

Merkblatt

Scheinselbstständigkeit

Ansprechpartner: Referat Recht

Michael Mißbach
Telefon: 0351 2802-198
Fax: 0351 2802-7198
missbach.michael@dresden.ihk.de

Stand: 2018

Hinweis:

Das Merkblatt wurde sorgfältig erstellt. Dessen ungeachtet können wir keine Gewähr übernehmen und schließen deshalb jede Haftung im Zusammenhang mit der Nutzung des Merkblattes aus. Eventuelle Verweise und Links stellen keine Empfehlung der Kammer dar.

Scheinselbstständigkeit

Die Anmeldung der Aufnahme einer gewerblichen Tätigkeit beim Gewerbeamt bedeutet nicht, dass tatsächlich eine selbstständige Tätigkeit im sozialversicherungsrechtlichen Sinn ausgeübt wird. Mitunter wird erst bei einer Prüfung nach Jahren festgestellt, dass die vermeintlich selbstständige Tätigkeit nach den Kriterien der Träger der Sozialversicherung und der Sozialgerichte als abhängige Beschäftigung im Sinne des § 7 Abs. 1 SGB IV einzustufen ist. Sowohl für den Scheinselbstständigen als auch den Auftraggeber, kann dies erhebliche finanzielle Nachteile mit sich bringen.

Um das zu vermeiden, sollte jede/jeder Gewerbetreibende die in diesem Merkblatt festgehaltenen Voraussetzungen und Hinweise beachten, die einen ersten Überblick zu der Problematik der Scheinselbstständigkeit geben sollen.

1. Wer ist Scheinselbstständiger?

Eine gesetzliche Definition des Begriffes Scheinselbstständigkeit gibt es nicht. Allgemein wird als Scheinselbstständiger angesehen, wer eine selbstständige Erwerbstätigkeit beim Gewerbeamt und/oder Finanzamt angemeldet hat, obwohl er tatsächlich abhängig beschäftigt ist. Wer als Arbeitnehmer abhängig beschäftigt ist, übt im Umkehrschluss keine selbstständige Tätigkeit aus. Maßgeblich ist daher der Begriff der abhängigen Beschäftigung.

Beschäftigung im Sinne von § 7 Abs. 1 SGB IV 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.

Eine persönliche Abhängigkeit ist bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb gegeben, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer und Ort der Ausführung umfassendem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Eine Tätigkeit gilt als weisungsgebunden, wenn sie in ihrer gesamten Durchführung vom Weisungsberechtigten bestimmt werden kann. Dagegen sind weisungsfrei solche Tätigkeiten, bei denen einem Beschäftigten zwar die Ziele seiner Tätigkeit vorgegeben sein können, jedoch die Art und Weise zu bestimmen, wie er dies erreicht, seiner eigenen Entscheidung überlassen bleibt.

Die Rechtsprechung der Sozialgerichte und die DRV haben zahlreiche Kriterien entwickelt, die jedoch keinen abschließenden Katalog darstellen.

Die Abwägungsmerkmale für und gegen eine abhängige Beschäftigung sind in einer Gesamtschau der Tätigkeit zu werten.

Dabei ist die **wertende Gesamtschau** auf jedes einzelne Auftragsverhältnis anzuwenden.

Ist der Auftragnehmer in Vollzeit nur für einen Auftraggeber tätig, spricht dies z.B. für eine Scheinselbstständigkeit, denn eine freie unternehmerische Tätigkeit ist dann nicht mehr möglich. Umgekehrt bedeutet die Tätigkeit für mehrere Auftraggeber nicht automatisch, dass Selbstständigkeit vorliegt. Die einzelnen Auftragsverhältnisse können nach Abwägung aller Kriterien auch faktisch abhängige Beschäftigungen sein.

