



Liebe Leserin, lieber Leser,

herzlich willkommen zu unserem Newsletter für Juli 2022 unserer auf das Arbeitsrecht spezialisierten Kanzlei, **BECK.Kanzlei für Arbeitsrecht**. Auch in diesem Monat werden wir Sie über aktuelle Entscheidungen und Entwicklungen im Arbeitsrecht informieren.

Im ersten Teil musste sich das Bundesarbeitsgericht mit der Frage befassen, welcher Zuschlag als angemessen angesehen werden kann, wenn ein Zeitungszusteller in Dauernachtarbeit arbeitet.

Im zweiten Teil setzte sich das Bundesarbeitsgericht in einer aktuellen Entscheidung mit der Frage auseinander, ob eine Rückzahlungspflicht bei Eigenkündigungen entfallen müsse, wenn diese wegen einer unverschuldeten, dauerhaften Leistungsunfähigkeit erfolgt.

Die Tipps im Juli erläutern Änderungen des Statusfeststellungsverfahrens, die der Gesetzgeber zum 01.04.2022 umgesetzt hat.

Inhalt

- 1. Zuschlag für Dauernachtarbeit**
(BAG vom 10.11.2021 – 10 AZR 261/20)
- 2. Rückzahlung von Fortbildungskosten bei Eigenkündigung**
(BAG vom 01.03.2022 – 9 AZR 260/21)
- 3. Tipps: Änderungen des Statusfeststellungsverfahrens**

Zuschlag für Dauernachtarbeit (BAG vom 10.11.2021 – 10 AZR 261/20)

Arbeitnehmer haben unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Sonn-, Feiertags- oder Nachtzuschläge, wenn hierfür eine Rechtsgrundlage besteht.

In der Regel ergeben sich solche Ansprüche nicht aus dem Arbeitsvertrag, sondern vielmehr aus tarifvertraglichen Regelungen, sofern solche auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden.

Der Gesetzgeber hat keine Rechtsgrundlage für Sonntags- und Feiertagszuschläge geschaffen. Nur ausnahmsweise kann ein Anspruch auf **Nachtzuschläge** bestehen, wenn der Mitarbeiter in einem gewissen Umfang in der Nacht seine Arbeitsleistung erbringt.

Das Bundesarbeitsgericht musste sich mit der Frage befassen, welcher Zuschlag als angemessen angesehen werden kann, wenn ein Zeitungszusteller in Dauernachtarbeit arbeitet, Urteil vom 10.11.2021 – 10 AZR 261/20.



Beispiel

Arbeitgeber A betreibt eine Zeitungsvertriebs- und Service Gesellschaft. Arbeitnehmerin B ist als Zeitungszustellerin beschäftigt.

In der Zeit von August bis November 2018 arbeitete B regelmäßig an allen Werktagen mehr als zwei Stunden in der Zeit zwischen 01:30 Uhr bis 06:00 Uhr, wobei A die Arbeitsleistung mit dem gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 8,84 € brutto pro Stunde vergütet hat und daneben einen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 10% auf den Bruttostundenlohn leistete.

B begehrt einen höheren Nachtarbeitszuschlag von insgesamt 30%, da aus ihrer Sicht die Dauernachtarbeit eine große gesundheitliche Belastung darstellt. A hingegen vertritt die Auffassung, die flächendeckende Zustellung von Tageszeitungen in den frühen Morgenstunden sei Gegenstand der grundrechtlich garantierten Medienfreiheit und für die freiheitlich-demokratische Grundordnung unverzichtbar. Mit einer Erhöhung des Zuschlags um 20 Prozentpunkte würde die Medienfreiheit gefährdet werden.

Kann B den höheren Nachtarbeitszuschlag verlangen?

Nachtarbeitszuschlag

Um herauszufinden, ob ein Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf Nachtarbeitszuschlag gemäß § 6 Abs. 5 ArbZG hat, muss zunächst geprüft werden, ob überhaupt Nachtzeit, Nachtarbeit und die Voraussetzungen für den Nachtarbeitnehmer gegeben sind.

Nachtzeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes ist die Zeit von **23:00 Uhr bis 06:00 Uhr**, in Bäckereien und Konditoreien die Zeit von 22:00 Uhr bis 05:00 Uhr, § 2 Abs. 3 ArbZG.

Nachtarbeit ist jede Arbeit, die **mehr als zwei Stunden** der Nachtzeit umfasst, § 2 Abs. 4 ArbZG.

