

Arbeitnehmer:in oder Selbstständig?

Ob jemand als selbstständig gilt oder in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis steht, ist nicht immer eindeutig. Hier erfahren Sie, welche Merkmale relevant sind und wie Sie den richtigen Status herausfinden können.

Inhaltsverzeichnis

1. Abhängige Beschäftigung erkennen	1
2. Selbstständigkeit einschätzen	1
3. Werk- oder Dienstvertrag	2
4. Abgrenzungskriterien	2
4.1 Merkmale für eine Beschäftigung	2
4.2 Merkmale für eine selbstständige Tätigkeit	2
4.3 Formale Merkmale	2
4.4 Besonderheiten	3
5. Existenzgründende	3
6. Statusfeststellung – rechtssicher entscheiden	3
6.1 Allgemeines	3
6.2 Freiwilliges Verfahren	3
6.2.1 Beginn der Versicherungspflicht	3
6.2.2 Fälligkeit der Beiträge	4
6.2.3 Rechtsmittel gegen Statusentscheidungen	4
7. Obligatorisches Verfahren	4

1. Abhängige Beschäftigung erkennen

Die richtige Einstufung Ihrer Beschäftigten bestimmt Ihre Pflichten bei **Beiträgen**, **Meldungen** und **Prüfungen**. Eine fehlerhafte Einschätzung kann Nachzahlungen und Bußgelder nach sich ziehen.

Es ist eine abhängige Beschäftigung, wenn eine Person in Ihre **Arbeitsorganisation eingegliedert** ist und **weisungsgebunden** arbeitet. Sie als Arbeitgeber bestimmen daher über **Ort, Zeit, Dauer** und **Art** der Arbeit.

Das bedeutet:

- Sie geben Arbeitsabläufe und Berichtspflichten vor.
- Ihre Mitarbeitenden nutzen Ihre Arbeitsmittel oder IT-Systeme.
- Die betreffende Person beschäftigt keine eigenen Mitarbeitenden.

2. Selbstständigkeit einschätzen

Als selbstständig gelten Personen, die ein **eigenes wirtschaftliches Risiko** tragen, **Aufträge frei auswählen** und **Arbeitszeit und -weise selbst festlegen**. Außerdem

Sie möchten das Beratungsblatt (noch einmal) herunterladen? Sie finden es hier:
firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2033332.

spricht für die Selbstständigkeit, wenn **eigene Mitarbeitende** beschäftigt werden.

Gut zu wissen: Formale Kriterien – wie Gewerbeschein oder Umsatzsteuerzahlung – sind nur Hinweise, aber kein Beweis für Selbstständigkeit. Entscheidend sind die **tatsächlichen Arbeitsbedingungen**.

3. Werk- oder Dienstvertrag

Auch Selbstständige unterliegen innerhalb eines Werk- oder Dienstvertrags in gewissem Umfang dem **Direktionsrecht** ihrer Auftraggeber. Häufig sind Art der Tätigkeit und Abgabetermine fest vereinbart.

Selbstständige entscheiden jedoch selbst, ob sie einen Auftrag annehmen und zu welchen Konditionen sie diesen ausführen. Dadurch sind sie **persönlich nicht abhängig**.

4. Abgrenzungskriterien

Die Rechtsprechung hat im Laufe der Jahre einige Merkmale entwickelt, die bei der Unterscheidung zwischen Beschäftigung und selbstständigen Tätigkeit helfen.

Entscheidend sind immer die **Gesamtumstände** des konkreten Einzelfalls.

4.1 Merkmale für eine Beschäftigung

Bestimmte Merkmale sprechen dafür, dass es eine abhängige Beschäftigung ist.

Beschäftigte sind z. B. hierzu verpflichtet:

- uneingeschränkt den Weisungen des Auftraggebers folgen
- regelmäßig in kurzen Abständen detaillierte Berichte liefern
- in den Räumen des Auftraggebers arbeiten
- bestimmte EDV-Systeme oder Software benutzen (besonders dann, wenn der

Auftraggeber sie regelmäßig kontrollieren muss)

- bestimmte Vorgaben wie z. B. Umsatzziele oder Tourenpläne erfüllen
- keine eigenen Mitarbeitenden einstellen

Das bedeutet: Treffen mehrere dieser Punkte zu, ist die Person in der Regel sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Prüfen Sie rechtzeitig, ob Sie das Beschäftigungsverhältnis korrekt gemeldet haben.

4.2 Merkmale für eine selbstständige Tätigkeit

Eine Person ist selbstständig tätig, wenn diese Merkmale zutreffen:

- Sie arbeitet für **mehrere Auftraggeber**.
- Sie beschäftigt **eigene Mitarbeitende** und hat gegenüber diesen eine **Weisungsbefugnis** (Zeit, Dauer, Ort und Art der Arbeitsleistung).

Gut zu wissen: Auch bei Werk- oder Dienstverträgen besteht in der Regel keine persönliche Abhängigkeit, solange die Person über Auftragsannahme, Preisgestaltung und Arbeitsorganisation frei entscheidet.

4.3 Formale Merkmale

Formale Merkmale sind für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung weniger relevant. Dazu gehören z. B.:

- Anmeldung eines Gewerbes
- Eintragung ins Handelsregister
- Zahlung von Gewerbe-, Umsatz- und Einkommensteuer anstelle von Lohnsteuer
- keine Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen durch den Auftraggeber
- Fehlen einer Personalakte
- fehlende Teilnahme an Betriebsratswahlen

Gut zu wissen: Diese formalen Punkte dokumentieren nur, wie beide Vertragsparteien (Auftraggeber und Auftragnehmer:in) ihre Zusammenarbeit einschätzen. Für die rechtliche Bewertung zählt aber die tatsächliche Ausgestaltung der Tätigkeit.

