



## Erläuterungen zum Antrag auf Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status

# V0028

Sehr geehrte Antragstellerin / Sehr geehrter Antragsteller,  
mit dem Statusfeststellungsverfahren soll den Beteiligten Rechtssicherheit darüber verschafft werden, ob der Auftragnehmer selbständig tätig oder abhängig beschäftigt und aufgrund der Beschäftigung versicherungspflichtig ist. Damit wir dies feststellen können, benötigen wir einen vollständig ausgefüllten Statusfeststellungsantrag (Vordruck V0027).

### Allgemeine Hinweise zum Statusfeststellungsverfahren

#### Wann wird ein Statusfeststellungsverfahren durchgeführt?

Im Statusfeststellungsverfahren soll geklärt werden, ob eine abhängige Beschäftigung vorliegt und ob in dieser Beschäftigung Versicherungspflicht in der Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung besteht. Dabei können nur konkrete, also tatsächlich praktizierte Vertragsverhältnisse beurteilt werden. Pauschalentscheidungen oder Vorabentscheidungen können nicht getroffen werden. Hat ein Auftragnehmer gleichzeitig mehrere Auftraggeber, ist jedes Vertragsverhältnis für sich zu beurteilen.

Einer Entscheidung im Statusfeststellungsverfahren bedarf es **nicht**, wenn sich die Vertragsparteien einig sind, dass ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis besteht. Der Arbeitgeber muss in diesen Fällen seinen Arbeitnehmer mit der 1. folgenden Lohnabrechnung oder Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von 6 Wochen nach Beginn der Beschäftigung, bei der Einzugsstelle (Krankenkasse) anmelden.

Ein Statusfeststellungsverfahren wird **nicht** durchgeführt, wenn durch

- eine Krankenkasse (im Rahmen eines Einzugsstellenverfahrens) oder
- einen Rentenversicherungsträger (im Rahmen einer Betriebsprüfung)

bereits eine Statusentscheidung zur ausgeübten Tätigkeit getroffen oder ein entsprechendes Verwaltungsverfahren eingeleitet wurde, in dem auch über den sozialversicherungsrechtlichen Status des Auftragnehmers entschieden wird. Bereits anhängige Verfahren sowie sich gegebenenfalls anschließende Rechtsstreitverfahren werden von den jeweiligen Sozialversicherungsträgern zu Ende geführt.

In den vorgenannten Fällen muss die Clearingstelle Ihren Antrag auf Durchführung eines Statusfeststellungsverfahrens ablehnen. Wir empfehlen deshalb gegebenenfalls auf eine Antragstellung zu verzichten.

Die Prüfung, ob Versicherungspflicht aufgrund einer selbständigen Tätigkeit vorliegt und gegebenenfalls eine Befreiungsmöglichkeit von dieser Versicherungspflicht besteht, ist nicht Gegenstand des Statusfeststellungsverfahrens und erfolgt in einem gesonderten Verfahren.

#### Wer ist für die Durchführung des Statusfeststellungsverfahrens zuständig?

Das Statusfeststellungsverfahren wird von der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund durchgeführt.

#### Wer kann einen Antrag auf Statusfeststellung stellen?

Antragsberechtigt sind ausschließlich die Vertragspartner der zu beurteilenden Tätigkeit, also Arbeitgeber und Arbeitnehmer beziehungsweise Auftraggeber und Auftragnehmer. Dabei reicht es aus, wenn einer der Beteiligten die Statusentscheidung beantragt. Eine Beteiligung des anderen Vertragspartners ist jedoch gesetzlich zwingend vorgeschrieben und erfolgt gegebenenfalls durch die Clearingstelle.

Wird der Antrag durch eine andere Person gestellt, ist zur Vertretung im Statusfeststellungsverfahren eine schriftliche Vollmacht im Original vorzulegen. Als Bevollmächtigte können nur Personen akzeptiert werden, die nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz zur Vertretung in rentenrechtlichen Angelegenheiten befugt sind. Der Antrag muss dennoch mindestens von einem Vertragspartner unterschrieben werden. Ohne Vorlage einer gültigen Vollmacht kann der Bevollmächtigte nicht in das Verwaltungsverfahren einbezogen werden.

### **Wann sollte ein Antrag auf Statusfeststellung gestellt werden?**

Das Statusfeststellungsverfahren ist **Zweifelsfällen** vorbehalten. Ein Antrag auf Statusfeststellung sollte daher gestellt werden, wenn Unsicherheit über den rechtlichen Status des Auftragnehmers besteht. Durch das Anfrageverfahren können die Beteiligten eine für die anderen Sozialversicherungsträger verbindliche Entscheidung der Clearingstelle zum Bestehen oder Nichtbestehen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses und gegebenenfalls zur Versicherungspflicht, Versicherungsfreiheit beziehungsweise zum Vorliegen von Ausschlussstatbeständen von der Versicherungspflicht in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung herbeiführen. Seit dem 1.1.2005 ist auch die Bundesagentur für Arbeit leistungsrechtlich an die Entscheidung der Clearingstelle gebunden.

### **Wie läuft das Statusfeststellungsverfahren bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund ab?**

Für die Antragstellung steht der Antragsvordruck (Vordruck V0027) mit Anlagen (Vordrucke C0031, C0032 oder C0033) zur Verfügung. Der Antragsvordruck und die entsprechenden Anlagen zum Antrag sollten von Auftragnehmer und Auftraggeber gemeinsam vollständig ausgefüllt und unterschrieben werden. Sofern auf den Vordrucken nicht ausreichend Platz vorhanden ist um einzelne Fragen umfassend zu beantworten, verwenden Sie für Ihre Angaben bitte ein gesondertes Blatt. Konkrete Erläuterungen zu den gestellten Fragen finden Sie im Anschluss unter **Hinweise zum Ausfüllen**. Dem Antrag sind Kopien aller Verträge, die das bestehende Auftragsverhältnis betreffen (zum Beispiel Vertrag über die Tätigkeit als freier Mitarbeiter oder Handelsvertreter, Honorarvertrag, Lehrvertrag) einschließlich aller gegebenenfalls bestehenden Zusatzvereinbarungen, Änderungsvereinbarungen oder Ergänzungsvereinbarungen beizufügen (vergleiche Ziffer 3.1).

Sofern der Auftragnehmer nicht möchte, dass der Auftraggeber Kenntnis über seine Angaben - insbesondere zu weiteren Auftraggebern (vergleiche Ziffer 1.8) - erhält, kann er den Antrag direkt an die Deutsche Rentenversicherung Bund senden. Der Auftraggeber wird dann unter Berücksichtigung der maßgebenden Vorschriften zur Wahrung des Sozialgeheimnisses mit einem gesonderten Vordruck am Verfahren beteiligt.

