



Auf den Punkt gebracht: Versicherung

- Jahresausgabe
- Sozialversicherungspflicht richtig beurteilen
- Umfangreicher Personengruppenkatalog



5	Selbständige Tätigkeit oder abhängige Beschäftigung	13
5.1	Abgrenzungskriterien	13
5.2	Scheinselbständige Arbeitnehmer	16
5.2.1	Amtsermittlungsgrundsatz	16
5.3	Anfrageverfahren zur Statusfeststellung	16
5.3.1	Optionales Anfrageverfahren	16
5.3.2	Verwaltungsverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund	17
5.3.2.1	Anfrageverfahren innerhalb eines Monats nach Beschäftigungsbeginn	18
5.3.2.2	Anfrageverfahren außerhalb eines Monats nach Beschäftigungsbeginn	19
5.3.3	Neuerungen zum 1. April 2022	19
5.3.3.1	Elementenfeststellung	20
5.3.3.2	Beteiligung eines Dritten	20
5.3.3.3	Prognoseentscheidung	21
5.3.3.4	Gutachterliche Äußerung (Gruppenfeststellung)	22
5.3.3.5	Mündliche Anhörung im Widerspruchsverfahren	23
5.3.3.6	Rechtsbehelfe gegen Statusentscheidungen	24
5.3.4	Obligatorisches Anfrageverfahren für Ehegatten/ Lebenspartner, Abkömmlinge und GmbH-Gesellschafter- Geschäftsführer	24
5.4	Rentenversicherungspflicht als Selbständiger mit nur einem Auftraggeber	26
5.4.1	Prüfung der Rentenversicherungspflicht	26
5.4.2	Befreiung von der Rentenversicherungspflicht	27
5.5	Einzelfälle	28

5 Selbständige Tätigkeit oder abhängige Beschäftigung

Entscheidendes Tatbestandsmerkmal bei der Abgrenzung einer selbständigen Tätigkeit von einer abhängigen Beschäftigung – mit der Folge der Sozialversicherungspflicht – ist nach § 7 Abs. 1 SGB IV und der Rechtsprechung des BSG die persönliche Abhängigkeit des Beschäftigten vom Arbeitgeber. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbständig tätig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Maßgebend ist stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung. Weichen die Vereinbarungen von den tatsächlichen Verhältnissen ab, geben letztere den Ausschlag.

Dabei lassen sich abstrakte, für alle Beschäftigungsverhältnisse geltende Kriterien nicht aufstellen. Manche Tätigkeiten können sowohl im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses als auch im Rahmen freier Dienst- oder Werkverträge erbracht werden, andere regelmäßig nur im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses. Es ist daher möglich, dass ein und derselbe Beruf – je nach konkreter Ausgestaltung der vertraglichen Grundlagen in ihrer gelebten Praxis – entweder als abhängige Beschäftigung oder als selbständige Tätigkeit ausgeübt wird.

Eine selbständige Tätigkeit ist durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet.

5.1 Abgrenzungskriterien

Um die Frage der persönlichen Abhängigkeit (Nichtselbständigkeit) korrekt beantworten zu können, sind die folgenden Merkmale zu berücksichtigen und der Gesamtbetrachtung zugrunde zu legen:

- Weisungsgebundenheit (kann sich bei Hochqualifizierten und Spezialisten in einer funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess ausdrücken).
- Eingliederung in den Betrieb.
- Keine Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft, die Fremdbestimmtheit der Tätigkeit kennzeichnet das Beschäftigungsverhältnis.
- Keine eigene Betriebsstätte.
- Keine im Wesentlichen frei gestaltete Arbeitstätigkeit. Die Merkmale der freien Gestaltung der Tätigkeit finden sich in § 84 Abs. 1 Satz 2 Handelsgesetzbuch (HGB) für den Begriff des Handelsvertreters: „Selbständig ist, wer im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.“ Die Rechtsprechung des BSG hat die zum HGB normierten Tatbestandsmerkmale als einen allgemeinen Rechtsgedanken zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit gewertet.
- Keine Tragung des Unternehmerrisikos. Ein Unternehmerrisiko trägt, wer eigenes Kapital oder eigene Arbeitskraft mit der Gefahr des Verlusts einsetzt.
- Wirtschaftliche Abhängigkeit.
- Vereinbarung, Lohnabzüge vornehmen zu lassen.
- Vereinbarung von Urlaub.
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Zusätzlich zu den genannten Abgrenzungskriterien kann zur Beurteilung des Gesamtbilds einer Beschäftigung oder Tätigkeit auch die steuerliche Behandlung der erzielten Einkünfte Indiz für die versicherungsrechtliche Beurteilung der ausgeübten Tätigkeit sein.

Das BSG hat darüber hinaus weitere Kriterien entwickelt, die bei der Abgrenzung der Selbständigkeit von der Abhängigkeit im Rahmen der Gesamtabwägung aller die jeweilige Tätigkeit prägenden Umstände herangezogen werden können:

- Besteht seitens des Auftragnehmers Entscheidungsfreiheit darüber, wann und wie viel Betriebsmittel/Transportmittel/Produktionsmittel angeschafft werden und wie die Anschaffung finanziert wird?

- Liegt Entscheidungsfreiheit des Auftragnehmers über die Zahlweise der Kunden (z. B. sofortiger Bareinzug, Stundungsmöglichkeiten usw.) vor?
- Besteht Dokumentationspflicht des Auftragnehmers über seine Arbeit (detaillierte Berichtspflicht)?
- Existiert Entscheidungsspielraum des Auftragnehmers bezüglich Preiskalkulation sowie Aufbau von Vertrauen unter Geschäftsleuten?
- Sind beim Auftragnehmer eigene Betriebsmittel (z. B. Pkw) vorhanden?
- Setzt der Auftragnehmer eigenes Betriebskapital ein?
- Werden die Leistungen ausschließlich im Namen und auf Rechnung des Auftraggebers erbracht?
- Ist dem Auftragnehmer eigene Kundenakquisition erlaubt?
- Haftet der Auftragnehmer dem Auftraggeber bei Schäden an Produktion oder Produktionsgütern bzw. Produktionsmitteln, wenn der Auftraggeber von einem Kunden in Anspruch genommen wird?
- Sind Auftragsvertrags- und Überwachungssysteme so ausgestaltet, dass eine laufende Kontrolle (z. B. über ein Betriebs-Funksystem) für den Auftraggeber jederzeit möglich ist?
- Hat der Auftragnehmer eigene Werbemöglichkeiten?
- Unterhält der Auftragnehmer eigene Geschäftsräume?
- Führt der Auftragnehmer Geschäftsbücher?
- Benutzt der Auftragnehmer eigene Firmenbriefbögen?
- Bezieht der Auftragnehmer festes Gehalt oder ist er vor allem am Umsatz beteiligt?
- Wie werden die Einkünfte durch das Finanzamt bewertet?
- Erzielt der Auftragnehmer erheblich höhere Einkünfte als ein vergleichbar Beschäftigter und ist dadurch eine soziale Absicherung in Eigenvorsorge möglich? Die Honorarhöhe ist Ausdruck des Parteiwillens und spielt nur dann eine Rolle, wenn sich die Argumente für abhängige Beschäftigung und selbständige Tätigkeit ansonsten gegenseitig aufheben.

Weitergehende Informationen können dem gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversiche-

zung „Statusfeststellung von Erwerbstätigen“ vom 1. April 2022 entnommen werden.

5.2 Scheinselbständige Arbeitnehmer

Als scheinselbständige Arbeitnehmer werden Personen bezeichnet, die formal wie selbständig Tätige (Auftragnehmer) auftreten, tatsächlich jedoch abhängig Beschäftigte im Sinne des § 7 Abs. 1 SGB IV sind. Der Auftraggeber hat – wie auch sonst jeder Arbeitgeber bei seinen Mitarbeitern – zu prüfen, ob ein Auftragnehmer bei ihm abhängig beschäftigt oder für ihn selbständig tätig ist. Ist ein Auftraggeber der Auffassung, dass im konkreten Einzelfall keine abhängige Beschäftigung vorliegt, ist zwar formal von ihm nichts zu veranlassen. Er geht jedoch das Risiko ein, dass bei einer Betriebsprüfung der Sachverhalt anders bewertet und dadurch die Nachzahlung von GSV-Beiträgen erforderlich wird. In Zweifelsfällen sollte der Auftraggeber daher das besondere Anfrageverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund nach § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV einleiten (siehe Abschnitt Optionales Anfrageverfahren).

5.2.1 Amtsermittlungsgrundsatz

Ist zu der versicherungsrechtlichen Beurteilung der Erwerbstätigkeit ein Verwaltungsverfahren anhängig, gilt der Amtsermittlungsgrundsatz (§ 20 SGB X). Treffen Merkmale, die für die Beschäftigteneigenschaft sprechen, mit Merkmalen zusammen, die auf Selbständigkeit hindeuten, hat der Sozialversicherungsträger nach Aufklärung des Sachverhalts im Rahmen der Gesamtwürdigung zu prüfen, in welchem Bereich der Schwerpunkt der Tätigkeit liegt, und auf der Grundlage des § 7 Abs. 1 SGB IV zu entscheiden.

