



LOHN & GEHALT

zuverlässig | praxisnah | betriebsprüfungssicher

AKTUELL



Anfrageverfahren

STATUSFESTSTELLUNGSVERFAHREN

SO PROFITIEREN SIE

Ist ein neuer Beschäftigter ein freier Mitarbeiter oder ein abhängig beschäftigter Arbeitnehmer? Diese wichtige Frage können Sie mit einem Statusfeststellungsverfahren kostenlos klären lassen.

Seite 3

DER RICHTIGE ZEITPUNKT

Ist der Status eines neuen Mitarbeiters oder Kooperationspartners nicht ohne Weiteres zu klären, sollten Sie nicht zögern, eine Statusanfrage zu stellen. Lesen Sie, warum sich schnelles Handeln lohnt.

Seite 5

VERFAHREN

Den Antrag auf Statusfeststellung können Arbeitgeber/Auftraggeber und betroffene Mitarbeiter stellen. Erfahren Sie hier, worauf Sie achten sollten, damit die Statusfeststellung reibungslos abläuft.

Seite 6 und 7





„Statusfeststellung: kostenlos und rechtssicher“

Liebe Leserin, lieber Leser,

bei jeder neuen Einstellung gilt es, korrekt über die Versicherungspflicht des Beschäftigten zu entscheiden. Diese mag bei einigen Mitarbeitern klar auf der Hand liegen. Angesichts flexibler Arbeitszeiten und neuer Arbeitsmodelle wird die Beurteilung in vielen Fällen aber zunehmend schwieriger. Mit Ihrer Einschätzung stellen Sie die Weichen für Ihr weiteres Vorgehen – etwa dafür, welche Meldungen Sie für den Mitarbeiter erstatten und wie Sie ihn abrechnen. Denken Sie auch immer daran: Die nächste Betriebsprüfung kommt bestimmt und Sie können davon ausgehen, dass der Prüfer die vermeintlich freien Mitarbeiter Ihres Unternehmens ganz genau unter die Lupe nehmen wird. Ist Ihnen bei der Statusentscheidung ein Fehler unterlaufen, muss Ihr Unternehmen die Beiträge und Lohnsteuern möglicherweise für mehrere Jahre nachzahlen. Deshalb sollten Sie in allen Fällen, die nicht ganz eindeutig sind, ein kostenloses Statusfeststellungsverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund in Anspruch nehmen. Wie Sie dabei vorgehen, um ein optimales Ergebnis zu erzielen, lesen Sie in dieser Sonderausgabe.

Viel Spaß bei der Lektüre wünscht Ihnen Ihre

Britta Schwalm

Als Rechtsanwältin und Expertin für Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht berät sie vor allem kleine und mittelständische Unternehmen.

INHALT

GRUNDLAGEN

- 3** Auf den Punkt gebracht: So profitieren Sie vom Statusfeststellungsverfahren

VORÜBERLEGUNGEN

- 4–5** Wie Sie das Beschäftigungsverhältnis zunächst selbst prüfen

Das ist der optimale Zeitpunkt für ein Statusfeststellungsverfahren

ABLAUF

- 6–7** Freiwilliges Feststellungsverfahren: Dieses Verfahren kommt im Detail auf Sie zu

OBLIGATORISCHES VERFAHREN

- 8–9** Wann Sie automatisch mit einer Statusfeststellung konfrontiert werden

Diese Konsequenzen hat das verbindliche Verfahren

RECHTSBEHelf

- 10** Die Statusfeststellung ist fehlerhaft? Wie Ihnen ein Widerspruch gelingt

ÜBERBLICK

- 11** Statusentscheidung? So regeln Sie die jeweilige Situation effizient und betriebsprüfungssicher

IMPRESSUM Lohn & Gehalt aktuell: ISSN: 1436–395X, **Verleger:** VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn | Telefon: 02 28/9 55 01 60, Fax: 02 28/3 69 64 80 | E-Mail: kundendienst@vnr.de | **Internet:** www.vnr.de | Sitz: Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Bonn, **Herausgeber/redaktionell verantwortlich:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Verantwortliche Chefredakteurin:** Britta Schwalm, Schwabstedt, **Produktmanagement:** Vanessa Gronau, Bonn, **Gutachter:** Gerald Eilts, Berumbur; Rainer Fuchs, Achern; Simone Clement, Stuttgart, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen; **Druck:** PFITZER GmbH & Co. KG, Benzstraße 39, 71272 Renningen. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier; **Erscheinungsweise:** 34 Ausgaben pro Jahr.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf geschlechterspezifische Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen in den grundsätzlichen Hinweisen gelten daher gleichermaßen für alle Geschlechter. Alle Angaben in „Lohn & Gehalt aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen.

Bildernachweis: Titelseite © MQ-Illustrations – stock.adobe.com

© 2025 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Dieses monothematische Supplement liegt der Ausgabe KW 31–32/2025 von „Lohn & Gehalt aktuell“ bei.

Auf den Punkt gebracht: So profitieren Sie vom Statusfeststellungsverfahren

Ist ein neuer Beschäftigter ein freier Mitarbeiter, der sich selbst um seine Sozialversicherung kümmern muss? Oder handelt es sich bei dem Neuzugang um einen abhängig beschäftigten Arbeitnehmer, den Sie bei der Einzugsstelle anmelden? Diese wichtige Frage können Sie mit einem Statusfeststellungsverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV) klären lassen. Auf die Entscheidung der DRV dürfen Sie sich so lange verlassen, wie sich an den Umständen nichts ändert.

Frauen und Männer, die sich um den Internetauftritt oder die Werbung Ihres Unternehmens kümmern, die IT betreuen, Projekte leiten, die Buchhaltung erledigen oder die sich um die Pflege des Firmengeländes oder des Gebäudes kümmern, können als freie Mitarbeiter oder als fest angestellte Beschäftigte arbeiten. Die Unterscheidung zwischen den beiden Varianten ist grundsätzlich Ihre Aufgabe. Sie können aber in jedem Fall ein Statusfeststellungsverfahren beantragen.

Die Feststellung beschränkt sich auf den Status

Nach § 7 a Sozialgesetzbuch (SGB) IV (in Kraft seit dem 1.4.2022) beschränkt sich das Statusfeststellungsverfahren auf die Entscheidung, ob eine selbstständige Tätigkeit oder eine abhängige Beschäftigung vorliegt. Ermittlungen zur Versicherungspflicht in den einzelnen Sozialversicherungszweigen werden nicht mehr angestellt. Aus der Entscheidung „versicherungspflichtiger Arbeitnehmer“ können Sie selbst die Versicherungspflicht ableiten bzw. diese überprüfen.