4.4 Besonderheiten

Bei **Kapitalgesellschaften** (vor allem bei Geschäftsführenden einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)) gelten besondere Regelungen. Das Bundessozialgericht (BSG) hat in zahlreichen Entscheidungen festgelegt, unter welchen Umständen auch Geschäftsführende als Arbeitnehmer:innen gelten.

Wichtig: Prüfen Sie den Einzelfall sorgfältig und sichern Sie sich durch das **Statusfeststellungsverfahren** ab.

5. Existenzgründende

Erhalten Existenzgründende von der Bundesagentur für Arbeit einen Gründungszuschuss, gelten sie während des Förderzeitraums automatisch als selbstständig.

Während dieser Zeit müssen Sie den Status **nicht** gesondert prüfen.

6. Statusfeststellung – rechtssicher entscheiden

6.1 Allgemeines

Kommen Sie zu dem Ergebnis, dass **keine** abhängige Beschäftigung besteht, müssen Sie zunächst nichts weiter veranlassen.

Haben Sie jedoch Zweifel? Dann können Sie zur Rechtssicherheit ein **freiwilliges Statusfeststellungsverfahren** beantragen.

So vermeiden Sie, dass Sie bei einer späteren Prüfung durch einen Versicherungsträger Beiträge nachzahlen müssen.

Hinweis: In einigen Fällen ist das Verfahren sogar **verpflichtend** (obligatorisch). Wir erklären Ihnen hier beiden Verfahren.

6.2 Freiwilliges Verfahren

Ein freiwilliges Anfrageverfahren zur Statusklärung ist besonders bei der Zusammenarbeit mit **freien** oder **externen** Mitarbeitenden sowie bei **Werk- oder Dienstverträgen** sinnvoll.

Sie können gemeinsam mit der beauftragten Person eine verbindliche Entscheidung beantragen. Die Krankenkasse leitet Ihren Antrag an die Deutsche Rentenversicherung (DRV) Bund weiter.

Das Verfahren ist ausgeschlossen, wenn bereits eine Krankenkasse oder ein Rentenversicherungsträger innerhalb der Betriebsprüfung ein entsprechendes Verfahren eingeleitet hat. Dann führt diese Stelle die Statusfeststellung eigenständig fort.

6.2.1 Beginn der Versicherungspflicht

Die Versicherungspflicht beginnt grundsätzlich mit dem Start der Beschäftigung.

Stellt die DRV Bund im Verfahren jedoch fest, dass es eine abhängige Beschäftigung ist, beginnt die Versicherungspflicht erst mit der Bekanntgabe der Entscheidung. Auch dann müssen noch bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein:

- Der Antrag wurde **innerhalb eines Monats** nach dem Beginn der Tätigkeit gestellt.
- Ihre Mitarbeitenden stimmen dem späteren Beginn der Sozialversicherungspflicht zu.
- Ihre Mitarbeitenden haben sich für den Zeitraum zwischen Aufnahme der Beschäftigung und der Bekanntgabe der Entscheidung der DRV Bund eigenständig

gegen das finanzielle Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge abgesichert (z. B. mit einem Angebot, das dem gesetzlichen Schutz entspricht – einschließlich eines Anspruchs auf Krankengeld).

6.2.2 Fälligkeit der Beiträge

Im Anfrageverfahren werden die Gesamtsozialversicherungsbeiträge erst fällig, wenn die Statusentscheidung **unanfechtbar** ist – anders als in anderen Verwaltungsverfahren.

Das bedeutet: Wenn die DRV Bund eine versicherungspflichtige Beschäftigung feststellt, müssen Sie **rückwirkend** Beiträge nachzahlen.

6.2.3 Rechtsmittel gegen Statusentscheidungen

Wenn Sie gegen eine Entscheidung der DRV Bund Widerspruch einlegen oder klagen, hat dies eine **aufschiebende Wirkung**.

Bis zur endgültigen Klärung müssen

- **keine Beiträge** gezahlt und
- **keine Meldungen** abgegeben werden.

Im Gegenzug erbringen die Sozialversicherungsträger keine Leistungen, bis das Verfahren abgeschlossen ist.

7. Obligatorisches Verfahren

Für bestimmte Personengruppen ist das Statusfeststellungsverfahren **verpflichtend** – z. B. bei:

- Gesellschafter-Geschäftsführenden einer GmbH und
- mitarbeitenden Familienangehörigen.

Hierfür ist grundsätzlich die **DRV Bund** zuständig.

Das bedeutet für Sie:

- Geben Sie im DEÜV-Meldeverfahren für **mitarbeitende Familienangehörige** das **Statuskennzeichen 1** an
- Melden Sie **Gesellschafter-Geschäftsführerende** mit dem **Statuskennzeichen 2** an.
- Ihre Krankenkasse leitet die Anmeldung an die DRV Bund weiter.
- Die DRV Bund prüft den Fall, informiert alle Beteiligten und teilt die Entscheidung verbindlich mit.

Auch die **Bundesagentur für Arbeit** ist an diese Entscheidung gebunden – eine gesonderte Zustimmung ist nicht notwendig.