

**Gemeinsame Stellungnahme zur geplanten  
Vereinfachung des Statusfeststellungsverfahrens  
(Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag  
der Fraktionen der CDU/CSU und der SPD)  
(Stand 18. Mai 2021)**

Wir unterstützen das mit dem Gesetzesentwurf verfolgte Ziel einer Weiterentwicklung des Statusfeststellungsverfahrens, um Rechts- und Planungssicherheit für alle Vertragsbeteiligten früher, einfacher und schneller als bisher herzustellen. Der vorliegende Entwurf verfehlt dieses Ziel jedoch.

Im Einzelnen nehmen wir wie folgt Stellung.

**Teil 1: Zum Gesetzesentwurf**

**I. Entscheidung nur noch über den Erwerbsstatus und nicht isoliert über die Versicherungspflicht, § 7a Abs. 2 S. 1 SGB IV-E**

Die unterzeichnenden Verbände verstehen, dass künftig nur noch über den Erwerbsstatus als Element einer möglichen Versicherungspflicht entschieden werden soll und nicht mehr isoliert über die Versicherungspflicht auf Grund abhängiger Beschäftigung in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung. Wir geben aber zu bedenken, dass die Bindungswirkung anderer Versicherungsträger nur dann besteht, wenn die „Beurteilung von Versicherungspflicht“ durchgeführt würde. Insofern besteht die Gefahr, dass das Ziel des Gesetzes, das Statusfeststellungsverfahren rechtssicherer zu machen, verfehlt wird.

**II. Umfassende Beurteilung des Erwerbsstatus in Dreiecksverhältnissen und Bindung anderer Versicherungsträger an die Entscheidung der Deutschen Rentenversicherung Bund, § 7a Abs. 2 SGB IV-E**

Die unterzeichnenden Verbände verstehen, dass die Deutsche Rentenversicherung Bund künftig die Kompetenz erhalten soll, in Dreiecksverhältnissen eine Tätigkeit umfassend in alle Richtungen und nicht nur begrenzt auf das jeweilige Rechtsverhältnis zu beurteilen. Stellt die Deutsche Rentenversicherung Bund ein Beschäftigungsverhältnis fest, soll künftig eine ergänzende Feststellung möglich sein, ob diese zu dem Dritten besteht. Hier besteht die Gefahr, dass nur noch große Unternehmen beauftragt werden, die den Auftrag vollständig mit eigenen Angestellten abwickeln können. Im Fall von aufwendigen Aufträgen müssen jedoch auch gerade kleinere und mittlere Unternehmen selbständige Freelancer beauftragen können, um

Personalengpässe zu überbrücken. Andernfalls besteht die Gefahr, dass allein tätigen Selbständigen und kleineren und mittleren Unternehmen die Existenz entzogen wird. Zudem werden Existenzgründung erschwert, was im Gegensatz zum Ziel des Koalitionsvertrags steht. Insofern sprechen wir uns dafür aus, den § 7 a Abs. 2 SGB IV-E vollständig zu streichen.

### **III. Neue Instrumente der Statusfeststellung: Prognoseentscheidungen, Gruppenfeststellungen und mündliche Anhörung im Widerspruchsverfahren**

Mit dem Gesetzesentwurf werden als neue Instrumente der Statusfeststellung Prognoseentscheidungen, Gruppenfeststellungen und die mündliche Anhörung im Widerspruchsverfahren eingeführt.

#### **1. Prognoseentscheidungen, § 7a Abs. 4a SGB IV-E**

Die unterzeichnenden Verbände begrüßen, dass die Beteiligten nun bereits vor Aufnahme der Tätigkeit eine Prognoseentscheidung über den Erwerbsstatus beantragen können. Sie haben bei der Antragstellung die tatsächlichen Umstände der Tätigkeit zu antizipieren. Ermöglichen die antizipierten und angegebenen Umstände keine abschließende Beurteilung, zum Beispiel weil sie zu ungenau oder nicht ausreichend sind, kann die Rentenversicherung den Antrag auf Feststellung des Erwerbsstatus vor Aufnahme der Tätigkeit ablehnen oder eine Entscheidung erst nach Aufnahme der Tätigkeit treffen.