5.3 Anfrageverfahren zur Statusfeststellung

5.3.1 Optionales Anfrageverfahren

Mit dem Statusfeststellungsverfahren nach § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV soll den Beteiligten Rechtssicherheit darüber verschafft werden, ob sie selbständig tätig oder abhängig beschäftigt sind. Das Verfahren wird von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Clearingstelle, 10704 Berlin, durchgeführt. Beteiligte, die eine Statusfeststellung beantragen können, sind die Vertragspartner (z. B. Auftragnehmer und

Statusfeststellungsver-
fahren

Clearingstelle

Auftraggeber), jedoch keine anderen Versicherungsträger. Zu den Beteiligten zählen auch Dritte, wenn die vereinbarte Tätigkeit für einen oder bei einem Dritten erbracht wird und ein Beschäftigungsverhältnis zu dem Dritten bestehen könnte.

Jeder Beteiligte kann das Anfrageverfahren allein beantragen, die Beteiligten brauchen sich in der Beurteilung der Erwerbstätigkeit nicht einig zu sein. Das Statusfeststellungsverfahren kann auch für bereits beendete Vertragsverhältnisse durchgeführt werden. Dazu haben die Beteiligten einen Antrag auszufüllen, der bei der Deutschen Rentenversicherung Bund angefordert werden kann. Der Antragsvordruck kann außerdem aus dem Internet abgerufen werden.

Das Anfrageverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund entfällt, wenn bereits durch eine Einzugsstelle außerhalb eines Statusfeststellungsverfahrens nach § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV (z. B. im Rahmen einer Entscheidung über eine freiwillige Versicherung, eine Familienversicherung, einer Prüfung nach § 28h Abs. 2 SGB IV) oder durch einen Rentenversicherungsträger (im Rahmen einer Betriebsprüfung nach § 28p Abs. 1 SGB IV) ein Verfahren zur Feststellung des Status der Erwerbsperson durchgeführt oder eingeleitet wurde. Ein Verfahren zur Feststellung der Rentenversicherungspflicht aufgrund einer selbständigen Tätigkeit nach § 2 SGB VI schließt das Anfrageverfahren hingegen nicht aus.

5.3.2 Verwaltungsverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund

Nach Abschluss der Ermittlungen und vor Erlass ihrer Entscheidung hat die Deutsche Rentenversicherung Bund die Beteiligten anzuhören; sie erteilt anschließend den Beteiligten (Auftragnehmer und Auftraggeber) einen rechtsbehelfsfähigen begründeten Bescheid. Die zuständige Einzugsstelle erhält eine Durchschrift des Bescheides.

In einem etwaigen Widerspruchsverfahren haben die Beteiligten ab 1. April 2022 das Recht, nach vorheriger schriftlicher Begründung des Widerspruchs eine mündliche Anhörung zu beantragen, die unter Teilnahme aller Beteilig-

ter erfolgen soll. Entscheidet die Deutsche Rentenversicherung Bund im Einzelfall auf selbständige Tätigkeit, prüft der zuständige Rentenversicherungsträger, ob Rentenversicherungspflicht als Selbständiger eintreten kann (siehe Abschnitt Rentenversicherungspflicht als Selbständiger mit nur einem Auftraggeber).

5.3.2.1 Anfrageverfahren innerhalb eines Monats nach Beschäftigungsbeginn

Die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung aufgrund einer Beschäftigung beginnt grundsätzlich mit dem Tag des Eintritts in das Beschäftigungsverhältnis. Abweichend hiervon sieht § 7a Abs. 5 Satz 1 SGB IV vor, dass als Tag des Eintritts in das Beschäftigungsverhältnis der Tag der Bekanntgabe der Entscheidung der Deutschen Rentenversicherung Bund gilt, wenn

- der Antrag auf Feststellung des Status innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit bei der Deutschen Rentenversicherung Bund gestellt wird,
- der Beschäftigte dem späteren Beginn der Sozialversicherungspflicht zustimmt und
- er für den Zeitraum zwischen Aufnahme der Beschäftigung und der Bekanntgabe der Entscheidung der Deutschen Rentenversicherung Bund eine Absicherung gegen das finanzielle Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge vorgenommen hat, die der Art nach den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung und der gesetzlichen Rentenversicherung entspricht.

Der Beschäftigte kann den Beginn des Beschäftigungsverhältnisses auch von der tatsächlichen Aufnahme der Beschäftigung an herbeiführen, wenn er seine Zustimmung zum späteren Beginn des Beschäftigungsverhältnisses nicht erteilt. Nur hierdurch erhält er unter finanzieller Beteiligung seines Arbeitgebers Schutz in allen Zweigen der Sozialversicherung ab dem frühestmöglichen Zeitpunkt.

Im Rahmen eines Anfrageverfahrens nach § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV gilt eine von § 23 Abs. 1 SGB IV abweichende Fälligkeit.

Nach § 7a Abs. 5 Satz 3 SGB IV wird die Fälligkeit der Beiträge auf den Zeitpunkt hinausgeschoben, zu dem die Statusentscheidung unanfechtbar wird. Da in diesen Fällen für die zurückliegende Zeit wegen fehlender **Fälligkeit** ein Lohnabzug nach § 28g SGB IV unterblieben ist, ist der Abzug der Arbeitnehmeranteile durch den Arbeitgeber nicht auf die letzten drei Monate begrenzt.

5.3.2.2 Anfrageverfahren außerhalb eines Monats nach Beschäftigungsbeginn

Eine Beschäftigung beginnt grundsätzlich mit dem Tag des Eintritts in das Beschäftigungsverhältnis. Die Möglichkeit einer davon abweichenden Bestimmung des Beginns des Beschäftigungsverhältnisses ist bei Statusentscheidungen nach § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV im Sinne einer Beschäftigung, die erst nach Ablauf eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit beantragt werden, nicht vorgesehen.

Die Sozialversicherungsbeiträge werden nach den allgemeinen Regelungen fällig. Der unterbliebene Abzug des Arbeitnehmerbeitragsanteils kann jedoch nur für die letzten drei Lohn- oder Gehaltsabrechnungen nachgeholt werden (§ 28g Satz 3 SGB IV).

5.3.3 Neuerungen zum 1. April 2022

Mit Wirkung vom 1. April 2022 hat der Gesetzgeber das Anfrageverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund weiterentwickelt. Die Änderungen sollen eine frühere, einfachere und schnellere Statusbeurteilung ermöglichen. Sie betreffen insbesondere

- die Beschränkung der Statusbeurteilung auf die Feststellung einer abhängigen Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit (Elementenfeststellung),
- die Statusentscheidung gegenüber Dritten,
- die Statusbeurteilung vor Aufnahme der Erwerbstätigkeit (Prognoseentscheidung),
- die Statusbeurteilung für gleiche Auftragsverhältnisse (Gruppenfeststellung),
- die Möglichkeit einer mündlichen Anhörung im Widerspruchsverfahren.

Die Statusentscheidung gegenüber Dritten, die Möglichkeit der Antragstellung Dritter, der Prognoseentscheidung und Gruppenfeststellung sowie der mündlichen Anhörung im Widerspruchsverfahren sind bis 30. Juni 2027 befristet. Bis 31. Dezember 2025 werden die probeweise eingeführten Regelungen durch die Deutsche Rentenversicherung Bund evaluiert.

Die einzelnen Änderungen werden nachfolgend beschrieben.

5.3.3.1 Elementenfeststellung

Das Anfrageverfahren ist im Rahmen der sog. Elementenfeststellung ab 1. April 2022 auf die Feststellung einer abhängigen Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit beschränkt (§ 7a Abs. 2 Satz 1 SGB IV). Die Deutsche Rentenversicherung Bund entscheidet nicht mehr über die Versicherungspflicht in den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung. Wird ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis festgestellt, nehmen Arbeitgeber, wie bei der Vereinbarung jeder anderen Beschäftigung, eigenständig die versicherungs- und beitragsrechtliche Einordnung vor und wenden sich in Zweifelsfällen nach § 28h Abs. 2 SGB IV an die zuständige Einzugsstelle.

5.3.3.2 Beteiligung eines Dritten

Wird die vereinbarte Tätigkeit für einen Dritten erbracht und liegen Anhaltspunkte dafür vor, dass der Auftragnehmer in die Arbeitsorganisation des Dritten eingegliedert ist und dessen Weisungen unterliegt, stellt die Deutsche Rentenversicherung Bund nach § 7a Abs. 2 Satz 2 SGB IV bei Vorliegen einer Beschäftigung auch fest, ob das Beschäftigungsverhältnis zu einem Dritten besteht. Nach § 7a Abs. 2 Satz 3 SGB IV kann der Dritte bei Vorliegen von Anhaltspunkten für eine weisungsgebundene Eingliederung des Auftragnehmers in seine Betriebsorganisation ebenfalls eine Entscheidung nach § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV beantragen.