Beabsichtigt die Deutsche Rentenversicherung Bund von der beantragten Statusfeststellung abzuweichen, teilt sie den Beteiligten mit, auf welche Tatsachen sie ihre Entscheidung stützen will, und gibt ihnen Gelegenheit sich hierzu zu äußern.

Anschließend wird - gegebenenfalls nach Prüfung der vorgebrachten Einwände - beiden Beteiligten ein rechtsmittelfähiger Bescheid über das Vorliegen beziehungsweise Nichtvorliegen von Versicherungspflicht oder Versicherungsfreiheit aufgrund abhängiger Beschäftigung in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung erteilt.

Wird Versicherungspflicht aufgrund abhängiger Beschäftigung festgestellt, ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, seinen Arbeitnehmer bei der zuständigen Einzugsstelle anzumelden und dorthin die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge abzuführen.

### **Wann beginnt die Versicherungspflicht aufgrund abhängiger Beschäftigung?**

Grundsätzlich beginnt die Versicherungspflicht mit Aufnahme einer abhängigen Beschäftigung. Abweichend davon beginnt eine im Statusfeststellungsverfahren festgestellte Versicherungspflicht erst mit der **Bekanntgabe der Entscheidung** der Deutschen Rentenversicherung Bund, sofern

- der Antrag innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Beschäftigung gestellt wird,
- der Arbeitnehmer dem späteren Eintritt der Versicherungspflicht zustimmt und

- der Arbeitnehmer nachweist, dass er für den Zeitraum zwischen Aufnahme der Beschäftigung und der Entscheidung der Clearingstelle eine Absicherung gegen das finanzielle Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge vorgenommen hat, die der Art nach den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung und Rentenversicherung entspricht.

Die Zustimmungserklärung zum späteren Beginn der Versicherungspflicht ist gegenüber der Deutschen Rentenversicherung Bund abzugeben und kann wirksam erst dann erfolgen, wenn Versicherungspflicht aufgrund abhängiger Beschäftigung festgestellt wurde.

Eine gegebenenfalls gegenüber dem Auftraggeber - etwa bei Aufnahme der Beschäftigung - abgegebene Zustimmungserklärung (zum Beispiel im Rahmen eines Vertrags zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer) ist nach § 32 Erstes Buch Sozialgesetzbuch unwirksam und bindet die Deutsche Rentenversicherung Bund nicht.

### **Wann werden die Gesamtsozialversicherungsbeiträge fällig?**

Die Gesamtsozialversicherungsbeiträge werden mit der Unanfechtbarkeit der von der Clearingstelle im Statusfeststellungsverfahren getroffenen Verwaltungsentscheidung fällig.

### **Hinweis zur staatlich geförderten zusätzlichen Altersvorsorge**

Seit dem 1.1.2002 wird die private und betriebliche zusätzliche Altersvorsorge durch Zulagen beziehungsweise Steuervergünstigungen staatlich gefördert (sogenannte "Riesterrente"). Die Inanspruchnahme der staatlich geförderten zusätzlichen Altersvorsorge ist freiwillig. Sie setzt voraus, dass Sie zu dem im Gesetz genannten förderberechtigten Personenkreis gehören. Hierzu zählen unter anderem alle Personen, die in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig sind.

Sofern Sie eine rentenversicherungspflichtige abhängige Beschäftigung ausüben, gehören Sie zum förderberechtigten Personenkreis und können die staatliche Förderung für eine zusätzliche Altersvorsorge in Anspruch nehmen. Darüber hinaus kann auch Ihr Ehegatte eine Förderung für einen eigenen Altersvorsorgevertrag erhalten, selbst wenn er nicht unmittelbar zum förderberechtigten Personenkreis gehört. Dies setzt jedoch voraus, dass beide Ehegatten einen eigenen Altersvorsorgevertrag abgeschlossen haben und Beiträge zu den Verträgen gezahlt werden.

Auskünfte zur staatlich geförderten zusätzlichen Altersvorsorge erhalten Sie in den Auskunfts- und Beratungsstellen der Deutschen Rentenversicherung.

### **Hinweise zum Ausfüllen**

Die folgenden Hinweise sollen Ihnen das Ausfüllen des Statusfeststellungsantrags erleichtern. Jeder Hinweis ist mit der gleichen Ziffer versehen wie die jeweilige Frage im Antragsvordruck. Es werden nur Fragen gestellt, deren Beantwortung für die beantragte Entscheidung unbedingt erforderlich ist.

#### **1 Angaben zum Auftragnehmer**

Die in den Ziffern 1.1 bis 1.28 zusammengefassten Fragen betreffen den Auftragnehmer. Wenn die Beteiligten einen gemeinsamen Antrag stellen, braucht der Auftraggeber hierzu keine Angaben zu machen.

Beantragt nur der Auftraggeber die Statusentscheidung, muss er jedoch vollständige Angaben zu Ziffer 1.1 machen, damit ersichtlich ist, für welchen Auftragnehmer ein Statusfeststellungsverfahren durchgeführt werden soll.

**1.2** Wird im Statusfeststellungsverfahren ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis festgestellt, informiert die Clearingstelle auch die für den Beitragseinzug zuständige Krankenkasse. Zuständig ist die gesetzliche Krankenkasse (AOK, Ersatzkasse, Betriebskrankenkasse oder Innungskrankenkasse, Knappschaft, landwirtschaftliche Krankenkasse), bei der der Arbeitnehmer krankenversichert ist. Ist der Arbeitnehmer krankenversicherungspflichtig, aber zum Zeitpunkt der Statusentscheidung nicht gesetzlich krankenversichert, ist die gesetzliche Krankenkasse zuständig, bei der zuletzt eine Mitgliedschaft bestand, sofern keine andere gesetzliche Krankenkasse gewählt wird. Ein Krankenkassenwahlrecht hat der Arbeitnehmer, wenn er in den letzten 18 Monaten nicht in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert war.

Bestand bisher keine Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenkasse und nimmt der Arbeitnehmer sein Krankenkassenwahlrecht nicht wahr, wählt der Arbeitgeber eine Einzugsstelle (vergleiche Ziffer 7).

