

MAYER | BROWN LaborLawMagazine



ACC Talks 2021

Aktuelle Prioritäten für das Personalmanagement

in Kooperation mit Association of Corporate Counsel und dem
Bundesverband der Personalmanager*innen

Webinar | 1. Dezember 2021

9:00 – 10:30 Uhr

Herzlich willkommen



Dr. Hagen Köckeritz
Mayer Brown LLP
Partner
Frankfurt



Pauline Stadler
Mayer Brown LLP
Senior Associate
Frankfurt



Prof. Dr. Thomas Wegerich
German Law Publishers
Herausgeber Labor Law
Magazine



Dr. Guido Zeppenfeld
Mayer Brown LLP
Managing Partner Germany
Frankfurt



Dr. Svenja Fries
Mayer Brown LLP
Senior Associate
Frankfurt



Dr. Martin Fischer
Celanese
General Counsel EMEA
Frankfurt

Herzlich willkommen

Moderation

Prof. Dr. Thomas Wegerich | German Law Publishers | Herausgeber Labor Law Magazine

Vortragende

Dr. Martin Fischer | Celanese | General Counsel EMEA, Frankfurt

Dr. Guido Zeppenfeld | Mayer Brown LLP | Managing Partner Germany, Frankfurt

Pauline Stadler | Mayer Brown LLP | Senior Associate, Frankfurt

Dr. Svenja Fries | Mayer Brown LLP | Senior Associate, Frankfurt

Dr. Hagen Köckeritz | Mayer Brown LLP | Partner, Frankfurt

Agenda

Prof. Dr. Thomas Wegerich, German Law Publishers
Begrüßung der Association of Corporate Counsel

Dr. Martin Fischer, Celanese
Die Bedeutung von ESG aus Sicht des Unternehmensjuristen

Dr. Guido Zeppenfeld, Mayer Brown LLP
ESG und Personalmanagement

Pauline Stadler, Mayer Brown LLP
Return to Office – Umsetzung von 3G/2G im Arbeitsverhältnis

Dr. Svenja Fries, Mayer Brown LLP
Betriebsratswahlen 2022

Dr. Hagen Köckeritz, Mayer Brown LLP
Statusfeststellungsverfahren- Reform des § 7a SGB IV

Fragen & Diskussion



Prof. Dr. Thomas Wegerich
Begrüßung



Dr. Guido Zeppenfeld

ESG und Personalmanagement

Personalmanagement rückt durch ESG in den Fokus

- Der Wertschöpfungsbeitrag des Human Capital Management (HCM) wird durch ESG immer wichtiger für Investoren (Quelle: hkp///group HCM Monitor DAX 2021, in Zusammenarbeit mit der DGFP)
- Zunehmende Regelungsdichte in der EU – „Vorreiterrolle“
- Im Zusammenhang mit den maßgeblichen regulatorischen Treibern in den Bereichen non-financial reporting (CSR-Richtlinie, Entwurf CSRD) und sustainable finance (Taxonomie-VO, Disclosure-VO) ist eine verstärkter Fokus auf „social taxonomy“ zu erwarten (Draft Report of Subgroup of EU Platform on Sustainable Finance, Juli 2021)
- **S** – Social: Kernfrage der nichtfinanziellen Berichterstattung (Nachhaltigkeitsbericht, Geschäftsbericht, Personalbericht): wie lässt sich der Wertschöpfungsbeitrag des Personalmanagements greifen?
- **G** – Governance: Social-Themen sind zumeist auch Governance Themen. Es geht im Kern um die Verknüpfung der HCM-Strategie mit der Unternehmensstrategie und –organisation.

Um was geht's beim "S" in ESG?

