Senatsverwaltung für Finanzen

Berlin

Senatsverwaltung für Finanzen, Klosterstraße 59, 10179 Berlin

Geschäftszeichen
IV B - TLSD 5010

Bearbeiterin
Frau Beiersdorf / IV B 11

Zimmer 3067
Telefon (030) 9020 - 3054
Telefax (030) 902028 – 3054

E-Mail petra.beiersdorf@senfin.berlin.de
Elektronische Zugangseröffnung gem. § 3a Abs. 1 VwVfG: poststelle@senfin.berlin.de

De-Mails richten Sie bitte an:
post@senfin-berlin.de-mail.de

Internet www.berlin.de/sen/finanzen

Verkehrsverbindungen
U Klosterstraße
S+U Jannowitzbrücke

An die Senatsverwaltungen (einschließlich Senatskanzlei)
- die Verwaltung des Abgeordnetenhauses
- die Präsidentin des Verfassungsgerichtshofes
- die Präsidentin des Rechnungshofes
- die Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit
- die Bezirksämter
- die Sonderbehörden
- die nichtrechtsfähigen Anstalten
- die Eigenbetriebe

nachrichtlich

an die Eigengesellschaften
- die gemischtwirtschaftlichen Unternehmen, an denen Berlin überwiegend beteiligt ist
- die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts
- den Hauptpersonalrat

Datum 23. Februar 2017

Rundschreiben SenFin IV Nr. 6 /2017

Statusfeststellung von Erwerbstätigen im sozialversicherungs- bzw. steuerrechtlichen Sinne

hier: **Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze**

Rundschreiben InnSport I Nr. 47/2010

Inhalt:

Informationen für den Personalservice

- Gesetzliche Neuregelungen ab 01.04.2017 zur Arbeitnehmerüberlassung
- Neu: Legaldefinition „Arbeitsvertrag“ gem. § 611a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

Zertifikat seit 2011 audit berufundfamilie

Die Senatsverwaltung für Finanzen ist seit August 2011 als familienbewusste Arbeitgeberin zertifiziert

Mit **Rundschreiben InnSport I Nr. 47/2010** unterrichtete ich die Dienststellen der unmittelbaren Berliner Landesverwaltung umfassend über die Möglichkeit der Einleitung eines „Statusfeststellungsverfahrens**“** zwecks Abgrenzung einer **abhängigen** Beschäftigung von einer **selbständigen** Tätigkeit (= Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft). Ergänzend übermittelte ich das „*Gemeinsame Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über die Statusfeststellung von Erwerbstätigen“* vom 13.04.2010 mit der Bitte um Beachtung.

In diesem Zusammenhang mache ich aktuell auf das ***Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) und anderer Gesetze*** aufmerksam, das am 01.04.2017 in Kraft tritt. Im Mittelpunkt des Gesetzes stehen vielfältige Neuregelungen zur Arbeitnehmerüberlassung. Um dem **Missbrauch von Leiharbeit** wirksam zu begegnen, bedarf es einer klaren Abgrenzung zwischen der selbständigen Tätigkeit aufgrund eines Werkvertrages von der abhängigen Beschäftigung als Leiharbeitnehmer. Auf Einzelheiten der Arbeitnehmerüberlassung wird hier nicht näher eingegangen.

Zudem wird mit der o. g. Gesetzesänderung im Bürgerlichen Gesetzbuch zur **Abgrenzung** von Werkverträgen und Arbeitsverträgen der neue **§ 611a** geschaffen, der erstmals eine **Legaldefinition des Arbeitsvertrages** enthält. Der Gesetzgeber bedient sich dabei der Leitsätze der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. In der Gesetzesbegründung hierzu heißt es auszugsweise: *„Damit sollen missbräuchliche Gestaltungen des Fremdpersonaleinsatzes durch **vermeintlich** selbstständige Tätigkeiten verhindert und die Rechtssicherheit der Verträge erhöht werden. Dazu legt die Vorschrift des § 611a BGB unter wörtlicher Wiedergabe der Leitsätze der höchstrichterlichen Rechtsprechung fest, wer **Arbeitnehmer** ist.“*
Missbräuchliche Vertragsgestaltungen sollen durch klarstellende gesetzliche Regelungen verhindert werden. Arbeitgeber erhalten dadurch mehr Rechtsklarheit und Rechtsicherheit bei der Anwendung des geltenden Rechts hinsichtlich der Abgrenzung von **abhängiger** und **selbständiger** Tätigkeit.

Der neue § 611a BGB lautet wie folgt:

> *<u>Arbeitsvertrag</u>*
> *(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.*

Wer also aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im vorgenannten Sinne als **Arbeitnehmerin** oder **Arbeitnehmer** anzusehen ist, steht in einem **Arbeitsverhältnis** zum Vertragspartner, dem **Arbeitgeber**. Das Gesetz nutzt die Rechtsprechung, der zufolge die Abgrenzung aufgrund einer wertenden **Gesamtbetrachtung aller Umstände des Einzelfalls** vorzunehmen ist. Daneben wird klargestellt, dass das Arbeitsverhältnis **unabhängig von der Bezeichnung** des Vertrages vorliegt, wenn dies der tatsächlichen Durchführung des Vertragsverhältnisses entspricht.

Gegenüber der **bisherigen** Rechtslage werden damit allerdings **keine neuen Pflichten** begründet. Es entsteht vielmehr eine entlastende Wirkung durch die Beseitigung von Rechtsunsicherheit.

Im Auftrag

Neidenberger