Verbindlich für alle Sozialversicherungsträger

Aus der Statusentscheidung ergibt sich automatisch die Entscheidung über die Sozialversicherungspflicht in den einzelnen Versicherungszweigen. Damit haben Sie Rechtssicherheit gegenüber allen Sozialversicherungsträgern. An die Entscheidung sind die

- die Rentenversicherungsträger,
- die Krankenkassen und die Knappschaft-Bahn-See als Einzugsstellen,
- die Bundesagentur für Arbeit und
- die Pflegekasse

gebunden. Bei Betriebsprüfungen können Sie sich ebenfalls auf die Entscheidung der DRV berufen und sind somit auf der sicheren Seite. Das gilt so lange, wie Ihr Unternehmen an den Bedingungen der vertraglichen Vereinbarung nichts ändert.

Beispiel: Ihr Unternehmen beauftragt einen Grafiker mit der Erstellung von Werbebroschüren. Der Grafiker hat noch einen weiteren Auftraggeber. Im Rahmen des Statusfeststellungsverfahrens wird er als versicherungsfreier Selbstständiger eingestuft. Schließlich wird aber das Arbeitsaufkommen für einen Grafiker in Ihrem Unternehmen so groß, dass Ihr Unternehmen den bisher freien Mitarbeiter in Vollzeit gegen ein monatliches Entgelt inklusive Entgeltfortzahlung und Urlaubsanspruch fest anstellt. Die bisherige Statusentscheidung wird damit hinfällig.

Sie können Verantwortung abgeben

Beantragen Sie kein Statusfeststellungsverfahren, entscheiden Sie also im Alleingang, sind Sie für die Entscheidung über die Versicherungspflicht verantwortlich.

ACHTUNG

Das gilt auch dann, wenn Sie einen Steuerberater einschalten. Das Argument, man habe sich auf die Aussage eines Steuerberaters verlassen, lassen weder die Sozialversicherungsträger noch die Sozialgerichte gelten. Schon das Bundessozialgericht (BSG) hat vor vielen Jahren klargestellt: Die Beurteilung, ob eine abhängige Beschäftigung vorliegt, muss der Arbeitgeber (bzw. Sie als Entgeltabrechner) vornehmen (§ 28a SGB IV). Delegiert er seine Arbeitgeberpflichten auf seinen Steuerberater, hat er diesen in geeigneter Weise zu kontrollieren und eventuelle Zweifel rechtsicher auszuschließen. Eine fachkundige Stelle ist hierfür entweder die Einzugs- oder die Clearingstelle der DRV. Eine Auskunft des Steuerberaters entlastet den Arbeitgeber nicht. Der Verzicht auf einen Statusantrag ist durchaus vorwerfbar – und zwar mit den entsprechenden Konsequenzen (BSG, Urteil vom 9.11.2011, Az. B 12 R 18/09R).

Nach der Entscheidung der Clearingstelle gehen Sie so vor:

1. Lautet die Entscheidung „abhängig beschäftigter Arbeitnehmer“, prüfen Sie seine Versicherungspflicht in jedem Zweig der Sozialversicherung. Im Zweifel wenden Sie sich an die Einzugsstelle, das heißt normalerweise an die Krankenkasse des Mitarbeiters oder bei Minijobbern an die Minijob-Zentrale. Schließlich müssen Sie die erforderlichen Meldungen für den Mitarbeiter erstatten.
2. Teilt Ihnen die Clearingstelle dagegen mit, dass es sich bei der betreffenden Person um einen selbstständigen Auftragnehmer Ihres Unternehmens handelt, muss sich der freie Mitarbeiter selbst um seine Sozialversicherung und seine Steuern kümmern. Allerdings sollten Sie prüfen, ob es sich bei dem Auftragnehmer um einen Künstler oder Publizisten nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) handelt. Freie Künstler und Publizisten sind unter Umständen in der Künstlersozialversicherung versicherungspflichtig, was für Ihr Unternehmen zur Abgabepflicht an die Künstlersozialkasse (KSK) führen kann. Beiträge, die Sie für den Mitarbeiter abgeführt haben, weil Sie davon ausgegangen sind, dass es sich um einen Arbeitnehmer handelt, können erstattet werden.



Wie Sie das Beschäftigungsverhältnis zunächst selbst prüfen

Oft ist eine Statusfeststellung nicht schwierig, da es sich bei den meisten Einstellungen eindeutig um sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer handelt. Bei einigen Berufsgruppen oder bestimmten Arbeitszeitmodellen ist die Beurteilung allerdings sehr knifflig. Erfahren Sie im Folgenden, wie Sie am besten vorgehen, um eine rechtssichere Prüfung vorzunehmen.

Prüfen Sie die Versicherungspflicht eines Mitarbeiters zunächst selbst, stellen Sie folgende Überlegungen an:

1. Kriterienkatalog

Stellen Sie alle Kriterien zusammen, die im konkreten Fall für eine abhängige Beschäftigung sprechen, und solche, die einer freien Mitarbeit zuzuordnen sind.

2. Gesamtschau

Nehmen Sie eine Gesamtschau vor und stellen Sie fest, welche Seite überwiegt. Die Abgrenzung eines Arbeitsvertrags von einem Auftrag müssen Sie immer einzelfallbezogen vornehmen. Es gibt allerdings kein Einzelmerkmal, das Sie als unverzichtbares Merkmal betrachten können und das alle anderen aushebelt. Besonders wichtige Indizien bei der Beurteilung der Versicherungs-