- Leitlinien der EU-Kommission zur CSR-Berichterstattung (2017)
 - „Soziale Belange und Arbeitnehmerbelange“: Umsetzung von ILO-Standards, Gleichbehandlung/Antidiskriminierung, Diversität, Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, Einbindung/Mitwirkung der Arbeitnehmer, Gewerkschaftsbeziehungen, Personalentwicklung, berufliche Fortbildung, Vergütungssysteme, Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz, Beziehungen zu zivilgesellschaftlichen Gemeinschaften
 - „Achtung der Menschenrechte“: inklusive Beschreibung der angewandten Due Diligence Prozesse (Liefer- und Wertschöpfungskette)
- CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), Entwurf vom April 2021:
 - Chancengleichheit für alle, einschließlich Gleichstellung der Geschlechter und gleiches Entgelt für gleiche Arbeit, Ausbildung und Qualifizierung sowie Beschäftigung und Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen
 - Arbeitsbedingungen, einschließlich sicherer und anpassungsfähiger Arbeitsplätze, Löhne, sozialer Dialog, Tarifverhandlungen und Beteiligung der Arbeitnehmer, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie einer gesunden, sicheren und gut angepassten Arbeitsumgebung
 - Achtung der Menschenrechte, Grundfreiheiten, demokratischen Grundsätze und internationalen Standards
- Taxonomie Verordnung
 - Die CSRD verweist auf die Taxonomie-VO. Diese soll um Kapitel zu social sustainability ergänzt werden; aktuell noch nicht relevant für das „S“ in ESG

Um was geht's beim "G" in ESG

- CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), Entwurf vom April 2021:
 - Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens, auch in Bezug auf Nachhaltigkeitsbelange, und ihre Zusammensetzung
 - Unternehmensethik und Unternehmenskultur, einschließlich Korruptions- und Bestechungsbekämpfung
 - Politisches Engagement des Unternehmens, einschließlich seiner Lobbying-Aktivitäten
 - Management und die Qualität der Beziehungen zu Geschäftspartnern, einschließlich der Zahlungspraktiken
 - Interne Kontroll- und Risikomanagementsysteme des Unternehmens, auch in Bezug auf den Berichterstattungsprozess des Unternehmens
- EU Sustainable corporate governance initiative
 - Laufender Konsultationsprozess der EU-Kommission zu regulatorischen Vorschlägen zur Verbesserung im Gesellschaftsrecht und Corporate Governance
 - Noch in 2021 wird ein Richtlinienvorschlag der Kommission erwartet

An welchen Standards kann man sich orientieren?

(1/3)

Für das praktische Personalmanagement stehen diverse „soft law“ Standards zur Verfügung, aus denen sich eine aktuelle „Best Practice“ ableiten lassen kann. Diese werden auch in den Leitlinien der EU-Kommission zur CSR-Berichterstattung in Bezug genommen

- Internationale Übereinkommen
 - Kernarbeitsnormen in Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation
 - OECD Leitsätze
 - UN Global Compact: weltweiter Pakt, der zwischen Unternehmen und der UNO geschlossen wird
- GRI (Global Reporting Initiative) Nachhaltigkeits-Bericht Standards
 - Fast $\frac{3}{4}$ der weltweit größten Unternehmen nutzen die GRI-Standards für ihre nicht-finanzielle Berichterstattung
 - Modular miteinander verbundene Standards zu ökonomischen, ökologischen, organisatorischen und sozialen Aspekten des Unternehmensausrichtung
- ISO 26000
 - Ausdrücklich komplementär zu den GRI-Standards

An welchen Standards kann man sich orientieren?

(2/3)

Daneben gibt es noch zahlreiche weitere Initiativen, die bei der Herausarbeitung geeigneter ESG-Kriterien im Personalmanagement beachtet werden sollten. Zum Beispiel (ohne Anspruch auf Vollständigkeit):

- Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK)
 - Ergänzt durch ausgewählte Leistungsindikatoren der GRI und der European Federation of Financial Analysts Societies (EFAS)
- Sustainability Accounting Standards Board (SASB):
 - Enthält „best practices“ zu „human capital“ und zu „social capital“
- European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG):
 - Soll Standards für die Berichterstattung nach der neuen CSRD entwickeln. Erstes „set of standards“ angekündigt für Oktober 2022.

An welchen Standards kann man sich orientieren?