Damit das Instrument der Prognoseentscheidung künftig nicht ins Leere läuft, sollte im Vorfeld klar geregelt werden, unter welchen Voraussetzungen die Beschreibung der Umstände „genau“ und „ausreichend“ ist. Die vorherige Aushändigung von Checklisten und Musteranträgen wäre hilfreich. Den Beteiligten muss es möglich sein, den Antrag nach entsprechendem behördlichem Hinweis zu präzisieren. Bei einer eventuellen späteren Abweichung des beschriebenen Vertragsverhältnisses vom gelebten Vertragsverhältnis sollten je nach Grad der Abweichung Aspekte des Vertrauensschutzes berücksichtigt werden. In diesem Zusammenhang begrüßen wir, dass die Abänderung grundsätzlich nur mit Wirkung für die Zukunft erfolgt.

Mit § 7a Abs. 4a Satz 3 SGB IV-E sollen die Beteiligten verpflichtet werden mitzuteilen, falls die vertraglichen Regelungen oder die Umstände des tatsächlich gelebten Vertragsverhältnisses von den bei Antragstellung angegebenen, antizipierten Verhältnissen abweichen. Bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verletzung gegen die Pflicht zur unverzüglichen Mitteilung soll die Entscheidung jedoch rückwirkend aufgehoben werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass gerade bei einer Antizipierung der tatsächlichen Verhältnisse nicht jedes noch so kleine Detail berücksichtigt werden kann. Somit stellt sich die Frage, welche Änderungen der Umstände tatsächlich mitgeteilt werden müssen. Da hierbei eine Abgrenzung zwischen den verschiedenen Stufen der Fahrlässigkeit (einfach, mittel, grob) in der Praxis nahezu unmöglich ist, schlagen die unterzeichnenden Verbände vor, dass die rückwirkende Aufhebung lediglich bei Vorsatz möglich ist, nicht aber bei Fahrlässigkeit. Dies würde auch die Deutsche Rentenversicherung Bund entlasten, da ansonsten die Auftraggeber vorsorglich jedes auch noch so unwichtige Detail berichten würden, nur um sich abzusichern.

In atypischen Fällen kann im Wege der Ermessensausübung von der rückwirkenden Aufhebung abgesehen werden. Wir fordern eine Präzisierung, was mit „atypischen Fällen“ gemeint ist. Die Bildung von möglichen Fallgruppen wäre hilfreich. Zu begrüßen wäre, wenn Prognoseentscheidungen so zügig wie möglich durchgeführt werden. Die gesetzliche Verankerung eines Beschleunigungsgrundsatzes wäre hilfreich.

## **2. Gruppenfeststellungen, § 7a Abs. 4b - c SGB IV-E**

Die unterzeichnenden Verbände begrüßen die Möglichkeit von Gruppenfeststellungen bei mehreren Auftragsverhältnissen, die auf Grundlage einheitlicher Vereinbarungen durchgeführt werden können. Viele Vertriebsunternehmen nutzen für eine Vielzahl von Auftragnehmern dieselben Vertragsunterlagen (z.B. Handelsvertreterverträge). Wir sehen darin ebenfalls einen erheblichen Bürokratieabbau und mehr Rechtssicherheit gerade bei größeren Unternehmen, die mit einer Vielzahl von Auftragnehmern zusammenarbeiten. Richtig ist, dass zumindest ein konkretisierter Einzelfall als exemplarisches Anschauungsbeispiel vorgelegt werden muss, über dessen Erwerbsstatus entschieden wird. Hierdurch wird dem Erfordernis der Einzelfallbetrachtung und Gesamtschau hinreichend Rechnung getragen.