Bis 31.12.2002 durften die Sozialversicherungsträger eine abhängige und damit versicherungspflichtige Beschäftigung schon unterstellen, wenn mindestens drei von fünf der im damaligen § 7 Abs. 4 Sozialgesetzbuch (SGB) IV a.F. aufgeführten Merkmale vorlagen.

Die Vermutungsregelung ist zwar entfallen, die damaligen Kriterien können aber weiterhin Indiz für eine abhängige Beschäftigung Scheinselbstständigkeit sein:

a) **Keine Beschäftigung von versicherungspflichtigen Arbeitnehmern**

Die Person beschäftigt im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer.

Nicht berücksichtigt wird die Beschäftigung innerhalb der Geringfügigkeitsgrenzen (450 Euro/Monat), sogenannte Minijobber. Die Geringfügigkeitsgrenze wird auch dann nicht überschritten, wenn mehrere Arbeitnehmer beschäftigt werden, deren Arbeitsentgelte zusammen 450 Euro monatlich überschreiten.

b) **Bindung an nur einen Auftraggeber**

Die Person ist auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig.

Der Auftraggeber oder ein vergleichbarer Auftraggeber lässt entsprechende Tätigkeiten regelmäßig durch von ihm beschäftigte Arbeitnehmer verrichten.

Die Wesentlichkeitsgrenze ist erreicht, wenn der Betroffene mindestens fünf Sechstel seiner Gesamteinkünfte aus den zu beurteilenden Tätigkeiten alleine aus dieser Tätigkeit erzielt (Konzernunternehmen im Sinne des § 18 Aktiengesetz gelten als ein Auftraggeber).

Die Bindung an nur einen Auftraggeber muss auf Dauer angelegt sein. Damit wird klargestellt, dass Selbstständige in ihrer Gründungsphase noch nicht als abhängig Beschäftigte gelten, nur weil sich ihr Unternehmen noch nicht in der geplanten Weise entwickelt hat.

Gerade Existenzgründer haben häufig nur einen Auftraggeber. Existenzgründer müssen daher nach ihrem Unternehmenskonzept die Zusammenarbeit mit mehreren Auftraggebern anstreben und die tatsächlichen Umstände dürfen dem nicht entgegenstehen. Von einem Existenzgründer wird in der Regel in den ersten drei Jahren nach Aufnahme der zu beurteilenden Tätigkeit ausgegangen.

Bei einer im Voraus begrenzten Tätigkeit (z.B. projektbezogene Tätigkeiten) für einen Auftraggeber liegt in der Regel keine „Tätigkeit auf Dauer nur für einen Auftraggeber“ vor, wenn die Begrenzung ein Jahr nicht überschreitet.

Im Einzelfall gilt dies auch bei längeren Projektzeiten. Damit soll vor allem den Berufsgruppen Rechnung getragen werden, die trotz eindeutiger Selbstständigkeit durch längere Projektzeiten an einen Auftraggeber gebunden sind (z. B. beratende Ingenieure).

c) **Arbeitnehmertypische Tätigkeit**

Die Tätigkeit lässt typische Merkmale unternehmerischen Handelns nicht erkennen.

Mit diesem Kriterium wird von der Annahme ausgegangen, dass es Tätigkeiten gibt, die man nur als Arbeitnehmer ausüben kann.

Tätigkeiten wie „selbstständiger Kraftfahrer“ ohne eigenes Fahrzeug, „selbstständiger Kranfahrer“, „freiberufliche Sekretärin“, „Mietkellner“ und einfache Arbeiten, wie „Regalauffüller“ eignen sich nicht für ein freies Mitarbeiterverhältnis.

Konkretisiert wird dieses Kriterium dadurch, dass beschäftigungstypische Arbeitsleistungen insbesondere derjenige erbringt, der Weisungen des Auftraggebers unterliegt und in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers eingegliedert ist. Die Formulierung „insbesondere“ besagt, dass auch weitere Kriterien für beschäftigungstypische Arbeitsleistungen angelegt werden können.

d) **Keine typischen Merkmale unternehmerischen Handelns**

Nach § 84 Abs. 1 Satz 2 Handelsgesetzbuch (HGB) ist selbstständig, wer im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.