(3/3)

Übersicht: Social and Governance Taxonomy - auf der Grundlage der GRI-Standards

- GRI 401 (Beschäftigung)
- GRI 402 (Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis)
- GRI 403 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)
- GRI 404 (Aus- und Weiterbildung)
- GRI 405 (Diversität und Chancengleichheit)
- GRI 406 (Nichtdiskriminierung)
- GRI 407 (Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen)
- GRI 408, 409 (Kinderarbeit, Zwangsarbeit)
- Weitere Standards zu: Vergütungspolitik, Menschenrechten, Lieferketten, Datensicherheit
- In (fast) allen GRI-Standards mit Personalrelevanz wird die Einbindung/Mitwirkung der Arbeitnehmer bzw. ihrer Vertreter betont

Umsetzungsthemen für das Personalmanagement

(1/4)

Grundsätzlicher Handlungsbedarf im Personalmanagement:

- Definition der auf die Organisation abgestimmten ESG Standards bzw. KPIs
- Identifizierung der nationalen und internationalen rechtlichen Regeln für die Umsetzung der definierten ESG Standards bzw. KPIs
 - Rechtskataster: Bestandsaufnahme der jeweiligen rechtlichen Regelungsrahmen
 - Kernfrage 1: werden Standards/KPIs bereits durch die Einhaltung der gesetzlichen Regeln erfüllt?
 - Kernfrage 2: welche Personalmanagement-Initiativen sind im Hinblick auf die Standards/KPIs erforderlich bzw. sinnvoll?
- Festlegung und Umsetzung von konkreten ESG-Programmen und Initiativen für den Personalbereich
- Reflexion der ESG-Programme und Initiativen aus dem Personalbereich in der Unternehmensorganisation
- Aussagekräftige Berichtsformate über ESG-Social Criteria („tue Gutes und rede darüber“)

Umsetzungsthemen für das Personalmanagement

(2/4)

Typische ESG-Umsetzungsthemen auf betrieblicher oder Unternehmensebene (in Deutschland)

- A. Themen, die idealerweise unter Einbindung des Betriebsrats (ggfs. auch durch freiwillige Betriebsvereinbarungen) bzw. der Arbeitnehmervertreter auf Unternehmensebene angegangen werden sollten
- Nachhaltigkeit in Vergütungs- und Betriebsrentensystemen (zB.: Incentivierung zur Erreichung von ESG-Zielen, Kapitalanlageregelungen für Versorgungseinrichtungen)
 - Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit (§§ 87 Abs.1 Nr.7, 88 Nr.1, 89 BetrVG)
 - Diversity & Inclusion (zB.: FüPOG II, § 88 Nr.4 BetrVG)
 - Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung (§§ 92a, 96ff BetrVG, ggfs. tarifliche Regelungen zur beruflichen Qualifizierung)
 - Antidiskriminierung (§ 88 Nr.4 BetrVG)

Umsetzungsthemen für das Personalmanagement

(3/4)

(Fortsetzung:) Themen die idealerweise unter Einbindung des Betriebsrats (ggfs. auch durch freiwillige Betriebsvereinbarungen) bzw. der Arbeitnehmervertreter auf Unternehmensebene angegangen werden sollten

- Mobile/agile workforce (ggfs Home-Office Regelungen oder Regelungen zu grenzüberschreitenden Versetzungen im Konzern)
- Beschäftigtendatenschutz (kollektivrechtliche Regelungen als Erlaubnisnormen i.S.d. DSGVO und des BDSG)
- Verhaltenskodizes, Whistleblowing-Hotlines, Compliance Systeme (§87 Abs.1 Nr.1 BetrVG)
- Menschenrechte in Lieferketten (LieferkettensorgfaltspflichtenG)

Umsetzungsthemen für das Personalmanagement

(4/4)

B Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen

- Normative Tarifbindung oder Bezugnahmeklauseln
- Dialog mit Gewerkschaften sollte gepflegt und dokumentiert werden
- Gründe für fehlende Tarifbindung sollten dokumentiert werden (z.B.: Wettbewerbsfähigkeit)



Pauline Stadler

Return to Office – Umsetzung von 3G/2G im Arbeitsverhältnis

Umsetzung von 3G/2G im Arbeitsverhältnis

3G am Arbeitsplatz ist gesetzlicher Regelfall seit dem 25. November 2021 bis (vrss.) 19. März 2022

