



# STATUSFESTSTELLUNGSVERFAHREN 2022

MERKBLATT NR. 1990.3 | 03 | 2022

## INHALT

- 1 Einleitung
- 2 Bisherige Rechtslage
  - 2.1 Allgemeines/Grundlagen zum Statusfeststellungsverfahren
  - 2.2 Abhängig Beschäftigte, Selbstständige, Scheinselbstständige und arbeitnehmerähnliche Selbstständige
  - 2.3 Risiken einer Fehleinschätzung des Auftraggebers
- 3 Änderungen durch die Reform
  - 3.1 Statusfeststellung begrenzt auf Feststellung des Erwerbsstatus
  - 3.2 Möglichkeit einer Statusfeststellung als Prognoseentscheidung
  - 3.3 Möglichkeit der Statusfeststellung als Gruppenfeststellung
  - 3.4 Möglichkeit der Statusfeststellung bei Dreiecksverhältnissen
  - 3.5 Weitere Verfahrensänderungen
- 4 Fazit

## 1. EINLEITUNG

Eines der letzten Reformvorhaben der vorangegangenen Bundesregierung tritt zum 01.04.2022 in Kraft: die Neuregelung des Statusfeststellungsverfahrens. Die Änderungen, die vorrangig § 7a SGB IV betreffen, wurden als Teil des „Barrierefreiheitsstärkungsgesetzes“ am 20.05.2021 im Bundestag beschlossen (man spricht in solchen Fällen von einem sog. „Omnibusgesetz“). Ausweislich der Gesetzesbegründung (vgl. BT-Drs. 19/29839, 27) soll durch das geänderte Verfahren vor allen Dingen den Beteiligten schneller und einfacher Gewissheit darüber verschafft werden, ob es sich bei der zu beurteilenden Tätigkeit um eine abhängige Beschäftigung oder um eine selbstständige Tätigkeit handelt.

## 2. BISHERIGE RECHTSLAGE

### 2.1 Allgemeines/Grundlagen zum Statusfeststellungsverfahren

Das bisher als „Anfrageverfahren“ bezeichnete Prozedere des § 7a SGB IV wurde bereits vor rund 20 Jahren, nämlich zum 01.01.1999 eingeführt. Bestehen Zweifel darüber, ob der vermeintlich freie Mitarbeiter nicht doch abhängig beschäftigt ist, kann bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV) und dort bei der sog. Clearingstelle von beiden Vertragsparteien – auch unabhängig voneinander – auf Antrag ein Statusfeststellungsverfahren durchgeführt werden. Das notwendige Antragsformular kann entweder bei der DRV angefordert werden oder mit ergänzenden Erläuterungen zum Verfahren auf der Homepage der DRV abgerufen werden (bisher unter: [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Formulare/DE/Formularpakete/O1\\_versicherte/O1\\_vor\\_der\\_rente/\\_DRV\\_Paket\\_Versicherung\\_Statusfeststellung.html](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Formulare/DE/Formularpakete/O1_versicherte/O1_vor_der_rente/_DRV_Paket_Versicherung_Statusfeststellung.html)). Der Antrag kann über den sog. e-service der DRV auch digital gestellt werden (bisher unter: [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Online-Dienste/online-dienste\\_node.html](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Online-Dienste/online-dienste_node.html)).

**HINWEIS** Steuerberater sind im Statusfeststellungsverfahren nicht vertretungsbefugt (BSG, Urt. v. 05.03.2014, B 12 R 4/12 R).

Gehen die Vertragsparteien fälschlicherweise davon aus, dass es sich um eine selbstständige Tätigkeit handelt, tritt bei Durchführung des Verfahrens nach § 7a SGB IV die Versicherungspflicht trotzdem erst mit der Bekanntgabe der Entscheidung der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV) ein.

**HINWEIS** Dies setzt allerdings voraus, dass das Anfrageverfahren innerhalb eines Monats bei der DRV beantragt wird, der Beschäftigte zustimmt und er ab Aufnahme der Tätigkeit bereits anderweitig eine Absicherung gegen das finanzielle Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge vorgenommen hat.