Am Einsatz von Fremdpersonal in Unternehmen sind häufig mehr als zwei Parteien beteiligt, beispielsweise wenn ein Dienstleister (Auftraggeber) dem Unternehmen (Dritter)

projektbezogen einen Spezialisten (Auftragnehmer) zur Verfügung stellt.

Nach der Rechtsprechung des BSG sind für die Feststellung des Erwerbsstatus in diesen Fällen nicht nur die vertraglichen Vereinbarungen zwischen Auftragnehmer und Auftraggeber zu betrachten, sondern sämtliche Rechtsbeziehungen, die den Einsatz des Auftragnehmers prägen, also auch die Rechtsbeziehungen zwischen dem Dritten und dem Auftraggeber (BSG vom 14. März 2018, B 12 KR 12/17 R).

Liegt ein Beschäftigungsverhältnis vor, ist fraglich, wer der Arbeitgeber ist. Bisher konnten solche Dreiecksverhältnisse nicht abschließend geklärt werden, sondern immer nur jeweils ein Zweipersonenverhältnis, gegebenenfalls mussten zwei Statusfeststellungsverfahren durchgeführt werden. In solchen Dreiecksverhältnissen erhält die Deutsche Rentenversicherung Bund nunmehr die Kompetenz, eine Tätigkeit umfassend und nicht nur begrenzt auf jeweils ein Rechtsverhältnis zu beurteilen. Stellt die Deutsche Rentenversicherung Bund ein Beschäftigungsverhältnis fest, ist sie deshalb zu der ergänzenden Feststellung ermächtigt, ob das Beschäftigungsverhältnis zu einem Dritten besteht.

Der Dritte ist nicht berechtigt, eine Prognose- oder Gruppenfeststellung zu beantragen.

5.3.3.3 Prognoseentscheidung

Auftraggeber und Auftragnehmer können im Rahmen einer Prognoseentscheidung bereits vor Aufnahme der Tätigkeit eine Feststellung des zu erwartenden Erwerbsstatus erlangen (§ 7a Abs. 4a SGB IV). Dritte können eine Prognoseentscheidung nicht beantragen.

Voraussetzung ist, dass bereits ein schriftlicher Vertrag über das Auftragsverhältnis geschlossen wurde und die Umstände der beabsichtigten Vertragsdurchführung feststehen. Die Feststellung des Erwerbsstatus in einem beabsichtigten Auftragsverhältnis erfolgt nach den gleichen gesetzlichen und von der Rechtsprechung entwickelten Abgrenzungskriterien, wie für die Beurteilung des Erwerbsstatus in einem beste-

henden Auftragsverhältnis. Wird während eines laufenden Verfahrens für eine Prognoseentscheidung die Erwerbstätigkeit aufgenommen, ist eine Prognoseentscheidung abgeschlossen, das Verfahren wird mit einer Statusfeststellung nach § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV abgeschlossen.

Die Prognoseentscheidung stellt als Verwaltungsakt den Status des Erwerbstätigen für das später entsprechend der vorherigen Angaben gelebte Auftragsverhältnis bindend fest. Wird das Auftragsverhältnis bei Aufnahme der Tätigkeit tatsächlich abweichend von den vorherigen Angaben gelebt oder ändern sich die schriftlichen Vereinbarungen oder die Umstände der Vertragsdurchführung innerhalb des ersten Monats der Tätigkeit, haben die Beteiligten dies unverzüglich mitzuteilen.

Darüber hinausgehende Informationen können Sie der Ausgabe 3/2022 von summa summarum entnehmen.

5.3.3.4 Gutachterliche Äußerung (Gruppenfeststellung)

Auftraggeber können im Rahmen einer gutachterlichen Äußerung eine Gruppenfeststellung des Erwerbsstatus der in gleichen Auftragsverhältnissen tätigen Auftragnehmer erlangen (§ 7a Abs. 4b SGB IV).

Voraussetzung ist, dass bereits eine Entscheidung der Clearingstelle über den Erwerbsstatus zu einem konkreten Auftragsverhältnis ab 1. April 2022 vorliegt und dieser Bescheid bestandskräftig ist. Auf Antrag des Auftraggebers äußert sich dann die Clearingstelle gutachterlich zum Erwerbsstatus künftiger Auftragnehmer in gleichen Auftragsverhältnissen (§ 7a Abs. 4b Satz 5 SGB IV).

Auftragsverhältnisse sind in diesem Sinne nach § 7a Abs. 4b Satz 2 SGB IV gleich, wenn die vereinbarten Tätigkeiten ihrer Art und den Umständen ihrer Ausübung nach übereinstimmen und ihnen einheitliche vertragliche Vereinbarungen zu Grunde liegen. Geringfügige Abweichungen, z. B. hinsichtlich der Tätigkeit, der Vergütungshöhe oder auch der Modalitäten, sind grundsätzlich unschädlich und stehen einer Übereinstimmung nicht entgegen.

Die Gruppenfeststellung wird dem Auftraggeber übermittelt, der sie den künftigen Auftragnehmern gleicher Auftragsverhältnisse, die von der Gruppenfeststellung erfasst werden sollen, bei Vertragsschluss in Kopie auszuhändigen hat (§ 7a Abs. 4b Satz 4 SGB IV). Wem er diese Kopie ausgehändigt hat, muss der Arbeitgeber in den Entgeltunterlagen dokumentieren. Bei der gutachterlichen Äußerung handelt es sich nicht um einen Verwaltungsakt. Unter bestimmten Umständen gilt jedoch ein eigenständiger Vertrauensschutz, wenn später die Einzugsstellen oder die Betriebsprüfungen zu dem Ergebnis kommen, dass das gleiche Auftragsverhältnis in Wirklichkeit eine Beschäftigung ist (§ 7a Abs. 4c Satz 1 SGB IV).

Nach § 8 Abs. 2 Satz 1 Nr. 8 BVV hat der Arbeitgeber eine Kopie des Antrags mit den von der Deutschen Rentenversicherung Bund für ihre Entscheidung benötigten Unterlagen, den Bescheid, gutachterliche Äußerungen sowie eine Dokumentation, welchen Auftragnehmern er eine Kopie der gutachterlichen Äußerung ausgehändigt hat, zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Für Auftragsverhältnisse bei unterschiedlichen Auftraggebern ist eine Gruppenfeststellung nicht vorgesehen.

Näheres dazu enthält die Ausgabe 4/2022 von summa summarum.

5.3.3.5 Mündliche Anhörung im Widerspruchsverfahren

Im Widerspruchsverfahren und wenn der Widerspruch zuvor bereits schriftlich begründet wurde, haben die Beteiligten das Recht, eine mündliche Anhörung zu beantragen. Sie soll gemeinsam mit den anderen Beteiligten erfolgen, damit die entscheidungserheblichen Tatsachen in einem Dialog gemeinsam herausgearbeitet werden können; eine Pflicht zur Teilnahme ergibt sich für die Beteiligten durch die Vorschrift nicht. Die Einführung einer mündlichen Anhörung soll die Akzeptanz bei den Beteiligten steigern (weitere Ausführungen vgl. summa summarum Ausgabe 2/2023).

5.3.3.6 Rechtsbehelfe gegen Statusentscheidungen

Widerspruch und Klage eines Beteiligten gegen eine Status- bzw. Prognoseentscheidung der Deutschen Rentenversicherung Bund haben nach § 7a Abs. 6 Satz 1 SGB IV **aufschiebende Wirkung**. Von den angefochtenen Entscheidungen gehen somit zunächst keine Rechtswirkungen aus. Dies hat zur Folge, dass vom Auftraggeber bei Feststellung einer Beschäftigung zunächst keine Gesamtsozialversicherungsbeiträge zu zahlen, keine Meldungen zu erstatten und von den Sozialversicherungsträgern zunächst keine Leistungen zu erbringen sind.

Diese Rechtsfolgen treten auch dann ein, wenn nur einer der Beteiligten gegen den Bescheid der Deutschen Rentenversicherung Bund Rechtsmittel eingelegt hat, selbst dann, wenn der andere Beteiligte mit der Feststellung der Beschäftigung einverstanden war.

Eine dem § 7a Abs. 6 Satz 1 SGB IV entsprechende Regelung für Statusentscheidungen der Einzugsstellen bzw. der Rentenversicherungsträger im Rahmen von Betriebsprüfungen besteht nicht. In diesen Fällen entfalten Rechtsbehelfe keine aufschiebende Wirkung.

Weitere Informationen können Sie dem gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung „Statusfeststellung von Erwerbstätigen“ vom 1. April 2022 entnehmen.

5.3.4 Obligatorisches Anfrageverfahren für Ehegatten/ Lebenspartner, Abkömmlinge und GmbH- Gesellschafter-Geschäftsführer

Nach § 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Buchst. d und e SGB IV haben Arbeitgeber der Einzugsstelle bei der Anmeldung zusätzlich anzugeben, ob zum Arbeitgeber eine Beziehung als Ehegatte, Lebenspartner oder Abkömmling besteht, bzw. ob es sich um eine Tätigkeit als geschäftsführender Gesellschafter einer GmbH handelt.