Zuständige Einzugsstelle für geringfügig Beschäftigte ist jedoch immer die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

**1.3** Ist der Auftragnehmer eine Gesellschaft in Form einer juristischen Person (zum Beispiel AG, SE, GmbH, UG - haftungsbeschränkt -), schließt dies ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis zum Auftraggeber grundsätzlich aus. Ist der Auftragnehmer eine Personengesellschaft (zum Beispiel OHG, KG, GmbH & Co. KG, Partnerschaftsgesellschaft, GbR), schließt dies ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis zum Auftraggeber im Regelfall ebenfalls aus. Hier kann sich im Einzelfall jedoch eine andere Beurteilung ergeben. Dies gilt ebenso, sofern es sich bei dem Auftragnehmer um eine Ein-Personen-Gesellschaft (zum Beispiel Ein-Personen-GmbH beziehungsweise Ein-Personen-Limited) handelt. Wenn der Antragsteller Gesellschafter-Geschäftsführer, Fremdgeschäftsführer oder mitarbeitender Gesellschafter einer GmbH oder Geschäftsführer einer Familien-GmbH ist und der Status in dieser Tätigkeit geklärt werden soll, sind vollständige ergänzende Angaben auf dem Vordruck C0032 unbedingt erforderlich.

**1.4 und 2.3** Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften unterliegen in ihrer Vorstandstätigkeit und in Beschäftigungen in konzernzugehörigen Unternehmen Sonderregelungen in der Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung.

Die Zugehörigkeit eines Unternehmens zum Konzern ist nach § 18 Aktiengesetz zu beurteilen. Danach kann Konzernunternehmen jedes Unternehmen unabhängig von seiner Rechtsform sein (zum Beispiel eine GmbH, GmbH & Co. KG, KG). Es werden Unterordnungskonzerne und Gleichordnungskonzerne erfasst. Voraussetzung ist, dass die Unternehmen unter einer einheitlichen Leitung zusammengefasst sind, die auch tatsächlich ausgeübt wird.

**1.5** Im Gegensatz zum selbständig Tätigen muss ein abhängig Beschäftigter die vereinbarte Arbeitsleistung persönlich erbringen, kann sie also in der Regel nicht auf andere Personen übertragen. Wenn ein Auftragnehmer im Zusammenhang mit der zu beurteilenden Tätigkeit eigene Arbeitnehmer beschäftigt, deutet dies insofern auf das Vorliegen einer selbständigen Tätigkeit hin. Welche Tätigkeit die beschäftigten Arbeitnehmer ausüben, ist nicht entscheidend (zum Beispiel Reinigungskräfte für Arbeitsräume / Büroräume), es muss aber ein Zusammenhang mit der zu beurteilenden Tätigkeit bestehen.

Als Arbeitnehmer gelten auch Personen, die berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen beruflicher Bildung erwerben. Sollte für den Auftragnehmer eine eigene Betriebsnummer vergeben worden sein, bitten wir diese anzugeben.

Arbeitnehmer, die im Privathaushalt und somit nicht im Zusammenhang mit der zu beurteilenden Tätigkeit beschäftigt werden, bleiben bei der Beurteilung unberücksichtigt.

**1.6** Bis zum 30.6.2009 konnten Existenzgründer von der Agentur für Arbeit einen Existenzgründungszuschuss nach § 421 I Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) beziehen und galten für die Dauer des Leistungsbezugs fiktiv als selbständig Tätige. Diese Fiktion bestand jedoch nur bis zum Wegfall des Existenzgründungszuschusses, so dass sich ab dem Wegfallzeitpunkt eine andere sozialversicherungsrechtliche Beurteilung desselben Auftragsverhältnisses ergeben kann.

Bezieher eines Gründungszuschusses nach § 57 SGB III (bis zum 31.3.2012) beziehungsweise § 93 SGB III (seit dem 1.4.2012) gelten nicht fiktiv als selbständig Tätige.

**1.7** Nicht immer ist anhand der vertraglichen Unterlagen erkennbar, ob es sich um einen Angehörigen des Auftraggebers handelt. Der Arbeitseinsatz von Angehörigen erfolgt aber oftmals unter anderen Bedingungen oder Umständen, als dies unter Fremden üblich ist. Angehörige sind Ehegatten, Verlobte, Lebenspartner im Sinne des Gesetzes über die Eingetragene Lebenspartnerschaft, Lebensgefährten, geschiedene Ehegatten, Verwandte, Verschwägerter und sonstige Familienangehörige. Eine statusrechtliche Beurteilung von mitarbeitenden Angehörigen kann nur erfolgen, wenn vollständige Angaben auf dem Vordruck C0033 vorliegen.

**1.8** Hat ein Auftragnehmer mehrere Auftraggeber, muss jedes Auftragsverhältnis für sich beurteilt werden.

Sofern eine Statusfeststellung für mehrere Auftragsverhältnisse getroffen werden soll, ist für jedes Vertragsverhältnis ein separater, vollständig ausgefüllter Antragsvordruck (Vordruck V0027) mit entsprechender Anlage zum Statusfeststellungsantrag erforderlich.

**1.9** Für hauptberuflich selbständig Erwerbstätige bestehen Sonderregelungen in der gesetzlichen Krankenversicherung und Pflegeversicherung.

Hauptberuflich ist eine selbständige Erwerbstätigkeit, wenn sie von der wirtschaftlichen Bedeutung und dem zeitlichen Aufwand her die übrigen Erwerbstätigkeiten zusammen deutlich übersteigt und den Mittelpunkt des Erwerbslebens darstellt.

Auf eine hauptberufliche selbständige Tätigkeit deutet hin, wenn mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt wird, dessen monatliches Arbeitsentgelt 400 EUR (bis zum 31.12.2012) beziehungsweise 450 EUR (ab dem 1.1.2013) übersteigt. Es können auch mehrere Arbeitnehmer beschäftigt werden, deren monatliches Arbeitsentgelt zusammen 400 EUR (bis zum 31.12.2012) beziehungsweise 450 EUR (ab dem 1.1.2013) überschreitet.

Wird an mindestens 20 Stunden pro Woche eine abhängige Beschäftigung ausgeübt und beträgt das monatliche Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung mehr als 1.645 EUR, besteht die widerlegbare Vermutung, dass für eine hauptberufliche selbständige Erwerbstätigkeit kein Raum mehr bleibt.

**1.10** Eine Befreiung von der Versicherungspflicht nach § 20 des Gesetzes über die Sozialversicherung gilt in der gesetzlichen Rentenversicherung für jede Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit, unabhängig davon, ob der Versicherungsvertrag, auf dem die Befreiung beruhte, unter denselben Bedingungen fortgeführt wird. Eine Erklärung, dass die Befreiung enden soll, war nur bis zum 31.12.1994 möglich und kann nicht mehr wirksam nachgeholt werden.