Ab dem Zeitpunkt der Entscheidung oder der Einleitung eines Verfahrens zur Feststellung der Sozialversicherungspflicht (z. B. durch Ankündigung einer Betriebsprüfung durch den Rentenversicherungsträger gem. § 28p SGB IV) ist das Anfrageverfahren jedoch ausgeschlossen. Die DRV prüft dann von Amts wegen, ob eine abhängige oder selbstständige Tätigkeit vorliegt.

### 2.2 Abhängig Beschäftigte, Selbstständige, Scheinselbstständige und arbeitnehmerähnliche Selbstständige

Grundsätzlich gilt, dass nur abhängig Beschäftigte von der Sozialversicherung erfasst werden und damit versicherungspflichtig in der gesetzlichen Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Kranken- und Pflegeversicherung sind. Für abhängig Beschäftigte sind daher Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge zu den genannten gesetzlichen Versicherungen über die zuständige gesetzliche Krankenkasse als Einzugsstelle abzuführen. Abzugrenzen sind Arbeitnehmer von Selbstständigen bzw. Scheinselbstständigen. Für den Bereich der Rentenversicherung ist ferner der Sonderfall der sog. arbeitnehmerähnlichen Selbstständigen zu beachten.

Eine abhängige Beschäftigung liegt vor, wenn eine persönliche Abhängigkeit von einem Arbeitgeber festgestellt werden kann. Eine solche persönliche Abhängigkeit ist wiederum gegeben, wenn der Beschäftigte dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt, das

- Zeit,
- Dauer,
- Art und
- Ort der Arbeitsleistung

umfasst.

Demgegenüber wird als selbstständig eingeordnet, wer

- ein eigenes Unternehmerrisiko trägt,
- über die eigene Arbeitskraft selbst verfügen kann und
- seine Tätigkeit und Arbeitszeit im Wesentlichen frei gestalten kann.

Der Betreffende nimmt unternehmerische Chancen wahr und betreibt hierfür z. B. Eigenwerbung. Als typische Merkmale des unternehmerischen Handelns gelten zudem die Erbringung von Leistungen im eigenen Namen und auf eigene Rechnung. Der Selbstständige trifft unternehmerische Entscheidungen z. B. über Einkaufs- und Verkaufskonditionen sowie über personelle Fragen bzgl. Einstellungen und Entlassungen von Arbeitnehmern. Er setzt eigenes Kapital ein, akquiriert selbst Kunden und tritt als Selbstständiger in der Geschäftswelt auf (z. B. eigener Briefkopf, Zeitungsannoncen).

Abzugrenzen ist der Selbstständige wiederum vom sog. Scheinselbstständigen (vgl. dazu auch das DWS-Merkblatt Nr. 1727 „Scheinselbstständigkeit – Arbeitnehmer oder selbstständig? Strafrechtliche Verfolgung und zivilrechtliche Haftungsfälle vermeiden“). Entscheidend ist wiederum, ob

eine persönliche Abhängigkeit des Betreffenden gegeben ist. Als Anhaltspunkte gelten

- das Fehlen eines eigenen Firmenschildes oder eigener Geschäftsräume,
- das Fehlen eigenen Briefpapiers oder eigener Visitenkarten oder
- das Auftreten des angeblichen Unternehmers in der Arbeitskleidung des Auftraggebers.

Es wird die Gesamtsituation beurteilt. Dabei sprechen insb. folgende Kriterien für eine Scheinselbstständigkeit:

- Im Zusammenhang mit der Tätigkeit werden regelmäßig keine Arbeitnehmer beschäftigt. Die Beschäftigung von nur einem Minijobber reicht nicht aus.
- Die Tätigkeit wird auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber ausgeübt. Dies ist der Fall, wenn mehr als fünf Sechstel des Umsatzes durch einen Auftraggeber erzielt werden. Es reicht nicht aus, wenn dem Auftragnehmer vertraglich die Möglichkeit eingeräumt wird, weitere Auftragsverhältnisse zu begründen. Vielmehr sind mehrere Auftragsverhältnisse nachzuweisen.
- Der Auftraggeber lässt dieselbe Tätigkeit sonst von Arbeitnehmern verrichten.
- Der vermeintlich Selbstständige ist gegenüber dem Auftraggeber weisungsgebunden und in dessen Arbeitsorganisation eingegliedert. Die Tätigkeit lässt die vorstehend dargestellten typischen Merkmale unternehmerischen Handelns nicht erkennen.
- Der Auftragnehmer hat dieselbe Tätigkeit vormals beim Auftraggeber als Arbeitnehmer verrichtet.