Die unterzeichnenden Verbände können grundsätzlich nachvollziehen, dass Probleme bei der Bekanntgabe der Entscheidung gesehen werden und die Gruppenfeststellung deshalb technisch nicht als feststellender Verwaltungsakt, sondern als gutachterliche Äußerung ohne Bindungswirkung gestaltet werden soll. Allerdings muss differenziert werden: Sind bereits mehrere Auftragnehmer für ein Unternehmen tätig oder haben sich bereits mehrere Auftragnehmer bei einem Unternehmen um ein Auftragsverhältnis beworben, so kann sehr wohl eine Bekanntgabe der Entscheidung herbeigeführt werden, weil die Personen samt Anschriften bekannt sind. Daher schlagen wir die Einführung einer Mischkonstruktion vor: Gutachterliche Äußerung ohne Bindungswirkung betreffend zukünftige Auftragnehmer, die noch nicht bekannt sind, und feststellender Verwaltungsakt mit Bindungswirkung bereits bekannte Auftragnehmer betreffend. Wie bei den Prognoseentscheidungen muss es auch bei der Gruppenfeststellung möglich sein, den Antrag nach entsprechendem behördlichem Hinweis zu präzisieren.

Bei späteren gegenteiligen Entscheidungen sollten wiederum Aspekte des Vertrauensschutzes berücksichtigt werden. Die unterzeichnenden Verbände begrüßen daher, dass die Rechtswirkungen einer späteren abweichenden Entscheidung grundsätzlich erst mit ihrer Bekanntgabe eintreten.

Aus Gründen des Vertrauensschutzes darf eine von einem Antragsteller geschilderte abweichende Vertragspraxis vom Sachverhalt, der der gutachterlichen Stellungnahme zugrunde lag, im Einzelfall nicht dazu führen, dass die Gruppenfeststellung in ihrem Rechtsbestand gefährdet wird. Ein etwas anders gelagerter abweichender Einzelfall darf die einmal getroffene Gesamtentscheidung nicht in Frage stellen. Die Bindungswirkung der einmal getroffenen Entscheidung i.S.d. Gruppenfeststellung soll immer für zwei Jahre bestehen. Andernfalls liefe die Gruppenfeststellung ins Leere.

§ 7 Abs. 4c SGB IV-E ordnet an, dass bei einer von der gutachterlichen Stellungnahme abweichenden Entscheidung in den genannten Verfahren die Versicherungspflicht erst mit der Bekanntgabe der Entscheidung eintritt, sofern die Voraussetzungen des Absatzes 5 Satz 1 Nummer 2 erfüllt sind. Dieser sieht vor, dass der Selbständige für den Zeitraum zwischen Aufnahme der Beschäftigung und der Entscheidung 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. Viele Selbständigen sind jedoch derzeit (noch) nicht vorsorgepflichtig. Selbst wenn ein Selbständiger bereits jetzt nach § 2 S. Nr. 9 SGB VI rentenversicherungspflichtig ist, so können sie sich von der Rentenversicherungspflicht für Selbstständige von einem Auftraggeber für drei Jahre befreien lassen. Folglich müsste der Auftraggeber trotz der Gruppenfreistellung die Sozialbeiträge rückwirkend nachzahlen. Um dieses Ergebnis zu verhindern, muss aus § 7 Abs. 4c S. 1 SGB IV-E der Halbsatz „wenn die Voraussetzungen des Absatzes 5 Satz 1 Nummer 2 erfüllt sind“ ersatzlos gestrichen bzw. auf das Vorliegen einer Krankenversicherung beschränkt werden.

Nach bisheriger Rechtslage ist zusätzlich eine Zustimmung des Auftragnehmers zum späteren Eintritt der Versicherungspflicht erforderlich. Es ist richtig, dass zukünftig diese Zustimmung bei der Gruppenfeststellung nicht erforderlich sein soll.

Die Wirkdauer der Gruppenfeststellung ist für einen Zeitraum von zwei Jahren beschränkt. Laut Gesetzesbegründung soll damit sichergestellt werden, dass aufgrund einer einmal erfolgten gutachterlichen Äußerung nicht über viele Jahre hinweg Auftragsverhältnisse von einer Statusbeurteilung erfasst werden, die wegen geänderter Verhältnisse (zum Beispiel aufgrund neuerer Rechtsprechung) so nicht mehr getroffen werden würde. In diesem Zusammenhang sollte klargestellt werden, zu welchem Zeitpunkt spätestens ein Folgeantrag auf gutachterliche Stellungnahme gestellt werden muss, um eine zeitlich lückenlose Gruppenfeststellung zu erlangen.