Unternehmerisch tritt derjenige auf, der eigene Chancen wahrnehmen kann, Risiken trägt und unternehmerische Entscheidungsfreiheit genießt.

Merkmale der Selbständigkeit:

- Der Auftragnehmer handelt im eigenen Namen und auf eigene Rechnung,
- Der Auftragnehmer entscheidet selbst, über seine Aufträge - Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort seiner Tätigkeit,
- Der Auftragnehmer entscheidet selbst über die Zahlweise,
- Der Auftragnehmer entscheidet selbst über den Einsatz von Hilfskräften,
- Eigener Firmenbriefbogen,
- Eigene Preiskalkulation,
- Eigene Betriebsmittel vorhanden,
- Einsatz eigenes Betriebskapitals,
- Eigene Kundenakquisition,
- Eigene Haftung gegenüber dem Auftraggeber,
- Eigene Werbemöglichkeiten.
- Eigene Geschäftsräume,
- Eigene Geschäftsbücher.

Fehlen wesentliche Merkmale der Selbständigkeit, spricht dies für eine abhängige Beschäftigung. Gleiches gilt, wenn zwar Merkmale für ein unternehmerisches Handeln vorliegen, die Tätigkeit aber dem äußeren Erscheinungsbild nach einer Tätigkeit entspricht, die für denselben Auftraggeber zuvor auf Grund eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wurde.“

Mit dem Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze, wird erstmals eine Definition des Arbeitnehmers legal im BGB aufgenommen, die sich an der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) orientiert und auch zum Auslegungsmaßstab für die sozialrechtliche Beurteilung herangezogen werden kann.

Der neue § 611a BGB in der Fassung des Referentenentwurfs vom 17.02.2016 enthält folgende Definition:

„Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Arbeitnehmer ist derjenige Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann; der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab.

Für die Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.“

Die Fassung des Referentenentwurfs vom 16.11.2015 enthielt weitere, von der Rechtsprechung vorgegebene Kriterien für eine abhängige Beschäftigung.

Danach ist für die wertende Gesamtbetrachtung, ob jemand in eine fremde Arbeitsorganisation eingegliedert ist und Weisungen unterliegt, maßgeblich, ob die Person:

- a) nicht frei darin ist, seine Arbeitszeit oder die geschuldete Leistung zu gestalten oder seinen Arbeitsort zu bestimmen,
- b) die geschuldete Leistung überwiegend in Räumen eines anderen erbringt,
- c) zur Erbringung der geschuldeten Leistung regelmäßig Mittel eines anderen nutzt,
- d) die geschuldete Leistung in Zusammenarbeit mit Personen erbringt, die von einem anderen eingesetzt oder beauftragt sind,
- e) ausschließlich oder überwiegend für einen anderen tätig ist,
- f) keine eigene betriebliche Organisation unterhält, um die geschuldete Leistung zu erbringen,
- g) Leistungen erbringt, die nicht auf die Herstellung oder Erreichung eines bestimmten Arbeitsergebnisses oder eines bestimmten Arbeitserfolges gerichtet sind,
- h) für das Ergebnis seiner Tätigkeit keine Gewähr leistet.

Diese Merkmale sind zwar nicht Gesetzestext geworden, werden aber bei der Gesamtschau trotzdem abgewogen.

Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung eines Auftragsverhältnisses als Scheinselbständigkeit und damit abhängige Beschäftigung führt im Übrigen nicht automatisch dazu, dass auch ein Arbeitsverhältnis vorliegt. Die Arbeitsgerichte sind in der Annahme eines Arbeitsverhältnisses wesentlich zurückhaltender als sie Sozialgerichte, obwohl gleichartige Kriterien angewandt werden.