Nachtarbeitnehmer sind schließlich Arbeitnehmer, die

1. aufgrund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise **Nachtarbeit in Wechschicht** zu leisten haben oder
2. Nachtarbeit an **mindestens 48 Tagen** im Kalenderjahr leisten, § 2 Abs. 5 ArbZG.

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, hat der Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden Anspruch auf einen **angemessenen Zuschlag**, sofern **keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen** bestehen, § 6 Abs. 5 ArbZG.

Angemessener Nachtarbeitszuschlag

Lange Zeit war umstritten, wie der unbestimmte Rechtsbegriff „**angemessener Zuschlag**“ zu beurteilen ist.

Mit Urteil vom 09.12.2015 entschied das Bundesarbeitsgericht, dass regelmäßig ein Ausgleich in Höhe von **25%** für geleistete Nachtarbeit bzw. in Höhe von **30%** bei **Dauernachtarbeit** als angemessen anzusehen ist (Az: 10 AZR 156/15).

Eine **Erhöhung oder Verminderung des Regelwerts** komme in Betracht, wenn die **Umstände**, unter denen die Arbeitsleistung zu erbringen ist, den regelmäßig angemessenen Wert in Höhe von 25% wegen der im Vergleich zum üblichen höheren oder niedrigeren Belastung als **zu gering oder zu hoch** erscheinen lassen. Die Höhe des angemessenen Nachtarbeitszuschlags richte sich – so die Richter – nach der **Gegenleistung**, für die sie bestimmt sei.

Der Ausgleichsanspruch könne sich folglich erhöhen oder vermindern, wenn die Belastung durch die Nachtarbeit unter **qualitativen** (Art der Tätigkeit) oder **quantitativen** (Umfang der Nachtarbeit) Aspekten die normalerweise mit der Nachtarbeit verbundene Belastung übersteigt oder dem gegenüber gemindert ist.

BAG vom 10.11.2021 – 10 AZR 261/20

Das Bundesarbeitsgericht musste entscheiden, ob die in der Zeit von August bis November 2018 geleistete Arbeit an allen Werktagen in der Nachtzeit als Dauernachtarbeit zu qualifizieren sei und damit ein Zuschlag in Höhe von 30% gezahlt werden müsse.

Dies haben die Erfurter Richter im Ergebnis bejaht.

Zunächst stellten die Richter klar, dass Nachtarbeit **schädlich** sei und sie nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen für jeden Menschen **negative gesundheitliche Auswirkungen** habe. Durch Arbeit während der Nachtzeit werde die sog. zircadiane Rhythmik gestört, zudem komme zu der sozialen Desynchronisation die **physiologische Desynchronisation** der Körperfunktionen, die sich typischerweise in Schlafstörungen, Magen-Darm-Beschwerden und kardiovaskulären Beeinträchtigungen äußere.

Die Regelungen in § 6 Arbeitszeitgesetz dienen deshalb in erster Linie dem **Schutz des Arbeitnehmers** vor den **schädlichen Folgen** der Nacht- und Schichtarbeit. Nach § 6 Abs. 5 ArbZG sollen Nachtarbeitnehmer einen angemessenen Ausgleich für die mit der **Nachtarbeit verbundenen Beeinträchtigungen** erhalten, zudem solle durch die Zuschlagspflicht Nachtarbeit für Arbeitgeber **unattraktiver** werden.

Angemessenheit des Zuschlags

Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG stelle ein Zuschlag in Höhe von **25%** auf das jeweilige Bruttostundenentgelt regelmäßig einen **angemessenen Ausgleich** für geleistete Nachtarbeit dar.

Eine Verringerung des Zuschlages mit der Begründung, dass Nachtarbeit unvermeidbar sei,

kann in Betracht kommen, wenn die Nachtarbeit aus **zwingenden technischen Gründen** oder aus **zwingenden mit der Art der Tätigkeit verbundenen Gründen** bei wertender Betrachtung vor dem Hintergrund des Schutzzwecks des § 6 Abs. 5 ArbZG **unvermeidbar** ist.

Zuletzt ist in der Rechtsprechung des BAG einschränkend angenommen worden, dass eine Verminderung des Zuschlags jedenfalls dann möglich sei, wenn **überragend wichtige Gründe des Gemeinwohls** die Nachtarbeit zwingend erfordern, wie das etwa im **Rechnungswesen** der Fall sein könne, BAG vom 25.04.2018 – 5 AZR 25/17.

