

Hinweise zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung von Vertragsverhältnissen in der Jugendhilfe

Durch das Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit vom 20.12.1999 (BGBl. 2000 I S. 2ff) werden rückwirkend zum 1.1.1999 Vorschläge der Kommission "Scheinselbständigkeit" umgesetzt. Damit sollen die Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Neuregelungen zur genaueren Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbständigkeit sowie die Einbeziehung weiterer Selbständiger in die Rentenversicherung beseitigt werden. Durch dieses Gesetz wurden die im § 7 SGB IV formulierten Kriterien präzisiert und um ein weiteres Merkmal ergänzt. Weiterhin wurde Rechtssicherheit hinsichtlich rückwirkender Folgen bei einer nicht rechtskonformen Einstufung geschaffen (neuer § 7b SGB IV) sowie ein Anfrageverfahren zur Statusklärung eingeführt. Dieses Merkblatt greift die Änderungen auf. Weitergehende Details zum Beitragsrecht und seiner Umsetzung sind dem gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung¹ vom 20.12.1999 zu entnehmen.

Grundsätze der versicherungsrechtlichen Beurteilung

Inhalt und Ziel der Regelungen

In der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung sind Arbeiter und Angestellte (Arbeitnehmer), die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt werden, versicherungspflichtig. Wann eine Beschäftigung vorliegt, ergibt sich aus § 7 Abs. 1 SGB IV². Da selbständig Tätige in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung nicht zum versicherungspflichtigen Personenkreis zählen und in der Rentenversicherung nur ein kleiner Kreis selbständig tätiger Personen versicherungspflichtig ist, bedarf es zur Unterscheidung einer selbständigen Tätigkeit von einer Beschäftigung als Arbeitnehmer bestimmter Abgrenzungskriterien. Nach dem Kriterienkatalog des § 7 Abs. 4 SGB IV wird das Bestehen einer Beschäftigung vermutet, wenn mindestens drei der dort aufgeführten fünf Kriterien vorliegen und die erwerbsmäßig tätige Person ihre Mitwirkungspflichten nach § 206 SGB V oder nach § 196 Abs.1 SGB VI nicht erfüllt.

Abgrenzung des Beschäftigungsverhältnisses vom Dienst-/Werkvertrag

Das Beschäftigungsverhältnis unterscheidet sich vom Rechtsverhältnis eines freien Dienstnehmers oder Werkvertragnehmers durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit bei der Erledigung der Dienst- oder Werkleistung. Arbeitnehmer ist, wer weisungsgebunden vertraglich geschuldete Leistungen im Rahmen einer von seinem Vertragspartner bestimmten Arbeitsorganisation erbringt. Der hinreichende Grad persönlicher Abhängigkeit zeigt sich nicht nur daran, dass der Beschäftigte einem Direktionsrecht seines Vertragspartners unterliegt, welches Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer, Ort oder sonstige Modalitäten der zu erbringenden Tätigkeit betreffen kann, sondern kann sich auch aus einer detaillierten und den Freiraum für die Erbringung der geschuldeten Leistung stark einschränkenden rechtlichen Vertragsgestaltung oder tatsächlichen Vertragsdurchführung ergeben.

Der Grad der persönlichen Abhängigkeit wird auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit bestimmt. Insoweit lassen sich abstrakte, für alle Beschäftigungsverhältnisse geltende Kriterien nicht aufstellen. Manche Tätigkeiten können sowohl im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als auch im Rahmen freier Dienst- oder Werkverträge erbracht werden, andere regelmäßig nur im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses. Aus Art und Organisation der Tätigkeit kann auf das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses zu schließen sein. Dabei sind für die Abgrenzung 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. Dieser wiederum folgt aus den getroffenen Vereinbarungen und der tatsächlichen Durchführung des Vertrages. Aus der praktischen Handhabung lassen sich Rückschlüsse darauf ziehen, von welchen Rechten und Pflichten die Parteien in Wirklichkeit ausgegangen sind.

¹ über Internet abrufbar: www.vdr.de/aktuell

² § 7 (1) SGB IV: „Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.“

Kriterien zur Bestimmung des versicherungsrechtlichen Status

Nach dem Kriterienkatalog des § 7 Abs. 4 SGB IV besteht die Vermutung, dass keine Selbständigkeit und damit Versicherungspflicht eines Auftragnehmers bzw. einer Honorarkraft vorliegt, wenn mindestens drei der nachfolgenden Kriterien zutreffen:

- Die Person beschäftigt im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer, dessen Arbeitsentgelt aus diesem Beschäftigungsverhältnis regelmäßig 630 DM übersteigt.

Anders als ein Selbständiger kann ein Arbeitnehmer die von ihm zu erbringende Arbeitsleistung grundsätzlich nicht auf Dritte übertragen, sondern hat sie persönlich zu erbringen. Auftragnehmer in der Jugendhilfe treten überwiegend als Einzelpersonen auf und beschäftigen keine weiteren Mitarbeiter, so dass dieses Kriterium in diesen Fällen als erfüllt angesehen werden muss. Gleichwohl kann in geeigneten Fällen vereinbart werden, dass die Honorarkraft weitere, d.h. von ihr beschäftigte Personen³ zur Erfüllung ihres Auftrags einsetzen kann. Sofern in der Sache eine besondere Eignung dieser Hilfspersonen erforderlich ist, kann der Einsatz von der Zustimmung des Auftraggebers abhängig gemacht werden. Eine vertragliche Regelung über die Möglichkeit des Einsatzes weiterer Personen ist ein Indiz für Selbständigkeit. Das Kriterium gilt als nicht erfüllt, wenn die Erwerbsperson ausnahmsweise kurzfristig keine Mitarbeiterin bzw. keinen Mitarbeiter beschäftigt (z.B. nach einer Kündigung).

