungen von arbeitnehmerähnlichen Personen im Entwurf des Arbeitsvertragsgesetzes im Bereich der selbständigen Vertriebsunternehmer zu Wertungswidersprüchen und zu einer Ausuferung der auf diesen Wirtschaftsbereich zur Anwendung insgesamt gelangenden Schutzvorschriften.

Aus den Erfahrungen der sogenannten "Scheinselbständigkeitsgesetzgebung" wird dies den von der CDH vertretenen Berufsstand besonders belasten und insbesondere zur Aufkündigung von einer Vielzahl von Vertriebsverträgen führen. Auch verkennt diese erweiterte Anwendung für arbeitnehmerähnliche Personen auf dem Vertriebssektor, dass die derzeitigen Regelungen der §§ 84 ff. HGB bereits sehr weitgehende Schutzvorschriften vor-

sehen, die für andere wirtschaftlich abhängige Selbständige nicht gelten. Darüber hinaus zeigt auch die Verordnungsermächtigung in § 92 a Abs. 1 HGB, dass bei Bedarf eine Erweiterung der Schutzvorschriften für den sogenannten Einfirmenvertreter – der im Sinne der derzeitigen Entwurfsfassung des § 3 ArbVG in jedem Fall als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen wäre - entsprechend dieser Ermächtigung jederzeit möglich gewesen ist. Bezeichnend ist jedoch, dass in den langen Jahren der Gültigkeit dieser Norm von dieser Regelung keinerlei Gebrauch gemacht wurde. Der soziale Schutz der Regelungen der §§ 84 ff. HGB hat sich damit auch aus den praktischen Erfahrungen heraus als ausreichend erwiesen.

Das Argument des ausreichenden sozialen Mindestschutzes hat ebenfalls die EU-Kommission in ihrem am 22. November 2006 vorgelegten Grünbuch "Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderung des 21. Jahrhunderts" angeführt (S.13). Die für die deutschen Regelungen im HGB als Grundlage dienende EU-Richtlinie 86/653/EWG habe zur Sicherstellung eines Mindestschutzes für selbständige Handelsvertreter geführt. Weitergehende Schutzvorschriften für den Bereich des Selbständigen im Vertrieb sind nach Ansicht der CDH weder in Deutschland noch in der EU erforderlich. In Deutschland selbst werden die §§ 84 ff. HGB als Sozialschutzrecht für den Handelsvertreter ausgelegt. Die Regelungen berücksichtigen Gesichtspunkte einer sozialen Absicherung für das Alter, insbesondere im Rahmen des Ausgleichsanspruchs nach § 89 b HGB. Auch berechtigten Alter, Krankheit und dauernde Berufsunfähigkeit den Handelsvertreter zur eigenen ausgleichserhaltenden Kündigung. Eine solche Ausgleichszahlung beträgt regelmäßig die Höhe eines Jahreseinkommens. Darüber hinaus werden ein Anspruch auf Vertragsausfertigung in § 85 HGB, weitgehende Pflichten des beauftragenden Unternehmers sowie Regelungen zur Abrechnung der Provision und Kündigungsfristen für die Kündigung des Handelsvertretervertrages in den weiteren Vorschriften festgelegt. Sollte nun über die Erweiterung des Kreises der arbeitnehmerähnlichen Personen die oben angeführten Ansprüche auf Handelsvertreter Anwendung finden, werden noch weitergehende Schutzrechte im Bereich der Vertriebsunternehmen dazu führen, dass die Verträge von der Seite der vertretenen Unternehmen ausgehend beendet werden. Ebenfalls werden neue Verträge erst gar nicht mehr abgeschlossen werden. Eine Existenzgründung in diesem Sektor damit nahezu ausgeschlossen.

Auch führen die oben angeführten weiteren Ansprüche für arbeitnehmerähnliche Handelsvertreter dazu, dass nach der bisherigen Auslegungspraxis der Sozialversicherungsträger von einem Beschäftigungsverhältnis, also von einer Scheinselbständigkeit, auszugehen hätten. Denn gerade die Gewährung von Erholungsurlaub oder Entgeltfortzahlung werden von den Sozialversicherungsträgern bei einer Überprüfung für die Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses als gewichtige Indizien angesehen.

Darüber hinaus existiert im deutschen Recht bereits eine Regelung im Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG), in der die Arbeitnehmerähnlichkeit für Handelsvertreter festgelegt wird. In § 5 Abs. 3 ArbGG ist bestimmt, dass ein Handelsvertreter i.S.d. oben bereits erwähnten § 92 a HGB in den Kreis der arbeitnehmerähnlichen Personen einzubeziehen ist, der in den letzten sechs Monaten des bestehenden Vertrages im Durchschnitt nicht mehr als 1.000 Euro Provision pro Monat bezogen hat. Diese Regelung hat sich in der Praxis bewährt und sollte in den Entwurf des § 3 ArbVG einbezogen werden. Die CDH regt daher an, den § 3 ArbVG um einen wie nachfolgend angeführten Abs. 2 zu ergänzen:

*"Diese Regelung findet keine Anwendung auf Handelsvertreter im Sinne des § 84 HGB und diesen gleichgestellten selbständigen Vertriebsbeauftragten, es sei denn, diese erfüllen die Kriterien des § 5 Abs. 3 Arbeitsgerichtsgesetz."*

Insoweit würde sich die Fassung eines so ergänzenden Arbeitsvertragsgesetzes in das verbleibende Recht – dem Arbeitsgerichtsgesetz – nahtlos anpassen und die besonderen bereits bestehenden Schutzrechte des Vertriebsrechtes wären berücksichtigt. Auch Vertragshändler und Franchiseverträge wären bei einer entsprechenden Anwendung des HGB von den Regelungen des § 3 des Arbeitsvertragsgesetzes ausgenommen. Insoweit wäre sichergestellt, dass der Entwurf des Arbeitsvertragsgesetzes den Besonderheiten der Vertriebsverträge insgesamt Rechnung trägt

Wir hoffen, dass unsere Anregungen im Verlauf der Weiterentwicklung des Entwurfes des Arbeitsvertragsgesetzbuches Berücksichtigung finden und stehen für Gespräche jederzeit gerne zur Verfügung.

Berlin, den 16. März 2007

Centralvereinigung  
Deutscher Wirtschaftsverbände für  
Handelsvermittlung und Vertrieb  
Die Geschäftsführung

gez. RA Eckhard Döpfer

Tel: 030-72625631

Fax: 030-72625699

Email: [doepfer@cdh.de](mailto:doepfer@cdh.de)