

Roland Rosenow

## **Haftungsfalle Scheinselbstständigkeit**

Betreuungsmanagement 3/2007, S.136-139

Das persönliche Budget nach § 17 SGB IX birgt in Verbindung mit der Problematik der Scheinselbstständigkeit für den Betreuer eine spezifische Haftungsproblematik, die einerseits schwer kalkulierbar ist, der jedoch andererseits mit den geeigneten Maßnahmen wirksam begegnet werden kann, wenn diese rechtzeitig ergriffen werden.

### **Haftungsfalle Scheinselbstständigkeit bei Persönlichem Budget**

Wenn Leistungen der Behindertenhilfe in Form des Persönlichen Budgets gewährt werden, dann beauftragt der Sozialleistungsträger nicht mehr einen Leistungsträger, der die Leistung erbringt und direkt gegenüber dem Sozialhilfeträger abrechnet. Stattdessen bezahlt der Sozialhilfeträger an den behinderten Menschen einen bestimmten Betrag. Der Empfänger dieses Betrages kann sich mit diesem Geld dann die Leistung einkaufen, die er benötigt.<sup>1</sup>

Das Budget wird zwar in Abhängigkeit vom Bedarf des Empfängers bewilligt. Aus der Bewilligung ergibt sich jedoch nicht die Verpflichtung des Budgetnehmers, die Leistungen eines bestimmten Leistungserbringers in Anspruch zu nehmen. Leistungen der Eingliederungshilfe nach §§ 53 ff. SGB XII in Verbindung mit § 55 SGB IX zum Beispiel können in der Regel nur durch einen Dienst erbracht werden, der mit dem zuständigen Sozialhilfeträger

---

<sup>1</sup> Vgl. Fuchs, H., das persönliche Budget - Sozialleistungen aus einer Hand. BtMan 2/2006, S.90-95.

eine Vereinbarung nach § 75 Abs. 3 SGB XII getroffen hat – einen so genannten Versorgungsvertrag.<sup>2</sup>

Der Grund für diese Beschränkung liegt darin, dass der Sozialhilfeträger als Kostenträger ein legitimes Interesse daran hat, über vertragliche Regelungen zwischen Kostenträger und Leistungserbringer Einfluss auf die entstehenden Kosten zu nehmen. Sozialhilfeträger, Leistungserbringer und Hilfeempfänger bilden damit das klassische sozialleistungsrechtliche Dreiecksverhältnis.

Wenn die Leistung als persönliches Budget gewährt wird, entfällt gleichsam ein Schenkel dieses Dreiecks: Es besteht dann keine Rechtsbeziehung mehr zwischen Sozialleistungsträger und Leistungserbringer. Der Sozialleistungsträger bezahlt an den Hilfeempfänger einen Betrag. Der Hilfeempfänger kauft sich auf dem Markt die Leistungen ein, die er benötigt und haben möchte. Er ist dabei keinerlei Beschränkungen durch den Leistungsträger mehr unterworfen. Der Hilfeempfänger kann in dieser Konstellation auch selbst als Arbeitgeber auftreten: Er kann also Hilfskräfte, die er benötigt, selbst anstellen. Ist für den Budgetnehmer ein Betreuer bestellt, kann es dazu kommen, dass der Betreuer den Budgetnehmer in dessen Rolle als Arbeitgeber zu vertreten hat.<sup>3</sup>

Der Budgetnehmer kann also entweder die Dienste eines Unternehmens bzw. eines Einzelunternehmens in Anspruch nehmen oder er kann Leistungen als Arbeitgeber einkaufen. Solange die Unternehmen, die er beauftragt, als Unternehmen oder größere Dienste mit mehreren Beschäftigten am Markt tätig sind, dürften sich kaum Abgrenzungsprobleme ergeben. Schwieriger wird es, wenn der Budgetnehmer Einzelunternehmer beauftragt. Denn es liegt nicht in der Freiheit der Vertragspartner, ob das zwischen ihnen bestehende Verhältnis ein Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist oder ob es sich um ein Vertragsverhältnis zwischen Auftraggeber und Unternehmer handelt. Die Vertragsfreiheit ist insofern eingeschränkt. Dies betrifft auch den Budgetnehmer.

§ 7 Abs. 1 SGB IV definiert den Begriff der Beschäftigung: *„Beschäftigung ist die nicht-selbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.“* Mehr verrät der Gesetzgeber leider nicht. Immer wenn eine Beschäftigung im Sin-

---

<sup>2</sup> Nach § 75 Abs. 4 Satz 1 SGB XII können andere Dienste und Einrichtungen nur dann beauftragt werden, wenn dies nach der Besonderheit des Einzelfalls geboten ist.