1.1. Bedeutung amtlicher Eintragungen

Benötigt der Auftragnehmer für seine Unternehmung bzw. selbstständige Tätigkeit eine besondere amtliche Genehmigung oder Zulassung, wird die Annahme einer selbstständigen Tätigkeit unterstützt. Dasselbe gilt für die Eintragung in die Handwerksrolle.

Dagegen reicht die Gewerbeanmeldung bzw. die Eintragung in das Handelsregister für sich allein nicht.

1.2. Bedeutung vertraglicher Vereinbarungen

Für die Abgrenzung zwischen selbstständiger Tätigkeit und abhängiger Beschäftigung sind in erster Linie die tatsächlichen Umstände der Leistungserbringung von Bedeutung, nicht aber die Bezeichnung, die die Parteien ihrem Rechtsverhältnis gegeben haben oder gar die von ihnen gewünschte Rechtsfolge. Der jeweilige Vertragstyp ergibt sich aus dem wirklichen Geschäftsinhalt, der sich wiederum aus der tatsächlichen Durchführung des Vertrages und aus den getroffenen Vereinbarungen ergibt. Es ist also unerheblich, ob die Parteien den Vertrag als „Arbeitsvertrag“ oder als „Dienst- oder Werkvertrag“ bezeichnen.

1.3. Bedeutung der Rechtsform (GmbH, GbR etc.)

Ist der Auftragnehmer eine Gesellschaft (z. B. GmbH, KG oder OHG), schließt dies ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich aus.

Der Ausschluss eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses wirkt jedoch nur auf die Beurteilung der Rechtsbeziehungen zwischen dem Auftragnehmer und dem Auftraggeber, nicht jedoch auf die Frage, ob die in der Gesellschaft tätigen Arbeitnehmer dieser Gesellschaft sein können.

Dasselbe gilt, sofern es sich bei dem Auftragnehmer um eine Einmann-GmbH handelt.

Handelt es sich bei der auftragnehmenden Gesellschaft um eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR), ist das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung oder einer selbstständigen Tätigkeit im Einzelfall zu prüfen.

2. Was kann der Unternehmer tun?

Ergibt sich bei einem Auftragsverhältnis eine offensichtliche Scheinselbständigkeit, bleibt dem Auftraggeber nur übrig, den Scheinselbstständigen bei der Krankenkasse anzumelden.

Bei Zweifeln über die Frage der Scheinselbständigkeit kann jeder – also Auftraggeber oder Auftragnehmer – ein Antragsverfahren bei der DRV beantragen und durchführen.

Hierfür ist schriftlich eine Entscheidung zu beantragen, ob eine Beschäftigung vorliegt.

Die DRV teilt daraufhin den Beteiligten mit, welche Angaben und Unterlagen sie für ihre Entscheidung benötigt. Sie setzt den Beteiligten eine angemessene Frist, innerhalb derer die Angaben zu machen und die Unterlagen vorzulegen sind. Nach Abschluss der Prüfung teilt die DRV den Beteiligten mit, welche Entscheidung sie zu treffen beabsichtigt, zeichnet die Tatsachen auf, auf die sie ihre Entscheidung stützen will und gibt den Beteiligten Gelegenheit, sich zu der beabsichtigten Entscheidung zu äußern. Ist eine Entscheidung der DRV oder der Krankenkassen ergangen, so kann hiergegen Widerspruch und Klage eingelegt werden. Diese haben aufschiebende Wirkung, das heißt bis zur Entscheidung über den Widerspruch bzw. die Klage können keine Beitragsforderungen erhoben werden.

3. Eintritt der Versicherungspflicht

Wird von der Deutschen Rentenversicherung (DRV) ein scheinselbstständiges Arbeitsverhältnis festgestellt, ohne dass die Beteiligten die Überprüfung des Status veranlasst haben, setzt die Sozialversicherungspflicht in der Regel mit der Aufnahme der Tätigkeit ein.