Eine **Erhöhung des Regelwerts auf 30%** komme schließlich in Betracht, wenn die Belastung durch die Nachtarbeit unter qualitativen und quantitativen Gesichtspunkten die gewöhnlich mit der Nachtarbeit verbundene Belastung übersteige; ein solcher Fall ist typischerweise bei einer Arbeitsleistung in **Dauernachtarbeit** gegeben.

Keine Einschränkung wegen der Pressefreiheit

Das Bundesarbeitsgericht erteilte der Begründung des Arbeitgebers eine Absage, eine Reduzierung des Nachtarbeitszuschlages komme aufgrund der Pressefreiheit vorliegend zum Tragen.

Die Verbreitung von Berichten über Vorgänge des öffentlichen Lebens unterfalle zwar der Meinungsfreiheit nach Artikel 5 Abs. 1 Satz 1 Grundgesetz. Die danach hergeleitete Grundrechtsposition des Arbeitgebers rechtfertige es jedoch vor dem Hintergrund des Schutzzwecks des § 6 Abs. 5 ArbZG nicht, den Zuschlag unter den für Dauernachtarbeit angemessenen Regelwert von 30% zu senken.



Hinweis

Dieser Entscheidung ist zuzustimmen. Der Gesundheitsschutz ist der zentrale Aspekt für den angemessenen hohen Zuschlag, der durch etwaige finanzielle oder durch Grundrechtspositionen des Arbeitgebers nicht reduziert oder außer Kraft gesetzt werden darf.

Rückzahlung von Fortbildungskosten bei Eigenkündigung (BAG vom 01.03.2022 – 9 AZR 260/21)

Im Zuge eines stärker werdenden Wettbewerbs auf nationaler und internationaler Ebene wird es für Unternehmen immer wichtiger, sowohl gut ausgebildete Arbeitskräfte zu rekrutieren als auch die bereits vorhandenen Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen für wachsende berufliche Herausforderungen zu rüsten.

Um eigene Mitarbeiter weiter zu qualifizieren, werden diesen häufig Fortbildungsmaßnahmen angeboten, wobei der Arbeitgeber zunächst die Kosten der Fortbildung übernimmt und sich der Mitarbeiter im Gegenzug verpflichtet, eine gewisse Zeit nach Abschluss der Fortbildung im Unternehmen zu bleiben. Zu diesem Zweck werden häufig Fortbildungsvereinbarungen geschlossen, welche die Rechten und Pflichten der Vertragsparteien genauer regeln.

Ein Dauerbrenner ist die Frage, wie Rückzahlungsklauseln in Fortbildungsvereinbarungen formuliert sein müssen, damit sie transparent sind und einer gerichtlichen Prüfung standhalten.

In einer aktuellen Entscheidung befasste sich das Bundesarbeitsgericht mit einer Rückzahlungsklausel und der Frage, ob eine Rückzahlungspflicht bei Eigenkündigungen entfallen müsse, wenn diese wegen einer unverschuldeten, dauerhaften Leistungsunfähigkeit erfolgt (Urteil vom 01.03.2022 – 9 AZR 260/21).



Beispiel

Arbeitnehmerin A war von 01.06.2017 bis 31.01.2020 als Altenpflegerin bei der Reha-Klinik B angestellt. Am 10.02.2019 schlossen die Parteien eine Fortbildungsvereinbarung, die eine Fortbildung im Zeitraum vom Juni bis Dezember 2019 an 18 Arbeitstagen vorsah. Die Kosten für die Teilnahme beliefen sich auf 4.090,00 €, wobei sich die Mitarbeiterin verpflichtete, das Arbeitsverhältnis nach Ende der Fortbildung für mindestens 6 Monate fortzusetzen.

Sollte sie dagegen aufgrund einer eigenen ordentlichen oder einer eigenen außerordentlichen nicht vom Arbeitgeber zu vertretenden Kündigung oder aufgrund einer vom Arbeitgeber erklärten verhaltensbedingten ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung vor Ablauf der Bindungsfrist ausscheiden, müsse die Mitarbeiterin die Kosten an den Arbeitgeber zurückzahlen.

Am 03.12.2019 schloss A die Fortbildung erfolgreich ab, wobei sie bereits mit Schreiben vom 29.11.2019 das Arbeitsverhältnis aus krankheitsbedingten Gründen zum 31.01.2020 gekündigt hatte. B fordert daraufhin anteilige Fortbildungskosten in Höhe von 3.000,00 € zurück.

Wird die Klage Erfolg haben?