§ 28b Abs. 1 InfSchG



Arbeitgeber und Beschäftigte dürfen Arbeitsstätten, in denen physische Kontakte untereinander oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden können, nur betreten, (...) wenn sie geimpfte Personen, genesene Personen oder getestete Personen (...) sind und einen Impfnachweis, einen Genesenennachweis oder einen Testnachweis (...) mit sich führen, zur Kontrolle verfügbar halten oder bei dem Arbeitgeber hinterlegt haben.“



Umsetzung von 3G/2G im Arbeitsverhältnis

Kontrolle

- Betriebliche Zutrittskontrolle (Werkschutz, Key-Cards, etc.)
- Schwerpunkt: Testung der Ungeimpfte
- Vorlage eines „2G“-Nachweises beim Arbeitgeber = keine tägliche Testung notwendig

Testung

- Antigen-Test („Schnelltest“) ausreichend; Gültigkeit: 24 Std.
- Testcenter oder vor Ort durch geschulten Mitarbeiter/Kollegen oder unter Aufsicht eines geschulten Mitarbeiters selbst

Kosten

- Arbeitgeber muss 2 kostenlose Tests pro Woche anbieten
- Kostenlose Bürgertests (mind. 1x/Woche); sonstige Tests auf Kosten des Arbeitnehmers

Umsetzung von 3G/2G im Arbeitsverhältnis

Betriebsrat

- Nur in Bezug auf das „Wie“ der Umsetzung von Kontrolle/Testung/Datenschutz, nicht in Bezug auf gesetzliche Vorgaben

Datenschutz

- Kein allg. Fragerecht zu Impf-/Serostatus, nur Fragerecht zu Teststatus; Offenlegung Impf-/Serostatus bleibt freiwillig
- Insb. keine nicht erforderliche Verarbeitung/Speicherung von Impfdaten (Abfotografieren des Impfpasses / Screenshot der CovPass-App, etc.)
- Zur Erfassung des „G-Status“ genügt einmalige Einsichtnahme und Vermerk (ggfs. Ablaufdatum des Serostatus)

Sanktionen bei Verweigerung

- Abmahnung regelmäßig gerechtfertigt; bei hartnäckiger Verweigerung: verhaltensbedingte Kündigung
- Keine Vergütungsanspruch wenn Arbeitsleistung wegen Verweigerung nicht erbracht werden kann

Umsetzung von 3G/2G im Arbeitsverhältnis

Umsetzung von „2G“-Konzepten

I.d.R. (derzeit) ohne gesetzliche Grundlage; allein Direktionsrecht und Organisationsentscheidung des Arbeitgebers

Ohne gesetzliche Grundlage (erst recht) keine Pflicht zur Offenlegung des Impfstatus

Sanktionen (insb. Kündigung) bedürfen eines höheren Begründungsaufwand:

(Dauerhafter) Wegfall des Arbeitsplatzes?

Kann Arbeitnehmer ggfs. dauerhaft von zuhause aus arbeiten?

Ist eine Versetzung auf Home-Office-taugliche Position möglich?

Bislang keine Präzedenzfälle in der Rechtsprechung.



Dr. Svenja Fries

Betriebsratswahlen 2022

Aktives und passives Wahlrecht

- Wer kann wählen?
 - Neu: Arbeitnehmer, die dem Betrieb angehören und das 16. Lebensjahr vollendet haben
 - Leiharbeiter, die länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden
- Wer kann gewählt werden?
 - Wahlberechtigte Arbeitnehmer, die dem Betrieb mindestens sechs Monate angehören und das 18. Lebensjahr vollendet haben
 - Nicht: Leiharbeiter

