

Neues vom Gesetzgeber

Trojaner im Omnibus - Zur Reform des Statusfeststellungsverfahrens gemäß § 7a SGB IV

Das Statusfeststellungsverfahren gemäß § 7a SGB IV, das eingeführt wurde, um für Auftraggeber eine sichere Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status eines Auftragnehmers zu ermöglichen, hat dieses Ziel nie wirklich erreichen können. Das lag hauptsächlich an zahlreichen negativen Erfahrungen mit der Prüfpraxis der Deutschen Rentenversicherung Bund. Zu hartnäckig hält sich die Befürchtung, dass die Entscheidungen im Statusfeststellungsverfahren vorrangig von finanziellen Eigeninteressen der Sozialversicherungsträger an einer Ausweitung der Beschäftigung beeinflusst sind. Die Rentenversicherung weist zwar darauf hin, dass die Statusentscheidungen strikt rechtlich gebunden seien und mehrheitlich auch das Vorliegen einer selbstständigen Tätigkeit feststellten – praktische Erfahrungen mit dem Statusfeststellungsverfahren lassen dieses dagegen häufig als zu vermeidende Quelle von Fehlentscheidungen erscheinen.

Angesichts dieser Ausgangssituation war es nicht die beste Entscheidung, eine weitreichende Reform des Verfahrens einem Gesetzesentwurf zum Barrierefreiheitsstärkungsgesetz anzuhängen und damit Proteste zahlreicher Wirtschaftsverbände auszulösen. Tatsächlich wurde durch die Entscheidung, die Änderungen im „Omnibusverfahren“ mit einem anderen Gesetz, ohne jeden sachlichen Bezug zum Statusfeststellungsverfahren mit durchzuziehen, eine angemessene politische Beratung der Reform vermieden.

Trotz der aus der Gesetzesentstehung folgenden Zweifel lohnt sich ein unbefangener Blick auf die neuen Regelungen, die versuchen, das Verfahren fortzuentwickeln und es praxisnäher zu gestalten.

- Eine wichtige Grundlagenentscheidung ist, dass künftig nicht mehr, wie bisher, über die Versicherungspflicht in einzelnen Versicherungszweigen entschieden wird, sondern, dass die für die Beteiligten relevantere Vorfrage geklärt wird: die des Status des Arbeitnehmers als sozialversicherungspflichtiger

Beschäftigter oder sozialversicherungsfreier Selbstständiger. Bislang blieb die Statusfrage zuweilen ungeklärt, wenn aus anderen Gründen – etwa geringfügiger Beschäftigung – keine Versicherungspflicht bestand. Dass das Verfahren nunmehr auf die eigentliche Grundfrage zugeschnitten wird, ist zu begrüßen.

- Künftig erfasst werden sollen Dreiecksverhältnisse, wenn etwa Auftragnehmer im Rahmen eines Dienst- oder Werkvertrages eingesetzt werden. Die Prüfung der Rentenversicherung wird damit auf die Frage ausgedehnt, ob im Verhältnis zum Dritten ein Dienst- oder Werkvertrag oder Arbeitnehmerüberlassung vorliegt. Durch diese Änderung soll sichergestellt werden, dass auch solche Dreieckskonstellationen sicher geklärt werden können.

Die Neuregelung weckt allerdings eher Befürchtungen: Die Sachbearbeiter der Rentenversicherung müssen künftig nicht nur die komplexen und differenzierten Regelungen zur Abgrenzung zwischen Beschäftigung und Selbstständigkeit anwenden, was schon bislang nicht immer zu überzeugenden Ergebnissen führte, sondern auch die im Detail abweichenden und ebenso komplexen Regelungen zur Abgrenzung zwischen Dienst- und Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung.

