

„Das alte Heimarbeitersrecht als neuer  
Leitstern für die digitale Arbeitswelt?“

Prof. Dr. Dr. h.c. Ulrich Preis  
Universität zu Köln

BGB: vom 18.8.1896, in Kraft seit 1.1.1900  
AüG/611a BGB vom 22.10.2016, Inkrafttreten 1.4.2017

Happy Birthday  
Arbeitsvertrag

# 2. Historie

## Gesetz der Bundesregierung zur Reform des AÜG (Inkrafttreten 1.4.2017)

### „§ 611a Arbeitsvertrag

- (1) Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer 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, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, 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.
- (2) Der Arbeitgeber ist zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.“
- **Historisches Ereignis: Die gesetzliche Definition des Arbeitsvertrages ist nach 117 Jahren Geltung des BGB geboren.**

# Einführung

1. Es ist ein historisches Ereignis, dass der Gesetzgeber es vermocht hat, 117 Jahre nach Inkrafttreten des BGB den Arbeitsvertrag gesetzlich zu definieren.
2. Damit wird eine schmerzliche Lücke im Rechtssystem geschlossen.
3. Dem Gesetzgeber ist eine Definition gelungen.
4. Sie enthält freilich keine Innovationen (keine Vermutungsregel, keine Antwort auf die digitalisierte Arbeitswelt).
5. Offen ist der Einfluss der Norm auf die Neuordnung der Beschäftigungsverhältnisse insgesamt.

# Auflösung des Arbeitsverhältnisses in einer digitalisierten Arbeitswelt?

1. These: Weisungsbindung löst sich auf.
  - Ort (Betrieb) ist irrelevant
  - Zeitliche Bindung ist gelockert
  - Inhalt (weitergehende Autonomie)
2. These: Eingliederung entfällt.
3. These: Betriebsstätte irrelevant.
4. These: Home-Office und Tätigkeit im Betrieb sind funktional äquivalent.
5. These: Fremdbestimmung nimmt ab.
6. These: Werkvertragliche Elemente nehmen zu.

# Lösungsvorschläge

1. Weisungsbindung als Kernelement wird gelockert:
  - Es genügt das Bestehen eines Unterordnungsverhältnisses.
2. Fremdbestimmung:
  - Tätigkeit in fremdbestimmter Organisation
  - Fehlen eigener Organisation (mit eigenen Beschäftigten)
  - Fehlende unternehmerische Tätigkeit
3. Einsatz eigener Arbeitskraft ist der entscheidende Grund, alle Erwerbstätigen in die Sozialversicherung einzubeziehen.
4. Der Streit um die Abgrenzung der verschiedenen Beschäftigungsbegriffe verlöre an Bedeutung.

# Vorbemerkung

- Heimarbeit ist eine typische Erwerbsform der frühen Neuzeit (vgl. nur *Kocka, Arbeiterleben und Arbeiterkultur, 2015, 149ff.*).
- Als „Home-Office“ ist sie zugleich eine Erwerbsform des digitalen Zeitalters.

# Typologie der Solo-Selbständigen

- Heimarbeiter
- Ein-Firmenvertreter
- Arbeitnehmerähnliche Personen
- Echte Selbständige (Dienst- und Werkverträge)



# These

- Soweit die Beschäftigten auf der Basis eines Arbeitsvertrages tätig werden, sind sie als AN geschützt. Auf sie findet das HAG keine Anwendung.
- Probl. ist die Abgrenzung von selbstständiger, ANähnlicher selbstständiger Tätigkeit sowie ANähnlicher Heimarbeit.
- **Ordnungspolitisch** ist schwer verständlich zu machen, weshalb nur die Heimarbeit, aber nicht auch jede andere (ANähnliche) selbstständige Tätigkeit in wirtschaftlicher Abhängigkeit dem arbeits- und sozialrechtlichen Schutzregime in gleicher Weise wie die Heimarbeit unterliegt.