Normales oder vereinfachtes Wahlverfahren

- Neu: **Kleine** Betriebe – bis zu 100 wahlberechtigte Arbeitnehmer: vereinfachtes Wahlverfahren, d.h. es werden bei einer Mehrheitswahl einzelne Bewerber gewählt
 - Differenzierung zwischen einstufigem Verfahren (bestehender Betriebsrat) und zweistufigem Verfahren (bisher kein Betriebsrat)
- Neu: **Mittlere** Betriebe – 101 bis 200 wahlberechtigte Arbeitnehmer: grds. normales Wahlverfahren, d.h. auf der Basis von Vorschlagslisten wird als Verhältniswahl gewählt
- Neu: **Große** Betriebe – mehr als 200 wahlberechtigte Arbeitnehmer: normales Wahlverfahren

Vorbereitung - Bestellung des Wahlvorstands

- Die Wahl des Betriebsrats muss durch einen Wahlvorstand vorbereitet und durchgeführt werden
 - Eine ohne Wahlvorstand durchgeführte Betriebsratswahl ist nichtig!
- Zusammensetzung: mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmer
 - Anzahl kann erhöht werden, wenn es zur ordnungsgemäßen Durchführung erforderlich ist; immer: ungerade Zahl
- Neu: Möglichkeit der Teilnahme an (bestimmten) Sitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz

Exkurs: Sonderkündigungsschutz für Mitglieder des Wahlvorstands

- Grds. Ausschluss der ordentlichen Kündigung
 - Vom Zeitpunkt seiner Bestellung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses
 - Nachwirkender Kündigungsschutz: sechs Monate nach Bekanntgabe

Exkurs: Sonderkündigungsschutz für Initiatoren

- Erweitert: grds. Ausschluss der ordentlichen Kündigung für Initiatoren
 - Arbeitnehmer, die zu Wahl einladen oder die Bestellung des Wahlvorstands beantragen
 - ab Einladung oder Antragstellung bis Bekanntgabe des Wahlergebnisses
 - bis zu sechs Einladende oder bis zu drei Beantragende
- Neu: Ausschluss der ordentlichen personen- oder verhaltensbedingten Kündigung für Vorfeld-Initiatoren
 - Arbeitnehmer, die Vorbereitungshandlungen unternehmen und eine öffentlich beglaubigte Erklärung abgeben, dass sie einen Betriebsrat gründen möchten
 - ab Erklärung bis Einladung zur Wahl, aber maximal drei Monate

Vorbereitung - Organisation durch den Wahlvorstand

- Erstellung der Wählerliste
 - Enthält die Namen und Geburtsdaten der wahlberechtigten Arbeitnehmer
 - Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste: schriftlich innerhalb von zwei Wochen (*drei Tagen*) seit Erlass des Wahlausschreibens
 - Neu: Einschränkung der Anfechtbarkeit
 - Kopien von Wählerliste und Wahlordnung müssen ab Einleitung der Wahl bis zum Abschluss der Stimmabgabe ausgelegt werden
 - Bekanntmachung (nur) in elektronischer Form?
- Danach: Wahlausschreiben und Wahlvorschläge

Exkurs: Sonderkündigungsschutz für Wahlbewerber

- Grds. Ausschluss der ordentlichen Kündigung
 - Vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses
 - Maßgeblich: Stützunterschriften (soweit erforderlich), d.h. beim Wahlvorstand muss der Wahlvorschlag noch nicht eingereicht sein
 - Nachwirkender Kündigungsschutz: sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses

Durchführung der Wahl

- Im normalen Verfahren:
 - Stimmabgabe durch Abgabe von Stimmzetteln (neu: keine Umschläge)
 - Wahllokale / Wahlräume
 - Allgemeine Briefwahl nicht möglich
 - Stimmabgabe in mehreren Räumen möglich
 - Anwesenheit von mindestens einem stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands und einem Wahlhelfer / zwei stimmberechtigten Mitgliedern des Wahlvorstands im Wahlraum erforderlich
- Im vereinfachten Verfahren: Wahl auf Wahlversammlung

Handlungsspielraum für Arbeitgeber (1/2)

- Do:
 - Neu: Durchsetzung von bestehenden 2G- / 3G-Regelungen
 - Prüfung der Möglichkeit, „arbeitgebernahe“ Kandidaten von einer Kandidatur zu überzeugen
 - Reduzierung der Nutzung von Betriebsmitteln für BR-Werbung auf ein Minimum (kein vollständiges Verbot!)
 - Aufklärung der Belegschaft darüber, wie Mitbestimmungsfragen bislang behandelt wurden
 - Vorgehen gegen unzulässige Wahlwerbung: Direktionsrecht, Abhängen von Plakaten, Löschung unzulässiger E-Mails, Sanktionen (Ermahnung, Abmahnung etc.)