Lebenspartner in diesem Sinne sind die Lebenspartner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz.

Unter Abkömmlingen sind Kinder, nichteheliche Kinder, adoptierte Kinder, Enkel und Urenkel zu verstehen. Das Statusfeststellungsverfahren ist nicht auf die Kinder in erster Generation beschränkt. Stief- und Pflegekinder gelten hingegen nicht als Abkömmlinge.

Bei der Anmeldung ist dieser Personenkreis gesondert darzustellen und mit einem „Statuskennzeichen“ zu versehen. Dabei ist anzugeben:

1 = Ehegatte, Lebenspartner oder Abkömmling des Arbeitgebers

2 = Geschäftsführender Gesellschafter einer GmbH

Bei einer Unternehmergesellschaft (UG) (haftungsbeschränkt) handelt es sich um eine besondere Variante der GmbH, die mit einem Stammkapital von weniger als 25.000 Euro gegründet wird. Daher gilt das obligatorische Statusfeststellungsverfahren auch bei der Anmeldung eines geschäftsführenden Gesellschafters einer UG (haftungsbeschränkt). Auch hier ist das Statuskennzeichen „2“ zu vergeben.

Auch das obligatorische Anfrageverfahren (§ 7a Abs. 1 Satz 2 SGB IV) ist im Rahmen der sog. Elementenfeststellung ab 1. April 2022 auf die Feststellung einer abhängigen Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit beschränkt (§ 7a Abs. 2 Satz 1 SGB IV). Eine Entscheidung über die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aufgrund einer Beschäftigung erfolgt nicht.

Weitergehende Informationen können dem gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung „Statusfeststellung von Erwerbstätigen“ vom 1. April 2022 entnommen werden.

Das BSG hat in seinen Urteilen vom 16. Juli 2019 (B 12 KR 5/18 R und B 12 KR 6/18 R) die Auffassung vertreten, dass auch bei einem Wechsel der Krankenkasse in der Anmeldung des Beschäftigten bei der neuen Krankenkasse ein entsprechendes Kennzeichen zu setzen und ein Statusfeststellungsverfahren durch die Deutsche Rentenversicherung Bund durchzuführen ist.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung folgen der Auffassung des BSG nicht. Statusfeststellungsverfahren auch beim Wechsel der Krankenkasse würden sowohl bei der Deutschen Rentenversicherung Bund als auch bei den Arbeitgebern zu zusätzlichem Verwaltungsaufwand führen, dem kein Mehrwert gegenüberstünde. Es bleibt daher bei der bisherigen Verfahrensweise. Nähere Informationen können dem Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 18. März 2020, TOP 3, entnommen werden.

Nach Abschluss des Statusfeststellungsverfahrens wird die Entscheidung den Beteiligten mittels eines rechtsbehelfsfähigen Bescheides mitgeteilt.

Bei Statusentscheidungen im obligatorischen Verfahren gelten die Besonderheiten zum Beginn der Versicherungspflicht, zur Fälligkeit der Beiträge und zur fehlenden aufschiebenden Wirkung von Rechtsbehelfen nicht.

Steuerberater haben, anders als Rentenberater, keine Vertretungsbefugnis in Statusfeststellungsverfahren (BSG-Urteile vom 5. März 2014 – B 12 R4/12 R und B 12 R7/12 R). Weitergehende Informationen können der Ausgabe 6/2014 von summa summarum entnommen werden.

5.4 Rentenversicherungspflicht als Selbständiger mit nur einem Auftraggeber

5.4.1 Prüfung der Rentenversicherungspflicht

Nach § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI unterliegen selbständig tätige Personen, die im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen und auf Dauer und im Wesentlichen

nur für einen Auftraggeber tätig sind, der Rentenversicherungspflicht (sog. **Selbständige mit nur einem Auftraggeber**).

Zu den die Versicherungspflicht ausschließenden Arbeitnehmern zählen auch solche Arbeitnehmer, die kraft Gesetzes versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit sind. Personen, die geringfügig beschäftigt sind (siehe Abschnitt Geringfügige Beschäftigungen) zählen jedoch hierzu nicht (§ 2 Satz 2 Nr. 2 SGB VI). Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung steht die Beschäftigung mehrerer jeweils geringfügig entlohnt beschäftigter Arbeitnehmer dann der Beschäftigung eines versicherungspflichtigen Beschäftigten gleich, wenn die Summe der Arbeitsentgelte aus diesen Beschäftigungen regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze (seit 1. Januar 2024: 538 Euro/Monat) übersteigt. Es tritt für den Selbständigen mit einem Auftraggeber dann keine Versicherungspflicht nach § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI ein.

Zu den die Rentenversicherungspflicht des Selbständigen ausschließenden versicherungspflichtigen Arbeitnehmern gehören auch Personen, die berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen beruflicher Bildung erwerben (Auszubildende).

Rentenversicherungspflicht nach § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI kann nur eintreten, wenn wegen derselben Tätigkeit nicht bereits Versicherungspflicht nach den §§ 2 Satz 1 Nr. 1 bis 8 und 10 bzw. 229a Abs. 1 SGB VI vorliegt. Allerdings können unterschiedliche selbständige Tätigkeiten zu einer Mehrfachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung führen (z. B. Gewerbetreibende in Handwerksbetrieben und Versicherungsvertreter).

5.4.2 Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Selbständige, die dem rentenversicherungspflichtigen Personenkreis des § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI angehören, können unter bestimmten Voraussetzungen auf Antrag **von der Rentenversicherungspflicht befreit werden**.

So werden nach § 6 Abs. 1a Satz 1 Nr. 1 SGB VI Personen in der Existenzgründungsphase für einen Zeitraum von bis zu drei Jahren nach erstmaliger Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit, die die Merkmale des § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI erfüllt, von der Rentenversicherungspflicht befreit. Für eine zweite Existenzgründung kann der dreijährige Befreiungszeitraum erneut in Anspruch genommen werden. Eine zweite Existenzgründung liegt nicht vor, wenn eine bestehende selbständige Existenz lediglich umbenannt oder deren Geschäftszweck gegenüber der vorangegangenen nicht wesentlich verändert worden ist. Außerdem werden von der Rentenversicherungspflicht diejenigen Selbständigen befreit, die das 58. Lebensjahr vollendet haben und nach einer zuvor ausgeübten selbständigen Tätigkeit erstmals nach § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI versicherungspflichtig würden (§ 6 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB VI).

Nach der Übergangsregelung des § 231 Abs. 5 SGB VI können ferner Personen, die am 31. Dezember 1998 eine selbständige Tätigkeit ausgeübt haben, in der sie nicht rentenversicherungspflichtig waren und nach diesem Zeitpunkt gemäß § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI rentenversicherungspflichtig werden, unter bestimmten Voraussetzungen von der Rentenversicherungspflicht befreit werden.

5.5 Einzelfälle

Nachfolgend werden Einzelfälle genannt und erläutert, die von den Gerichten der Sozialgerichtsbarkeit im Hinblick auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überprüft worden sind bzw. in der Praxis am häufigsten anzutreffen sind:

Altenpflege-, Krankenpflege- und Hebammen-/Entbindungspflegeschüler unterliegen grundsätzlich in allen Zweigen der Sozialversicherung der Versicherungspflicht. Diese Ausbildungen sind als Beschäftigung zur Berufsausbildung zu bewerten.

Auch wenn **Ärzte** bei Ausübung ihrer Tätigkeit nur den Regeln der ärztlichen Kunst unterworfen sind und Therapiefreiheit besitzen, kommt es für die versicherungsrechtliche Beur-

teilung entscheidend darauf an, inwieweit sie in eine fremde Arbeitsorganisation eingegliedert sind. So erfolgen z. B. die Tätigkeiten von Ärzten in einem Explantationsteam, als Hub-schrauberarzt, als Notarzt oder als Notdienstarzt (vgl. hierzu die Urteile des BSG vom 19. Oktober 2021, B 12 KR 29/19 R, B 12 R 9/20 R, B 12 R 10/20 R) regelmäßig im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses.

Weitere Informationen zum sozialversicherungsrechtlichen Status von Notärzten und Vertretungsärzten können der Ausgabe 1/2022 von *summa summarum* entnommen werden.

Ärzte, die als sog. **Honorarärzte** in einem Krankenhaus tätig sind, sind in dieser Tätigkeit regelmäßig nicht als Selbständige anzusehen, sondern unterliegen als Beschäftigte des Krankenhauses der Sozialversicherungspflicht. Dies hat das BSG in mehreren Urteilen vom 4. Juni 2019 (u. a. B 12 R 11/18 R) entschieden. Die darin aufgestellten Grundsätze gelten auch für die versicherungsrechtliche Beurteilung von Ärztinnen und Ärzten in Impf- und Testzentren; regelmäßig ist hier von Bestehen von Beschäftigungsverhältnissen auszugehen (weitere Ausführungen vgl. *summa summarum Ausgabe 2/2021* und den Abschnitt Mitarbeiter in Impf- und Testzentren).