<sup>3</sup> Knauer, Chr., Keine Angst vor dem Arbeitsrecht, BtMan 2007S.18-21[21].

ne der genannten Vorschrift vorliegt, hat dies weitreichende arbeitsrechtliche Konsequenzen, die jedoch nicht Gegenstand dieses Aufsatzes sind. Hier geht es um die sozialversicherungsrechtlichen Folgen: Wenn Beschäftigung im Sinne von § 7 Abs. 1 SGB IV gegeben ist, dann tritt Sozialversicherungspflicht nach den einschlägigen Vorschriften ein.

Wenn zwischen dem Auftraggeber bzw. Arbeitgeber und Auftragnehmer bzw. Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis, also ein Arbeitsvertrag nach arbeitsvertragsrechtlichen Rahmenbedingungen, geschlossen ist, ist die Zuordnung unproblematisch. Ein Arbeitsverhältnis ist ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne der genannten Vorschrift.

Immer dann jedoch, wenn es sich um ein Auftragsverhältnis handelt, typischerweise um einen Honorarvertrag, möglicherweise jedoch auch um einen Werkvertrag, dann ist zu prüfen, ob das **tatsächliche** Verhältnis dem vertraglichen Verhältnis entspricht. Handelt es sich tatsächlich um einen selbständigen Unternehmer, dann ist ein Honorarvertrag auch als solcher zu werten. Handelt es sich jedoch im Licht von § 7 Abs. 1 SGB IV nicht um einen selbständigen Unternehmer, sondern um einen Arbeitnehmer, dann tritt Sozialversicherungspflicht auch dann ein, wenn vertraglich etwas anders vereinbart ist. In diesem Fall spricht man von Scheinselbständigkeit. Denn die Selbständigkeit des Auftragnehmers besteht nur zum Schein. Tatsächlich ist das Rechtsverhältnis zwischen Auftragnehmer und Auftraggeber wegen der zwingenden Regelung in § 7 Abs. 1 SGB IV als Beschäftigungsverhältnis zu verstehen.

In Ermangelung klarer Kriterien ist zur Abgrenzung zwischen selbständiger Tätigkeit und abhängiger Beschäftigung eine Gesamtschau vorzunehmen. Die Rechtsprechung, insbesondere diejenige des Bundessozialgerichtes, hat bei der Prüfung der Frage der Nichtselbständigkeit eine Reihe von Kriterien entwickelt, die unterschiedlich zu gewichten sind. Die Gewichtung der einzelnen Kriterien ist in der Rechtsprechung nicht einheitlich.<sup>4</sup>

Das Hauptmerkmal der Beschäftigung ist die persönliche Abhängigkeit des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitgeber. Die persönliche Abhängigkeit ist der Dreh- und Angelpunkt der vom BSG vorgenommenen Abgrenzung<sup>5</sup>.

Darüber hinaus kennt die Rechtsprechung eine Reihe weiterer Kriterien, die jedoch nicht in einer strengen Reihenfolge, sondern immer als einzelne Indizien zu werten sind, die zu einer Gesamtbewertung zusammengetragen

---

<sup>4</sup> Vgl. Seewald, in: Kasseler Kommentar zum Sozialversicherungsrecht, § 7 RZ 46 SGB IV.

<sup>5</sup> aaO.

werden. Bereits hier zeigt sich, dass die Frage, ob später einmal ein Gericht ein Rechtsverhältnis als abhängige Beschäftigung oder als Auftragsverhältnis werten wird, oftmals nicht im Vorhinein zu beantworten ist. Die weiteren Merkmale, anhand derer abhängige Beschäftigungen von Selbständigkeit unterschieden wird, sind:

- Weisungsgebundenheit: Ist der Auftragnehmer weisungsgebunden, spricht dies für abhängige Beschäftigung.
- Ablehnungsrecht: Wenn es dem Auftraggeber frei steht, einzelne Aufträge abzulehnen, spricht dies für Selbständigkeit. Ist er vertraglich verpflichtet, innerhalb eines bestimmten Stundenkontingents jedweden Auftrag auszuführen, spricht dies für anhängige Beschäftigung.
- Einbindung in die Organisation des Arbeitgebers: Ist der Auftragnehmer in die betrieblichen Strukturen des Arbeitgebers vollständig oder weitgehend eingebunden, spricht dies für anhängige Beschäftigung. Unterhält der Auftragnehmer eigene betriebliche Strukturen, die er für die Tätigkeit, für die zu entscheiden ist, auch nutzt, spricht dies eher für selbständige Tätigkeit.
- Freie Wahl des Arbeitsortes und der Arbeitszeit: Kann der Auftragnehmer frei bestimmen, wann und wo er seine Aufträge ausführt, spricht dies für Selbständigkeit. Ist er diesbezüglich den Weisungen des Auftraggebers unterworfen, spricht dies für anhängige Beschäftigung.
- Vorhandensein eines Vorgesetzten: Ist ein Vorgesetzter vorhanden, spricht dies für anhängige Beschäftigung. Fehlt ein solcher, kann dies ein Indiz für Selbständigkeit sein.

Diese Übersicht ist nicht vollständig. Eine ausführliche Erörterung der Abgrenzungsproblematik selbständiger Tätigkeit einerseits und Abhängigkeit andererseits würde hier den Rahmen sprengen.<sup>6</sup>

Hier genügt es, wenn augenfällig wird, dass die Abgrenzung anhand einer ganzen Reihe unbestimmter Begriffe vorgenommen wird, die noch dazu in eine Gesamtschau oder Gesamtwertung einzufließen haben. Das Ergebnis eines solchen Wertungsprozesses kann nur in sehr eindeutigen Fällen vorhergesehen werden.

---

<sup>6</sup> Vgl. dazu im Einzelnen: Seewald, aaO, RZ 50ff.

## Rechtsfolgen der Scheinselbständigkeit

Die Entscheidung darüber, ob eine abhängige Beschäftigung trotz anders lautender Vertragsgestaltung vorliegt, trifft die Deutsche Rentenversicherung Bund.<sup>7</sup>

Liegt ein Beschäftigungsverhältnis vor, treffen den Arbeitgeber – hier also den möglicherweise betreuten Budgetnehmer – die Meldepflichten aus §§ 28 a ff. SGB IV. Diese Pflichten entstehen auch dann, wenn der vermeintliche Arbeitgeber selbst nichts davon weiß, dass er als Arbeitgeber zu sehen ist. Wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten ordnungsgemäß meldet, hat er gleichzeitig die Sozialversicherungsbeiträge abzuführen – dies gilt bekanntlich nicht nur für den Arbeitgeberanteil, sondern auch für den Arbeitnehmeranteil. Die Beiträge werden als Gesamtsozialversicherungsbeitrag gezahlt.<sup>8</sup>

Ausgenommen ist nur der Beitrag für die Berufsgenossenschaft, der direkt von dieser eingezogen wird. Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag umfasst damit Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile der Krankenversicherung, der Pflegeversicherung, der Rentenversicherung und der Arbeitslosenversicherung. § 28 e) Abs. 1 Satz 1 SGB IV regelt ausdrücklich: *„Den Gesamtsozialversicherungsbeitrag hat der Arbeitgeber zu zahlen.“* Es handelt sich hier also nicht um einen Versicherungsbeitrag im Sinne einer privaten Versicherung. Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist als Abgabe des Arbeitgebers zu werten. Der Arbeitnehmer kommt auch dann in den Genuss der Leistungen der Sozialversicherungszweige, wenn der Arbeitgeber seine Beiträge nicht bezahlt hat.

Der Arbeitgeber hat daher gegen den Beschäftigten einen Anspruch auf den von dem Beschäftigten zu tragenden Teil des Gesamtsozialversicherungsbeitrages. Dieser Anspruch kann allerdings nur dadurch geltend gemacht werden, dass der Anspruch vom Arbeitsentgelt abgezogen wird.<sup>9</sup>

Ein unterbliebener Abzug kann nur bei den drei nächsten Lohn- oder Gehaltszahlungen nachgeholt werden. Danach kann er nur dann nachgeholt werden, wenn der Abzug ohne Verschulden des Arbeitgebers unterblieben ist.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> § 7 a Abs. 2 SGB IV.

<sup>8</sup> § 28 b SGB IV.

<sup>9</sup> § 28 g SGB IV.

<sup>10</sup> aaO.