Übersicht: Wägen Sie zwischen diesen Kriterien ab

Abhängig beschäftigt und damit grundsätzlich sozialversicherungspflichtig	Freier Mitarbeiter/Selbstständiger und damit nicht versicherungspflichtig beschäftigt
im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig, Tätigkeit für andere Auftraggeber verboten oder tatsächlich unmöglich	für mehrere Auftraggeber tätig (zumindest zeitweise)
vorherige abhängige Beschäftigung bei demselben Auftraggeber	von jeher oder schon länger als freier Mitarbeiter beschäftigt
Unternehmerrisiko fehlt (kein Einsatz von eigenem Kapital, verbunden mit dem Risiko des Verlustes)	eigenes Unternehmerrisiko
keine Werbung für ein eigenes Unternehmen, keine eigene Preiskalkulation	Werbung
keine Rechnungslegung an Kunden	Rechnungslegung
Firmenemblem des Arbeitgebers/Auftraggebers auf Geschäftswagen, auf Kleidung, Taschen usw.	eigenes Firmenemblem
fremdbestimmte Zurverfügungstellung der Arbeitskraft	Entscheidungsfreiheit darüber, wann die Arbeit erledigt wird (ggf. bis zum vereinbarten Fertigstellungstermin)
Vergütung als Stunden- oder Stücklohn bzw. Pauschal- oder Monatslohn	Honorar nach Rechnungsstellung
Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsunfähigkeit	keine Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit
Urlaubsanspruch	kein Anspruch auf Urlaub
Arbeits- und Anwesenheitsnachweise	keine Arbeits- und Anwesenheitsnachweise
Weisungsgebundenheit	keine Weisungsgebundenheit
Vorgesetzter, der das Arbeitsverfahren regelt	kein Vorgesetzter, nur Ansprechpartner im Unternehmen
persönliche Ausführung der Arbeiten bzw. Zustimmung des Vorgesetzten bei Beschäftigung von Hilfskräften	Hilfskräfte und Mitarbeiter sind möglich.
Verpflichtung zur Benutzung bestimmter Arbeitsmittel, die dem Auftraggeber Kontrollmöglichkeiten einräumen (z. B. EDV-Hard- und Software)	im Wesentlichen eigene Arbeitsmittel
Gratifikationen oder sonstige Sonderzahlungen, die alle Mitarbeiter des Unternehmens erhalten	keine Sonderleistungen, die Mitarbeiter erhalten

pflcht sind aber die „Weisungsgebundenheit“, d. h. die Frage, wie sehr der Arbeitgeber „Chef“ des zu beurteilenden Mitarbeiters ist, und die Eingliederung des Mitarbeiters ins Unternehmen. Mit diesen Kriterien steht und fällt in der Praxis häufig die Beurteilung als freier oder als abhängig beschäftigter Mitarbeiter.

3. Prüfen Sie, ob die Vereinbarungen umgesetzt werden

Beachten Sie: Auf die arbeitsrechtliche Gestaltung der Beschäftigung oder deren Bezeichnung kommt es nicht an! Steht im Vertrag also beispielsweise „freier Mitarbeiter“, dürfen Sie sich darauf nicht verlassen. Wichtig sind die tatsächlichen Verhältnisse. Widersprechen sich die Vereinbarung und deren tatsächliche Durchführung, kommt es nur auf die praktische Durchführung an.

TIPP



Auch wenn Sie nicht selbst beurteilen können, ob der Mitarbeiter, um den es geht, abhängig beschäftigt oder selbstständig ist, können Sie sich für die Vorbereitung des Statusfeststellungsverfahrens an den Kriterien orientieren. Wenn das Ergebnis „Selbstständigkeit“ lauten soll, müssen die genannten Vorgaben erfüllt sein (s. rechte Spalte der Tabelle). Soll der Arbeitnehmer dagegen als versicherungspflichtiger abhängig beschäftigter Arbeitnehmer beurteilt werden, müssen Sie darauf achten, dass Sie die Angaben, die dafür sprechen (s. linke Spalte der Tabelle), im Antrag auf das Statusfeststellungsverfahren anführen können.

Das ist der optimale Zeitpunkt für ein Statusfeststellungsverfahren

Merken Sie, dass der Status eines neuen Mitarbeiters oder Kooperationspartners nicht einfach zu klären ist – beispielsweise, weil es sich um eine Tätigkeit handelt, die sowohl von freien als auch von fest angestellten Mitarbeitern ausgeübt wird – sollten Sie nicht zögern, eine Statusanfrage zu stellen. Lesen Sie hier, warum sich schnelles Handeln lohnt.

Stoßen Sie das Verfahren so früh wie möglich an. Trifft die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) die Entscheidung „Versicherungspflicht“, gilt diese nämlich grundsätzlich ab dem ersten Tag der Beschäftigung. Der Beschäftigte ist dagegen erst ab dem Tag der Statusentscheidung versicherungspflichtig, wenn Sie oder der Mitarbeiter das Antragsverfahren innerhalb des ersten Monats der Beschäftigung eingeleitet haben. Voraussetzung für die Versicherungspflicht ab Entscheidungsdatum ist dabei, dass

- der Mitarbeiter der Entscheidung zustimmt
- und der Mitarbeiter bis zur Bekanntgabe der Entscheidung ausreichend (privat) versichert war (in der Renten- und Krankenversicherung).

Sie können ein Statusfeststellungsverfahren sogar noch beantragen, bevor eine Tätigkeit beginnt. Nutzen Sie diese Möglichkeit, haben Sie schon im Vorfeld einer Beschäftigung Planungssicherheit und können die Parameter gegebenenfalls noch verändern. Voraussetzung ist, dass bereits ein schriftlicher Vertrag über das Auftragsverhältnis geschlossen worden ist und die Umstände der beabsichtigten Vertragsdurchführung feststehen. Achten Sie besonders auf Folgendes:

1. Sie und der beteiligte Mitarbeiter müssen Angaben dazu machen, wie das Vertragsverhältnis ausgestaltet wird. Dazu zählen z. B. der Rahmen und die Vorgaben zur Ausführung des Auftrags sowie die Art und Weise der Zusammenarbeit.
2. Die Informationen, die Sie der Clearingstelle liefern, sind nur Prognosen. Können Sie bestimmte Situationen nicht

abschließend beurteilen, erhalten Sie möglicherweise keine Entscheidung.

3. Nimmt der betreffende Beschäftigte bereits während des laufenden Verfahrens seine Erwerbstätigkeit auf, ist die Prognoseentscheidung ebenfalls ausgeschlossen. In diesen Fällen brauchen Sie aber nicht nochmals einen neuen Antrag zu stellen. Sie erhalten auch keine Ablehnung des Antrags auf Prognoseentscheidung. Vielmehr kann das Verfahren mit einer üblichen Statusfeststellung abgeschlossen werden.

Weicht das Auftragsverhältnis bei Aufnahme der Tätigkeit von Ihren Angaben ab oder ändern sich die schriftlichen Vereinbarungen oder die Umstände der Vertragsdurchführung innerhalb des ersten Monats der Tätigkeit, müssen Sie dies nach § 7a Abs. 4a Satz 3 SGB IV unverzüglich mitteilen. Das gilt für jede Änderung zwischen der prognostizierten und der tatsächlichen Abwicklung der Zusammenarbeit. Die Entscheidung darüber, ob die Abweichung relevant ist, trifft die DRV.

ACHTUNG



Sind Sie zu einer Sofortmeldung verpflichtet, brauchen Sie diese nicht zu erstatten, bis der Status geklärt ist.