Arbeitnehmerähnlich Selbstständige sind zwar prinzipiell selbstständig, unterliegen aber der Rentenversicherungspflicht. Diese folgt aus § 2 S. 1 Nr. 9 SGB VI. Von dieser Vorschrift erfasst werden Personen, die

- im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen, dessen Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig 450 € übersteigt

und

- auf Dauer nur für einen Auftraggeber tätig sind. Dies ist der Fall, wenn die Tätigkeit im Rahmen eines Dauerauftragsverhältnisses oder eines regelmäßig wiederkehrenden Auftragsverhältnisses erfolgt. Es kommt dabei nicht nur auf zeitliche, sondern auch auf wirtschaftliche Kriterien an (sog. branchenspezifische Besonderheiten sind zu berücksichtigen)

oder

- im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig sind. Dies ist nicht nur dann der Fall, wenn der Auftragnehmer vertraglich an einen Auftraggeber gebunden ist (insb.

vertragliche Ausschließlichkeitsbindung), sondern auch bei einer tatsächlichen (wirtschaftlichen) Abhängigkeit. Es genügt eine faktische Bindung, d.h. es ist dem Auftragnehmer zwar vertraglich möglich, für einen anderen Auftraggeber zu arbeiten, doch ist dies tatsächlich nicht der Fall. Durch die Bindung an einen Auftraggeber verbleibt kein weiterer nennenswerter unternehmerischer Spielraum. Als Faustregel gilt, dass der Betreffende dann im Wesentlichen für einen Auftraggeber tätig ist, wenn er mind. fünf Sechstel seiner gesamten Einkünfte aus einem Auftragsverhältnis generiert. Es handelt sich auch dann nur um einen Auftraggeber, wenn zwar vertragliche Vereinbarungen mit mehreren Unternehmen vorliegen, es sich bei diesen Unternehmen aber um Konzernunternehmen i.S.d. § 18 Aktiengesetz oder verbundene Unternehmen i.S.d. § 319 Aktiengesetz handelt. Es gelten die in den vorstehenden Vorschriften genannten Grundsätze, d.h. auch Unternehmen, die nicht in der Rechtsform einer AG geführt werden, werden nach den in diesen Vorschriften enthaltenen Grundsätzen beurteilt. Es handelt sich auch dann um nur einen Auftraggeber, wenn zwar mehrere rechtlich voneinander unabhängige Vertragsverhältnisse zu verschiedenen natürlichen und juristischen Personen bestehen, diese Personen aber organisatorisch so miteinander verbunden sind, dass eine tatsächliche (wirtschaftliche) Bindung des arbeitnehmerähnlichen Selbstständigen gegeben ist. Davon ist auszugehen, wenn eine sog. Organisationsgemeinschaft i.S.d. § 12 Abs. 2 Tarifvertragsgesetz vorliegt. Eine solche ist wiederum anzunehmen, wenn zwischen den Auftraggebern ein in Teilen gemeinsamer Geschäftsbetrieb besteht. Dies ist etwa der Fall, wenn mit Ansprüchen sämtlicher Vertragsunternehmen, für die der Selbstständige tätig ist, aufgerechnet werden kann oder wenn alle Unternehmen (Personen) mit dem Selbstständigen einheitliche Vergütungssätze vereinbart haben.

**HINWEIS** Anders als beim Scheinselbstständigen, der tatsächlich eben nicht selbstständig, sondern Arbeitnehmer ist, sind die Rentenversicherungsbeiträge vom arbeitnehmerähnlichen Selbstständigen allein zu finanzieren (§ 169 SGB VI).