**1.11 - 1.14** Personen, die eine **kurzfristige Beschäftigung** ausüben, sind versicherungsfrei. Die Versicherungspflicht wirkt sich in diesem Fall nicht aus.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens 3 Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage (bis 31.12.2014 längstens 2 Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage) nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig oder im Rahmen einer Dauerbeschäftigung ausgeübt wird und ihr Entgelt 400 EUR (bis zum 31.12.2012) beziehungsweise 450 EUR (ab dem 1.1.2013) im Monat übersteigt.

Mehrere aufeinanderfolgende kurzfristige Beschäftigungen werden zusammengerechnet, auch dann, wenn die einzelnen Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden.

Berufsmäßigkeit ist anzunehmen, wenn die ausgeübte Beschäftigung für den Arbeitnehmer nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Davon ist zum Beispiel regelmäßig auszugehen, wenn im Laufe eines Kalenderjahres insgesamt mehr als 3 Monate Beschäftigungen ausgeübt werden oder wenn der Beschäftigte Arbeitslosengeld bezieht oder bei der Agentur für Arbeit als Arbeitsuchender gemeldet ist.

Bis zum 31.12.2012 waren auch Personen, die eine **geringfügig entlohnte Beschäftigung** ausgeübt haben, versicherungsfrei.

Ab dem 1.1.2013 sind geringfügig entlohnte Beschäftigte rentenversicherungspflichtig. In der Krankenversicherung, Pflegeversicherung und Arbeitslosenversicherung besteht aber weiterhin Versicherungsfreiheit beziehungsweise keine Versicherungspflicht.

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 400 EUR (bis zum 31.12.2012) beziehungsweise 450 EUR (ab dem 1.1.2013) nicht übersteigt. Die wöchentliche Arbeitszeit und die Anzahl der monatlichen Arbeitseinsätze sind dabei unerheblich.

Arbeitsentgelt sind alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung - gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung und in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden.

**1.15 und 1.16** Für bis zum 31.12.2012 aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigungen kann - wie bisher - gegenüber dem Arbeitgeber auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet werden. Ein Verzicht wirkt nur für die Zukunft, für die gesamte Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung und kann bei mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungen nur einheitlich erklärt werden.

Für ab dem 1.1.2013 aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigungen kann beim Arbeitgeber schriftlich die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung beantragt werden. Der Antrag kann bei mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungen nur einheitlich gestellt werden und ist für die Dauer der Beschäftigung bindend. Die Befreiung wirkt vom Vorliegen der Befreiungsvoraussetzungen an, wenn sie innerhalb von 3 Monaten beantragt wird, sonst vom Eingang des Antrags an.

Werden geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander ausgeübt, erfolgt eine Zusammenrechnung der Arbeitsentgelte. Wird die zulässige Entgeltgrenze in Höhe von 400 EUR (bis zum 31.12.2012) beziehungsweise 450 EUR (ab dem 1.1.2013) nach Zusammenrechnung überschritten, sind alle Beschäftigungen voll sozialversicherungspflichtig.

Auch die Arbeitsentgelte aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung (Hauptbeschäftigung) und gleichzeitig bei anderen Arbeitgebern ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen (Nebenbeschäftigungen) werden grundsätzlich zusammengerechnet, wodurch Versicherungspflicht auch für die Nebenbeschäftigungen eintritt. Nur in der Arbeitslosenversicherung bleiben geringfügig entlohnte Nebenbeschäftigungen versicherungsfrei. Von einer Zusammenrechnung ausgenommen sind jedoch immer die Arbeitsentgelte aus der zuerst aufgenommenen geringfügig entlohnten Nebenbeschäftigung.

**Keine** für die Zusammenrechnung relevanten versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigungen sind:

- die ruhende Beschäftigung während der Elternzeit,
- der Bezug von Arbeitslosengeld oder Arbeitslosengeld II,
- die Tätigkeit eines Beamten,
- eine selbständige Tätigkeit,
- Wehr- oder Zivildienst.

Eine Zusammenrechnung erfolgt auch nicht, wenn eine **geringfügig entlohnte Beschäftigung** mit einer **kurzfristigen Beschäftigung** zusammentrifft.

**1.17** Arbeitnehmer sind krankenversicherungsfrei, wenn bereits bei Beginn der Beschäftigung ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt. Wird das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt erst im Laufe einer Beschäftigung überschritten, tritt Krankenversicherungsfreiheit erst im folgenden Kalenderjahr ein, sofern das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze weiterhin überschreitet.

Auf das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt werden grundsätzlich alle dem Grunde nach beitragspflichtigen, regelmäßig anfallenden Bezüge aus versicherungspflichtiger Beschäftigung angerechnet. Hierzu zählen neben den laufenden Bezügen unter anderem auch einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (zum Beispiel Weihnachtsgeld) und vertraglich vorgesehene und regelmäßig anfallende beitragspflichtige Zuschläge und Zulagen (zum Beispiel Bereitschaftsdienstvergütung). Grundsätzlich nicht angerechnet werden Mehrarbeitsvergütungen (Überstunden), da solche Zahlungen üblicherweise nicht regelmäßig anfallen.

Rückwirkende Erhöhungen des Entgelts werden dem Kalenderjahr zugerechnet, in dem der Anspruch auf das erhöhte Entgelt entstanden ist.

Übt ein Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungen aus, so ist das Arbeitsentgelt aus allen versicherungspflichtigen Beschäftigungen zusammenzurechnen.

In der Zeit vom 2.2.2007 bis zum 30.12.2010 waren Arbeitnehmer nur dann krankenversicherungsfrei, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt im Kalenderjahr der Tätigkeitsaufnahme die Jahresarbeitsentgeltgrenze überstieg und auch die Jahresarbeitsentgeltgrenze in den 3 vorvergangenen Kalenderjahren überschritten hatte.

Die allgemeinen Jahresarbeitsentgeltgrenzen ab dem Kalenderjahr 2005 können Sie der folgenden Tabelle entnehmen:

<b>Kalenderjahr</b>	<b>allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze</b>
2005	46.800 EUR
2006	47.250 EUR
2007	47.700 EUR
2008	48.150 EUR
2009	48.600 EUR
2010	49.950 EUR
2011	49.500 EUR
2012	50.850 EUR
2013	52.200 EUR
2014	53.550 EUR
2015	54.900 EUR
2016	56.250 EUR
2017	57.600 EUR
2018	59.400 EUR
2019	60.750 EUR
2020	62.550 EUR
2021	64.350 EUR

**1.18 und 1.19** Für Arbeitnehmer, die am 31.12.2002 wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei waren und für die in der privaten Krankenversicherung eine Krankheitskostenvollversicherung bestand, gilt eine "besondere" Jahresarbeitsentgeltgrenze.