Bei einer Tätigkeit als Arzt ist eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nicht von vornherein wegen der besonderen Qualität der ärztlichen Heilkunde als Dienst „höherer Art“ ausgeschlossen. Entscheidend ist, ob die Betroffenen weisungsgebunden bzw. in eine Arbeitsorganisation eingegliedert sind. Die Weisungsgebundenheit kann insbesondere bei Diensten höherer Art, wie beispielsweise bei ärztlichen Tätigkeiten, zur funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess des Arbeitgebers verfeinert sein. Eingliederung ist bei Ärzten in einem Krankenhaus regelmäßig gegeben, weil dort ein hoher Grad der Organisation herrscht, auf die die Betroffenen keinen eigenen, unternehmerischen Einfluss haben. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass „Honorarärzte“ bei Ausübung ihrer Tätigkeit ganz überwiegend neben den personellen auch sachliche Ressourcen des Krankenhauses nutzen und auch auf diese angewiesen sind (wei-

tere Ausführungen vgl. summa summarum Ausgaben 4/2012 und 3/2019).

Autoverkäufer, die Neu- oder Gebrauchtfahrzeuge gegen Provision eines Autohauses verkaufen, führen diese Tätigkeit in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis und nicht als freie Handelsvertreter aus.

Das in Gastronomiebetrieben tätige **Bedienungspersonal**, das ein Gewerbe zur „Vermittlung von Speisen und Getränken“ angemeldet hat, ist nach dem Gesamtbild der ausgeübten Tätigkeit weder persönlich noch sachlich unabhängig und übt deshalb kein Gewerbe aus. Der Schwerpunkt der Tätigkeit dieser Personen, die in einer Gaststätte Gäste bedienen, liegt nicht in der „Vermittlung von Geschäften“, da das Bedienungspersonal nicht maßgeblich auf die Willensentscheidung der Gäste zur Erteilung eines Auftrages einwirken, vielmehr liegt diese bei Betreten der Gaststätte schon vor. Dieser Personenkreis zählt somit grundsätzlich zu den abhängig Beschäftigten und unterliegt der Sozialversicherungspflicht.

Ein **Betreuer** wird vom Vormundschaftsgericht bestellt (§ 1896 ff. BGB). Ein dem Beschäftigungs- bzw. Auftragsverhältnis entsprechendes Verhältnis lässt sich weder in der Rechtsbeziehung zwischen Betreuer und Betreutem noch in dem Verhältnis zwischen Betreuer und Vormundschaftsgericht feststellen. Ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis wird daher durch das Bestallungsverhältnis nicht begründet.

Nebenberufliche Leiter von Laienchören stehen regelmäßig nicht in einem Beschäftigungsverhältnis zum Chor bzw. zum Trägerverein des Chores, sofern sich aus dem Engagementvertrag nichts Abweichendes ergibt.

Detektive, die für Detekteien im Warenhausbereich tätig sind, stehen in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis, wenn sie eine nach Stunden berechnete Vergütung erhalten, eine feste Arbeitszeit einzuhalten und bei der Durchführung ihrer Überwachungsaufgaben Weisungen der Geschäftsleitung Folge zu leisten haben.

Auch Detektive, die von einem Detektivbüro oder Bewachungsinstitut als „freie“ beziehungsweise „freiberufliche Mitarbeiter“ auf Stundenbasis und ohne eigenes Unternehmerrisiko beziehungsweise ohne entsprechende Chance zu unternehmerischem Gewinn vor allem in Kaufhäusern eingesetzt werden, unterliegen als Arbeitnehmer der Sozialversicherungspflicht.

Lehrer, die insbesondere durch Übernahme weiterer Nebenpflichten in den Schulbetrieb eingegliedert werden und nicht nur stundenweise Unterricht erteilen, stehen in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis.

Dozenten/Lehrbeauftragte

Demgegenüber stehen **Dozenten/Lehrbeauftragte** an Universitäten, Hoch- und Fachhochschulen, Fachschulen, Volkshochschulen, Musikschulen sowie an sonstigen – auch privaten – Bildungseinrichtungen regelmäßig nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zu diesen Schulungseinrichtungen, wenn sie mit einer von vornherein zeitlich und sachlich beschränkten Lehrverpflichtung betraut sind, weitere Pflichten nicht zu übernehmen haben und sich dadurch von den fest angestellten Lehrkräften erheblich unterscheiden (u. a. Urteile des BSG vom 28. Februar 1980 – 8a RU 88/78 –, vom 27. März 1980 – 12 RK 26/79 und vom 25. September 1981 – 12 RK 5/80).

Mit Urteil des BSG vom 28. Juni 2022 – B 12 R 3/20 R – zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung einer an einer städtischen Musikschule tätigen Musikschullehrerin hat das BSG seine Rechtsprechung zur Statusbeurteilung von Lehrern und Dozenten fortentwickelt und insbesondere die bereits in der jüngeren Rechtsprechung zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung unter anderem von Honorärärzten, Pflegekräften und Notärzten im Rettungsdienst vorgenommene Schärfung des Kriteriums der betrieblichen Eingliederung und dessen maßgebender Bedeutung auch für diesen Personenkreis angewandt. Nach dieser Entscheidung sind auch bei der Statusbeurteilung von Lehrkräften die für andere Berufs- und Tätigkeitsbilder geltenden Abgrenzungskriterien heranzuziehen. Die präzisierten Beurteilungsmaß-

stärke finden spätestens für Zeiten ab 1. Juli 2023 Anwendung.

Nähere Informationen können dem Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 4. Mai 2023, TOP 1, entnommen werden.

Ein **Ernährungsberater**, der in einem Krankenhaus gegen eine feste Stundenvergütung in den Räumlichkeiten des Krankenhauses zu festgelegten Zeiten Vorträge vor Patienten des Krankenhauses hält oder für vom Krankenhaus zugeführte Patienten Einzelberatungen durchführt, ist abhängig beschäftigt.

Fahrlehrer gehören zu den selbständigen Lehrern, wenn sie neben der Fahrlehrer-Erlaubnis die zur Leitung der Fahrschule berechtigende Fahrschulerlaubnis besitzen. Dies trifft auch zu, wenn sie, ohne im Besitz der Fahrschulerlaubnis zu sein, als Mitunternehmer bzw. Gesellschafter einer Fahrschule, die in Form einer juristischen Person oder als nicht rechtsfähiger Verein betrieben wird, tätig sind und aufgrund ihrer Mitunternehmer- bzw. Gesellschafterstellung keine abhängig Beschäftigten der Fahrschule sind. Selbständig tätige Fahrlehrer unterliegen der Rentenversicherungspflicht nach § 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, wenn sie im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen.

Film- und Fernsehschauspieler sind abhängig Beschäftigte. Für die Frage, ob ihre Beschäftigung als unständige Beschäftigung (siehe Abschnitt Unständig Beschäftigte) zu beurteilen ist, ist im Einzelfall maßgebend, für welche Tage die Vereinbarung ihrer Arbeitsleistung oder Verfügungsbereitschaft tatsächlich vorgesehen ist. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben am 21. November 2018 ein gemeinsames Rundschreiben zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der unständig Beschäftigten herausgegeben.

Frachtführer

Frachtführer üben dann eine selbständige Tätigkeit aus, wenn sie beim Transport ein eigenes Fahrzeug einsetzen und

für die Durchführung ihres Gewerbes eine Erlaubnis nach § 3 Güterkraftverkehrsgesetz oder die Gemeinschaftslicenz nach Artikel 3 der Verordnung (EWG) 881/92 besitzen. Voraussetzung ist allerdings, dass ihnen weder Dauer noch Beginn und Ende der Arbeitszeit vorgeschrieben werden und sie die – nicht nur theoretische – Möglichkeit haben, Transporte auch für weitere eigene Kunden auf Rechnung durchzuführen. Kraftfahrer ohne eigenes Fahrzeug gehören regelmäßig zu den abhängig Beschäftigten.

Für **Franchise-Unternehmer** ist eine pauschalierende und typisierende Darstellung nicht möglich. Bei der Franchise-Wirtschaft handelt es sich um einen heterogenen Wirtschaftszweig, der nicht nur Franchise-Systeme unterschiedlicher Größe und Ausgestaltung, sondern auch eine hohe Branchenvielfalt aufweist. Demzufolge ist eine sichere Beurteilung nur anhand des konkreten Franchise-Vertrags und unter Berücksichtigung der tatsächlichen Verhältnisse im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens (siehe Abschnitt Optionales Anfrageverfahren) möglich.

Die Frage der Arbeitnehmereigenschaft des Franchisenehmers ist danach zu beurteilen, ob die Tätigkeit weisungsgebunden ausgeübt wird oder der Franchisenehmer seine Chancen auf dem Markt selbständig und im Wesentlichen weisungsfrei suchen kann. Ein Franchiseverhältnis kann sowohl im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses als auch einer selbständigen Tätigkeit ausgeübt werden (BSG-Urteil vom 4. November 2009 – B 12 R 3/08 R).

Selbständig tätige Franchisenehmer können nach § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI rentenversicherungspflichtig sein.