# Schutzkonzept

- Die große Linie des **Schutzkonzepts des Heimarbeitsrechts** ist, dass Heimarbeiter in der Sozialversicherung in allen Sozialversicherungszweigen den unselbständig Beschäftigten gleichgestellt sind (§ 1 I Nr. 1 SGB VI, § 5 I Nr. 1 SGB V, § 2 I Nr. 1 SGB VII und §§ 13, 24 und 25 SGB III).
- § 12 II SGB IV enthält für Heimarbeiter die sozialrechtliche Legaldefinition und setzt sie Beschäftigten iSd. § 7 SGB IV gleich.

# Schutzkonzept

- Das Heimarbeitsrecht bildet damit die Blaupause für den sozialversicherungsrechtlichen Schutz aller Erwerbstätigen, die mit einer Versicherungspflicht Selbstständiger einhergeht bei einer idealerweise hälftigen Beteiligung (bereits realisiert für Hausgewerbetreibende gemäß § 169 Nr. 3 SGB VI) der Auftraggeber an den Beiträgen der Sozialversicherung, um eine Wettbewerbsgleichheit mit der Leistungserbringung durch AN herzustellen.
  - (vgl *Klebe*, ArbuR 2016, 277, 281; *Krause*, Gutachten B zum 71. DJT 2016, B107; *Waltermann* RdA 2010, 162; ders., SGB 2017, 425; *Preis/Temming*, Die Einbeziehung von Selbständigen in die gesetzliche Rentenversicherung, VSSR 2017, S. 283; *Neumann* SGB 2010, 463; s.a. *Schulze Buschoff*, Soziale Sicherheit 2016, 301; *Rische*, RVaktuell 2008, 2.).

# Übersicht anwendbarer Normen für Beschäftigungsverhältnisse

Normen	Arbeitnehmer	Heimarbeiter	Arbeitnehmer- ähnliche	Selbständige Dienstnehmer
§§ 305ff. BGB	+	+	+	+
BGB	+	0	0	0
§§ 611-630		ohne §§ 612a, 613a, 619a, 622, 623	ohne §§ 612a, 613a, 619a, 622, 623	ohne §§ 612a, 613a, 619a, 622, 623
GewO	+	-	-	-
HGB	+	-	0 § 92a HGB	0/-
AGG	+	+	+	0 (§ 6 III AGG)
EntgelttranspG	+	+	-	-
TzBfG	+	-	-	-
NachwG	+	-	-	-
ATG	+	-	-	-
EFZG	+	0	-	-
BUrlG	+	0	+	-

# Übersicht anwendbarer Normen für Beschäftigungsverhältnisse

Normen	Arbeitnehmer	Heimarbeiter	Arbeitnehmer- ähnliche	Selbständige Dienstnehmer
KSchG	+	-	-	-
PflegeZG	+	+	+	-
AÜG	+	-	-	-
ArbSchG	+	+	+	-
ArbZG	+	0	-	-
		§ 11 HAG		
BDSG	+	+	+	-
GenDG	+	+	+	-
MuSchG	+	+	+	-
BEEG	+	+	-	-
TVG	+	+	+	-
MiLoG	+	-	-	-
BetrVG	+	+	-	-
		incl. §§ 102, 112 BetrVG		

# Übersicht anwendbarer Normen für Beschäftigungsverhältnisse

Normen	Arbeitnehmer	Heimarbeiter	Arbeitnehmer-ähnliche	Selbständige Dienstnehmer
<b>BetrAVG</b>	+	<b>0</b> § 17 I 2 BetrAVG	<b>0</b> § 17 I 2 BetrAVG	-
<b>SGB IV</b>	+	+	-	-
		§ 12 II SGB IV		
<b>SGB III</b>	+	+	-	-
		§ 13 SGB III		
<b>SGB V</b>	+	+	-	<b>0</b>
		<b>§ 5 I SGB V</b>		§ 5 I Nr. 3, 4 SGB V
<b>SGB VI</b>	+	+	+	<b>0</b>
		§ 1 I Nr. 1 SGB VI	(§ 2 Nr. 9 SGB VI)	punktuell (§ 2 SGB VI)
<b>SGB VII</b>	+	+	+	<b>0</b>
		§ 2 I 1 Nr. 1 SGB VII	§ 2 Abs. 2 SGB VII „Wie-Beschäftigte“	§ 2 I Nr. 5,6,7,9 SGB VII
<b>SGB IX</b>	+	<b>0</b>	-	-
		§ 210 SGB IX		
<b>SGB XI</b>	+	+	-	<b>0</b>
				§ 5 I Nr. 3, 4 SGB V