In der Zeit vom 2.2.2007 bis zum 30.12.2010 waren Arbeitnehmer nur dann krankenversicherungsfrei, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt im Kalenderjahr der Tätigkeitsaufnahme die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze überstieg und auch die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze in den 3 vorvergangenen Kalenderjahren überschritten hatte.

Die besonderen Jahresarbeitsentgeltgrenzen ab dem Kalenderjahr 2005 können Sie der folgenden Tabelle entnehmen:

<b>Kalenderjahr</b>	<b>besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze</b>
2005	42.300 EUR
2006	42.750 EUR
2007	42.750 EUR
2008	43.200 EUR
2009	44.100 EUR
2010	45.000 EUR
2011	44.550 EUR
2012	45.900 EUR
2013	47.250 EUR
2014	48.600 EUR
2015	49.500 EUR
2016	50.850 EUR
2017	52.200 EUR
2018	53.100 EUR
2019	54.450 EUR
2020	56.250 EUR
2021	58.050 EUR

**1.20** Arbeitnehmer können die Befreiung von der Krankenversicherungspflicht beantragen, wenn diese eingetreten ist durch

- Erhöhung der Jahresarbeitsentgeltgrenze,
- Aufnahme einer Erwerbstätigkeit während der Elternzeit (bis 30 Stunden pro Woche),
- Ausübung einer Beschäftigung (Teilzeitbeschäftigung) eines privat Krankenversicherten während der Pflegezeit,
- Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung mit höchstens halber Arbeitszeit, wenn zuvor mindestens 5 Jahre lang wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze Krankenversicherungsfreiheit bestanden hat oder
- Teilzeitbeschäftigung nach Bezug von Elterngeld oder Inanspruchnahme von Elternzeit oder Pflegezeit.

Eine Befreiung von der Krankenversicherungspflicht kann nicht widerrufen werden.

**1.21** Für Schüler allgemeinbildender Schulen gelten Sonderregelungen in Bezug auf die Arbeitslosenversicherung.

Zu den allgemeinbildenden Schulen gehören insbesondere Grundschulen, Hauptschulen und Realschulen sowie höhere Schulen zur Erlangung des Abiturs / der Hochschulreife (zum Beispiel Gesamtschulen, Gymnasien).

**1.22** Für ordentlich Studierende, die neben dem Studium eine Beschäftigung ausüben, besteht nach dem so genannten Werkstudentenprivileg Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung, Pflegeversicherung und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung besteht grundsätzlich Versicherungspflicht.

Zum Personenkreis der ordentlich Studierenden gehören alle Studenten, die an einer Hochschule oder an einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule (Fachschule, Höhere Fachschule, Berufsfachschule) eingeschrieben sind, eine wissenschaftliche Ausbildung in einem geordneten Ausbildungsgang mit einem bestimmten Berufsziel durchlaufen und deren Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Davon kann grundsätzlich ausgegangen werden, wenn eine neben dem Studium ausgeübte Beschäftigung den Studenten grundsätzlich nicht mehr als 20 Stunden in der Woche in Anspruch nimmt. Dabei wird von der widerlegbaren Vermutung ausgegangen, dass bei einer Studienzeit von bis zu 25 Fachsemestern je Studiengang das Studium im Vordergrund steht.

Beschäftigungen, die ordentlich Studierende in den Semesterferien ausüben, sind - unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit - in der Krankenversicherung, Pflegeversicherung und Arbeitslosenversicherung grundsätzlich versicherungsfrei.

**1.23 - 1.25** Nach Vollendung des 55. Lebensjahres sind Arbeitnehmer versicherungsfrei in der Krankenversicherung und Pflegeversicherung, wenn sie eine (dem Grunde nach) krankenversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen und in den letzten 5 Jahren (Rahmenfrist) vor Beginn der Beschäftigung zu keinem Zeitpunkt gesetzlich krankenversichert (Pflichtversicherung, freiwillige Versicherung oder Familienversicherung) und innerhalb der Rahmenfrist mindestens die Hälfte der Zeit, also 2 Jahre und 6 Monate, krankenversicherungsfrei, von der Krankenversicherung befreit (vergleiche Ziffer 1.20) oder hauptberuflich selbständig erwerbstätig (vergleiche Ziffer 1.9) waren. Werden diese Voraussetzungen von einem Ehepartner erfüllt, so gelten sie auch für den anderen Ehepartner.

**1.26** Beschäftigte, die bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze nicht rentenversichert waren oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze aus ihrer gesetzlichen Rentenversicherung eine Beitragserstattung erhalten haben, sind rentenversicherungsfrei.

Mit schriftlicher Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber kann auf die Rentenversicherungsfreiheit in der Beschäftigung verzichtet werden. Der Verzicht ist frühestens ab 1.1.2017 möglich, gilt nur für die Zukunft und für die gesamte Dauer dieser Beschäftigung.

Außerdem besteht für Personen, die das Lebensjahr für den Anspruch auf Regelaltersrente vollenden, mit Ablauf des Monats, in dem sie das maßgebliche Lebensjahr vollenden, Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung.

**1.27** Beamte, Richter, Soldaten auf Zeit sowie Berufssoldaten und sonstige Beschäftigte öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber sind auch in Nebentätigkeiten versicherungsfrei in der Krankenversicherung und Pflegeversicherung, wenn sie nach beamtenrechtlichen Grundsätzen bei Krankheit Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und auf Beihilfe oder Heilfürsorge haben. Das Gleiche gilt für Lehrer privater genehmigter Ersatzschulen sowie für Geistliche der als öffentlich-rechtliche Körperschaften anerkannten Religionsgemeinschaften.

Sonderregelungen in Bezug auf die Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung beziehen sich dagegen nur auf die Beschäftigung als Beamter beziehungsweise die beamtenähnliche Beschäftigung und **nicht** auf eine Nebentätigkeit.

**1.28** Sofern der Auftragnehmer neben der zu beurteilenden Tätigkeit eine der in Ziffer 1.28 aufgeführten Leistungen erhält, bestehen Sonderregelungen in Bezug auf die Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Rentenversicherung oder Arbeitslosenversicherung.

- Rente wegen Erwerbsminderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung  
Bitte bejahen Sie die Frage, wenn der Auftragnehmer eine Rente wegen **voller** Erwerbsminderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält. Bei Bezug einer Rente wegen **teilweiser** Erwerbsminderung ist die Frage zu verneinen.

Als zahlende Stelle kommen die Versicherungsträger der gesetzlichen Rentenversicherung in Betracht.

Anzugeben sind auch entsprechende Rentenzahlungen ausländischer Leistungsträger.

- Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen mit beamtenrechtlichem Beihilfeanspruch  
Die Frage betrifft Versicherte, die im öffentlichen Dienst als Beamte oder diesen gleich gestellte Personen (zum Beispiel DO-Angestellte oder Berufssoldaten) tätig waren.

- Altersvollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung  
Bitte bejahen Sie die Frage, wenn der Auftragnehmer eine **Vollrente** wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht. Folgende Rentenarten kommen dabei in Betracht:  
Regelaltersrente, Altersrente für langjährig Versicherte, Altersrente für schwerbehinderte Menschen, Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute, Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit, Altersrente für Frauen sowie Altersrenten nach Artikel 2 Rentenüberleitungsgesetz (RÜG).  
Die Bergmannsvollrente nach Artikel 2 § 6 RÜG ist **keine** Vollrente wegen Alters.

Bei Bezug einer **Teilrente** wegen Alters ist die Frage zu verneinen.

Als zahlende Stelle kommen die Versicherungsträger der gesetzlichen Rentenversicherung in Betracht.

Anzugeben sind auch entsprechende Rentenzahlungen ausländischer Träger der sozialen Sicherheit (zum Beispiel Sozialversicherungsanstalt in Polen oder Alters- und Hinterbliebenenkasse in Frankreich).

Bei einer ab 1.1.2017 aufgenommenen Tätigkeit tritt Rentenversicherungsfreiheit ein, wenn eine Vollrente wegen Alters nach Erreichen der Regelaltersgrenze bezogen wird.

Hat die Vollrente wegen Alters vor dem 1.1.2017 begonnen und wurde auch die zu beurteilende Tätigkeit vor dem 1.1.2017 aufgenommen, besteht Rentenversicherungsfreiheit in dieser Tätigkeit bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze.

Ein Verzicht auf die bestehende Rentenversicherungsfreiheit ist in beiden Fällen möglich (vergleiche Ziffer 1.26).

- Versorgung nach Erreichen einer Altersgrenze nach beamtenrechtlichen Vorschriften beziehungsweise kirchenrechtlichen Regelungen  
Bitte bejahen Sie die Frage, wenn der Auftragnehmer eine beamtenrechtliche oder entsprechende kirchenrechtliche Versorgung nach Erreichen einer Altersgrenze erhält. Hierzu zählt auch eine Versorgung wegen Versetzung in den Ruhestand nach dem Gesetz über die Verminderung der Personalstärke der Streitkräfte.

Die Frage ist zu verneinen, wenn Versorgungsbezüge wegen Dienstunfähigkeit, wegen Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen einer Altersgrenze (bei Wahlbeamten) oder wegen Versetzung in den einstweiligen Ruhestand (bei Beamten) gewährt werden. Diese Leistungen sind **keine** Versorgungen nach Erreichen einer Altersgrenze.

Die jeweils maßgebliche Altersgrenze hängt von den entsprechenden beamtenversorgungsrechtlichen, kirchenversorgungsrechtlichen und soldatenversorgungsrechtlichen Regelungen ab und kann unter Umständen vor dem 60. Lebensjahr liegen (zum Beispiel für Besatzungsmitglieder von Strahlkampfflugzeugen der Bundeswehr).

Ein Verzicht auf die bestehende Rentenversicherungsfreiheit ist möglich (vergleiche Ziffer 1.26).

- Versorgung nach Erreichen einer Altersgrenze aus einer berufsständischen Versorgungseinrichtung  
Bitte bejahen Sie die Frage, wenn der Auftragnehmer eine Altersversorgung aus einer berufsständischen Versorgungseinrichtung bezieht (zum Beispiel Versorgung der Ärzte, Apotheker, Architekten, Rechtsanwälte).

Ein Verzicht auf die bestehende Rentenversicherungsfreiheit ist möglich (vergleiche Ziffer 1.26).

- Gemeinschaftsübliche Altersversorgung als satzungsmäßiges Mitglied einer geistlichen Genossenschaft, als Diakonisse oder als Angehöriger einer ähnlichen Gemeinschaft  
Bitte bejahen Sie die Frage, wenn eine gemeinschaftsübliche Altersversorgung für satzungsmäßige Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft oder einer ähnlichen Gemeinschaft oder für Diakonissen bezogen wird.

Ein Verzicht auf die bestehende Rentenversicherungsfreiheit ist möglich (vergleiche Ziffer 1.26).

- Arbeitslosengeld  
Bitte bejahen Sie die Frage, wenn der Auftragnehmer vorübergehend beschäftigungslos ist und von der Agentur für Arbeit Arbeitslosengeld erhält.

## **2 Angaben zum Auftraggeber, zu dem das zu klärende Auftragsverhältnis besteht**

Die in den Ziffern 2.1 bis 2.3 zusammengefassten Fragen betreffen den Auftraggeber. Wenn die Beteiligten einen gemeinsamen Antrag stellen, braucht der Auftragnehmer hierzu keine Angaben zu machen.

Beantragt nur der Auftragnehmer die Statusentscheidung, muss er jedoch - soweit bekannt - vollständige Angaben zu Ziffer 2.1 machen, damit ersichtlich ist, zu welchem Auftraggeber das zu klärende Auftragsverhältnis besteht.

### **2.2 Entsprechende Erläuterungen finden Sie unter **Allgemeine Hinweise zum Statusfeststellungsverfahren.****

Sofern die Frage mit "ja" beantwortet wurde, ist ein Statusfeststellungsverfahren von der Clearingstelle mit Bescheid abzulehnen. Wir empfehlen daher auf eine Antragstellung zu verzichten.

### **2.3 Entsprechende Erläuterungen finden Sie in Ziffer 1.4.**

### **3 Angaben zur Tätigkeit, für die der sozialversicherungsrechtliche Status festgestellt werden soll**

**3.1** Für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung eines Auftragsverhältnisses sind immer die jeweiligen rechtlichen und tatsächlichen Verhältnisse maßgebend.

Bitte geben Sie deshalb für das zu prüfende Auftragsverhältnis die Tätigkeitsbezeichnung sowie Beginn und gegebenenfalls Ende der Tätigkeit an und fügen Sie unbedingt Kopien aller Verträge bei, die das bestehende Auftragsverhältnis betreffen (zum Beispiel Vertrag über die Tätigkeit als freier Mitarbeiter oder Handelsvertreter, Honorarvertrag, Lehrvertrag) einschließlich aller gegebenenfalls bestehenden Zusatzvereinbarungen, Änderungsvereinbarungen oder Ergänzungsvereinbarungen. Sofern ein Rahmenvertrag geschlossen wurde, legen Sie bitte auch die entsprechenden Einzelverträge / Einzelbeauftragungen und mehrere Rechenkopien vor. Sofern der Auftraggeber Informationsmaterial und Schulungsmaterial beziehungsweise Richtlinien oder Ähnliches herausgegeben hat, bitten wir ebenfalls um Vorlage entsprechender Kopien. Sollte der Auftragnehmer seinerseits Hilfskräfte beschäftigen um die vereinbarte Leistung zu erbringen, bitten wir, auch die mit den Hilfskräften geschlossenen Verträge in Kopie vorzulegen.