Handlungsspielraum für Arbeitgeber (2/2)

- **Don't:**
 - Offenkundig einzelne Kandidaten zur Kandidatur aufmuntern
 - Offene Wahlwerbung mit Sympathiebekundungen; Unterstützung „eigener“ Kandidaten durch Betriebsmittel / PR-Abteilung
 - Androhung von Sanktionen oder Versprechen von Beförderungen
 - Verweigerung notwendiger Unterlagen, Räumlichkeiten oder Informationen
 - Zuwendung von Geldmitteln an „eigene“ Vorschlagsliste
 - Anberaumung einer Fortbildung / Dienstreise zeitgleich mit Wahl
- **Wichtig:** Verbot der Behinderung der Wahl!



Dr. Hagen Köckeritz

Statusfeststellungsverfahren - Reform des § 7a SGB IV

Das Statusfeststellungsverfahren, § 7a SGB IV

- Einführung des Verfahrens im Jahr 1999
- Feststellungsgegenstand (vor der Reform): Versicherungsstatus
- Wie und durch wen durchgeführt?
 - per Antrag (**Anfrageverfahren**)
 - durch die Deutsche Rentenversicherung Bund (**DRV Bund**)
- Warum?
 - Abgrenzung von abhängiger Beschäftigung und Selbständigkeit nicht immer zweifelsfrei möglich
 - Vermeidung von Beitragsnachforderungen und strafrechtlichen Risiken für den Auftraggeber

Überblick zur Reform

- Gesetzesentwurf am 20. Mai 2021 im Bundestag beschlossen (Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/882 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen und zur Änderung anderer Gesetze, **Barrierefreiheitsstärkungsgesetz**)
- Änderungen treten zum **1. April 2022 in Kraft**
- Ziel der Reform:
Schnellere und einfachere Gewissheit über Erwerbsstatus freier Mitarbeiter durch Erweiterung des Anwendungsbereichs des Statusfeststellungsverfahrens um neue Instrumentarien

Änderungen (1/5)

Feststellungsgegenstand: Erwerbsstatus, § 7a Abs. 1 SGB IV n.F.

- Statusfeststellungsverfahren wird von der Frage der Versicherungspflicht getrennt:
 - Feststellungsgegenstand vor der Reform: Versicherungsstatus
 - Feststellungsgegenstand nach der Reform: **Erwerbsstatus**
- Bürokratischer Vorteil:
 - Angaben, die nicht mit der Beurteilung der Beschäftigung zu tun haben (z.B. detaillierte Informationen zum Entgelt), Prüfungen zur Sozialversicherungspflicht und sog. Elementenfeststellung entfallen
 - Bei Feststellung einer abhängigen Beschäftigung bedarf es regelmäßig keiner Feststellung der Versicherungspflicht mehr
- Feststellung nur für konkretes Auftragsverhältnis nicht für auftragsübergreifenden Erwerbsstatus

Änderungen (2/5)

Aufklärung von Dreiecksverhältnissen, § 7a Abs. 2 S. 2 – S. 4 SGB IV n.F.

Auftraggeber (z.B. Dienstleister) – **Auftragnehmer** (z.B. projektbezogener Spezialist) – **Dritter** (z.B. Unternehmen)

- Ergänzende Feststellung über Vorliegen einer Beschäftigung auch im Verhältnis Auftragnehmer – Dritter, wenn Anhaltspunkte vorliegen, dass
 - Auftragnehmer in Arbeitsorganisation des Dritten eingegliedert ist
 - Auftragnehmer den Weisungen des Dritten unterliegt
- Dritter kann auch Entscheidung über Feststellung beantragen (jedoch keine Prognoseentscheidung und keine Gruppenfeststellung)
- Vorteil: Klärung, ob verdeckte Arbeitnehmerüberlassung oder „echter“ Dienst-Werkvertrag und der damit verbundenen Haftungsrisiken des Dritten; Kein zweites Feststellungsverfahren notwendig → Effizienz und Reduzierung von Bürokratie
- Andere Versicherungsträger an Entscheidungen von DRV Bund gebunden, soweit Erwerbsstatus betroffen

Änderungen (3/5)

Feststellungsverfahren **vor** Aufnahme der Tätigkeit (Prognoseentscheidung), § 7a Abs. 4a SGB IV n.F.