### 2.3 Risiken einer Fehleinschätzung des Auftraggebers

Die vorstehenden Ausführungen verdeutlichen, dass die Einschätzung darüber, welcher sozialversicherungsrechtliche Status vorliegt, im Einzelfall nicht immer leicht zu treffen ist. Eine etwaige Fehleinschätzung hinsichtlich der Frage, ob die für ihn tätige Person als abhängig Beschäftigter oder Selbstständiger zu werten ist, birgt aber für den Arbeitgeber/Auftraggeber u. a. das Risiko von Beitragsnachforderungen in nennenswerter Höhe. Wird nachträglich, etwa im Rahmen einer Sozialversicherungsprüfung, festgestellt, dass anders als vom Unternehmen gedacht, keine selbstständige Tätigkeit, sondern eine abhängige Beschäftigung vorlag (sog. „Scheinselbstständigkeit“), werden die Beiträge rückwirkend für bis zu vier Jahre, bei Vorsatz sogar für bis zu 30 Jahre, vom Arbeitgeber eingefordert. Regelmäßig werden nicht nur die Arbeitgeber-, sondern auch die Arbeitnehmerbeiträge

nachgefordert, und ob und inwieweit der Arbeitgeber die Erstattung der Arbeitnehmerbeiträge von dem betroffenen Beschäftigten verlangen kann, ist nicht nur ein umstrittenes rechtliches, sondern häufig auch ein tatsächliches Problem, etwa, weil der Betroffene schon längst nicht mehr für den Arbeitgeber tätig ist. Nur am Rande sei erwähnt, dass potentiell auch strafrechtliche Konsequenzen (§ 266a StGB) ebenso drohen, wie die Haftung der gesetzlichen Vertreter des Arbeitgebers. Ferner haftet der Arbeitgeber in derartigen Fällen auch für die nicht abgeführte Lohnsteuer (§ 42d EStG). Eine Fehleinschätzung hat schließlich auch arbeitsrechtliche Folgen. Anders als für Selbstständige gelten für Arbeitnehmer v. a. die Rechte auf Mindesturlaub, auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Mutterschutz und ggf. auch ein Kündigungsschutzrecht.

**HINWEIS** In Anbetracht der teils gravierenden Folgen einer Fehleinschätzung empfiehlt es sich daher für den Auftraggeber eines vermeintlich freien Mitarbeiters regelmäßig, von der Möglichkeit einer Statusklärung Gebrauch zu machen.

Eine Bindungswirkung entfaltetete der sog. Statusfeststellungsbescheid schon in der Vergangenheit, allerdings lediglich für den Bereich des Sozialversicherungsrechts. Daran hat sich durch die Reform des Statusfeststellungsverfahrens nichts geändert. Nach wie vor sind in steuerrechtlicher und auch in arbeitsrechtlicher Hinsicht abweichende Ergebnisse von der Statusentscheidung des Sozialversicherungsträgers möglich. Der Bescheid wirkt also nicht rechtsgebietsübergreifend.

## 3. ÄNDERUNGEN DURCH DIE REFORM

Vorab ist festzuhalten, dass alle Änderungen ausschließlich das Verfahrensrecht betreffen. Auch wenn dies von Praxis und Literatur vielfach bedauert wird, konnte sich der Gesetzgeber nicht dazu entschließen, entweder Statusabgrenzungskriterien festzulegen oder gar eine Liste solcher Kriterien zu regeln, bei deren Vorliegen von einer selbstständigen Tätigkeit auszugehen ist.

**HINWEIS** Auch zukünftig kommt es also für die Frage, ob eine persönliche Abhängigkeit des Betroffenen vorliegt, aufgrund derer von einer abhängigen Beschäftigung auszugehen ist, auf eine Gesamtwertung der tatsächlichen Umstände an.

### 3.1 Statusfeststellung begrenzt auf Feststellung des Erwerbsstatus

Die wohl wesentlichste Änderung betrifft den Gegenstand des Feststellungsverfahrens. Anders als bisher wird zukünftig von der DRV nicht mehr über die etwaige Versicherungspflicht in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung entschieden. Vielmehr betrifft die Entscheidung nur noch die Frage des sog. Erwerbsstatus.

**HINWEIS** Die DRV stellt also im Statusfeststellungsverfahren isoliert fest, ob eine Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit vorliegt.