Für die nachstehenden Personengruppen bitten wir gegebenenfalls zusätzlich noch folgende Unterlagen einzureichen:

- Fahrlehrer: Fahrlehrererlaubnis, Fahrschülerlaubnis
- Frachtführer, Kurierdienstfahrer, Expressdienstfahrer und Paketdienstfahrer: Erlaubnis nach § 3 Güterkraftverkehrsgesetz, Gemeinschaftslizenz nach Artikel 3 der Verordnung (EWG) 881/92
- Franchisenehmer: Franchisevertrag
- Theaterschaffende / Orchestermitglieder: Engagementvertrag, Spielzeitvertrag oder Teilspielzeitvertrag, Gastspielvertrag
- Promoter (Absatzoptimierer, Fachberater, Propagandist, Prospektverteiler, Verkaufsberater, Verkaufsförderer, Werbedame, Werber): Aktionsvereinbarungen, Vertrag zwischen dem Auftraggeber und dem Kunden, dessen Produkt beworben werden soll
- Taxifahrer: Konzession
- Vertragssportler: Sponsorenverträge, Saisonverträge

Wurde kein schriftlicher Vertrag abgeschlossen, erläutern Sie bitte ausführlich, welche mündlichen Vereinbarungen bezogen auf die Ausübung der Tätigkeit getroffen wurden. Sofern die Tätigkeit tageweise oder mit Unterbrechungen ausgeübt wird, führen Sie bitte für die Vergangenheit und - sofern bereits bekannt - für die Zukunft alle Zeiträume der Tätigkeitsausübung (gegebenenfalls auf einem gesonderten Blatt) einzeln auf.

### **3.2** Entsprechende Erläuterungen finden Sie unter **Allgemeine Hinweise zum Statusfeststellungsverfahren**.

Sofern die Frage bezogen auf ein Einzugsstellenverfahren bei einer Krankenkasse oder ein Betriebsprüfungsverfahren bei einem Rentenversicherungsträger mit "ja" beantwortet wurde, kann ein Statusfeststellungsverfahren von der Clearingstelle **nicht** durchgeführt werden. Wir empfehlen daher in diesen Fällen auf eine Antragstellung zu verzichten.

**3.3** Allein durch Vertragsänderung kann ein bestehendes abhängiges Beschäftigungsverhältnis nicht in ein freies Mitarbeiterverhältnis umgewandelt werden.

Neben den vertraglichen Verhältnissen müssen sich vielmehr auch die tatsächlichen Verhältnisse im Arbeitsalltag wesentlich geändert haben. Werden beim Outsourcing Firmenbereiche eines Unternehmens, die nicht zu dessen Kernbereich gehören, an spezialisierte Dienstleistungsunternehmen übergeben, ohne dass sich die tatsächliche Gestaltung der Tätigkeit wesentlich ändert, spricht dies für den Fortbestand des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses. So wird zum Beispiel ein mit Wartungsdiensten beauftragter Arbeitnehmer nicht allein durch Outsourcing der Wartungsaufgaben zum selbständigen Dienstleister. Gleiches gilt für das Outplacement, also die Entlassung einer Führungskraft unter gleichzeitiger Vermittlung in ein anderes Unternehmen. Ein leitender Angestellter wird durch Outplacement nicht zum selbständigen Unternehmensberater, wenn sich in den tatsächlichen Verhältnissen der Tätigkeit keine wesentliche Änderung ergibt.

Falls Sie die Frage mit "ja" beantworten, bitten wir Sie daher den Unterschied zur vorherigen abhängigen Beschäftigung genau zu erläutern.

#### **4 Anlagen zum Statusfeststellungsantrag**

Für die beantragte Statusentscheidung ist eine umfassende Beschreibung des Auftragsverhältnisses erforderlich. Je nach Sachverhalt werden deshalb vollständige Angaben auf dem Antragsvordruck (Vordruck V0027) und den folgenden Anlagen zum Statusfeststellungsantrag benötigt:

- Anlage zum Statusfeststellungsantrag zur Beschreibung des Auftragsverhältnisses (Vordruck C0031)
- Anlage zum Statusfeststellungsantrag für Gesellschafter / Geschäftsführer einer GmbH (Vordruck C0032)
- Anlage zum Statusfeststellungsantrag für mitarbeitende Angehörige (Vordruck C0033)

#### **5 Dokumentenzugang**

##### **5.1 Per De-Mail**

Mit De-Mail werden elektronische Nachrichten verschlüsselt, geschützt und nachweisbar verschickt. Im Gegensatz zu einer einfachen E-Mail können bei De-Mail sowohl die Identität der Kommunikationspartner als auch der Versand und der Eingang von De-Mails jederzeit zweifelsfrei nachgewiesen werden. Die Inhalte einer De-Mail können auf ihrem Weg durch das Internet nicht mitgelesen oder verändert werden.

Bitte geben Sie Ihre De-Mail-Adresse (Beispiel: erika.mustermann@anbieter.de-mail.de) an. Diese erhalten Sie bei Eröffnung eines De-Mail-Kontos bei einem akkreditierten De-Mail-Anbieter.

Weitere Informationen zur De-Mail bietet zum Beispiel das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) im Internet unter [www.bsi.bund.de](http://www.bsi.bund.de) unter >> **Publikationen** >> **Broschüren** an.

##### **5.2 Für sehbehinderte Menschen**

Wir werden Ihnen zukünftig gewünschte barrierefreie Dokumente zusammen mit Dokumenten in Schwarzschrift auf Papier senden. Ein Nachweis über die Behinderung ist nicht erforderlich.

Das Hörmedium wird mit einer synthetischen Stimme bereitgestellt. Das Format "DAISY" kann nur auf einem

- mp3-fähigen Abspielgerät gegebenenfalls mit DAISY-Software oder
- speziellen DAISY-Abspielgerät

gehört werden. Herkömmliche CD-Abspielgeräte sind für dieses Format nicht geeignet.

Wir werden Ihnen die barrierefreien Dokumente in höchstmöglicher Qualität zur Verfügung stellen. Sollte sich ein Dokument als fehlerhaft erweisen, teilen Sie uns dies bitte mit.