- (endgültige) Entscheidung über Erwerbsstatus bereits vor Aufnahme der Tätigkeit auf Antrag der Beteiligten
- Schriftliche Vereinbarungen und beabsichtigte Umstände der Vertragsdurchführung (z.B. Rahmen und Vorgaben zur Auftragsausführung, Art und Weise der Zusammenarbeit mit Auftraggeber) sind zu Grunde zu legen
- Falls Prognose zu ungenau oder nicht ausreichend kann der DRV Bund Entscheidung erst nach Aufnahme der Tätigkeit treffen oder Antrag ablehnen
- **Mitteilungspflicht der Beteiligten** bei Änderungen der Verhältnisse bis zu einem Monat nach Aufnahme der Tätigkeit (unverzüglich)
 - Bei wesentlichen Änderungen der Verhältnisse hebt DRV Bund die Prognoseentscheidung auf (Geltung der Vorschriften zur Aufhebung und Abänderung eines Verwaltungsaktes)
 - Bekanntgabe der Entscheidung gilt sodann als Zeitpunkt der Änderung der Verhältnisse, außer: vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der Mitteilungspflicht, dann rückwirkend geltend

Änderungen (4/5)

Gruppenfeststellung, § 7a Abs. 4b SGB IV n.F.

- Gemeinsame Feststellung des Erwerbstatus bei **gleichen Auftragsverhältnissen**
- „gleich“: Wenn die vereinbarten Tätigkeiten ihrer Art und den Umständen der Ausübung nach übereinstimmen und ihnen einheitliche vertragliche Vereinbarungen zu Grunde liegen
 - Geringfügige Abweichungen hinsichtlich Tätigkeit, Höhe der Vergütung oder der Modalitäten sind unschädlich
- Vorteil: Entfall von vielen Einzelentscheidungen (geringerer bürokratischer Aufwand), frühere und umfassendere Gewissheit über Erwerbsstatus
- Form: **Gutachterliche Äußerung** (kein Verwaltungsakt)
 - Angabe von Art der Tätigkeit, zugrundeliegende vertragliche Vereinbarungen, Umstände der Ausübung und ihre Rechtswirkungen
- Antragsrecht gilt auch für Auftragnehmer, wenn mehrere gleiche Auftragsverhältnisse mit demselben Auftraggeber bestehen (z.B. Rahmenvertrag)

Änderungen (5/5)

Gruppenfeststellung, § 7a Abs. 4b SGB IV n.F.

- Sonderfall: DRV Bund oder ein anderer Versicherungsträger stellen für ein gleiches Auftragsverhältnis in einem Feststellungsverfahren nach § 7a Abs. 1 SGB IV n.F. anstatt einer selbstständigen Tätigkeit eine Beschäftigung fest
 - Versicherungspflicht der Beschäftigung tritt erst mit Bekanntgabe der Entscheidung ein, wenn Beschäftigter Absicherung gegen finanzielles Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge vorgenommen hat
 - Vorteil für Auftraggeber: Vertrauensschutz und Sicherheit für Auftraggeber
 - Nachteil für Auftragnehmer: keine Anwartschaften in gesetzlicher Rentenversicherung in Zeit zwischen Beschäftigungsbeginn und Bekanntgabe der Statusentscheidung
 - Begrenzt auf Auftragsverhältnisse, die 2 Jahre nach Zugang der gutachterlichen Äußerung geschlossen wurden → Rat für Arbeitgeber: vor Ablauf von 2 Jahren erneute Statusbeurteilung für gleiche Auftragsverhältnisse einholen