Wenn der Arbeitnehmer allerdings dem Arbeitgeber die zur Durchführung seiner sozialversicherungsrechtlichen Obliegenheiten erforderlichen Angaben nicht in zutreffender Weise macht und ihm, soweit erforderlich, nicht die erforderlichen Unterlagen vorlegt, kann auch der Arbeitnehmer rückwirkend für Sozialversicherungsbeiträge haften. Es besteht jedoch keine generelle Auskunftspflicht, wenn der Arbeitgeber keine Auskünfte anfordert.

In Bezug auf den hier interessanten Fall des betreuten Budgetnehmers ergibt sich daraus folgende Problematik:

Wenn der Budgetnehmer Leistungen nicht bei einem Unternehmen, das zweifelsfrei als Unternehmen zu bewerten ist, sondern bei einer Privatperson in Auftrag gibt und dafür Honorare zahlt, kann es sich um einen Fall von Scheinselbständigkeit handeln. Mit anderen Worten: Der Auftragnehmer ist dann ein Beschäftigter i.S.d. Sozialversicherungsrechtes, obwohl die Beteiligten etwas anderes vereinbart haben. Nehmen wir an, die Rentenversicherung stellt auf Grund welchen Hinweises auch immer zwei Jahre nach Beginn der Honorartätigkeit fest, dass tatsächlich ein Beschäftigungsverhältnis vorgelegen hat. In diesem Fall hat der Arbeitgeber die nach § 28 a SGB IV erforderlichen Meldungen zur Sozialversicherung pflichtwidrig nicht erbracht. Der betreute Budgetnehmer hat die Sozialversicherungsabgaben nachzuzahlen. Die Bemessungsgrundlage für die Beiträge ist dann jedoch nicht etwa ein fiktives Arbeitnehmerbruttogehalt, sondern die tatsächlich gezahlten Honorare. Die Honorare sind normalerweise die Bruttoausgaben des Auftraggebers. Honorare sind also im Regelfall so kalkuliert, dass sie die Kosten der Tätigkeit des Auftragnehmers vollständig decken. Die Honorare entsprechen also üblicherweise dem Arbeitgeberbrutto: Hätte der Auftraggeber kein Honorarverhältnis, sondern ein Arbeitsverhältnis abgeschlossen, dann hätte er das Arbeitsentgelt entsprechend niedriger kalkuliert, um die Arbeitgeberanteile der Sozialversicherung aus dem Budget bezahlen zu können. Dies kann jedoch im Nachhinein nicht mehr rückgängig gemacht werden. Jetzt ist der höhere Betrag maßgeblich mit der Folge, dass entsprechend höhere Sozialversicherungsabgaben anfallen.

Die Abgaben umfassen insgesamt etwas mehr als 40% des Arbeitnehmerbruttos. Sie setzen sich zusammen aus einem Betrag für die Krankenversicherung von rd. 14%, dem Beitrag für die Pflegeversicherung in Höhe von rd. 1%, dem Beitrag für die Arbeitslosenversicherung in Höhe von rd. 6% und dem Beitrag für die Rentenversicherung in Höhe von rd. 20%. Dazu kommen die Beiträge für die Berufsgenossenschaft, die von der Gefahrenklasse abhängen und im Weiteren vernachlässigt werden, da sie für das grundsätzliche Problem keine besondere Bedeutung haben. Hier genügt es,

auf die Größenordnung des Problems aufmerksam zu machen: Die Beiträge betragen insgesamt rd.40% des Arbeitnehmerbruttos. Das Arbeitgeberbrutto beträgt also etwa 120% des Arbeitnehmerbruttos. Ausgehend vom Arbeitgeberbrutto beträgt der Anteil der Sozialversicherungsabgaben damit rund 1/3 (40:120).<sup>11</sup>

Wenn also ein Budgetnehmer mit einem Auftraggeber ein monatliches Honorar von 600,00 € vereinbart und später festgestellt wird, dass es sich hier entgegen der Vereinbarung um eine abhängige Beschäftigung handelt, dann werden im Nachhinein Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von rd. 240,00 € monatlich fällig (600 € x 1,2 : 3). Hätte der Budgetnehmer dies vorher gewusst, dann hätte er statt des Honorars von 600,00 € ein Arbeitnehmerbrutto von 500,00 € vereinbart und davon 20% für die Sozialversicherungsabgaben einbehalten sowie selbst weitere 20% draufgelegt. Dann hätte er monatlich 200,00 € als Gesamtsozialversicherungsbeitrag an die zuständige Einzugsstelle und 400,00 € an den Beschäftigten bezahlt. Im Nachhinein jedoch wird der Betrag von 600,00 € als Monatslohn angenommen. Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag liegt nunmehr bei 40% aus 600,00 € = 240,00 € monatlich. Für zwei Jahre ergibt sich ein Betrag von 11.520,00 €. Diese Kosten entstehen in voller Höhe zusätzlich zu den vereinbarten Honoraren. Wenn der Auftragnehmer weiter beschäftigt wird, kann lediglich der Arbeitnehmeranteil für die letzten drei Monate, also insgesamt ein Betrag von 720,00 €, vom Gehalt einbehalten werden. Es ergeben sich **zusätzliche** Kosten in Höhe von mindestens 10.800,00 €!