Sie können das Verfahren übrigens auch nutzen, wenn eine Tätigkeit beendet ist und Ihnen Zweifel an Ihrer Entscheidung kommen. Hier ersparen Sie Ihrem Unternehmen unter Umständen die Säumniszuschläge wegen zu späten Zahlens.



Freiwilliges Feststellungsverfahren: Dieses Verfahren kommt im Detail auf Sie zu

Sie können für Ihr Unternehmen ein Statusfeststellungsverfahren beantragen. Zudem hat auch der Mitarbeiter selbst die Möglichkeit, das Statusfeststellungsverfahren anzustoßen. Nicht berechtigt zur Antragstellung sind die Versicherungsträger. Lesen Sie hier, worauf Sie achten sollten, damit die Statusfeststellung reibungslos abläuft und Sie das gewünschte Ergebnis erzielen.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) verlangt nicht, dass Sie und der Mitarbeiter sich über die Antragstellung einig sind. Es reicht aus, wenn einer der Beteiligten den Antrag stellt. Die jeweils andere Seite wird in der Folge automatisch am Verfahren beteiligt. Die Entscheidung fällt allerdings vor allem dann im Sinne Ihres Unternehmens aus, wenn Sie sich mit dem betreffenden Beschäftigten einigen. Ungünstig sind zwei sich überschneidende Anträge mit Angaben, die sich widersprechen. Vereinbaren Sie deshalb mit dem Mitarbeiter/Auftragnehmer, wer den Antrag stellen soll. Möchte ein freier Mitarbeiter nicht, dass Sie Kenntnis über weitere Auftraggeber erlangen, können Sie sich u. U. darauf einigen, dass dieser den Antrag stellt.

ACHTUNG



Für alle Antragssteller ist das Verfahren kostenlos. Allerdings können auch beim Antrag auf eine Statusfeststellung Kosten entstehen, etwa durch den Schriftverkehr oder bei Inanspruchnahme einer Rechtsberatung. Stellt der Mitarbeiter den Antrag, kann er diese Kosten als Werbungskosten geltend machen.

Ihr Steuerberater darf Sie nicht vertreten

Lassen Sie den Antrag nicht durch den Steuerberater Ihres Unternehmens stellen. Dieser wird von der DRV und vom Bundessozialgericht (BSG) nicht als ausreichend sachkundig angesehen. Beim Antrag auf eine Statusfeststellung handelt es sich nicht um eine Steuersache, so die Klarstellung des BSG (B 12 R 4/12 R und B 12 R 7/12 R). Als Bevollmächtigte können nur Personen akzeptiert werden, die nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz zur Vertretung in rentenrechtlichen Angelegenheiten befugt sind, z. B. Rentenberater. In diesem Fall muss der Antrag mindestens von einem Vertragspartner unterschrieben werden. Ohne Vorlage einer gültigen Vollmacht kann der Bevollmächtigte nicht in das Verfahren einbezogen werden.

So stellen Sie den Antrag

Das Verfahren muss schriftlich durchgeführt werden. Hierfür steht ein Online-Portal auf den Seiten der DRV zur Verfügung (unter <https://www.eservice-drv.de/eantrag/hinweis-ohne-karte-direkt.seam?formular=v0027>). Achten Sie insbesondere auf folgende Punkte:

1. Angaben zur Tätigkeit: Besonders wichtig sind die Angaben zur Tätigkeit. Dabei zählen nicht nur die vertraglichen Vereinbarungen, sondern auch die tatsächlichen Abläufe. Vermei-

den Sie es, hier widersprüchliche oder unklare Angaben zu machen.

2. Nur mündliche Vereinbarung: Hat Ihr Unternehmen mit dem Beschäftigten nur eine mündliche Vereinbarung geschlossen, sollten Sie dies plausibel und nachvollziehbar begründen. Sinnvoll kann es auch sein, die bereits ausgeübten Tätigkeitszeiten aufzulisten.
3. Änderungen darlegen: Stellen Sie die Statusanfrage, weil ein Mitarbeiter seine Tätigkeit geändert hat, sollten Sie detailliert darlegen, warum sich damit auch sein Status geändert haben soll. Eine Angabe wie „Outsourcing“ genügt hierfür nicht.

Beispiel: Für Wartungsdienste war bisher allein ein fest angestellter Beschäftigter zuständig. Nun beschließt Ihr Unternehmen „Wartungsarbeiten“ an ein externes Dienstleistungsunternehmen zu vergeben. Selbst wenn er dieselben Arbeiten ausführt wie zuvor, wird der Beschäftigte dadurch aber nicht automatisch zum freien Mitarbeiter.

Geben Sie nicht mehr als nötig an

Beachten Sie, dass Sie alle Unterlagen übermitteln, die mit dem Antragsformular von vornherein verlangt werden.

Beispiele: Der Arbeitsvertrag des Mitarbeiters oder andere schriftliche Vereinbarungen über die Tätigkeit des Beschäftigten.

Mehr als die verlangten Unterlagen sollten Sie dem Antrag aber auf keinen Fall beilegen. Das überfrachtet den Antrag oder führt unter Umständen gar zu falschen Schlussfolgerungen aus Informationen, die Sie gar nicht zu liefern brauchen. Die DRV kommt von sich aus auf Sie zu und benachrichtigt Sie schriftlich darüber, welche Angaben und Unterlagen sie für ihre Entscheidung noch benötigt. Außerdem wird sie Sie auffordern, innerhalb einer angemessenen Frist alle relevanten Daten anzugeben.

TIPP



Empfehlenswert ist es, schon vor der Anfrage alle Unterlagen zusammenzustellen, um diese dann fristgerecht an die DRV übermitteln zu können. Stellen Sie der Behörde nicht rechtzeitig die nötigen Unterlagen und/oder Informationen zur Verfügung, verzögern Sie das Verfahren unnötig. Schlimmstenfalls kann das Antragsverfahren sogar eingestellt werden. In einem solchen Fall bleibt Ihnen dann nur noch die Möglichkeit, kostenpflichtig Widerspruch ein-

zulegen oder die Entscheidung mit dem damit verbundenen Risiko selbst zu treffen. Nehmen Sie eine Kopie Ihres Antrags zu den Lohnunterlagen! Sie benötigen sie bei einer Betriebsprüfung als Beleg.