# Heimarbeit, Home Office, Global Office

- zur Renaissance des Heimarbeitersrechts -

- Das HAG ist der arbeits- und sozialrechtliche Schutz für nur noch 27.605 (Stand 31.12.2016) registrierten Heimarbeitern.
- Aktualitätsbezogene Interpretation des § 2 I HAG durch das BAG eröffnet Sozialversicherungsschutz für viele Solo-Selbständige.
- Heimarbeit und Home Office sind in Ansehung der technischen Entwicklung unzureichende Ansatzpunkte für arbeits- und sozialrechtliche Regulierung geworden. Längst ist das Home-Office einem „Global Office“ gewichen.

## Home-Office - Heimarbeit – Programmierer

### BAG 9. Senat, Urteil vom 14. Juni 2016 – 9 AZR 305/15 – NZA 2016, 1453

#### Leitsatz

Auch **qualifizierte Angestelltentätigkeiten können Heimarbeit** iSv. § 2 Abs. 1 Satz 1 HAG sein, wenn sie unter den Bedingungen der Heimarbeit ausgeführt werden. Heimarbeit ist nicht auf gewerbliche oder diesen vergleichbare Tätigkeiten beschränkt.

#### Orientierungssatz

1. Heimarbeiter ist, wer in selbstgewählter Arbeitsstätte (eigene Wohnung oder Betriebsstätte) allein oder mit seinen Familienangehörigen im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern erwerbsmäßig arbeitet, jedoch die Verwertung der Arbeitsergebnisse dem unmittelbar oder mittelbar auftraggebenden Gewerbetreibenden überlässt (§ 2 Abs 1 S 1 HAG).
2. Der Einordnung des Vertragsverhältnisses als Heimarbeitsverhältnis steht nicht entgegen, dass es sich bei den verrichteten Arbeiten um Tätigkeiten handelt, die eine höherwertige Qualifikation erfordern (hier: Programmierung von EDV-Programmen). Auf eine Verkehrsanschauung dahin gehend, ob es sich um gewerbliche Tätigkeiten handelt, kommt es seit der Einführung des Tatbestandsmerkmals "erwerbsmäßig" unter gleichzeitiger Streichung des Merkmals "gewerblich" nicht mehr an.
3. In § 2 Abs 1 S 1 HAG wurde das Merkmal "gewerblich" durch "erwerbsmäßig" ersetzt, um auch im Gesetzestext klarzustellen, dass Angestelltentätigkeiten insoweit in den Schutzbereich des HAG einbezogen sind, als solche Tätigkeiten unter den Bedingungen der Heimarbeit ausgeführt werden.



# Voraussetzungen der Heimarbeit (§ 2 Abs. 1 HAG)

1. Wer in selbstgewählter Arbeitsstätte (eigene Wohnung oder Betriebsstätte)
2. allein oder mit seinen Familienangehörigen
3. im Auftrag von Gewerbetreibenden
4. erwerbsmäßig (auf gewisse Dauer angelegt ist und zum Lebensunterhalt beitragend) arbeitet,
5. jedoch die Verwertung der Arbeitsergebnisse dem auftraggebenden Gewerbetreibenden überlässt.
6. Der Einordnung als Heimarbeitsverhältnis steht nicht entgegen, dass es sich um höherwertige Tätigkeit handelt.
7. Ebenso wenig ist eine nach der Verkehrsanschauung bestehende besondere Schutzbedürftigkeit erforderlich.
8. Die Entlohnung des Heimarbeiters ist nicht davon abhängig, ob die Arbeitsergebnisse verwertbar sind.
9. Unerheblich ist auch der zeitliche Umfang der Tätigkeit, die Höhe des Verdienstes und ob der Lebensunterhalt weit überwiegend mit Heimarbeit verdient wird.

# Chancen und Risiken

- **Chancen:** zahlreiche(Solo-) Selbstständige könnten von den insbesondere sozialrechtlichen Schutzmechanismen des Heimarbeitsrechts profitieren.
- **Risiken:** Unternehmen könnten Mitarbeiter in das „Global Office“ entlassen und sich damit der Risiken des Kündigungsschutzes entledigen.