Rückzahlungsklauseln

Ein Arbeitgeber übernimmt bzw. beteiligt sich an Fortbildungskosten, um die vom Mitarbeiter erworbene Qualifikation **möglichst langfristig für seinen Betrieb nutzen** zu können. Dieses grundsätzlich berechnete Interesse gestattet es dem Arbeitgeber, als Ausgleich für seine finanziellen Aufwendungen von einem sich vorzeitig abkehrenden Arbeitnehmer die Kosten **ganz oder zeitanteilig zurück zu verlangen**.

Wegen der fehlenden gesetzlichen Normierung oblag und obliegt es dem Bundesarbeitsgericht, **einheitliche Kriterien** zu entwickeln, aufgrund derer die Vertragsparteien wirksame Rückzahlungsklauseln vereinbaren können.

Seit vielen Jahren hat die Rechtsprechung deshalb zahlreiche Einzelfälle und Formulierungen überprüft und dabei die Anforderungen an derartige Rückzahlungsklauseln deutlich erhöht.

BAG vom 01.03.2022 – 9 AZR 260/21

Auch die neueste Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zeigt, dass es immer schwieriger wird, eine wirksame Fortbildungsvereinbarung mit Rückzahlungsklausel zu schließen.

Nach Auffassung des BAG hatte der Arbeitgeber **keinen Anspruch auf Rückzahlung der Fortbildungskosten**, da die vertragliche Regelung einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB nicht standgehalten habe.

Zunächst stellte das BAG zwar fest, dass die in Frage stehende Rückzahlungsklausel zwischen verschiedenen Beendigungstatbeständen differenzierte, insbesondere knüpfte die Rückzahlungspflicht an **sämtliche Eigenkündigungen** des Arbeitnehmers, die nicht auf einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund beruhten.

Damit erstrecke sich der Anwendungsbereich allerdings auch auf eine Kündigung, die der Arbeitnehmer ausspreche, weil er **unverschuldet und ohne Verursachungsbeitrag** des Arbeitgebers aus **Gründen in seiner Person** dauerhaft nicht mehr in der Lage sei, die Qualifikation im Rahmen der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung zu nutzen.

Personenbedingte Kündigungsgründe aus Rückzahlungsklausel ausnehmen

Die Richter führten weiter aus, dass einzelvertragliche Vereinbarungen über die Rückzahlung von Fortbildungskosten zwar grundsätzlich zulässig seien; es sei jedoch nicht zulässig, die Rückzahlungspflicht **schlechthin an das Ausscheiden** aufgrund einer **Eigenkündigung** des Arbeitnehmers innerhalb der vereinbarten Bindungsfrist zu knüpfen.

Vielmehr müsse – so die Erfurter Richter – die Erstattungspflicht auch dem Umfang nach dem Arbeitnehmer nach Treu und Glauben **zumutbar** sein.

Eine Rückzahlungspflicht sei daher unangemessen benachteiligend, wenn sie auch den Arbeitnehmer, der das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Bindungsfrist kündigt, weil er **unverschuldet dauerhaft nicht mehr in der Lage** sei, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, zur Erstattung der Fortbildungskosten verpflichten solle.

Die durch die Fortbildungsvereinbarung bewirkte Bindung an das Arbeitsverhältnis benach-

teilige die Mitarbeiterin auch deshalb unangemessen, weil die Beschränkung der grundgesetzlich gewährleisteten Berufswahlfreiheit bei dessen Leistungsunfähigkeit nicht durch Ausbildungsvorteil ausgeglichen werde.

Formulierung

In einer Fortbildungsvereinbarung sollte deshalb beispielsweise folgende Einschränkung aufgenommen werden:

„Die Rückzahlungspflicht entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis aus nicht vom Arbeitnehmer zu vertretenden personenbedingten Gründen, die bis zum Ablauf der Bleibedauer anhalten, vom Arbeitnehmer durch Ausspruch einer Kündigung oder aufgrund eines aus diesen Gründen geschlossenen Aufhebungsvertrages oder durch Kündigung durch den Arbeitgeber aufgrund dessen beendet wird.“



Hinweis

Auch diese Entscheidung zeigt, wie genau Rückzahlungsklauseln in Fortbildungsvereinbarungen durch die Rechtsprechung untersucht werden.

Bei der Gestaltung von Fortbildungsvereinbarungen muss deshalb immer die aktuelle Rechtsprechung eruiert werden, um wirksame Regelungen treffen zu können.