Wenn nun die Honorarvereinbarung zwischen dem Budgetnehmer als Auftraggeber und dem Auftragnehmer von Seiten des Budgetnehmers in Vertretung durch den Betreuer getroffen wurde, dann liegt eine Haftung des Betreuers für diesen Schaden zumindest ausgesprochen nahe. Der Betreuer ist zu sorgfältiger und professioneller Amtsführung verpflichtet. Wenn er es an der erforderlichen Sorgfalt fehlen lässt und es dadurch zu einem Schaden kommt, dann trifft ihn gegenüber dem Betreuten eine Schadenersatzpflicht.<sup>12</sup>

Wenn das Budget ganz oder teilweise aus Mitteln der Eingliederungshilfe nach dem SGB XII gespeist wird, ist im Zweifelsfall anzunehmen, dass der Budgetnehmer selbst nicht in der Lage ist, die rückständigen Sozialversicherungsbeiträge abzuführen. Auch dann, wenn er dazu in der Lage wäre, der

---

<sup>11</sup> Auf die Problematik der Lohnsteuer wird hier nicht weiter eingegangen. Wenn Lohnsteuer anfällt, verschärft sich das Haftungsproblem u.U., aber es ändert sich nichts Grundsätzliches.

<sup>12</sup> Vgl. Deinert u.a., Die Haftung des Betreuers, Köln 2004, S.71.

Betreuer jedoch in der Haftung ist, muss selbstverständlich der Betreuer den Schaden ersetzen.

Dieser Haftungsanspruch des betreuten Budgetnehmers gegen den Betreuer geht kraft Gesetzes auf die Sozialversicherungsträger, denen die Beiträge geschuldet werden, über.<sup>13</sup>

Dies bedeutet: Der Sozialversicherungsträger kann den Betreuten selbst, aber auch den Betreuer direkt in Haftung nehmen. Denn der Schadenersatzanspruch des Betreuten gegen den Betreuer gehört nicht mehr Ersterem, sondern ist auch ohne Zutun des Sozialleistungsträgers ein Anspruch dieses Sozialleistungsträgers geworden.

Dies ist schlimm genug, doch es kommt noch schlimmer:

Wer vorsätzlich oder auch nur leichtfertig die Meldungen zur Sozialversicherung nicht abgibt, handelt ordnungswidrig und kann daher mit einem Bußgeld belegt werden.<sup>14</sup> Diese Vorschrift kann auch den Betreuer treffen, wenn er den Betreuten in dessen Eigenschaft als Arbeitgeber vertritt.<sup>15</sup> Die Geldbuße beträgt „bis zu 25.000,00 €“. Dies ist noch immer nicht der Gipfel dessen, was im äußersten Fall passieren kann: Denn das Nichtabführen von Sozialversicherungsbeiträgen ist ein Straftatbestand.<sup>16</sup> Auch dies kann im äußersten Fall den Betreuer treffen.<sup>17</sup> Voraussetzung für die Strafbarkeit ist allerdings, dass das Nichtabführen der Sozialversicherungsabgaben vorsätzlich erfolgt. Das heißt jedoch nicht zwingend, dass der Betreuer in vollem Bewusstsein der Rechtswidrigkeit seines Handelns die Sozialversicherungsabgaben vorenthalten hat. Es genügt nämlich bedingter Vorsatz (dolus eventualis).<sup>18</sup> Bedingter Vorsatz liegt dann vor, wenn der Täter die Umstände, die die Strafbarkeit der Tat begründen, billigend in Kauf nimmt und sich trotz des erkannten Risikos mit deren Eintritt abfindet. Wer dagegen zwar die Umstände für möglich hält, aber pflichtwidrig auf das Ausbleiben der tatbestandsmäßigen Umstände vertraut, handelt nur fahrlässig und ist damit nicht strafbar.<sup>19</sup> Damit es also wirklich zur Strafbarkeit kommt, müsste nicht nur bewiesen werden, dass Sozialversicherungsabgaben rechtswidrig nicht

---

<sup>13</sup> § 116 SGB X.