Freie Berufe

Die bloße Zugehörigkeit zu den **freien Berufen** (z. B. Anwälte, Architekten, Dolmetscher) reicht nicht aus, um bei diesem Personenkreis auf Selbständigkeit zu erkennen. Maßgeblich ist die im Einzelfall vorzunehmende Gesamtbetrachtung (siehe Abschnitte Selbständige Tätigkeit oder abhängige Beschäftigung und Abgrenzungskriterien), bei der geprüft werden muss, ob der Einzelne in das Unternehmen des Auftraggebers eingliedert und dadurch Arbeitnehmer ist.

Bei **Hausmeistern** von Wohnungseigentümergeinschaften liegt keine Beschäftigung vor, soweit einem Miteigentümer von der Eigentümergeinschaft Einzelaufgaben zur Pflege der Anlage oder Reinigungsarbeiten nach § 14 Wohnungseigentumsgesetz (WEG) übertragen wurden. Anders ist dies jedoch, wenn vom betreffenden Eigentümer darüber hinausgehende Pflichten im Rahmen eines eigenständigen Beschäftigungsverhältnisses wahrgenommen werden.

Der **Hausvertrieb**/Direktvertrieb (Homeservice) zeichnet sich grundsätzlich dadurch aus, dass Produkte oder auch Dienstleistungen durch Nutzung eines Vertriebsnetzes vom Vertriebsrepräsentanten meist in der Wohnung der Kaufinteressenten angeboten werden. Eine allgemeine Aussage zur versicherungsrechtlichen Beurteilung dieses Personenkreises ist wegen der Vielfalt der Vertriebssysteme nicht möglich. Vielmehr ist eine Einzelfallprüfung anhand des konkreten Vertrags und unter Berücksichtigung der tatsächlichen Verhältnisse im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens (siehe Abschnitt Optionales Anfrageverfahren) erforderlich.

Die Tätigkeit als **Hebamme**/Entbindungspfleger kann sowohl selbständig als auch im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses (sog. Anstaltshebamme) ausgeübt werden. Einer Selbständigkeit steht dabei nicht entgegen, wenn die Tätigkeit als sog. Beleghebamme in einem Krankenhaus oder Entbindungsheim ausgeübt wird. Selbständig tätige Hebammen/Entbindungspfleger unterliegen der Rentenversicherungspflicht kraft Gesetzes nach § 2 Satz 1 Nr. 3 SGB VI.

Freie Mitarbeit/Honorarkraft

Die Bezeichnung **Honorarkraft** sagt grundsätzlich noch nichts über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung aus und stellt für sich kein Kriterium für die Annahme einer selbständigen Tätigkeit dar. Die Beurteilung ist im Wege der Gesamtbetrachtung vorzunehmen (siehe Abschnitte Selbständige Tätigkeit oder abhängige Beschäftigung und Abgrenzungskriterien).

Hostessen/Hosts sind in der Regel als Arbeitnehmer zu betrachten. Hierfür spricht die weitgehende Weisungsbefugnis

der Agentur bzw. ihres Kunden betreffend die Ausführung der Tätigkeit.

Interviewer stehen nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis, sofern ihre Vergütung sich jeweils auf einen Einzelauftrag bezieht, nicht die Existenzgrundlage bildet und mit einem unternehmereigentümlichen finanziellen Risiko verbunden ist.

IT-Berater/Spezialisten werden häufig als hochspezialisierte sog. Wissensarbeiter ausschließlich höchstpersönlich und ohne wesentliche eigene Betriebsmittel tätig. Zudem tragen sie mangels besonderen Kapitaleinsatzes und einer Vergütung nach Zeitaufwand kein Unternehmerrisiko. Damit fehlen das eine selbständige Tätigkeit – im Unterschied zu einer Beschäftigung – typischerweise kennzeichnende Unternehmerrisiko sowie eine eigene Betriebsstätte bzw. Betriebsmittel und somit gewichtige und typische Anhaltspunkte für eine selbständige Tätigkeit.

Anhaltspunkte für eine selbständige Tätigkeit in dem zu beurteilenden Vertragsverhältnis können sich aber aus einer für Selbständige typischen Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und eine im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit ergeben. In Abgrenzung zu einer Beschäftigung ist dem gegenüberzustellen, in welchem Ausmaß die betreffende Tätigkeit in fremde Unternehmensstrukturen und Abläufe eingegliedert ist und darin aufgeht. Ist die eigenständige Ausgestaltung der Arbeitsleistung nur sehr begrenzt, so liegt in der Regel ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vor.

Insbesondere kann das Weisungsrecht auch aufs Stärkste eingeschränkt und dennoch die Dienstleistung fremdbestimmt sein, wenn sie ihr Gepräge von der Ordnung des Betriebes erhält, in dessen Dienst die Arbeit verrichtet wird. Zudem ist der Verzicht auf fachliche Weisungen jedenfalls bei Diensten höherer Art wie der von sog. Wissensarbeitern üblich und kein Indiz für eine selbständige Tätigkeit. Darüber hinausgehende Freiheiten in der Ausgestaltung der Arbeitsleistung z. B. hinsichtlich Zeit, Ort oder Organisation der Ar-

beit würden gegen eine Beschäftigung und für eine selbständige Tätigkeit sprechen, wenn sie prägend für die Tätigkeit sind.

Im Bereich der Informationstechnologie existiert zudem eine Vielzahl von Dienstleistungsunternehmen, die IT-Projekte für unterschiedlichste Wirtschaftsunternehmen durchführen und dafür IT-Berater/Spezialisten als freie Mitarbeiter rekrutieren und einsetzen.

Bei derartigen „Dreiecksverhältnissen“, bei denen der Auftragnehmer mit seinen Dienstleistungen vertragliche Verpflichtungen des Auftraggebers gegenüber einem Dritten (Endkunden) erfüllt, hat sich als gewichtiges Indiz erwiesen, ob der Auftragnehmer im Rahmen eines bestehenden Dienstleistungs- oder Werkvertrages Teilleistungen erbringt, die vertraglich soweit präzisiert sind, dass auf dieser Grundlage die Dienstleistung ohne weitere Weisungen in eigener Verantwortung erbracht werden kann, oder ob die vereinbarten Tätigkeiten ihrerseits vertraglich nicht klar abgegrenzt beziehungsweise abgrenzbar sind.

Nach den vom Bundesarbeitsgericht zum Recht der Arbeitnehmerüberlassung erarbeiteten Grundsätzen liegt eine Tätigkeit als Arbeitnehmer vor, wenn die geschuldete Leistung derart unbestimmt ist, dass sie erst durch Weisungen des Auftraggebers oder des Dritten konkretisiert wird. Dieser Gesichtspunkt ist auch bei der sozialversicherungsrechtlichen Statusbestimmung bedeutsam.

Ist hiernach die nach dem Vertrag geschuldete Leistung derart unbestimmt, dass sie erst durch weitere Weisungen bzw. Vorgaben konkretisiert wird, ist dies ein maßgebliches Indiz für eine abhängige Beschäftigung.

Von maßgeblicher Bedeutung ist daher, ob und in welchem Umfang durch Weisungen, Vorgaben oder die praktische Eingliederung in den (Projekt-)Betrieb des Endkunden die Arbeitsabläufe durch organisatorische und koordinierende Maßnahmen des Auftraggebers oder seines Endkunden ge-

steuert werden oder ob der Auftragnehmer weitgehend autark arbeitet.

Komparnen befinden sich regelmäßig in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis und sind sozialversicherungspflichtig.

Künstler und Angehörige von verwandten Berufen, die auf Spielzeit- oder Teilspielzeitvertrag angestellt sind, sind in den Theaterbetrieb eingegliedert und stehen damit in einem abhängigen und sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Auch gastspielverpflichtete Schauspieler, Sänger, Tänzer und andere Künstler (auch Kleindarsteller und Statisten) sind in den Theaterbetrieb eingegliedert und unterliegen als abhängig Beschäftigte der Sozialversicherungspflicht.

Eine selbständige und damit nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ist bei Vorliegen eines Gastspielvertrags ausnahmsweise für Schauspieler, Solosänger und -tänzer sowie Instrumentalsolisten dann anzunehmen, wenn sie aufgrund ihrer hervorragenden künstlerischen Stellung maßgeblich zum Erfolg einer Aufführung beitragen und wenn nach dem Gastspielvertrag nur wenige Vorstellungen vereinbart sind (sog. Star-Gastspiele). Gleiches gilt für Dirigenten, Regisseure, Choreografen, Bühnenbildner und Kostümbildner, wenn sie nur für eine bestimmte Inszenierung verpflichtet wurden (Achtung: bei Dirigenten bis zu fünf Vorstellungen).

Bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung von **Kurier-, Express- und Paketdienstfahrern** sind die Besonderheiten der einzelnen Unternehmen zu berücksichtigen. Die Beurteilung erfolgt anhand des konkreten Vertrages und unter Berücksichtigung der tatsächlichen Verhältnisse. Die Frage der Arbeitnehmereigenschaft des Auftragnehmers ist danach zu beurteilen, ob die Tätigkeit weisungsgebunden ausgeübt wird oder ob er seine Chancen auf dem Markt selbständig und im Wesentlichen weisungsfrei suchen kann.