Durch die Trennung der Frage des Erwerbsstatus von der Frage der Versicherungspflicht soll nach dem Willen des Gesetzgebers eine Vereinfachung und damit verbunden eine Beschleunigung des Verfahrens erreicht werden. Die Beteiligten sollen keine umfangreichen Angaben mehr machen müssen, die für die Feststellung einer etwaigen Sozialversicherungspflicht notwendig seien (BT-Drs. 19/29893, 28).

Wird der Erwerbsstatus „Beschäftigung“ festgestellt, muss der Arbeitgeber die entsprechenden Meldungen an die Einzugsstellen vornehmen. In den Fällen, in denen die Klärung der konkreten Versicherungspflicht erforderlich ist, muss der Arbeitgeber zusätzlich noch die Entscheidung der zuständigen Einzugsstelle bzw. ggf. der Minijob-Zentrale herbeiführen. Im Fall der Rentenversicherungspflicht Selbstständiger (sog. arbeitnehmerähnliche Selbstständige) entscheidet der zuständige Rentenversicherungsträger.

Vor diesem Hintergrund bleibt abzuwarten, ob das Einzugsstellenverfahren durch die Krankenkasse (§ 28h Abs. 2 SGB IV), welches in den vergangenen Jahren in der Praxis eher ein Schattendasein geführt hat, durch den geänderten Fokus des Statusfeststellungsverfahrens eine Renaissance erleben wird.

**HINWEIS** Auch wenn von der DRV im Statusfeststellungsverfahren nicht mehr über die Versicherungspflicht entschieden wird, bleibt es trotzdem dabei, dass eine etwaige Versicherungspflicht erst mit Bekanntgabe des Statusbescheids beginnt, sofern die oben dargestellten Voraussetzungen vorliegen (Antrag innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Beschäftigung, Zustimmung des Beschäftigten, anderweitige Absicherung gegen das finanzielle Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge).

Die DRV wird daher im Rahmen des Statusfeststellungsbescheids außerdem ggf. den Zeitpunkt feststellen, der als Zeitpunkt des Eintritts in das Beschäftigungsverhältnis gilt. Ebenfalls unverändert bleibt die Regelung, dass eine solche Verschiebung des Eintritts der Versicherungspflicht nur dann in Betracht kommt, wenn zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht bereits ein Einzugsstellenverfahren oder eine Sozialversicherungsprüfung eingeleitet bzw. abgeschlossen wurde. Das Statusfeststellungsverfahren nach § 7a SGB IV, das Einzugsstellenverfahren nach § 28h Abs. 2 SGB IV und das Betriebsprüfungsverfahren nach § 28p Abs. 1 S. 5 SGB IV stehen auch weiterhin gleichberechtigt nebeneinander. Dies gilt, obwohl im Einzugsstellenverfahren und im Betriebsprüfungsverfahren wie bisher über die Versicherungspflicht und nicht nur, wie im neuen Statusfeststellungsverfahren, über den Erwerbsstatus entschieden wird. Die Bindungswirkung des Statusfeststellungsbescheids erstreckt sich auch zukünftig auf die übrigen Versicherungsträger und damit v. a. auch auf die Bundesagentur für Arbeit, soweit die Versicherungspflicht Voraussetzung für einen Leistungsanspruch ist.

### 3.2 Möglichkeit einer Statusfeststellung als Prognoseentscheidung

Eine weitere, für die Praxis wesentliche Neuerung betrifft die Einführung einer Prognoseentscheidung in Bezug auf den Erwerbsstatus. Weil es für die Beurteilung auf das tatsächlich gelebte Vertragsverhältnis ankommt, konnte bisher ein Statusfeststellungsantrag erst nach Aufnahme der Tätigkeit gestellt werden.

**HINWEIS** Nach neuer Rechtslage entscheidet die DRV auf Antrag eines der Beteiligten auch schon vor Aufnahme der Tätigkeit über den Erwerbsstatus (§ 7a Abs. 4a SGB IV).