Ein Antrag für mehrere Mitarbeiter ist möglich

Seit 2022 haben Sie die Möglichkeit, für gleiche Auftragsverhältnisse eine gutachterliche Äußerung der Clearingstelle einzuholen. Diese gibt Ihnen Rechtssicherheit für alle gleichen Vertragsverhältnisse (Gruppenfeststellung). Dadurch sparen Sie jede Menge Zeit und geben Ihrem Unternehmen Planungssicherheit. Die Gruppenfeststellung können Sie für folgende Konstellationen beantragen:

1. mehrere künftige gleichgelagerte Auftragnehmer/Mitarbeiter Ihres Unternehmens (hier können nur Sie, nicht aber die Mitarbeiter den Antrag auf Gruppenfeststellung stellen) oder
2. mehrere künftige gleichgelagerte hintereinandergeschaltete Vertragsverhältnisse eines Auftragnehmers/Mitarbeiters

Auftragsverhältnisse sind nach § 7a Abs. 4b Satz 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IV gleich, wenn die vereinbarten Tätigkeiten ihrer Art und den Umständen der Ausübung nach übereinstimmen und ihnen einheitliche vertragliche Vereinbarungen zugrunde liegen. Geringfügige Abweichungen, beispielsweise im Hinblick auf die Tätigkeit, die Vergütungshöhe oder auch die Modalitäten, sind grundsätzlich unschädlich und stehen einer Übereinstimmung nicht entgegen.

ACHTUNG

Die Clearingstelle übermittelt Ihrem Unternehmen die Entscheidung zur Gruppenfeststellung. Sie sind verpflichtet, diese den künftigen Auftragnehmern/Mitarbeitern, die von der Gruppenfeststellung erfasst werden sollen, in Kopie auszuhändigen. Den Auftragnehmern/Mitarbeitern soll damit die Möglichkeit gegeben werden, die Einbeziehung in die Gruppenfeststellung zu überprüfen und gegebenenfalls eine individuelle Statusfeststellung zu beantragen. Die Neuregelung wurde zunächst nur probeweise eingeführt und ist bis zum 30.6.2027 befristet.

Der Ablauf des Verfahrens

Die Entscheidung über die Beschäftigung fällt die DRVB aufgrund einer Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls. Benötigt sie im Lauf des Verfahrens noch weitere Unterlagen für die Entscheidung, fordert sie diese von Ihnen unter Fristsetzung an.

ACHTUNG

Im Zweifelsfall können auch Kollegen des Mitarbeiters befragt werden, um dessen Status es geht.

Nach Abschluss Ihrer Ermittlungen teilt Ihnen die DRVB mit, welche Entscheidung sie zu treffen beabsichtigt. Außerdem erfahren

Sie, auf welche Tatsachen die Behörde ihre Entscheidung stützen will. Zu diesem Zeitpunkt des Verfahrens haben Sie für Ihr Unternehmen und alle anderen Beteiligten nochmals die Gelegenheit, sich zu der beabsichtigten Entscheidung zu äußern.

Beispiel: Die DRVB plant, einen Mitarbeiter als abhängig beschäftigt einzustufen. Ihnen sind in der Zwischenzeit noch einige Informationen zugetragen worden (z. B. weitere Auftraggeber, eine Gewerbeanmeldung des vermeintlich freien Mitarbeiters etc.), die für eine selbstständige Tätigkeit sprechen.

So kann das Ergebnis lauten

Ihre endgültige Entscheidung teilt die DRVB Ihnen und dem Mitarbeiter in einem Statusbescheid mit. Sie lautet entweder

1. „Der Mitarbeiter ist abhängig beschäftigter Arbeitnehmer“. Als Konsequenz ist er bei einer Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenzen von 556 € bzw. 70 Arbeitstagen/3 Monaten im Jahr voll versicherungspflichtig oder
2. „Der Mitarbeiter ist kein abhängig beschäftigter Arbeitnehmer“. Damit ist er nicht über Ihr Unternehmen sozialversicherungspflichtig.

Nehmen Sie die Entscheidung zu den Lohnunterlagen.

ACHTUNG

Der Bescheid muss eine Rechtsbehelfsbelehrung enthalten, also eine Belehrung über Ihre Möglichkeiten, den Bescheid mit Rechtsmitteln anzugreifen.

Die Einzugsstelle wird automatisch informiert

Die zuständige Einzugsstelle (Krankenkasse/Minijob-Zentrale) enthält eine Durchschrift des Ihnen erteilten Bescheids. Gleichzeitig wird sie darüber informiert, ob und wer Widerspruch gegen den Bescheid erhoben hat. In diesem Fall wird die Einzugsstelle über das weitere Verfahren regelmäßig unterrichtet. Hat der Beschäftigte bisher noch keine Krankenkasse und wird er als versicherungspflichtig eingestuft, muss er eine Krankenkasse wählen. Macht er von diesem Wahlrecht keinen Gebrauch, ist die zuständige Einzugsstelle die Krankenkasse, bei der er zuletzt versichert war. Gibt es eine solche Krankenkasse nicht, wählen Sie eine aus.

Denken Sie an die Meldungen

Fällt die DRVB die Entscheidung „abhängig beschäftigter Mitarbeiter“, wird dessen Gesamtsozialversicherungsbeitrag erst fällig, wenn die Entscheidung der DRVB unanfechtbar geworden, das heißt, wenn dagegen kein Widerspruch mehr möglich ist. Sie melden den Mitarbeiter mit der nächsten Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von 6 Wochen nach Beginn der Beschäftigung, an. Im Rahmen des Verfahrens können Sie als Beginn der Beschäftigung unter den oben genannten Voraussetzungen den Tag der Bekanntgabe der Entscheidung eintragen.

Wann Sie automatisch mit einer Statusfeststellung konfrontiert werden

Im Gegensatz zum zuvor dargestellten freiwilligen Statusfeststellungsverfahren, das Sie nach Bedarf nutzen können, wird bei bestimmten Neueinstellungen automatisch eine Statusfeststellung durchgeführt. Dieses Verfahren lösen Sie durch die entsprechende Angabe in der Anmeldung aus. Einen Einfluss darauf, ob das Verfahren durchgeführt wird oder nicht, haben aber weder Sie noch der Mitarbeiter.

Für die Einleitung dieses Verfahrens ist dementsprechend auch kein Antrag von Ihrer Seite nötig. Als Folge Ihres Eintrags in der Anmeldung bekommen Sie einen Statusfeststellungsbogen. Sie erhalten die Entscheidung ohne Ihr weiteres Zutun und haben damit in kritischen Fällen ebenfalls Rechtssicherheit.

TIPP



Auch in den Fällen der verpflichtenden Statusfeststellung sollten Sie selbst prüfen, was auf Ihr Unternehmen und den Mitarbeiter zukommt. Unter Umständen können Sie auf diese Weise – durch eine entsprechende Änderung der Bedingungen – eine Entscheidung herbeiführen, die im Sinne Ihres Unternehmens ist.