## Heimarbeitsverhältnis

BAG 7. Senat, Urteil vom 24. August 2016 – 7 AZR 625/15 – NZA 2017, 244

### **Orientierungssatz**

1. Heimarbeiter sind mangels der erforderlichen persönlichen Abhängigkeit keine Arbeitnehmer im Sinne des allgemeinen Arbeitnehmerbegriffs.
2. Heimarbeiter sind auch keine Arbeitnehmer im Sinne des unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriffs.

## Heimarbeitsverhältnis

**BAG 7. Senat, Urteil vom 24. August 2016 – 7 AZR 625/15 – NZA 2017, 244**

### **Aus den Entscheidungsgründen:**

1. Heimarbeiter sind mangels der erforderlichen persönlichen Abhängigkeit keine Arbeitnehmer iSd. allgemeinen Arbeitnehmerbegriffs (...). Sie stehen daher nicht in einem Arbeitsverhältnis.
2. Soweit der Gesetzgeber Heimarbeiter den Arbeitnehmern gleichstellen wollte, hat er dies durch entsprechende Verweisungen oder Fiktionen (vgl. § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG; § 20 Abs. 2 BEEG; § 5 Abs. 1 Satz 2 BetrVG; § 12 BUrtG; §§ 10, 11 EFZG; § 7 Abs. 4, § 8 Abs. 5, § 9 Abs. 1 Satz 1 iVm. Satz 2, Abs. 4, § 18 Abs. 2, § 24 MuSchG) ausdrücklich vorgesehen (...). Der Kündigungsschutz von Heimarbeitern ist gesondert geregelt. Der allgemeine Kündigungsschutz für Heimarbeiter nach § 29 HAG ist auf die Verpflichtung des Auftraggebers beschränkt, je nach Dauer des Beschäftigungsverhältnisses Kündigungsfristen einzuhalten. In Heimarbeit beschäftigte Mitglieder eines Betriebsrats oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung genießen besonderen Kündigungsschutz nach § 29a HAG. Auch der für Arbeitnehmer bestehende öffentlich-rechtliche Kündigungsschutz gilt für Heimarbeiter jeweils nur aufgrund gesonderter gesetzlicher Anordnung (...).

## 1. Reformschritt

### Allgemeine Rentenversicherungspflicht Selbständiger

#### Herausforderungen:

1. Es gilt, drohende Altersarmut von Selbständigen (ca. 3,0 Mio) und (ausschließlich) geringfügig Beschäftigten zu verhindern (ca. 5 Mio).
2. Der Erwerbsstatus ist unerheblich, weil Phasen der Soloselbständigkeit und abhängige Beschäftigung, incl. geringfügig Beschäftigter sich abwechseln und oft faktisch austauschbar geworden sind.
3. Es besteht eine Fluktuation zwischen verschiedenen Formen der Erwerbstätigkeit. Zudem ist mit Zeiten der Erwerbslosigkeit zu rechnen.
4. Die Schutzbedürftigkeit von Selbständigen ist hoch: 3 Mio Selbständige von 4,2 Mio sind rentenrechtlich nicht abgesichert. Nur ca.  $\frac{1}{4}$  aller geringfügig Beschäftigten ist rentenversichert. Etwa die Hälfte aller Neuzugänge macht von der „opt-out-regelung“ des § 6 I b SGB VI Gebrauch.
5. Das HAG könnte ein Schutzmodell für Viele sein: Unter seinen Geltungsbereich fallen nur 27605 Heimarbeiter (Stand 31.12.2016)