Auch zukünftig sollen aber nicht nur die abstrakten Vereinbarungen ausschlaggebend sein. Die Beurteilung soll vielmehr außerdem anhand der Vorstellung der Parteien davon erfolgen, wie das Vertragsverhältnis in der Zukunft gelebt werden wird. Die Gesetzesbegründung führt insoweit aus, dass zu diesen Umständen etwa der Rahmen und die Vorgaben zur Ausführung des Auftrags sowie die Art und Weise der Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber gehörten. Sofern die antizipierten und angegebenen Umstände keine abschließende Beurteilung ermöglichen, weil sie zu ungenau oder nicht ausreichend seien, könne die DRV den Antrag auf Feststellung des Erwerbsstatus vor Aufnahme der Tätigkeit ablehnen oder eine Entscheidung erst nach Aufnahme der Tätigkeit treffen. Welche Anforderungen die DRV also an die Substantiierung des Antrags stellen wird, ist einstweilen völlig offen und bleibt abzuwarten.

Der Tatsache, dass die Prognoseentscheidung aufgrund lediglich antizipierter Umstände getroffen wird, trägt der Gesetzgeber dadurch Rechnung, dass parallel eine Mitteilungspflicht der Beteiligten eingeführt wurde. Für den Fall, dass sich innerhalb einer Frist von einem Monat nach Aufnahme der Tätigkeit die Vereinbarungen oder die Umstände der Vertragsdurchführung ändern, sind die Beteiligten verpflichtet, dies der DRV umgehend mitzuteilen. Aufgrund einer entsprechenden Mitteilung überprüft die DRV ihre Prognoseentscheidung dahingehend, ob eine Korrektur erforderlich ist. Sofern die Überprüfung zu einer abweichenden Entscheidung bzgl. des Erwerbsstatus führt, erfolgt eine Rücknahme der Prognoseentscheidung mit Wirkung für die Zukunft (§ 7a Abs. 4a S. 3, 4 SGB IV i. V. m. § 48 Abs. 1 S. 1 SGB X). Nur dann, wenn die Beteiligten z. B. wegen vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verletzung ihrer Mitteilungspflicht nicht schutzwürdig sind, gilt die geänderte Entscheidung rückwirkend ab dem Tag der Aufnahme der Tätigkeit (§ 7a Abs. 4a S. 3-5 SGB IV i. V. m. § 48 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB X). In diesen Fällen droht also eine Beitragsnachzahlung. Wenn die Veränderungen aber erst nach Ablauf der Monatsfrist eintreten, erfolgt eine Änderung der Prognoseentscheidung nur nach den allgemeinen Regelungen der §§ 44 ff. SGB X.

### 3.3 Möglichkeit der Statusfeststellung als Gruppenfeststellung

Mit der Reform des Statusfeststellungsverfahrens wird ferner die sog. Gruppenfeststellung eingeführt. Der Gesetzgeber

entspricht damit einer Forderung der Wirtschaft nach einem „Musterverfahren“ für vergleichbare Tätigkeiten. Ziel der Regelung ist der Abbau von Bürokratie und die Schaffung einer möglichst frühzeitigen und umfassenden Gewissheit über den Erwerbsstatus.

Eine Gruppenfeststellung ist in zwei Konstellationen denkbar, nämlich zum einen bei Identität der Vertragspartner (z. B. Rahmenvertrag mit einem freien Mitarbeiter) und zum anderen bei im Wesentlichen einheitlichen Vertragsbedingungen, die der Auftraggeber im Verhältnis zu verschiedenen freien Mitarbeitern vorgibt und weitgehend identisch durchführt (Identität der Vertragsbedingungen und -durchführung).

**HINWEIS** In jedem Fall setzt die Gruppenfeststellung voraus, dass wenigstens ein konkreter Einzelfallantrag auf Statusfeststellung des Erwerbsstatus vorliegt.

Es erfolgt also keine rein abstrakte Beurteilung von Rechtsverhältnissen. § 7a Abs. 4b S. 2 SGB IV definiert, wann Auftragsverhältnisse gleich sind, sodass eine Gruppenfeststellung in Betracht kommt. Danach müssen die vereinbarten Tätigkeiten ihrer Art und den Umständen der Ausübung nach übereinstimmen und ihnen einheitliche vertragliche Vereinbarungen zugrunde liegen. Ausweislich der Gesetzesbegründung ist im Gesetz verwendete Begriff „einheitlich“ aber offenbar eher weit auszulegen. Dort wird ausgeführt, dass geringfügige Abweichungen, z. B. hinsichtlich der Tätigkeit, der Höhe der Vergütung oder auch der Modalitäten, grundsätzlich unschädlich seien und einer Übereinstimmung im Sinne der Vorschrift nicht entgegenstehen würden (BT-Drs. 19/29893, 32).