Wird ein Antragsverfahren durchgeführt, tritt die Versicherungspflicht unter den folgenden Voraussetzungen erst mit der Unanfechtbarkeit der Entscheidung ein:

- der Antrag an die DRV wurde innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit gestellt,
- der Beschäftigte stimmt dem späteren Eintritt der Versicherungspflicht zu,
- der Beschäftigte hat für den Zeitraum zwischen Aufnahme der Beschäftigung und der Entscheidung der DRV eine Absicherung gegen das finanzielle Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge vorgenommen, die der Art nach den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung und der gesetzlichen Rentenversicherung entspricht (§ 7a Abs. 6 SGB IV).

4. Konsequenzen von Scheinselbstständigkeit

4.1. Sozialversicherungsrechtliche Folgen

Der bisherige Auftraggeber hat nun als Arbeitgeber die üblichen Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung an die gesetzlichen Krankenkassen abzuführen und den Arbeitnehmer als solchen anzumelden. Die Kranken- und Pflegeversicherungspflicht richtet sich nach der jeweiligen Versicherungssituation (unter anderem Höhe des Einkommens, aktuelle Beitragsmessungsgrenze). Zu beachten ist, dass der Arbeitgeber unter Umständen die Sozialversicherungsbeiträge für die letzten vier Jahre nachzahlen muss, er von dem Arbeitnehmer aber nur drei Monate lang einen Teil des Gehaltes einbehalten darf. Abweichende Regressregelungen zwischen den Parteien sind unwirksam.

4.2. Arbeitsrechtliche Folgen

Der Scheinselbstständige kann seinen Arbeitnehmerstatus ggf. einklagen. Stellt das Arbeitsgericht den Arbeitnehmerstatus fest, so ist der vermeintlich Selbstständige nun Angestellter mit Kündigungsschutz, Urlaubsanspruch und Lohnfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall.

4.3. Steuerrechtliche Folgen

Die Veränderung der Verhältnisse kann auch steuerliche Konsequenzen haben. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer haben dann die neue Situation gegebenenfalls steuerrechtlich nachzuvollziehen und haften für die Nachzahlungen als Gesamtschuldner, sie können also beide zur Zahlung der Außenstände in voller Höhe aufgefordert werden.

Es empfiehlt sich daher, einen Steuerberater heranzuziehen und sich mit dem zuständigen Finanzamt abzustimmen. Scheinselbstständige müssen beachten, dass sie als Arbeitnehmer den Lohn-/einkommensteuerrechtlichen Regelungen unterliegen und durch diese Tätigkeit fortan keine Einkünfte aus Gewerbebetrieb mehr erzielen.

Darüber hinaus schuldet der vermeintliche Auftragnehmer gegebenenfalls die auf seinen bisherigen Rechnungen ausgewiesene Umsatzsteuer nach § 14 Abs. 3 Umsatzsteuergesetz, während ein Vorsteuerabzug für den Auftraggeber nicht in Betracht kommen würde.

4.4. Gewerberechtliche Folgen

Spätestens mit Feststellung der Scheinselbstständigkeit endet auch die unternehmerische Tätigkeit für das betriebene Gewerbe. Dies heißt, das Gewerbe muss abgemeldet werden. Auch die gesetzliche Mitgliedschaft in der Industrie- und Handelskammer und die gesetzliche Verpflichtung zur Mitgliedschaft in der Berufsgenossenschaft enden zu diesem Zeitpunkt.

5. Arbeitnehmerähnliche Selbstständige

In der gesetzlichen Rentenversicherung kann ein Selbständiger gem. § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI trotz Selbstständigkeit versicherungspflichtig sein.

Man spricht dann von einem arbeitnehmerähnlichen Selbständigen, wenn in der Person des Selbständigen folgende Merkmale erfüllt sind:

- Er im Zusammenhang mit der selbständigen Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt und
- auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig ist.

Bei Gesellschaftern gelten als Auftraggeber die Auftraggeber der Gesellschaft.