# Faktensammlung

1. Mehr als ein Drittel der Selbständigen (bei Solo-Selbständigen 40%) kann keine Ersparnisse bilden.
2. In der GRV sind knapp 30% der Solo-Selbständigen versichert; 9% der Selbständigen schließen Lebensversicherung ab. Keinerlei Vorsorge: mehr als 50%.
3. Präsumtiv sorgen 80% der Selbständigen nicht in angemessener Weise für das Alter vor.
4. Auf Antrag versicherungspflichtig (§ 4 II SGB VI) sind lediglich 0,24% der Selbständigen (bezogen auf 4,46 Mio. Selbständige in 2013).
5. Nach § 2 SGB VI sind 272.000 Selbständige versicherungspflichtig (6,1%).
6. Ein Drittel der Solo-Selbständigen verfügt über Vermögen von 100.000 Euro.
7. 4,3 Mio. Selbständige (2001: 4,6 Mio.); 78% Dienstleistungsbereich (81% der Solo-Selbständigen).
8. Solo-Selbständige (57% aller Selbständigen) nehmen zu: 2,6 Mio. (2001: 1,8 Mio.)
9. Grund: Hartz-Gesetze: Existenzgründer-Darlehen; Ich-AG; von Arbeitslosigkeit in Selbständigkeit: „refugee effect“) Versicherungsgrad (Berufsständische, GRV, Landwirte) nur 20%!!
10. Anreize nach § 4 II, 7 SGB VI haben versagt.
11. Geringe Selbständigenquote: 11% (EU-Durchschnitt 16,6%)
12. Bruttostundenlohn Selbständige: 18,86 € (2 € mehr als Unselbständige); Solo-Selbständige: 13,18 € (niedrigster Wert).

# Reform des § 2 SGB VI

## Reformvorschlag:

Einbeziehung der bislang nicht in der ersten Säule der Alterssicherung  
obligatorisch versicherten Selbständigen

## Wie?

Novellierung des § 2 SGB VI:

Prinzipielle (abstrakt-generelle) Erfassung aller Selbständigen, also unabhängig  
von Arbeitgeberstellung und Anzahl der Auftraggeber  
(i.E. Verallgemeinerung der Handwerkerregelung)

# § 2 SGB VI

Versicherungspflichtig sind selbständig tätige

1. Lehrer und Erzieher, die im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit **regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer** beschäftigen,
2. Pflegepersonen, die in der Kranken-, Wochen-, Säuglings- oder Kinderpflege tätig sind und im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit regelmäßig **keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer** beschäftigen,
3. Hebammen und Entbindungspfleger,
4. Seelotsen der Reviere im Sinne des Gesetzes über das Seelotswesen,
5. Künstler und Publizisten nach näherer Bestimmung des Künstlersozialversicherungsgesetzes,
6. Hausgewerbetreibende,
7. Küstenschiffer und Küstenfischer, die zur Besatzung ihres Fahrzeuges gehören oder als Küstenfischer ohne Fahrzeug fischen und regelmäßig nicht mehr als **vier versicherungspflichtige Arbeitnehmer** beschäftigen,
8. Gewerbetreibende, die in die Handwerksrolle eingetragen sind und in ihrer Person die für die Eintragung in die Handwerksrolle erforderlichen Voraussetzungen erfüllen, wobei Handwerksbetriebe im Sinne der §§ 2 und 3 der Handwerksordnung sowie Betriebsfortführungen auf Grund von § 4 der Handwerksordnung außer Betracht bleiben; ist eine Personengesellschaft in die Handwerksrolle eingetragen, gilt als Gewerbetreibender, wer als Gesellschafter in seiner Person die Voraussetzungen für die Eintragung in die Handwerksrolle erfüllt,
9. Personen, die
  - a) im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit regelmäßig **keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer** beschäftigen und
  - b) auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig sind; bei Gesellschaftern gelten als Auftraggeber die Auftraggeber der Gesellschaft.



# Reform des § 2 SGB VI

## - Reformvorschlag -

- **Ausweitung der GRV auf Selbständige**
  - die bislang keiner obligatorischen Pflichtversicherung der ersten Säule unterliegen (damit entfällt Pflichtmitgliedschaft auf Antrag nach § 4 II SGB VI)
  - und nicht in anderem System gleichwertig abgesichert sind
  - dynamische Zielgröße ist die Höhe der Grundsicherung zzgl. Sicherheitspuffer ausgedrückt in Entgeltpunkten

= „kleine Lösung“
- **Vorteile**
  - Ermöglichung einer rentenversicherungsrechtlichen Binnenflexibilität
  - Unabhängigkeit der Alterssicherung von Wechsel des Erwerbsstatus (selbständig/abhängig)
  - Angleichung an höheren Standard anderer EU- und OECD-Staaten
  - Historisch überkommene Vorsorgestrukturen können beibehalten werden (berufsständische Versorgungswerke; Beamtenversorgung)