Die Gruppenfeststellung erfolgt nicht als Verwaltungsakt (in Form einer Allgemeinverfügung), sondern als sog. „gutachterliche Äußerung“ (§ 7a Abs. 4b S. 1 SGB IV). In der gutachterlichen Äußerung sollen von der DRV die Art der Tätigkeit, die zugrunde gelegten Vertragsbedingungen und die beabsichtigten Umstände der Ausübungen sowie ihre Rechtswirkungen angegeben werden. Nur dem Auftraggeber, der den Antrag auf Gruppenfeststellung gestellt hat, wird die gutachtliche Äußerung übermittelt. Dieser hat sie zu den Entgeltunterlagen zu nehmen (§ 8 Abs. 2 Nr. 8 BVV). Dem Auftragnehmer ist bei Vertragsschluss eine Kopie der gutachterlichen Äußerung zu übergeben, damit dieser über seinen Erwerbsstatus informiert ist.

**HINWEIS** Der gutachterlichen Äußerung kommt allerdings keine Bindungswirkung zu.

Die Folgen einer späteren Entscheidung, die von der gutachterlichen Äußerung abweicht, regelt § 7a Abs. 4c SGB IV. Führt die abweichende Entscheidung (z. B. im Rahmen einer Betriebsprüfung) zur Versicherungspflicht, so tritt diese erst mit Bekanntgabe des entsprechenden Bescheids für die Zukunft ein. Dies gilt aber nur dann, wenn die Voraussetzungen des § 7a Abs. 5 S. 2 Nr. 2 SGB IV erfüllt sind, der vermeintlich freie Mitarbeiter also in der Zwischenzeit ausreichend gegen

das Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge abgesichert war. Ein derartiger Vertrauensschutz wird aber lediglich für die Dauer von zwei Jahren seit Zustellung der gutachterlichen Äußerung gewährt (§ 7a Abs. 4c S. 3 SGB IV).

### 3.4 Möglichkeit der Statusfeststellung bei Dreiecksverhältnissen

Eine weitere gravierende Änderung soll die Statusfeststellung bei Fremdpersonaleinsatz vereinfachen. Der Gesetzgeber nimmt hier die Fälle in den Blick, in denen ein Dienstleister (Auftraggeber) dem Unternehmen (Dritter) projektbezogen einen Spezialisten (Auftragnehmer) zur Verfügung stellt. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundessozialgerichts müssen in diesen Konstellationen für die Abgrenzung einer abhängigen Beschäftigung von einer selbstständigen Tätigkeit nicht nur die vertraglichen Vereinbarungen zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer betrachtet werden, sondern sämtliche Rechtsbeziehungen, die den Einsatz des Auftragnehmers prägen, also auch die zwischen dem Dritten und dem Auftraggeber (BT-Drs. 19/29893, 29). Liegt ein Beschäftigungsverhältnis vor, ist ferner zu klären, zwischen welchen Parteien im Dreiecksverhältnis dieses besteht. Außerdem ist in diesen Konstellationen regelmäßig die Frage virulent, ob es sich um eine (verdeckte) Arbeitnehmerüberlassung oder um Dienst- bzw. Werkverträge handelt. Bisher mussten in derartigen Fällen mind. zwei Statusfeststellungsverfahren durchgeführt werden.

Zukünftig soll sich dann, wenn ein Beschäftigungsverhältnis des Auftragnehmers festgestellt wird, die Feststellung auf die Frage erstrecken, zwischen welchen Vertragsparteien dieses Beschäftigungsverhältnis besteht (§ 7a Abs. 2 S. 2 SGB IV). Voraussetzung ist, dass aufgrund des von der DRV ermittelten Sachverhalts Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass der Auftragnehmer in die Arbeitsorganisation des Dritten eingegliedert ist und seinen Weisungen unterliegt, sodass er als Arbeitgeber in Betracht kommt (BT-Drs. 19/29893, 29). Die übrigen Versicherungsträger sind an die entsprechende Entscheidung der DRV gebunden (§ 7a Abs. 2 S. 4 SGB IV). Eine Regelung darüber, ob und wie der Dritte vor der Entscheidung in das Verfahren einzubinden ist und welche Beteiligungsrechte ihm ggf. zustehen, fehlt im Gesetz bisher. In der Literatur wird diesbezüglich auf den Grundsatz des rechtlichen Gehörs verwiesen und daraus folgend die Auffassung vertreten, dass der Dritte vor Bekanntgabe der Entscheidung anzuhören sei.