Der Selbständige hat seine Beiträge in vollem Umfang selbst zu zahlen und sich sofort beim zuständigen Rentenversicherungsträger (DRV) anzumelden.

Eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht besteht nach § 6 Abs. 1a SGB VI in folgenden Fällen:

- Erstmalige Existenzgründer: Befreiungsmöglichkeit für drei Jahre ab Aufnahme der selbständigen Tätigkeit.
- Existenzgründer (im 2. Versuch): Befreiungsmöglichkeit für weitere drei Jahre ab Aufnahme der zweiten selbständigen Tätigkeit (gilt nicht, wenn erste Tätigkeit lediglich umbenannt wird bzw. keine wesentliche Veränderung des Geschäftszwecks erfolgt).
- nach Vollendung des 58. Lebensjahrs: generelle Befreiungsmöglichkeit, wenn die betreffende Person bereits selbstständig ist und die Versicherungspflicht erstmalig aufgrund der Regelungen zum „arbeitnehmerähnlichen Selbständigen“ eintritt.

Der Antrag kann jederzeit gestellt werden. Wird er innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht gestellt, so wirkt die Befreiung von Beginn an. Wird der Antrag nach Ablauf von drei Monaten gestellt, so tritt die Befreiung mit Eingang des Antrages ein (§ 6 Abs. 4 SGB VI).

6. Sonderfälle

6.1 Handelsvertreter

Mit dem Wegfall der Vermutungskriterien 2003 ist auch eine Ausnahmeregelung für Handelsvertreter entfallen.

Die Frage der Selbstständigkeit ist damit wie bei allen anderen Gewerbetreibenden zu beurteilen.

Indizien für eine abhängige Beschäftigung sind beispielsweise Umsatzvorgaben, eng angelegte Kontrollen des Auftraggebers, Pflichtenwesenheit, vorgegebene Pflichttermine bei Kunden, Tourenpläne, Urlaubsabstimmung mit dem Auftraggeber sowie das Verbot, Angestellte einzustellen.

Weitere Ausführungen finden sich in Anl5 Versicherungsrechtliche Beurteilung von Handelsvertretern der DRV.

6.2 Geschäftsführer in der GmbH

Fremdgeschäftsführer in der GmbH (Geschäftsführer ist kein Gesellschafter) sind immer sozialversicherungspflichtig.

Geschäftsführende Gesellschafter einer juristischen Person sind sozialversicherungspflichtig, wenn sie keinen bestimmenden Einfluss haben. Das ist insbesondere der Fall, wenn der Gesellschaftsanteil unter 50 % liegt.

Weitere Erläuterungen finden Sie in der Versicherungsrechtlichen Beurteilung von Gesellschafter-Geschäftsführern der DRV.

Eine Entscheidungshilfe zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Gesellschafter-Geschäftsführern einer GmbH gibt die DRV ebenfalls an die Hand.

Die Abgrenzung zwischen Selbstständigen, rentenversicherungspflichtigen Selbstständigen und „Scheinselbstständigen“ bleibt schwierig. Viele Einzelfälle und strittige Punkte werden weiterhin von der Rechtsprechung anhand der bisherigen Kriterien zu klären sein. Dabei kann das Ergebnis der arbeitsrechtlichen Prüfung die Auftragnehmerstellung sein, während die sozialversicherungsrechtliche Prüfung derselben Person den Arbeitnehmerstatus zuspricht, verbunden mit der entsprechenden Sozialversicherungspflicht.

Insbesondere Existenzgründer sollten sich innerhalb von drei Monaten nach der Aufnahme der Geschäftstätigkeit an die Deutsche Rentenversicherung Bund wenden und schriftlich einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht stellen.

Bei Unklarheiten bezüglich der „Scheinselbstständigkeit“ sollte bei der Deutsche Rentenversicherung Bund innerhalb von einem Monat nach Aufnahme der Beschäftigung ein Antrag auf Feststellung gestellt werden.