Personen in der Ausbildung zum **Notfallsanitäter** sind als zur Berufsausbildung Beschäftigte anzusehen und unterlie-

gen als solche für die gesamte Dauer der Ausbildung der Sozialversicherungspflicht.

Organisten, die in Kirchengemeinden bei Gottesdiensten oder anderen Veranstaltungen tätig sind, stehen grundsätzlich in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zur Kirchengemeinde. In vielen Kirchengemeinden ist der Organist zugleich auch Leiter des Kirchenchores. Die versicherungsrechtliche Beurteilung bei derartigen Misch Tätigkeiten richtet sich nach der vom zeitlichen Umfang her überwiegenden Tätigkeit, die sich aus dem Gesamterscheinungsbild ergibt. Von einer abhängigen und somit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ist auszugehen, wenn die Tätigkeit als Organist überwiegt. Liegt der Schwerpunkt auf der Chorleitertätigkeit, ist von einer selbständigen Tätigkeit auszugehen (siehe Chorleiter).

Sofern Organisten nur Einnahmen von bis zu 3.000 Euro jährlich bzw. 250 Euro im Monat erzielen, sind diese aufgrund des in § 3 Nr. 26 Einkommensteuergesetz (EStG) geregelten Übungsleiterfreibetrag **steuerfrei**. Insoweit liegt kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt vor, mit der Folge, dass Versicherungspflicht nicht zum Tragen kommt. Wird der steuerfreie Betrag überschritten, ist zu prüfen, ob die Beschäftigung geringfügig entlohnt ist. Dies ist der Fall, wenn das regelmäßige Entgelt einschließlich der steuerfreien Einnahmen monatlich 788 Euro (Steuerfreibetrag 250 Euro + geringfügiges Entgelt 538 Euro) nicht übersteigt (siehe Abschnitt Geringfügig entlohnte Beschäftigungen, weitere Ausführungen vgl. summa summarum Ausgabe 1/2021).

Steuerfreiheit für nebenberufliche Tätigkeiten

Omnibusfahrer, die keine eigenen Busse besitzen, jedoch für Busunternehmen Linienfahrten, Reiserouten, Schulfahrten etc. ausführen, sind in der Regel als abhängig Beschäftigte sozialversicherungspflichtig. Aufgrund der Eingliederung in die Betriebsorganisation des Busunternehmens und der persönlichen Abhängigkeit hinsichtlich Zeit, Dauer, Ort und Art der Arbeitsausführung sind Omnibusfahrer als Arbeitnehmer zu beurteilen.

Pflegekräfte, die als „Honorarpflegekräfte“ in stationären Pflegeeinrichtungen tätig sind, sind in dieser Tätigkeit regelmäßig nicht als Selbständige anzusehen, sondern unterliegen als Beschäftigte der Sozialversicherungspflicht. Dies hat das BSG in mehreren Urteilen am 7. Juni 2019 (u. a. B 12 R 6/18 R) entschieden. Auch sog. Honorarpflegepersonen in Krankenhäusern sind im Regelfall in die Arbeitsorganisation der Stationen eingegliedert und arbeiten dort weisungsgebunden, so dass auch sie statusrechtlich regelmäßig als abhängig Beschäftigte der Krankenhäuser zu beurteilen sind. Weitergehende Informationen können der Ausgabe 3/2019 von summa summarum entnommen werden.

Mit dem Pflegeberufegesetz (PflBG) und der Pflegeberufes-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (PflAPrV) wurden die bisherigen drei Ausbildungen in der Altenpflege, der Gesundheits- und Krankenpflege und der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege reformiert und zu einem einheitlichen Berufsbild zusammengeführt.

Die Auszubildenden in der beruflichen Pflegeausbildung stehen den zur Berufsausbildung Beschäftigten gleich (§ 19 Abs. 1 Satz 2 PflBG) und unterliegen somit der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Nähere Informationen können dem Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 21. März 2019, TOP 2, entnommen werden.

Pflegepersonen, die zeitlich begrenzt in Krankenhäusern, Alten- oder Pflegeheimen tätig sind, um dort beispielsweise Krankheits- bzw. Urlaubsvertretungen zu übernehmen, stehen – wie das von ihnen vertretene Stammpflegepersonal – in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis. Detaillierte Ausführungen hierzu sind in der Ausgabe 4/2012 von summa summarum enthalten.

Physiotherapeuten, Krankengymnasten und ähnliche Berufsgruppen zählen grundsätzlich zu den abhängig Beschäft-

tigten, wenn sie über keine eigene Betriebsstätte verfügen, Arbeitsgeräte und Materialien durch den Praxisinhaber gestellt werden, sie nur für eine Praxis (einen Auftraggeber) arbeiten, sie keine Eigenwerbung betreiben und keine eigenen Rechnungen stellen. Detaillierte Ausführungen hierzu sind in der Ausgabe 2/2017 von summa summarum enthalten.

Selbständig tätige Physiotherapeuten/Krankengymnasten, die überwiegend auf ärztliche Verordnung tätig werden, unterliegen der Rentenversicherungspflicht nach § 2 Satz 1 Nr. 2 SGB VI, sofern sie im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen.

Platzierungshilfen/Regalauffüller/Merchandiser sind in den Betrieb eingegliedert (Warenhaus, Supermarkt) und stehen deshalb in einem abhängigen und sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis.

Ausnahmsweise kann eine selbständige Tätigkeit angenommen werden, wenn nicht nur eigenverantwortlich über die Platzierung der Waren in den Regalen und damit vor allem bei Saison- und Neuware über das Regallayout, also die Verteilung der Ware im Regal entschieden wird, sondern auch mit der jeweiligen Marktleitung für die absatzgünstige Positionierung der Ware Standorte ausgehandelt werden können, ohne deren Entscheidungsgewalt zu unterliegen. Zudem muss nach selbst verantworteter Absatzeinschätzung bestimmt werden können, wann vor allem Saisonware und wann im Übrigen Ware in welchem Umfang bestellt und wann im Falle nicht gängigen Absatzes Ware aus dem Sortiment herausgenommen wird. In derartigen Fällen liegt keine Einbindung in das Weisungsgefüge der Verbrauchermärkte vor.

Prostituierte, die mit ihrem Arbeitgeber (z. B. einem Bordellbesitzer) eine Vereinbarung schließen, wonach sie sich gegen ein vorher vereinbartes Arbeitsentgelt an einem vorgegebenen Ort für eine bestimmte Zeitdauer zur Vornahme sexueller Handlungen zur Verfügung halten, stehen in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Selbstan-

dig tätige Prostituierte unterliegen nicht der Rentenversicherungspflicht kraft Gesetzes nach § 2 SGB VI.

Rendanten (Rechnungsführer in größeren Kirchengemeinden) erfüllen ihre Aufgaben nach den für einen Geschäftsbesorgungsvertrag im Rahmen eines Werkvertrags geltenden Grundsätzen, wenn sie weder an bestimmte Dienstzeiten noch an einen bestimmten Dienort gebunden sind. Eine abhängige Beschäftigung liegt dann nicht vor.

Ehrenamtlich tätige **Rettungssanitäter** zählen zu den Arbeitnehmern. Die Anmerkungen zu Übungsleitern gelten sinngemäß.

Bei **Sportlern**, die als **Berufssportler** und/oder als **Vertrags-sportler** („Vertragsamateure“) tätig sind, liegt regelmäßig ein Beschäftigungsverhältnis vor. Hier wird der Sport als Mittel zum Gelderwerb ausgeübt und somit ein wirtschaftlicher Zweck verfolgt. Die für ein Beschäftigungsverhältnis typische Weisungsgebundenheit ergibt sich aus den vertraglich übernommenen Verpflichtungen zur intensiven Mitarbeit nach den Anordnungen des Vereins, z. B. die geregelte Teilnahme am Trainings- bzw. Spielbetrieb oder die Wahrnehmung auch sonstiger Verpflichtungen.

Amateursportler

Amateursportler, die ihren Sport nicht aus wirtschaftlichen Interessen ausüben und bei denen keine Vertragsvereinbarungen bestehen, die von ihrem Verein aber dennoch Zuwendungen erhalten, können in einem Beschäftigungsverhältnis zum Verein stehen. Werden Amateursportler ausschließlich aufgrund mitgliedschaftsrechtlicher Bindungen zum Verein in Erfüllung ihrer mitgliedschaftlichen Vereinspflichten tätig, besteht dann kein Beschäftigungsverhältnis im Sinne der Sozialversicherung, wenn hierfür keine wirtschaftlich relevante Gegenleistung erbracht wird.