Weitere Änderungen / Ausblick

- Möglichkeit eines Antrags auf **mündliche Anhörung** im Widerspruchsverfahren nach Begründung des Widerspruchs, welche gemeinsam mit anderen Beteiligten erfolgt, § 7a Abs. 6 S. 2 SGB IV n.F. → mehr Akzeptanz der Entscheidung des DRV Bund
- Anhörung nach § 7a Abs. 4 S. 1 SGB IV n.F. unterbleibt, wenn einem übereinstimmenden Antrag der Beteiligten stattgegeben wird, § 7a Abs. 4 S. 2 SGB IV n.F. → Einsparung von Arbeits- und Zeitaufwand
- DRV Bund stellt den Zeitpunkt fest, der als Tag des Eintritts in das Beschäftigungsverhältnis gilt, § 7a Abs. 5 S. 2 SGB IV n.F.
- **Befristung** der Änderungen bis zum 30. Juni 2027 (vgl. § 7a Abs. 7 SGB IV n.F.); vorher Evaluierung der Änderungen durch DRV Bund an BMAS bis 31. Dezember 2025

Vielen Dank



Dr. Hagen Köckeritz
Mayer Brown LLP
Partner
Frankfurt
E [hkoeckeritz@
mayerbrown.com](mailto:hkoeckeritz@mayerbrown.com)
T +49 69 7941 2323



Dr. Guido Zeppenfeld
Mayer Brown LLP
Managing Partner Germany
Frankfurt
E [gzeppenfeld@
mayerbrown.com](mailto:gzeppenfeld@mayerbrown.com)
T +49 69 7941 2241



Dr. Svenja Fries
Mayer Brown LLP
Senior Associate
Frankfurt
E [sfries@
mayerbrown.com](mailto:sfries@mayerbrown.com)
T +49 69 7941 1026



Pauline Stadler
Mayer Brown LLP
Senior Associate
Frankfurt
E [pstadler@
mayerbrown.com](mailto:pstadler@mayerbrown.com)
T +49 69 7941 2234



Dr. Martin Fischer
Celanese
General Counsel EMEA
Frankfurt
E [martin.fischer@
celanese.com](mailto:martin.fischer@celanese.com)
T +49 69 4500 91804



Prof. Dr. Thomas Wegerich
German Law Publishers
Herausgeber Labor Law
Magazine
E [thomas.wegerich@
germanlawpublishers.com](mailto:thomas.wegerich@germanlawpublishers.com)
T +49 69 9564 9559

Disclaimer

- These materials are provided by Mayer Brown and reflect information as of the date of presentation.
- The contents are intended to provide a general guide to the subject matter only and should not be treated as a substitute for specific advice concerning individual situations.
- You may not copy or modify the materials or use them for any purpose without our express prior written permission.

Mayer Brown LLP
Frankfurt
Friedrich-Ebert-Anlage 35-37
60327 Frankfurt am Main
T: +49 69 79 41 0
F: +49 69 79 41 100

Mayer Brown LLP
Düsseldorf
Königsallee 61
40215 Düsseldorf
T: +211 86224 0
F: +211 86224 100

[Americas](#) | [Asia](#) | [Europe](#) | [Middle East](#)

[mayerbrown.com](https://www.mayerbrown.com)

Mayer Brown is a global services provider comprising associated legal practices that are separate entities, including Mayer Brown LLP (Illinois, USA), Mayer Brown International LLP (England), Mayer Brown (a Hong Kong partnership) and Taül & Ceballos Advogados (a Brazilian law partnership), collectively the "Mayer Brown Practices" and non-legal service providers, which provide consultancy services (the "Mayer Brown Consultancies"). The Mayer Brown Practices and Mayer Brown Consultancies are established in various jurisdictions and may be a legal person or a partnership. Details of the individual Mayer Brown Practices and Mayer Brown Consultancies can be found in the Legal Notices section of our website. "Mayer Brown" and the Mayer Brown logo are the trademarks of Mayer Brown. © Mayer Brown. All rights reserved.