Tipps: Änderungen des Statusfeststellungsverfahrens

Die Beurteilung einer Tätigkeit als Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit ist als Vorfrage Inhalt zahlreicher Entscheidungen von Sozialversicherungsträgern. Zudem ist die Beurteilung einer Tätigkeit als Beschäftigung die Voraussetzung für eine Nachforderung von Sozialversicherungsbeiträgen nach einer Betriebsprüfung.

Im Jahr 1999 wurde mit dem Anfrageverfahren bzw. Statusfeststellungsverfahren gemäß § 7a SGB IV ein eigenes Verfahren zur Entscheidung über die Frage, ob eine Versicherungspflicht aufgrund von Beschäftigung in den einzelnen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung besteht, eingeführt.

Auf diese Weise soll den Beteiligten eines strittigen Vertragsverhältnisses (insbesondere bei „freier Mitarbeit“, „Freelancern“ bzw. „Solo-Selbständigen“) die Möglichkeit gegeben werden, bereits zu Beginn der Tätigkeit rechtsverbindlich feststellen zu lassen, ob es sich um eine echte selbständige Tätigkeit oder um eine abhängige Beschäftigung handelt.

Da das Verfahren nach 20 Jahren etwas in die Jahre gekommen ist, hat der Gesetzgeber zum 01.04.2022 einige Änderungen des Statusfeststellungsverfahrens umgesetzt, die in den Tipps im Juli 2022 erläutert werden.

Feststellung des Erwerbsstatus

§ 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV wurde dergestalt geändert, dass seit 01.04.2022 von der Deutschen Rentenversicherung im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens lediglich eine Entscheidung über den **Erwerbsstatus** (Beschäftigung/Selbständigkeit) vorgenommen wird und nicht mehr über eine **etwaige Versicherungspflicht** aufgrund abhängiger Beschäftigung in den **einzelnen Zweigen der Sozialversicherung**.

Mit dem reduzierten Prüfungsumfang ist die Hoffnung verbunden, dass die **Bearbeitungszeiten beschleunigt** werden und die Beteiligten des Verfahrens **schneller Klarheit** erlangen, ob Meldungen aufgrund einer Beschäftigung gegenüber der Sozialversicherung abzugeben sind.

Aufgrund dieser Änderung müssen die Beteiligten künftig **keine umfangreichen Angaben** mehr darüber machen, die für die Feststellung einer Sozialversicherungspflicht erforderlich sind; auf diese Weise wird der **Aufwand des Verfahrens gemindert**, wobei zahlreiche Folgefragen

damit wohl nur auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden.

Insofern muss abgewartet werden, ob das Ziel der Beschleunigung durch diese Verschlinkung des Verfahrens tatsächlich erreicht werden wird.

Spätere Versicherungs- und Beitragspflicht

Da die Deutsche Rentenversicherung seit 01.04.2022 lediglich über den Erwerbsstatus entscheidet, wurde sie nach § 7a Abs. 5 Satz 2 SGB IV ermächtigt, den **Zeitpunkt** festzustellen, ab dem eine **Versicherungspflicht eintreten** kann.

Da weder die Einzugsstelle noch der Arbeitgeber mit der Feststellung des Zeitpunkts belastet werden sollen, stellt nun die Rentenversicherung den Zeitpunkt fest, der als Zeitpunkt des Eintritts in das Beschäftigungsverhältnis gilt. Dabei werden die Voraussetzungen des § 7a Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 und Nr. 2 SGB IV geprüft.

Sind diese nicht erfüllt, stellt die Rentenversicherung fest, dass es bei dem tatsächlichen Eintritt der Versicherungspflicht bleibt.

Beschleunigte Feststellung und mündliche Anhörung

Zur Beschleunigung des Statusfeststellungsverfahrens bestimmt § 7a Abs. 4 Satz 2 SGB IV, dass eine Anhörung der Beteiligten unterbleibt, wenn einem **übereinstimmenden Antrag** der Beteiligten **stattgegeben** wird. Eine Anhörung wird in solchen Fällen als sinnlose Formalie betrachtet, so dass der verbundene Arbeits- und Zeitaufwand entfallen soll.

Sollten jedoch **Dritte** von der Entscheidung betroffen sein (z.B. Fremdpersonaleinsatz über Werkverträge in **Dreiecksverhältnissen**), kann auf die Anhörung des Dritten **nicht verzichtet** werden.