Nicht geregelt im Gesetzentwurf werden auch die Folgen einer Entscheidung, dass Arbeitnehmerüberlassung vorliege. Während das Gesetz die Sozialversicherungspflicht während des laufenden Verfahrens bis zu einer Entscheidung gerade hinausschiebt – und damit Nachzahlungen, Bußgelder und gegebenenfalls sogar eine Strafbarkeit für den Auftraggeber vermeidet – gibt es entsprechende Regelungen für die Arbeitnehmerüberlassung nicht: Hier drohen, bei einem bereits in Gang gesetzten Beschäftigungsverhältnis, hohe Bußgelder von bis zu 30.000,00 €. Da eine Arbeitnehmerüberlassung auch im Regelfall zu einem fingierten Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher führt, drohen als Folge einer Entscheidung der Deutschen Rentenversicherung zugleich arbeitsrechtliche Folgeverfahren.

Angesichts dieser vom Gesetzgeber wohl nicht mitbedachten Folgen sollte der Arbeitgeber ein Statusfeststellungsverfahren in Dreiecksverhältnissen unbedingt vermeiden. Hier droht dem Auftraggeber sogar eher eine Gefahr daraus, dass auch

Arbeitnehmer gemäß § 7a SGB IV ohne zeitliche Einschränkung antragsberechtigt sind. Die arbeitsgerichtliche Klärung, ob Arbeitnehmerüberlassung vorliegt, ist für den Arbeitnehmer häufig mit erheblichen Beweisschwierigkeiten verbunden – hier lohnt sich für den Arbeitnehmer künftig der Umweg über die Amtsermittlung durch die Deutsche Rentenversicherung im Statusfeststellungsverfahren, um so eine das arbeitsrechtliche Verfahren, wenn nicht präjudizierende so doch maßgeblich beeinflussende, Entscheidung der Deutschen Rentenversicherung zu erlangen.

Falls diese für die Durchsetzung der Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes relevante Folge nicht unmittelbar bezweckt war, hätte sie jedenfalls durch ein transparenteres Gesetzgebungsverfahren verhindert werden können.

- Bislang konnte das Statusfeststellungsverfahren lediglich nach Beginn der Tätigkeit durchgeführt werden, mit der Folge, dass die Rentenversicherung lediglich feststellen konnte, ob das Kind bereits im sozialversicherungsrechtlichen Brunnen lag. Nunmehr ist auch eine Prognoseentscheidung, vor Aufnahme der Tätigkeit, möglich. Getroffen wird diese Prognoseentscheidung auf Grundlage der schriftlichen Vereinbarungen und einer Darlegung der beabsichtigten Umstände der Vertragsdurchführung. Änderungen dieser Umstände haben die Beteiligten unverzüglich mitzuteilen.

Falls die geänderten Umstände eine wesentliche Änderung in der Beurteilung des Erwerbsstatus zur Folge haben, soll die Entscheidung geändert werden. Nach der Gesetzesbegründung sollten solche Änderungen mit Wirkung für die Zukunft erfolgen. Bei Verletzungen der Mitteilungspflicht soll dagegen die Entscheidung rückwirkend geändert werden, sodass für den Arbeitgeber auch rückwirkend Beitragspflichten entstehen. Leider hat diese Absicht im Gesetzestext keinen Ausdruck gefunden: Nach diesem gilt die Aufnahme der Tätigkeit als Zeitpunkt der Änderung – mit der Konsequenz, dass die rückwirkende Feststellung der Versicherungspflicht die Regel ist.

Angesichts dieser Regelung bedeutet eine Prognoseentscheidung für einen Arbeitgeber nur eine geringe Sicherheit, da sie unter dem steten Vorbehalt einer

rückwirkenden Änderung steht. Insoweit bleibt abzuwarten, ob die Deutsche Rentenversicherung ihre Praxis am missverständlichen Gesetzestext oder den differenzierteren Überlegungen der Gesetzesbegründung ausrichtet. Bis dahin sollte vom Instrument der Prognoseentscheidung nur sehr vorsichtig Gebrauch gemacht werden.