<sup>14</sup> § 111 SGB IV.

<sup>15</sup> § 9 OWiG.

<sup>16</sup> § 266 a StGB.

<sup>17</sup> § 14 StGB.

<sup>18</sup> Fischer, in: Tröndle/Fischer, Kommentar zum StGB, 49. Aufl., § 266 a RZ 17 StGB.

<sup>19</sup> Kühl K., Strafrecht, allgemeiner Teil, 4. Aufl., S. 99ff.



abgeführt wurden, sondern auch dass diesbezüglich bedingter Vorsatz des Betreuers vorlag. Es erscheint also hochgradig unwahrscheinlich, dass im Falle eines echten Versehens strafrechtliche Ahndung über den Betreuer hereinbricht.

## **Lösung**

Auch wenn die Bußgeld- und gar die strafrechtliche Problematik außer Acht gelassen werden, birgt die Scheinselbständigkeit eines Auftragnehmers, der einen Auftrag durch den Betreuten, vertreten durch den Betreuer erhält, erhebliche Risiken. Aufgrund der außerordentlich schwammigen Legaldefinition der Beschäftigung in § 7 Abs. 1 SGB IV ist in diesen Fällen nicht vorhersehbar, ob die zuständige Behörde und im Zweifelsfall ein Gericht das Rechtsverhältnis zwischen Betreutem Budgetnehmer und Auftragnehmer als Arbeitsverhältnis oder als selbständige Tätigkeit des Auftragnehmer definieren wird. Es muss daher vorab eine Klärung herbeigeführt werden. Dafür sieht das SGB IV ein Verfahren vor:

Nach § 7 a SGB IV können Auftragnehmer und Auftraggeber schriftlich die Entscheidung darüber beantragen, ob eine Beschäftigung vorliegt. Dies gilt nur dann nicht, wenn die Einzugsstelle oder ein anderer Versicherungsträger zum Zeitpunkt der Antragstellung bereits ein Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung eingeleitet hat. Für dieses Verfahren, das sogenannte Statusfeststellungsverfahren, ist die Deutsche Rentenversicherung Bund zuständig. Die Deutsche Rentenversicherung Bund hat für den Antrag ein Formular erstellt, das zum download zur Verfügung steht.<sup>20</sup> Es kommt nicht darauf an, ob der Antrag nur vom Auftraggeber oder nur vom Auftragnehmer gestellt wird. Wird der Statusfeststellungsantrag nur von einer Seite gestellt, zieht die Deutsche Rentenversicherung Bund die andere Seite als Beteiligten zum Verfahren hinzu.

Die Deutsche Rentenversicherung teilt den Beteiligten dann mit, welche Entscheidung sie zu treffen beabsichtigt, bezeichnet die Tatsachen, auf die sie ihre Entscheidung stützen will und gibt ihnen Gelegenheit, sich zu der beabsichtigten Entscheidung zu äußern. Schließlich trifft sie ihre Entscheidung.

Wenn der Antrag auf Statusfeststellung innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit gestellt wird und die Deutsche Rentenversicherung

---

<sup>20</sup> [www.deutsche-rentenversicherung-bund.de](http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de)

Bund ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis schließlich feststellt, tritt die Versicherungspflicht erst mit der Bekanntgabe der Entscheidung ein. Dies gilt allerdings nur dann, wenn der Beschäftigte zustimmt und wenn er für den Zeitraum zwischen Aufnahme der Beschäftigung und der Entscheidung der Deutsche Rentenversicherung Bund eine angemessene Absicherung gegen Krankheit und zur Altersvorsorge vorgenommen hat.<sup>21</sup>

Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag schließlich wird erst zu dem Zeitpunkt fällig, zu dem die Entscheidung, dass eine Beschäftigung vorliegt, unanfechtbar geworden ist.<sup>22</sup> Wenn der Betreuer sich nicht darüber im Klaren ist, ob eine versicherungspflichtige Beschäftigung ohne eine selbständige Tätigkeit vorliegt, sollte er daher stets umgehend dafür Sorge tragen, dass ein Statusfeststellungsverfahren durchgeführt wird. **Nur so** kann er sich wirksam vor eigener Haftung schützen.

---

<sup>21</sup> § 7a Abs. 6 SGB IV.

<sup>22</sup> Also nach Auslauf der Widerspruchsfrist.