Ob es sich bei solchen – wie auch immer bezeichneten, eventuell auch pauschal erbrachten – Zuwendungen (z. B. zum Ersatz von Aufwendungen, zur sportlichen Motivation oder auch zur Vereinsbindung) um für die Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses bedeutsame, weil wirtschaftlich

ins Gewicht fallende Leistungen handelt, hängt von den Umständen des Einzelfalls und von der Höhe der Zuwendungen ab. Im Sinne einer Vereinfachungsregelung haben sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung darauf verständigt, dass bei Zahlungen bis monatlich 250 Euro (in Anlehnung an die Regelung des § 3 Nr. 26 EStG) widerlegbar vermutet wird, dass keine wirtschaftliche Gegenleistung erbracht und daher keine sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung ausgeübt wird. Zuwendungen für besondere Leistungserfolge (z. B. „Prämien“) sind dabei vorausschauend einzurechnen. Im Einzelfall kann auch bei höheren Zahlungen aus besonderen Gründen (z. B. bei hohen Transportkosten) ein Beschäftigungsverhältnis zu verneinen sein, wie umgekehrt auch bei Zahlungen unterhalb des Grenzbetrags ein Beschäftigungsverhältnis angenommen werden muss, wenn die Vergütung eben nicht nur zur sportlichen Motivation oder zur Vereinsbindung gewährt wird.

Sofern vom Sportler ein Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG („Übungsleiterfreibetrag“) geltend gemacht werden kann, liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor, wenn das regelmäßige Entgelt einschließlich der steuerfreien Einnahmen monatlich 788 Euro (Steuerfreibetrag 250 Euro + geringfügiges Entgelt 538 Euro) nicht übersteigt (vgl. Abschnitt Geringfügig entlohnte Beschäftigungen, weitere Ausführungen vgl. summa summarum Ausgaben 3/2012, 2/2013, 5/2014 und 1/2021).

Tagesmütter, die sich der häuslichen Beaufsichtigung und Betreuung von Kindern widmen, gehören grundsätzlich nicht zu den abhängig Beschäftigten. Selbständig tätige Tagesmütter unterliegen der Rentenversicherungspflicht nach § 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, sofern sie im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit regelmäßig keine versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen.

Taxifahrer, die kein eigenes Fahrzeug verwenden, sind abhängig Beschäftigte. Taxifahrer mit eigenem Fahrzeug sind als Selbständige anzusehen, wenn sie über eine Konzession verfügen. Eine Arbeitgebereigenschaft der „Taxizentrale“ gegenüber diesen Personen scheidet aus.

Ob es sich bei **Telearbeit** um ein abhängiges und damit sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis handelt, richtet sich danach, inwieweit die Mitarbeiter in die Betriebsorganisation der Unternehmen eingegliedert sind. Für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis – trotz räumlicher Abkopplung vom Unternehmen – spricht die Einhaltung einer festen täglichen Arbeitszeit und eine volle Auslastung der Arbeitskraft, die der Mitarbeiter persönlich erbringen muss.

Telefonvermittler stehen in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis. Das ergibt sich insbesondere daraus, dass die Telefonvermittler in den Betriebsablauf der Unternehmen eingegliedert sind. Sie sind hinsichtlich der Art der Gestaltung und der Durchführung ihrer Tätigkeit detaillierten Regelungen unterworfen, sodass von einer Weisungsgebundenheit auszugehen ist.

Übungsleiter

Die versicherungsrechtliche Beurteilung von **Übungsleitern** in Sportvereinen entscheidet sich im Rahmen einer Gesamtwürdigung aller im konkreten Einzelfall vorliegenden Umstände. Für eine Selbständigkeit spricht insbesondere die Durchführung des Trainings in eigener Verantwortung (Dauer, Ort und Inhalte des Trainings werden in alleiniger Verantwortung festgelegt). Auch ein geringer zeitlicher Aufwand sowie eine geringe Vergütung sprechen für eine selbständige Tätigkeit, während ein entsprechend höherer zeitlicher Aufwand wie auch eine höhere Vergütung Indizien für eine Eingliederung in den Sportverein und damit das Vorliegen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses sein können. Ansprüche beispielsweise auf Lohnfortzahlung im Urlaub und im Krankheitsfall sowie die Gewährung von Weihnachtsgeldern sprechen des Weiteren für ein Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 1 SGB IV. In diesen Fällen liegt beitragspflichtiges Arbeitsentgelt solange nicht vor, wie der Freibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG von 3.000 Euro jährlich bzw. 250 Euro im Monat nicht überschritten wird. Wird der steuerfreie Betrag überschritten, so ist zu prüfen, ob die Beschäftigung geringfügig entlohnt ist. Dies ist der Fall, wenn das regelmäßige Entgelt einschließlich der steuerfreien Einnahmen monatlich 788 Euro (Steuerfreibetrag 250 Euro + geringfügiges Entgelt 538 Euro) nicht übersteigt (siehe Ab-

schnitt Geringfügig entlohnte Beschäftigungen, weitere Ausführungen vgl. summa summarum Ausgaben 2/2013, 4/2014 und 1/2021).

Bei selbständig tätigen Übungsleitern ist darüber hinaus stets das Vorliegen von Rentenversicherungspflicht nach § 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI zu prüfen.

Verkaufsfahrer, die meistens als Subunternehmer für ein Transportunternehmen tätig sind, stehen nach dem Gesamtbild ihrer Tätigkeit in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zum Transportunternehmen.

Verkaufsförderer treten im Regelfall unter der Bezeichnung Werber, Werbedamen, Promoter oder Propagandist auf. Verkaufsförderer stehen in keinem abhängigen Beschäftigungsverhältnis, wenn sie lediglich kurzfristig für verschiedene Werbeaktionen eines oder mehrerer Auftraggeber eingesetzt werden. Propagandisten, die in gewisser Regelmäßigkeit von ihrem Auftraggeber hergestellte Waren gegen Provision in einem Kaufhaus in dessen Namen und für dessen Rechnung anbieten und verkaufen, zählen hingegen grundsätzlich zu den abhängig Beschäftigten. Die Berufsbezeichnung sagt noch nichts über die versicherungsrechtliche Beurteilung dieses Personenkreises aus. Eine sichere Beurteilung ist nur einzelfallbezogen anhand des konkreten Vertrages und unter Berücksichtigung der tatsächlichen Verhältnisse im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens (siehe Abschnitt Optionales Anfrageverfahren) möglich.

Zählerableser für Gas, Wasser, Strom und Heizung usw. stehen grundsätzlich in einem abhängigen und damit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Dies gilt auch dann, wenn nach der vertraglichen Vereinbarung über „freie Mitarbeit“ in Ausnahmefällen das Ablesen auch von einem zuverlässigen Vertreter übernommen werden darf.

Bei Wärmedienstablesern sprechen hingegen im Regelfall gleichgewichtige Argumente sowohl für als auch gegen die Selbständigkeit, weshalb dann bei diesem Personenkreis auf

den im Vertrag zum Ausdruck kommenden Willen der Vertragspartner abzustellen ist.

Ein für ein Energieversorgungsunternehmen tätiger Stromableser ist als abhängig Beschäftigter einzustufen, wenn seine Handlungsfähigkeit durch die Arbeitsumstände eng begrenzt ist, ihm ein fester Ablesebezirk zugewiesen ist, er hinsichtlich Inhalt, Art und Weise der Arbeitsausführung nur einen geringen Spielraum besitzt, er die vertraglich vereinbarte Leistung persönlich zu erbringen hat und er, mit Ausnahme seines eigenen Kraftfahrzeuges, eigenes Kapital nicht einsetzt.

Zeitungszusteller/-austräger, die Zeitungen an einen vorgegebenen Personenkreis innerhalb eines bestimmten Bezirks und eines zeitlich vorgegebenen Rahmens austragen, sind sozialversicherungspflichtig. Abhängig von dem Umfang und der Organisation der übernommenen Arbeiten kann auch eine selbständige Tätigkeit vorliegen.

Ambulante Sonntagshändler sind ausschließlich mit dem eigenverantwortlichen Vertrieb der nur im Einzelverkauf erhältlichen Sonntagszeitungen befasst. Dieser Personenkreis verkauft in eigener Regie und auf eigenes Risiko. Er hat – wie der stationäre Presse Einzelhandel – ein typisches Unternehmerrisiko und ist deshalb – anders als Zeitungsausträger oder Zeitungszusteller – den selbständig Tätigen zuzuordnen.

Impressum

Herausgeber: Deutsche Rentenversicherung Bund
Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit,
Kommunikation
10709 Berlin, Ruhrstraße 2
Postanschrift: 10704 Berlin
Telefon: 030 865-0, Fax: 030 865-27379
Internet: www.deutsche-rentenversicherung.de
E-Mail: drv@drv-bund.de
De-Mail: De-Mail@drv-bund.de-mail.de
Fotos: Peter Teschner, Bildarchiv Deutsche Rentenversicherung
Bund

Ausgabe 2024

Redaktionsschluss: 27.12.2023

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Deutschen Rentenversicherung; sie wird grundsätzlich kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Verantwortlich für den Inhalt

Chefredaktion:

Thorsten Diepenbrock, Deutsche Rentenversicherung Westfalen
Bettina Segebrecht, Deutsche Rentenversicherung Bund
Axel Jochim, Deutsche Rentenversicherung Bund

Redaktion:

Ute Müller, Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

QR Code ist eine eingetragene Marke der Denso Wave Incorporated.