Der Status dieses Mitarbeiters wird geprüft

Tragen Sie bestimmte Statuskennzeichen in die Anmeldung eines Mitarbeiters ein, löst dies eine Überprüfung des Beschäftigten aus. Die folgenden Kennzeichen lösen eine Statusfeststellung aus:

1. Ehegatten, Lebenspartner des Arbeitgebers

Tragen Sie eine „1“ als Statuskennzeichen ein, wenn es sich bei dem Beschäftigten um einen Ehegatten oder Lebenspartner handelt. Sie können als versicherungspflichtige Mitarbeiter anerkannt werden, wenn ihr Arbeitsverhältnis einem Fremdvergleich im Hinblick auf den Arbeitsvertrag, das Entgelt, die Arbeitszeiten, Ihre Weisungsbefugnis etc. standhält.

2. Abkömmlinge des Arbeitgebers

Sie müssen als Statuskennzeichen auch dann eine „1“ angeben, wenn ein neu eingestellter Mitarbeiter ein Abkömmling des Arbeitgebers (also ein leibliches Kind, ein Adoptivkind, ein Enkel oder ein Urenkel) ist. Im Hinblick auf die Versicherungspflicht gilt das Gleiche wie für Ehegatten und Lebenspartner.

3. GmbH-Geschäftsführer Ihres Unternehmens

Eine „2“ als Statuskennzeichen müssen Sie eintragen, wenn es sich bei der zu meldenden Person um den geschäftsführenden Gesellschafter einer GmbH handelt.

Die Gründe für die automatische Statusfeststellung sind in diesen Fällen: Ehegatten, Lebenspartner und Abkömmlinge werden häufig nur in familienhafter Mithilfe beschäftigt. Oder sie sind am Unternehmen beteiligt und damit selbst Unternehmer. In beiden Fällen sind sie nicht sozialversicherungspflichtig. Der Gesellschaf-

ter einer GmbH unterliegt grundsätzlich nicht der Sozialversicherungspflicht, wenn er aufgrund seines Kapitalanteils maßgeblichen Einfluss auf die GmbH nehmen kann oder beherrschend im Unternehmen tätig ist (Bundessozialgericht (BSG), Urteil vom 28.6.2022, Az. B 12 R 4/20 R).

ACHTUNG



Tritt die Angehörigeneigenschaft (beispielsweise durch Heirat oder Adoption) erst im Laufe einer bestehenden Beschäftigung ein, wird dadurch kein obligatorisches Statusfeststellungsverfahren ausgelöst. Allerdings sollten Sie in diesen Fällen überlegen, ob Sie eine Überprüfung beantragen, um Rechtssicherheit zu erhalten.

Für alle anderen Angehörigen des Arbeitgebers – wie beispielsweise Geschwister, Eltern oder Schwiegereltern – oder andere Mitarbeitergruppen existieren keine Statuskennzeichen. Möchten Sie den Status in Zweifelsfällen feststellen lassen, können Sie dies im Rahmen eines freiwilligen Feststellungsverfahrens (s. o. ab Seite 1) tun.

ACHTUNG



Wenn der Status erst bei der Betriebsprüfung festgestellt wird, erhalten Sie eine verbindliche Feststellung. Die Rentenversicherungsträger sind seit 2021 eine Selbstverpflichtung eingegangen. Bei jeder turnusmäßigen Betriebsprüfung werden Verwaltungsakte zum sozialversicherungsrechtlichen Status von GmbH-Geschäftsführern und im Betrieb tätigen Ehegatten, Lebenspartnern, Abkömmlingen des Arbeitgebers erlassen, wenn sie bisher nicht als Beschäftigte angemeldet waren und ihr Status nicht bereits durch einen Verwaltungsakt festgestellt wurde.

Sie dürfen das Kennzeichen nicht weglassen

Das obligatorische Statusfeststellungsverfahren ist wie das freiwillige Verfahren für Sie mit einigem Aufwand verbunden. Darüber hinaus sind Mitarbeiter oder Arbeitgeber mit der „automatischen“ Entscheidung der Clearingstelle oft nicht einverstanden. Keinesfalls dürfen Sie das Statuskennzeichen aber einfach weglassen, um das Verfahren zu vermeiden. Sie sind dazu verpflichtet, die Angaben zu machen (§ 28 a SGB IV). Unterlassen Sie den Eintrag eines Statuskennzeichens, ist das eine Ordnungswidrigkeit, die mit einer Geldbuße von bis zu 25.000 € geahndet werden kann (§ 111 SGB IV).

Diese Konsequenzen hat das verbindliche Verfahren

Die Entscheidung über den Status von Mitarbeitern im Rahmen des automatischen Statusfeststellungsverfahrens trifft allein die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRVB) (§ 7a Abs. 1 Satz 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IV). Geht bei der Einzugsstelle eine Anmeldung mit den entsprechenden Statuskennzeichen ein, leitet sie die Meldung an die DRVB. Von dieser wird der entsprechende Feststellungsbogen an Sie versandt. Das obligatorische Statusfeststellungsverfahren sorgt für Rechtssicherheit. Bei Betriebsprüfungen der DRVB sind Sie dann auf der sicheren Seite. Selbst wenn der Sachverhalt falsch beurteilt worden ist, besteht für die Sozialversicherungsträger eine Bindungswirkung für die Vergangenheit.

Liegt Versicherungspflicht des Angehörigen bzw. des Geschäftsführers vor, erteilt die DRVB sowohl Ihrem Unternehmen als auch dem Versicherten einen entsprechenden Bescheid über das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis. Die zuständige Krankenkasse erhält ebenfalls eine entsprechende Mitteilung.

ACHTUNG



Der Bescheid enthält einen Hinweis darauf, dass dieser im Leistungsfall (z. B. bei Arbeitslosigkeit) der Agentur für Arbeit vorgelegt werden muss. Die Agentur für Arbeit ist leistungspflichtig – also hinsichtlich der Zeiten, für die die Versicherungspflicht durch den Bescheid der Clearingstelle festgestellt wurde – an die Entscheidung gebunden (§ 336 SGB III).

oder Abkömmlingen das Statusfeststellungsverfahren in Gang, indem Sie eine „1“ in die Anmeldung eintragen. Bei Geschäftsführern setzen Sie eine „2“ ein.

2. Machen Sie alle Angaben im Feststellungsbogen.
3. Schicken Sie nur die geforderten Unterlagen mit, beispielsweise den Arbeitsvertrag.
4. Reichen Sie weitere Unterlagen nur ein, wenn Sie dazu aufgefordert werden.
5. Klären Sie Missverständnisse und offene Fragen möglichst vor der Entscheidung über die Sozialversicherungspflicht.