Bei Abschluss eines gleichen Auftragsverhältnisses hat der Auftraggeber dem Auftragnehmer gem. § 7a Abs. 4b S. 3 SGB IV-E eine Kopie der gutachterlichen Äußerung auszuhändigen. Aus Digitalisierungsgründen sollte hier eine Übermittlung in Textform (z.B. per E-Mail) geregelt werden. Wurde die Gruppenfeststellung dem Auftragnehmer bekanntgegeben, dann ist eine erfolgte Prolongierung der Gruppenfeststellung dem Auftragnehmer nicht erneut in Textform zur Verfügung zu stellen. Es sollte dann reichen, dass eine lückenlose Gruppenfeststellung überhaupt vorliegt. Es sei denn, der Auftragnehmer wünscht eine (erneute) Zurverfügungstellung in Textform. Ist eine Gruppenfeststellung ergangen, sollte potenziellen Antragstellern, die in Unkenntnis der bestehenden Gruppenfeststellung einen Antrag auf Feststellung des Erwerbsstatus stellen, behördenseitig dieser Umstand automatisiert mitgeteilt und an den Auftraggeber verwiesen werden. Letzterer sollte dann wiederum die gutachterliche Äußerung dem Antragsteller zu Kenntnis geben.

Sofern behördenseitig über Jahre hinweg übereinstimmende Bescheide zum beantragten Status ergangen sind, sollte in einem vereinfachten Antragsverfahren für die Auftraggeber eine Gruppenfeststellung ermöglicht werden.

### **3. Mündliche Anhörung im Widerspruchsverfahren, § 7a Abs. 6 SGB IV-E**

Die unterzeichnenden Verbände begrüßen die Einführung einer mündlichen Anhörung im Widerspruchsverfahren in den Fällen, in denen der Widerspruch zuvor begründet wurde. Bisher erfolgte das Verfahren ausschließlich schriftlich. Unter dem Gesichtspunkt des effektiven Rechtsschutzes ist ein Anhörungsrecht sinnvoll, weil im Dialog Aspekte aufgezeigt werden können, die möglicherweise im schriftlichen Verfahren nicht berücksichtigt worden wären. Zudem schafft ein Anhörungsrecht im Widerspruchsverfahren mehr Akzeptanz für eine ablehnende Entscheidung.

## **Teil 2: Ergänzende Vorschläge zur Weiterentwicklung des Statusfeststellungsverfahrens**

Zur Weiterentwicklung und Vereinfachung des Statusfeststellungsverfahrens machen wir folgende Ergänzungsvorschläge.

### **I. Überarbeitung der Fragebögen**

Bei den Fragebögen sollten Kürzungs- und Vereinfachungsmöglichkeiten ausgelotet werden und überprüft werden, ob die Erläuterungen selbsterklärend sind. Die Fragestellungen in den Fragebögen sollten auf die besondere Rechts- und Vertragssituation von Handelsvertretern zugeschnitten sein. Aktuell berücksichtigen die Fragebögen nicht ansatzweise die besondere Situation von Handelsvertretern. Handelsvertreter können beispielsweise keine Preise selbst festlegen, da sie zu vorgegebenen Preisen vermitteln. Verträge mit Handelsvertretern werden zudem inhaltlich vom Handelsvertreter nicht selbst ausgehandelt, sondern von der Vertriebsorganisation vorgegeben. Schließlich sind in bestimmten gesetzlich vorgegebenen Bereichen (z.B. § 86 Abs. 2 HGB) Einzelweisungen gegenüber dem Handelsvertreter zulässig, ohne dass dabei der Selbständigenstatus in Frage gestellt würde. Es sollten für größere Unternehmen einheitliche Fragebögen ausgegeben werden, damit diese standardisiert abgearbeitet werden können. Gerade für Unternehmen, die mit mehreren hundert Handelsvertretern zusammenarbeiten, ist die Beantwortung der sich ständig ändernden Fragebögen ein hoher bürokratischer Aufwand.