# Reform des § 2 SGB VI

- Reformvorschlag -

## Erweiterte Befreiungsmöglichkeiten:

- Nachweis einer mit der GRV funktional-gleichwertigen privaten Altersabsicherung
  - Das vergleichbare private Rentenprodukt wäre die so genannte Basisrente. Sie sichert ebenfalls die Risiken Alter, Invalidität und Tod ab und ist nicht vererbbar, beleihbar oder kapitalisierbar (§ 2 AltZertG, „Rürup-Rente“) → liquide Finanzmittel bis zum Ableben.
- Ausreichende Anwartschaften in der GRV, um im Alter ein Einkommen oberhalb der Grundsicherung zu realisieren.
  - z. Zt. generieren 30 Entgeltpunkte bei einem aktuellen Rentenwert 2016 von 30,45 € (West) eine Bruttomonatsrente in Höhe von 913,50 €.
  - Fortentwicklung der in § 6 Absatz 1 Satz 1 Nr. 4 SGB VI nur für Handwerker vorgesehene Befreiungsmöglichkeit. Die Handwerkerregelung besitzt keine Aussagekraft mehr (18 EP = 548,1 €).

# Reform des § 2 SGB VI

- Reformvorschlag -

## Finanzierung:

- Grundsatz: § 169 Nr. 1 SGB VI (Selbständige tragen ihre Beiträge selbst).
- Ausnahme bei Soloselbständigkeit: paritätische Beitragstragung
  - Vorbild: § 169 Nr. 3 SGB VI i.V.m. § 12 SGB IV
  - Modell 1: Selbständige ziehen den Auftraggeberanteil selbst ein. Ausweisung als Rechnungsposten auf den Bruttobetrag ihrer Dienstleistung. Wie die Mehrwertsteuer könnte der Auftraggeberanteil an die Finanzämter abgeführt werden, die ihn an die GRV weiterleiten.
  - Modell 2: Gesamtsozialversicherungsbeitrag (§ 174 Abs. 1 SGB VI)

# Reform des § 2 SGB VI

- Reformvorschlag -

## Finanzierung:

- Phase der Existenzgründung wird durch ein Befreiungsrecht für das erste Jahr der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit berücksichtigt.
  - Bereits geltendes Recht § 165 I 2 SGB VI: Beitragspflichtige Einnahmen werden in den ersten drei Jahren der Selbständigkeit nur mit 50% angesetzt für die Beitragserhebung.
- Beiträge können an wirtschaftliche Leistungsfähigkeit angepasst werden.
- Ggf. Absenkung des Mindestbeitrages in der GKV.

## 2. Reformschritt:

Verallgemeinerung des Konzepts des  
Heimarbeitsrechts für alle (Solo-) Selbständigen

- Allgemeine Einbeziehung in die Sozialversicherung
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Mindestlohn
- Kein allgemeiner Kündigungsschutz (KSchG, TzBfG, § 613a BGB)

# Abschließende Thesen

1. Die Anwendbarkeit des arbeits- und sozialrechtlichen Schutzes ist im deutschen Recht äußerst unsystematisch geregelt.
2. Es empfiehlt sich, das bewährte Recht der Heimarbeiter auch auf Arbeitnehmerähnliche Personen und Selbstständige hinsichtlich des Sozialversicherungsschutzes zu erstrecken.
3. Im Arbeitsrecht empfiehlt es sich, das Recht des Mindestlohns auch auf Heimarbeiter zu erstrecken und das komplizierte Entgeltfeststellungsverfahren abzuschaffen.
4. Insgesamt sollte das Heimarbeitsgesetz zu einem Gesetz zur Regelung der Rechtsverhältnisse von arbeitnehmerähnlichen Personen fortentwickelt werden.
5. Rechtspolitisch konsensfähig dürfte sein, dass – als Kompensation für den größeren Freiraum der freien Arbeitszeiteinteilung - der Heimarbeiter, Arbeitnehmerähnlichen Personen und Selbstständigen kein Bestandsschutz gewährt wird, mit Ausnahme der verlängerten Kündigungsfristen entsprechend §§ 622, 29, 29a HAG.