So gehen Sie vor, wenn die Entscheidung „Versicherungspflicht“ lauten soll

Bei beschäftigten Angehörigen wünscht die Unternehmensleitung häufig, dass Versicherungspflicht festgestellt wird. Der Angehörige ist damit sozial abgesichert und erhält z. B. im Fall der Arbeitslosigkeit Arbeitslosengeld. Achten Sie in diesem Fall darauf, dass mögliche Zweifel durch eine entsprechende Ausgestaltung der Beschäftigung von vornherein ausgeschlossen sind.

Ihre Pflichten im obligatorischen Feststellungsverfahren sehen folgendermaßen aus:

1. Setzen Sie bei der Einstellung von Ehegatten, Lebenspartnern

Diese Kriterien muss eine Beschäftigung mit einem Angehörigen erfüllen, wenn sie versicherungspflichtig sein soll

VORGABE	DAS BEDEUTET KONKRET
1. schriftlich und üblich	Es muss ein schriftlicher Arbeitsvertrag existieren, den Ihr Unternehmen vom Inhalt und vom Umfang her auch mit jedem anderen Arbeitnehmer vereinbart haben würde. Das gilt für Minijobber ebenfalls. Wichtig ist außerdem, dass die Beschäftigung tatsächlich wie vereinbart stattfindet. Unter Umständen werden sogar Ihre Mitarbeiter befragt.
2. gleiches Entgelt	Der Mitarbeiter erhält den gleichen Lohn, den auch andere vergleichbare Arbeitnehmer erhalten (würden). Achten Sie insbesondere bei Minijobbern darauf, dass kein krasses Missverhältnis zwischen Arbeitszeiten und dem geringfügigen Entgelt besteht. Bei einem Minijob gegen 556 € monatlich ist eine Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche ebenso unangemessen wie eine Wochenarbeitszeit von 2 Stunden.
3. eigenes Konto	Ihr Mitarbeiter muss über ein eigenes Konto verfügen, auf das Sie das Gehalt überweisen.
4. Weisungsgebundenheit	Sie müssen dem Mitarbeiter gegenüber weisungsgebunden sein, also berechtigt sein, ihm Anweisungen zu geben. Außerdem muss er wie jeder andere Mitarbeiter seine Tätigkeit tatsächlich ernst nehmen (er darf also nicht kommen und gehen, wie es ihm beliebt, weil Sie ja „nur“ der Angehörige sind).
5. tatsächlich existierende Stelle	Der mitarbeitende Angehörige muss statt einer fremden Arbeitskraft eingesetzt werden. Das heißt umgekehrt: Ihr Unternehmen benötigt für die anfallende Arbeit einen Ersatz, falls der Angehörige ausfällt.
6. Lohnsteuer + Beiträge oder Pauschalen	Sie müssen vom gezahlten Arbeitsentgelt regelmäßig Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge bzw. Pauschalen bei Minijobbern entrichten.

Die Statusfeststellung ist fehlerhaft? Wie Ihnen ein Widerspruch gelingt

Auch der Clearingstelle unterlaufen hin und wieder Fehler bei der Statusfeststellung. Haben Sie den Eindruck, dass der Status eines Mitarbeiters nicht richtig beurteilt worden ist, oder sind Sie mit der Entscheidung nicht einverstanden, sollten Sie Widerspruch einlegen. Lesen Sie hier, worauf es dabei besonders ankommt.

Gegen eine Statusfeststellung, die nicht im Sinne Ihres Unternehmens ausfällt, können Sie sich mit einem Widerspruch wehren. Der betreffende Mitarbeiter hat ebenfalls die Möglichkeit, Widerspruch gegen die Entscheidung der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRVb) zu erheben. Nicht Betroffene, z. B. Kollegen des Beschäftigten oder der Betriebsrat können das nicht tun. Widerspruch können Ihr Unternehmen und/oder die betreffenden Beschäftigten sowohl gegen Entscheidungen im obligatorischen als auch gegen Entscheidungen im freiwilligen Statusfeststellungsverfahren einlegen.

Nutzen Sie die mündliche Anhörung

Seit dem 1.4.2022 können alle Beteiligten eine mündliche Anhörung beantragen. Sie soll gemeinsam mit den anderen Beteiligten erfolgen, damit die entscheidungserheblichen Tatsachen in einem Dialog gemeinsam herausgearbeitet werden können. Die

Beteiligten haben aber keine Pflicht zur Teilnahme. Die Sozialversicherungsträger stellen zur mündlichen Anhörung Folgendes klar:

1. Die mündliche Anhörung setzt voraus, dass der Widerspruch vorher schriftlich begründet wurde, damit sich die Beteiligten vorbereiten können.
2. Die mündliche Anhörung ist an keine bestimmte Form gebunden.
3. Normalerweise findet die Anhörung als Videokonferenz statt. In begründeten Einzelfällen ist eine Durchführung in Präsenz möglich.
4. Die in dem Gespräch gewonnenen Erkenntnisse und Argumente werden protokolliert und bei der Entscheidung über den Widerspruch berücksichtigt.
5. Das Recht auf mündliche Anhörung im Widerspruchsverfahren nach § 7a Abs. 6 Satz 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IV ist probeweise bis 30.6.2027 befristet.

Beachten Sie Folgendes:

DAS IST WICHTIG	DAS BEDEUTET
Empfänger	Den Widerspruch legen Sie bei dem Sozialversicherungsträger ein, der den Verwaltungsakt erlassen hat. Das ist beim Statusfeststellungsverfahren die Deutschen Rentenversicherung Bund (DRVb).
Frist	Legen Sie den Widerspruch innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe des Bescheids ein. Bekanntgabe bedeutet: Zugang bei Ihnen. Die Frist beginnt nur zu laufen, wenn der Bescheid eine ordnungsgemäße Belehrung über Ihre Rechte enthält (Rechtsbehelfsbelehrung). Fehlt diese, haben Sie ein Jahr Zeit, Ihren Widerspruch einzulegen. Lassen Sie die Frist verstreichen, hat die Entscheidung Rechtskraft und Sie können nichts mehr dagegen unternehmen.
Form	Legen Sie den Widerspruch schriftlich ein und unterschreiben Sie das Dokument. Möchten Sie das Schreiben nicht selbst verfassen, können Sie den Widerspruch auch beim Rentenversicherer zur Niederschrift einlegen. In diesem Fall bringen Sie Ihr Anliegen mündlich vor und unterzeichnen das dabei angefertigte Schriftstück.
Inhalt	Sie brauchen das Schreiben nicht unbedingt als Widerspruch zu bezeichnen. Der Empfänger muss nur eindeutig erkennen können, dass Sie den Verwaltungsakt beanstanden und dieser nochmals überprüft werden soll.
Begründung	Eine Begründung oder ein bestimmter Antrag sind nicht Wirksamkeitsvoraussetzung. Deshalb haben Sie theoretisch die Möglichkeit, den Widerspruch zunächst ohne Begründung einzulegen, um die Frist zu wahren. Allerdings können Sie nur dann eine mündliche Anhörung in Anspruch nehmen, wenn Sie den Widerspruch vorher begründet haben (s. o.). Wenn Sie keine Begründung mitliefern, geht der Sozialversicherungsträger davon aus, dass sich Ihr Widerspruch gegen alle Verfügungssätze des Bescheids richtet. Die Begründung muss auch dann berücksichtigt werden, wenn sie erst später erfolgt. Eine detaillierte und sauber formulierte Begründung auszuarbeiten kann dauern. Wenn Ihnen die Zeit hierfür nicht bis zum Fristablauf reicht, legen Sie zunächst den Widerspruch ohne Begründung ein und vermerken Sie, dass die Begründung folgt. Diese muss auch dann berücksichtigt werden, wenn sie erst später erfolgt.
Rechtsbeistand	Eine Vertretung durch einen Rechtsbeistand, beispielsweise einen Anwalt, ist nicht notwendig.

Statusentscheidung? So regeln Sie die jeweilige Situation effizient und betriebsprüfungssicher

Eine Statusfeststellung ist für Sie als Entgeltabrechner zwar einerseits sehr hilfreich. Vom Antrag bis hin zur fertigen Entscheidung lauern aber andererseits auch einige Fehlerquellen – etwa beim Ausfüllen der Formulare, während einer Anhörung oder beim Zusammenstellen der Unterlagen. In der Übersicht finden Sie die wichtigsten Stationen und die Informationen, worauf Sie jeweils besonders achten müssen.

VORGANG	DAS BEDEUTET KONKRET	BESONDERS ZU BEACHTEN	ERLEDIGT
freiwilliges Statusfeststellungsverfahren	Setzen Sie ein freiwilliges Statusfeststellungsverfahren in Gang, wenn Sie die Entscheidung abhängig beschäftigter oder freier Mitarbeiter nicht selbst treffen können.	Auch der Mitarbeiter kann ein Verfahren in Gang setzen – auch ohne Sie oder Ihr Unternehmen zuvor zu beteiligen. Besprechen Sie mit den betreffenden Beschäftigten deshalb die nötigen Details und sprechen Sie sich ab, damit nicht zwei sich widersprechende Anträge eingehen	<input type="checkbox"/>
obligatorisches Feststellungsverfahren	Sie setzen ein obligatorisches Feststellungsverfahren durch ein entsprechendes Statuskennzeichen „1“ oder „2“ bei der Anmeldung in Gang.	Um dieses Verfahren kommen Sie nicht herum. Sie dürfen das Kennzeichen auch nicht einfach weglassen. Deshalb können Sie das Verfahren auch rechtzeitig vorbereiten.	<input type="checkbox"/>
der Antrag	Nutzen Sie das Online-Portal der Clearingstelle und beantworten Sie alle Fragen vollständig und wahrheitsgemäß. Das richtige Formular für das freiwillige Verfahren ist der „Antrag auf Feststellung des Erwerbsstatus (V0027)“	Mit Ihren Angaben zur Tätigkeit nehmen Sie entscheidend Einfluss auf des Ausgang des Verfahrens. Bei verzögerter oder lückenhafter Lieferung von Informationen, kann das Verfahren im schlimmsten Fall eingestellt werden.	<input type="checkbox"/>
das Verfahren	Das Verfahren dauert durchschnittlich drei Monate. Es beschleunigt das Verfahren, wenn die Beteiligten frühzeitig und möglichst vollständig Verträge und weitere Unterlagen vorlegen und Rückfragen der Clearingstelle zügig beantworten.	Nutzen Sie die Gelegenheit zur Stellungnahme. Sie erhalten die Information über die geplante Entscheidung, klären Sie dann eventuelle Missverständnisse und offene Fragen.	<input type="checkbox"/>
Nehmen Sie eine Kopie Ihres Antrages und den Bescheid der DRVB zu den elektronischen Entgeltunterlagen.	Speichern Sie bei den Entgeltunterlagen Folgendes: 1. den Antrag über die Einleitung eines Statusfeststellungsverfahrens 2. den Bescheid eines Versicherungsträgers über eine Statusentscheidung 3. Mitteilungen über Rechtsmittel gegen Statusfeststellungen 4. die gutachterliche Äußerung (Gruppenfeststellung)	Anhand der gespeicherten Unterlagen können Sie beispielsweise im Rahmen einer Betriebsprüfung belegen, dass Sie die erforderlichen Schritte zur Klärung der Sozialversicherungspflicht ergriffen haben.	<input type="checkbox"/>
Erheben Sie Widerspruch, wenn Sie der Ansicht sind, dass die Entscheidung der DRVB zu Unrecht falsch ausgefallen ist.	Im Widerspruchsverfahren haben Sie ein Recht auf eine mündliche Anhörung, wenn Ihr Widerspruch begründet ist und Sie die mündliche Anhörung beantragt haben.	Der Widerspruch gegen das freiwillige Statusfeststellungsverfahren hat aufschiebende Wirkung, das heißt Sie müssen beispielsweise zunächst keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Der Widerspruch gegen das obligatorische Statusfeststellungsverfahren hat aber keine aufschiebende Wirkung.	<input type="checkbox"/>

IHRE SERVICES ALS LESER:



FRAGEN AN DIE REDAKTION

Sie haben noch Fragen?
Unsere Rechtsanwälte und Redakteure
helfen Ihnen:

schwalm@vnr.de



KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement
von „Lohn & Gehalt aktuell“?

Telefon: 0228 9550 160

E-Mail: kundenservice@personalwissen.de



ONLINEBEREICH

Sie haben Zugriff auf den umfangreichen Onlinebereich

1. Aktuelle Beiträge

Bleiben Sie stets auf dem neuesten Stand und verpassen Sie keine wichtigen Änderungen.

2. Arbeitshilfen und Checklisten

Arbeiten Sie effektiver und schneller mit praktischen Vorlagen und Tools.

3. Ausgabenarchiv durchstöbern

Nutzen Sie auch heute noch wertvolle Informationen aus früheren Ausgaben.

So einfach geht es:

Registrieren Sie sich für den Onlinebereich unter

www.personalwissen.de/login