### **II. Erhöhung der Transparenz bei den Verfahrensanweisungen der Deutschen Rentenversicherung Bund**

Die Deutsche Rentenversicherung Bund sollte ihre branchenbezogenen Verfahrensanweisungen in regelmäßigen Abständen hinsichtlich ihrer Praxistauglichkeit überprüfen und hierfür die betroffenen Unternehmens- und Selbständigenverbände konsultieren. Auf diese Weise könnten bestehende Missstände, wie sie derzeit im Bereich des agilen Projektmanagements vor allem im Bereich der gesamtwirtschaftlichen wichtigen Digitalisierungsprozesse bestehen, zumindest teilweise behoben werden. Selbstverständlich haben solche Verfahrensanweisungen keinen Einfluss auf die Rechtsprechung der Gerichte, jedoch können die Spielräume, die

die Rechtsprechung lässt, ausgelotet werden, um so für alle Beteiligten praxistaugliche Lösungen zu finden.

### **III. Sanktionsrahmen**

Eine bloße Vereinfachung des Statusfeststellungsverfahrens ist jedoch nicht ausreichend. Vielmehr hat der Gesetzgeber einen sehr scharfen Sanktionsrahmen für den Fall geschaffen, dass Gerichte zu dem Ergebnis kommen, dass ein Selbständigenvertragsverhältnis im Nachhinein als Arbeitsverhältnis zu beurteilen ist. So ist das Vorenthalten von Sozialversicherungsansprüchen gem. § 266a StGB ein Straftatbestand. Darüber hinaus kann sog. Scheinselbständigkeit zu einer Ordnungswidrigkeit nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SchwarzArbG und zu Bußgeldern in Höhe von bis zu 500.000 Euro führen gem. § 8 Abs. 6 SchwarzArbG. Nicht zuletzt ist der Unternehmer sozialrechtlich gemäß § 26 Abs. 2 SGB IV zur Nachzahlung der gesamten Sozialversicherungsbeiträge verpflichtet, d.h. sowohl des Arbeitgeber- als auch des Arbeitnehmeranteils, und zwar rückwirkend für vier Jahre, bei vorsätzlicher Vorenthaltung der Beiträge sogar bis zu 30 Jahre. Vor allem aufgrund dieses scharfen Sanktionsrahmens, der auch eine persönliche Haftung der Geschäftsführer und Vorstände eines Auftraggebers umfasst, raten immer mehr Compliance-Officer und Rechtsanwaltskanzleien dazu, ausländische Firmen zu beauftragen und die Zusammenarbeit vor allem mit Solo-Selbständigen einzustellen. Bekanntermaßen haben große Unternehmen die Zusammenarbeit mit selbständigen (IT-) Dienstleistern in Deutschland eingestellt. Dies führt dazu, dass Erwerbchancen innerhalb Deutschlands deutlich eingeschränkt werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass viele Unternehmen, die die Arbeitgeber von morgen sein könnten, zunächst von Solo-Selbständigen gegründet wurden. Wenn diese in der Startphase keine Auftraggeber mehr bekommen, richtet der derzeitige scharfe Sanktionsrahmen einen enormen gesamtwirtschaftlichen Schaden an.

#### **1. Verkürzung der Verjährungsfristen**

Auch vor dem Hintergrund der geplanten Einführung einer Vorsorgepflicht für Selbständige sollte der Sanktionsrahmen gesenkt werden. So entfällt im Falle der Einführung einer Vorsorgepflicht das Interesse der Allgemeinheit vor mangelnder Eigenvorsorge des Einzelnen. Vielmehr könnte die Frage, wer den Arbeitgeberanteil der Sozialbeiträge entrichtet, zivilrechtlich gelöst werden. Denkbar wäre z.B. ein Anspruch des Betroffenen darauf, den Arbeitgeberanteil von dem Auftraggeber rückwirkend für maximal zwei Jahre erstattet zu bekommen. Ein längerfristiger Erstattungsanspruch ist entbehrlich, da der Scheinselbständige ein Eigeninteresse hat, seinen Anspruch geltend zu machen. Nur in den Fällen des Vorsatzes des Auftraggebers, in denen der Arbeitnehmerstatus aus objektiver Sicht offenkundig auf der Hand liegt, soll eine Nachzahlung von maximal zehn Jahren möglich sein.