- Eine letzte wesentliche Änderung betrifft die Möglichkeit einer Gruppenfeststellung. Bislang betrafen Statusfeststellungsverfahren lediglich einzelne Vertragsverhältnisse. Nunmehr kann eine gutachterliche Stellungnahme der Rentenversicherung auch für Auftragnehmer in gleichen Auftragsverhältnissen – die der Art und den Umständen der Ausübung nach übereinstimmen und denen einheitliche vertragliche Vereinbarungen zugrunde liegen – verlangen. Entgegenstehende Entscheidungen im Einzelfall durch die Deutsche Rentenversicherung oder andere Sozialversicherungsträger werden hierdurch nicht ausgeschlossen, allerdings tritt die Versicherungspflicht unter bestimmten Voraussetzungen erst mit Bekanntgabe der entgegenstehenden Entscheidung ein. Diese Wirkung ist auf Auftragsverhältnisse, die innerhalb von zwei Jahren nach Zugang der gutachterlichen Äußerung geschlossen werden, beschränkt.

Die Rechtssicherheit für den Auftraggeber durch eine gutachterliche Äußerung ist damit recht beschränkt: Nicht einmal die Deutsche Rentenversicherung Bund selbst ist daran gehindert oder eingeschränkt, in der Beurteilung des Einzelfalls von ihrer gutachterlichen Stellungnahme abzuweichen. Eine rechtlich tragfähige Klärung des Erwerbsstatus für größere Gruppen ist damit nicht zu erreichen. Dabei bleibt noch unberücksichtigt, dass eine rückwirkende Statusfeststellung jedenfalls für den Fall, dass eine unzutreffende Darstellung der Beschäftigungsbedingungen angenommen werden sollte, in Betracht kommt.

Für den Fall, dass eine für den Auftraggeber positive Entscheidungen in einem Statusfeststellungsverfahren getroffen wurde, spricht wenig dagegen, diese für ähnliche Fälle in einer gutachterlichen Stellungnahme festschreiben zu lassen. Ein geeignetes Verfahren, um für eine größere Anzahl

ähnlicher Auftragsverhältnisse Rechtssicherheit zu erhalten, ist dies jedoch nicht.

- Schließlich gibt das Gesetz noch die Möglichkeit, dass die Beteiligten im Widerspruchsverfahren eine mündliche Anhörung beantragen. Für den Arbeitgeber, der ggf. mit anwaltlicher Hilfe, zumeist in der Lage ist, seine Argumente auch schriftlich vorzubringen, hat diese Möglichkeit eher geringe Bedeutung. Interessanter kann sie für Auftragnehmer sein, um, mit Unterstützung der Mitarbeiter der Rentenversicherung Bund, ihre Argumente für eine abhängige Beschäftigung in eine für die Rentenversicherung geeignete Form zu bringen.

In einer ersten Bewertung wird das Ziel der Neuregelung –

„Bisher wird die Möglichkeit des Statusfeststellungsverfahrens häufig nicht in Anspruch genommen, weil es als nicht sachgerecht, zu langwierig und die Ergebnisse als nicht vorhersehbar angesehen werden. [...] Mit einer zeitgemäßen Weiterentwicklung des Statusfeststellungsverfahrens soll dem entgegengewirkt und den Vertragsbeteiligten ein einfacheres und zukunftsgerichtetes Verfahren zur Klärung des Erwerbsstatus zur Verfügung gestellt werden.“ –

verfehlt. Hauptschwierigkeit bleibt weiterhin, dass die Kriterien für die Annahme einer Beschäftigung gesetzlich kaum definiert sind und damit für Sozialversicherungsträger und Sozialgerichte erhebliche Auslegungsspielräume bestehen. Daran und der Folge, dass eine Entscheidung im Statusfeststellungsverfahren häufig schwer prognostizierbar bleibt, ändert sich nichts. Die zahlreichen Unklarheiten und Hintertüren in den Neuregelungen sind auch nicht geeignet, das historisch gewachsene Misstrauen gegen das Statusfeststellungsverfahren zu beseitigen.

Die Neuregelungen treten zum 01.04.2022 in Kraft; sie sind zunächst bis 30.06.2027 befristet und sollen auf Grundlage eines Berichts, den die Deutsche Rentenversicherung Bund bis zum Dezember 2025 vorlegen soll, evaluiert werden.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Malte Göbel
+49 (0) 221 650 65-129
malte.goebel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de