#### **6 und 7 Antrag / Erklärung des Auftragnehmers beziehungsweise Auftraggebers**

Der Antragsvordruck sollte von Auftragnehmer und Auftraggeber gemeinsam vollständig ausgefüllt und unterschrieben werden (vergleiche **Allgemeine Hinweise zum Statusfeststellungsverfahren**). Die Antragsteller haben die Möglichkeit anzugeben, ob ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis festgestellt werden soll oder nicht. Hinsichtlich des gegebenenfalls bestehenden Kassenwahlrechts für den Auftragnehmer wird auf die Ausführungen zu Ziffer 1.2 verwiesen.

## Wortlaut der Gesetzestexte

### § 7 Viertes Buch Sozialgesetzbuch - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung - (SGB IV)

#### Beschäftigung

(1) Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

(1a) Eine Beschäftigung besteht auch in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung von mehr als einem Monat, wenn

1. während der Freistellung Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben nach § 7b fällig ist und
2. das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweicht, in denen Arbeitsentgelt bezogen wurde.

Satz 1 gilt entsprechend, wenn während einer bis zu dreimonatigen Freistellung Arbeitsentgelt aus einer Vereinbarung zur flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder dem Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen fällig ist. Beginnt ein Beschäftigungsverhältnis mit einer Zeit der Freistellung, gilt Satz 1 Nummer 2 mit der Maßgabe, dass das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die Zeit der Arbeitsleistung abweichen darf, mit der das Arbeitsentgelt später erzielt werden soll. Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht während der Zeit der Freistellung auch, wenn die Arbeitsleistung, mit der das Arbeitsentgelt später erzielt werden soll, wegen einer im Zeitpunkt der Vereinbarung nicht vorhersehbaren vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr erbracht werden kann. Die Vertragsparteien können beim Abschluss der Vereinbarung nur für den Fall, dass Wertguthaben wegen der Beendigung der Beschäftigung auf Grund verminderter Erwerbsfähigkeit, des Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, oder des Todes des Beschäftigten nicht mehr für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung verwendet werden können, einen anderen Verwendungszweck vereinbaren. Die Sätze 1 bis 4 gelten nicht für Beschäftigte, auf die Wertguthaben übertragen werden. Bis **zum 31. Dezember 2024** werden Wertguthaben, die durch Arbeitsleistung im Beitrittsgebiet erzielt werden, getrennt erfasst; sind für die Beitrags- oder Leistungsberechnung im Beitrittsgebiet und im übrigen Bundesgebiet unterschiedliche Werte vorgeschrieben, sind die Werte maßgebend, die für den Teil des Inlandes gelten, in dem das Wertguthaben erzielt worden ist.

(1b) Die Möglichkeit eines Arbeitnehmers zur Vereinbarung flexibler Arbeitszeiten gilt nicht als eine die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber begründende Tatsache im Sinne des § 1 Absatz 2 Satz 1 des Kündigungsschutzgesetzes.

(2) Als Beschäftigung gilt auch der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung.

(3) Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt gilt als fortbestehend, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fort dauert, jedoch nicht länger als einen Monat. Eine Beschäftigung gilt auch als fortbestehend, wenn Arbeitsentgelt aus einem der Deutschen Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben bezogen wird. Satz 1 gilt nicht, wenn Krankengeld, Krankentagegeld, Verletztengeld, Versorgungskrankengeld, Übergangsgeld, Pflegeunterstützungsgeld oder Mutterschaftsgeld oder nach gesetzlichen Vorschriften Erziehungsgeld oder Elterngeld bezogen oder Elternzeit in Anspruch genommen oder Wehrdienst oder Zivildienst geleistet wird. Satz 1 gilt auch nicht für die Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes.

(4) Beschäftigt ein Arbeitgeber einen Ausländer ohne die nach § 284 Absatz 1 des Dritten Buches erforderliche Genehmigung oder ohne die nach § 4 Absatz 3 des Aufenthaltsgesetzes erforderliche Berechtigung zur Erwerbstätigkeit, wird vermutet, dass ein Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt für den Zeitraum von drei Monaten bestanden hat.

## § 7a SGB IV

### Anfrageverfahren

(1) Die Beteiligten können schriftlich **oder elektronisch** eine Entscheidung beantragen, ob eine Beschäftigung vorliegt, es sei denn, die Einzugsstelle oder ein anderer Versicherungsträger hatte im Zeitpunkt der Antragstellung bereits ein Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung eingeleitet. Die Einzugsstelle hat einen Antrag nach Satz 1 zu stellen, wenn sich aus der Meldung des Arbeitgebers (§ 28a) ergibt, dass der Beschäftigte Ehegatte, Lebenspartner oder Abkömmling des Arbeitgebers oder geschäftsführender Gesellschafter einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung ist. Über den Antrag entscheidet abweichend von § 28h Absatz 2 die Deutsche Rentenversicherung Bund.

(2) Die Deutsche Rentenversicherung Bund entscheidet auf Grund einer Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalles, ob eine Beschäftigung vorliegt.

(3) Die Deutsche Rentenversicherung Bund teilt den Beteiligten schriftlich **oder elektronisch** mit, welche Angaben und Unterlagen sie für ihre Entscheidung benötigt. Sie setzt den Beteiligten eine angemessene Frist, innerhalb der diese die Angaben zu machen und die Unterlagen vorzulegen haben.

(4) Die Deutsche Rentenversicherung Bund teilt den Beteiligten mit, welche Entscheidung sie zu treffen beabsichtigt, bezeichnet die Tatsachen, auf die sie ihre Entscheidung stützen will, und gibt den Beteiligten Gelegenheit, sich zu der beabsichtigten Entscheidung zu äußern.

(5) Die Deutsche Rentenversicherung Bund fordert die Beteiligten auf, innerhalb einer angemessenen Frist die Tatsachen anzugeben, die eine Widerlegung begründen, wenn diese die Vermutung widerlegen wollen.

(6) Wird der Antrag nach Absatz 1 innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit gestellt und stellt die Deutsche Rentenversicherung Bund ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis fest, tritt die Versicherungspflicht mit der Bekanntgabe der Entscheidung ein, wenn der Beschäftigte

1. zustimmt und
2. er 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.

Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag wird erst zu dem Zeitpunkt fällig, zu dem die Entscheidung, dass eine Beschäftigung vorliegt, unanfechtbar geworden ist.

(7) Widerspruch und Klage gegen Entscheidungen, dass eine Beschäftigung vorliegt, haben aufschiebende Wirkung. Eine Klage auf Erlass der Entscheidung ist abweichend von § 88 Absatz 1 des Sozialgerichtsgesetzes nach Ablauf von drei Monaten zulässig.