Auch dem Dritten wird nunmehr die Möglichkeit eingeräumt, ein Statusfeststellungsverfahren einzuleiten, um überprüfen zu lassen, ob zwischen ihm und dem Auftragnehmer ein Beschäftigungsverhältnis besteht. Dies soll aber nur dann möglich sein, wenn Anhaltspunkte dafür bestehen, dass der Auftragnehmer in die Arbeitsorganisation des Dritten eingegliedert ist und er ihm gegenüber weisungsbefugt ist. Im Hinblick darauf, dass eine entsprechende Feststellung durch die DRV massive negative Konsequenzen für den Dritten hätte, erscheint es mehr als fraglich, ob von dieser Überprüfungsmöglichkeit Gebrauch gemacht werden wird. Schließlich wäre



der Dritte nicht nur zur Abführung der Sozialversicherungsbeiträge verpflichtet, sondern müsste sich im Hinblick auf eine etwaige Ordnungswidrigkeit wegen unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung (§ 16 Abs. 1 Nr. 1a AÜG) selbst belasten. Brisanz enthält die Regelung aber dadurch, dass für den Fall, dass der Dritte die Durchführung des Statusfeststellungsverfahrens beantragt, bevor ein solches für die Beziehung zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer eingeleitet wurde, eine vollständige Prüfung des Erwerbsstatus auch im Hinblick auf das Verhältnis zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer erfolgen soll (BT-Drs. 19/29893, 29 f.).

**HINWEIS** Es besteht also die Möglichkeit, dass Auftraggeber und Auftragnehmer Beteiligte eines Statusfeststellungsverfahrens werden, das sie selbst nicht angestoßen haben.

Prognoseentscheidungen oder Gruppenfeststellungen können durch Dritte nicht beantragt werden.

### 3.5 Weitere Verfahrensänderungen

Eine weitere Beschleunigung des Verfahrens auf Statusfeststellung soll ferner dadurch erreicht werden, dass eine Anhörung der Beteiligten unterbleibt, wenn einem übereinstimmenden Antrag der Beteiligten stattgegeben wird. Eine solche Anhörung sei reine „Förmelei“ und entsprechend entbehrlich (BT-Drs. 19/29893, 30).

Die Möglichkeit eines Antrags auf mündliche Anhörung, die sich aus § 7a Abs. 6 S. 2 SGB IV ergibt, verfolgt das Ziel einer verbesserten Akzeptanz der Entscheidungen der DRV. Die rechtlich erheblichen Umstände sollen besser aufgeklärt und eine individuell abgestimmte Entscheidung ermöglicht werden (BT-Drs. 19/29893, 34).

**HINWEIS** Eine mündliche Anhörung ist allerdings nur im Widerspruchsverfahren und nach vorheriger Begründung des Widerspruchs möglich, um eine Überbeanspruchung der DRV zu vermeiden und eine angemessene Vorbereitung auf die Anhörung zu ermöglichen.

## 4. FAZIT

Die vorstehend dargestellten neuen Instrumente der Prognoseentscheidung, Gruppenfeststellung und Klärung von Dreieckverhältnissen werden von den Unternehmen sicher begrüßt werden. Ob und inwieweit die beabsichtigte Verfahrensbeschleunigung erreicht werden kann, bleibt abzuwarten. Bedauerlich erscheint in jedem Fall, dass die Gesetzesänderung angesichts der weiterhin fehlenden Kodifizierung der Abgrenzungsmerkmale zwischen abhängig Beschäftigten und Selbstständigen voraussichtlich nicht zu einem wesentlichen Mehr an Rechtssicherheit für die Betroffenen führen wird.