#### **2. Straftatbestand des § 266a Abs. 1 StGB überarbeiten**

Im Falle der Scheinselbständigkeit kann auch ein Verstoß gegen die Strafnorm des § 266a Abs. 1 StGB vorliegen, weil Arbeitnehmeranteile vorenthalten wurden. Verstöße werden mit einer Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe geahndet. Die Einstufung einer Tätigkeit als selbständig ist nach derzeitiger Rechtslage in vielen Einzelfällen ungewiss.

Damit einhergehend ist für den Betroffenen auch nicht prognostizierbar, ob ein Verstoß gegen die Strafvorschrift des § 266a Abs. 1 StGB vorliegt. Für den betroffenen Auftraggeber sind die Tragweite und der Anwendungsbereich der Strafvorschrift kaum erkennbar. Die unterzeichnenden Verbände fordern deshalb, dass der Straftatbestand des § 266a Abs. 1 StGB in den Fällen nicht zur Anwendung gelangt, in denen der Arbeitnehmerstatus aus objektiver Sicht nicht offenkundig auf der Hand liegt. Rechtssicherer wäre es zudem, den Anwendungsbereich der Strafvorschrift lediglich auf die Fälle zu beschränken, in denen der betroffene Auftraggeber zielgerichtet (dolus directus 1. Grades) oder zumindest wissentlich (dolus directus 2. Grades) Arbeitnehmeranteile vorenthält. Bei einer unsicheren Rechtslage wären in den meisten Fällen die vorgenannten Vorsatzformen zu verneinen und der subjektive Tatbestand der Strafvorschrift wäre bereits nicht gegeben. Wie oben erläutert, sollte die Rückabwicklung im Wesentlichen zivilrechtlich gelöst werden.

### **3. Bußgeldvorschrift des § 8 Abs. 1 Nr. 2 und § 8 Abs. 3 SchwarzArbG überarbeiten**

Daneben kann Scheinselbständigkeit zu einer Ordnungswidrigkeit nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 und § 8 Abs. 3 SchwarzArbG führen, weil § 1 Abs. 2 SchwarzArbG Scheinselbständigkeit als Schwarzarbeit definiert. Verstöße werden mit einem Bußgeld bis zu 500.000 Euro geahndet. Die Bußgeldvorschrift des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SchwarzArbG setzt voraus, dass der Auftraggeber den Auftrag in Kenntnis oder fahrlässiger Unkenntnis der damit verbundenen Schwarzarbeit vergibt oder diese zumindest billigend in Kauf nimmt. Zusätzlich wurde für das leichtfertige Vorenthalten von Arbeitsentgelt in § 8 Abs. 3 SchwarzArbG ein Ordnungswidrigkeitentatbestand geschaffen. Angesichts der unsicheren Rechtslage im Rahmen des Statusfeststellungsverfahrens ist auch hier für den Betroffenen nicht prognostizierbar, ob zeitgleich ein Verstoß gegen die Bußgeldvorschriften vorliegt. Wir fordern deshalb, dass der Anwendungsbereich der Tatbestände auf Wiederholungsfälle beschränkt wird. Außerdem sollte angesichts der geplanten Vorsorgepflicht für Selbständige der Bußgeldrahmen deutlich gesenkt werden.

#### Ansprechpartner:

Bundesverband Direktvertrieb Deutschland e.V. (BDD)  
Jochen Clausnitzer, clausnitzer@direktvertrieb.de

Centralvereinigung Deutscher Wirtschaftsverbände für Handelsvermittlung und Vertrieb (CDH) e.V.  
Eckhard Döpfer, doepfer@cdh.de

Verband der Privaten Bausparkassen e.V. (VdPB)  
Agnes Freise, freise@vdpb.de

DER MITTELSTANDSVERBUND – ZGV e.V.  
Judith Röder, j.roeder@mittelstandsverbund.de

Berlin, 18. Mai 2021