Mit Einführung einer **mündlichen Anhörung im Widerspruchsverfahren** (§ 7a Abs. 6 Satz 2 SGB IV) wird bei strittigen Fällen das Ziel verfolgt, die rechtlich erheblichen Umstände besser aufzuklären und zu einer individuell abgestimmten Entscheidung zu kommen. Auf diese Weise soll die Akzeptanz bei den beteiligten Parteien gesteigert werden.

Voraussetzung für die mündliche Anhörung ist, dass zuvor der **Widerspruch begründet** wurde und die Beteiligten auch einen **Antrag** gestellt haben. Sollte an einer derartigen Anhörung seitens der Beteiligten somit kein Interesse bestehen, wird auch das Widerspruchsverfahren wie bisher ausschließlich im schriftlichen Wege durchgeführt.

Statusfeststellung in Dreiecksverhältnissen

In der Praxis kommt es häufig vor, dass ein Unternehmen eigene Mitarbeiter oder auch (vermeintlich) Selbständige im Rahmen eines **befristeten oder auch dauerhaften Projekts in einem Drittunternehmen** einsetzt.

In diesen Konstellationen besteht häufig Rechtsunsicherheit, ob der Einsatz beim Drittunternehmen tatsächlich auf Basis eines Dienst- oder Werkvertrages stattfindet oder ob vielmehr eine **verdeckte und damit illegale Arbeitnehmerüberlassung** vorliegt.

Bei der Reform des Statusfeststellungsverfahrens wurde diese Konstellation aufgegriffen und in § 7a Abs. 2 Satz 2 SGB IV der Rentenversicherung die Prüfungskompetenz eingeräumt, ob bei derartigen Dreiecksverhältnissen ein Beschäftigungsverhältnis zu dem Drittunternehmen besteht.

Voraussetzung für die ergänzende Feststellung ist, dass aufgrund des ermittelten Sachverhalts **Anhaltspunkte** dafür vorliegen, dass der Arbeitnehmer in die **Arbeitsorganisation des Dritten eingegliedert** ist und seinen **Weisungen** unterliegt, so dass in Betracht kommt, dass er sozialversicherungsrechtlich zur Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages verpflichtet ist.

Antragsrecht des Drittunternehmens

Dem **Drittunternehmen** wird nach § 7a Abs. 2 Satz 3 SGB IV die Möglichkeit eröffnet, selbst **einen Antrag auf Statusfeststellung** zu stellen und damit auch eine Entscheidung darüber herbeizuführen, ob ein Beschäftigungsverhältnis zu ihm vorliegt oder nicht.

Das Drittunternehmen soll jedoch **nur dann antragsberechtigt** sein, wenn es bei Feststellung einer Beschäftigung als Verpflichteter für die Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags in Betracht kommt. Dafür müssen allerdings Anhaltspunkte vorliegen, dass der Auftragnehmer in seine **Arbeitsorganisation eingegliedert** ist und seinen **Weisungen** unterliegt; hierzu muss das Drittunternehmen entsprechende Angaben machen.

Dies führt allerdings auch dazu, dass das Drittunternehmen sich damit **selbst belasten** würde, weshalb abzuwarten bleibt, ob diese Möglichkeit in der Praxis in Anspruch genommen wird.

Antragsrecht vor Tätigkeitsaufnahme

Bislang konnte das Statusfeststellungsverfahren **ab dem tatsächlichen Beginn bis zur Beendigung der Tätigkeit** in die Wege geleitet werden; auch nach der Beendigung der Tätigkeit wurde ein Antragsrecht bejaht.

Seit 01.04.2022 ist es nun auch möglich, dass die Beteiligten das Statusfeststellungsverfahren bereits **vor Aufnahme der Tätigkeit** einleiten.

Es ist dann eine **Prognoseentscheidung** zu treffen, wie das Vertragsverhältnis zu werten ist.

Diese Prognoseentscheidung ist eine reguläre und damit zunächst auch endgültige Feststellung des Erwerbsstatus. Von einer Feststellung nach Aufnahme der Tätigkeit unterscheidet sie sich lediglich darin, dass die Umstände der Ausübung **noch nicht gelebt**, jedoch von den beteiligten Parteien antizipiert worden sind.

Kontakt:



Rechtsanwälte Beck und Schwanke PartGmbH
Nordostpark 16
90411 Nürnberg

Telefon: +49 911 49 52 02 - 0
Telefax: +49 911 49 52 02 - 99
www.arbeitsrecht-beck.de
info@arbeitsrecht-beck.de