- Die Erwerbsperson ist auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig.
Beim Merkmal der Tätigkeit für nur einen Auftraggeber wird auf die Dauerhaftigkeit dieser Tätigkeit abgestellt, um Existenzgründungen nicht zu erschweren. Bei der Beurteilung der Dauerhaftigkeit sind neben den zeitlichen auch wirtschaftliche Kriterien zu beachten und branchenspezifische Besonderheiten zu berücksichtigen. Dauerhafte Tätigkeiten für mehrere Auftraggeber liegen z.B. vor, wenn der Auftragnehmer innerhalb eines bestimmten Zeitraums nacheinander für verschiedene Auftraggeber tätig ist, jedoch nicht, wenn sich zeitlich begrenzte Auftragsverhältnisse mit demselben Auftraggeber regelmäßig wiederholen. Im Übrigen kommt es darauf an, dass der Auftragnehmer nach seinem Unternehmenskonzept die Zusammenarbeit mit mehreren Auftraggebern anstrebt und dies nach den tatsächlichen und rechtlichen Gegebenheiten Erfolg verspricht. Wird im Vertrag ausgeschlossen, dass der Auftragnehmer seine Leistungen auch anderweitig anbieten kann, spricht dieses für einen Arbeitnehmerstatus, das Kriterium für Scheinselbständigkeit ist dann erfüllt.

Dieses Kriterium gilt nach herrschender Meinung auch als erfüllt, wenn der Betroffene mindestens fünf Sechstel seiner gesamten Einkünfte aus den zu beurteilenden Tätigkeiten alleine aus einer dieser Tätigkeiten erzielt. Nicht zu berücksichtigen sind dabei also abhängige Beschäftigungen z.B. im Hauptberuf.

- Der Auftraggeber der Erwerbsperson oder ein vergleichbarer Auftraggeber lässt entsprechende Tätigkeiten regelmäßig durch von ihm beschäftigte Arbeitnehmer verrichten.
Dieses Kriterium ist vor allem in den Fällen von Bedeutung, in denen ein Auftraggeber für entsprechende Tätigkeiten neben fest angestellten Personen auch freie Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter beschäftigt. Lässt sich in der Gesamtwürdigung der Tätigkeit in freier Mitarbeit im Vergleich zu den fest angestellten Personen für entsprechende Tätigkeiten kein wesentlicher Unterschied feststellen, spricht dies für ein Beschäftigungsverhältnis. Dies gilt auch, wenn entsprechende Tätigkeiten bei einem vergleichbaren Auftraggeber von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern verrichtet werden. Von einem vergleichbaren Auftraggeber ist auszugehen, wenn Branchenidentität vorliegt oder die Tätigkeit durch gleiche Arbeitsinhalte gekennzeichnet ist.

Mit dieser Regelung wird ein praxisorientierter Vergleich eingeführt, der auf die wesentlichen Merkmale für eine Arbeitnehmertätigkeit abstellt: die Abhängigkeit von Weisungen des Auftraggebers und die organisatorische Einbindung in das Unternehmen. Selbständig Auftretende treffen eine Vereinbarung über eine zu erbringende Dienstleistung oder ein zu erstellendes Werk, sind aber in der Ausführung frei von Weisungen des Auftraggebers bzw. nur an die zuvor im Vertrag vereinbarten Bedingungen gebunden. Dieses schließt die Freiheit der Honorar-

³ z.B. Hilfskräfte für Übungen bei Lehrveranstaltungen

kraft ein, Einzelaufträge auch ablehnen zu können. Auch wählen Selbständige Arbeitsort und -zeit frei, soweit die Sachlage dies zulässt. Sie müssen ihre Leistung erbringen können, ohne dafür maßgeblich auf die Zusammenarbeit mit den fest angestellten Kräften angewiesen zu sein, wobei dieses notwendige Absprachen natürlich nicht ausschließt. Selbständig auftretende Honorarkräfte sind nicht an der Gestaltung der innerbetrieblichen Organisation beteiligt oder anderweitig betrieblich eingebunden, etwa zum Beispiel durch Teilnahme an Dienstbesprechungen, Aufstellung von Dienstplänen, Einbeziehung in die Dienst- und Urlaubsplanung der abhängig Beschäftigten, Teilnahme an Personalversammlungen, Fortentwicklung der internen Organisation, Teilnahme an internen Fortbildungsveranstaltungen, Tragen der Dienstkleidung des Auftraggebers oder Verwendung seiner Geschäftsbriefvordrucke. Ein weiteres, wichtiges Indiz für eine abhängige Beschäftigung ist die Begründung eines Vertragsverhältnisses, das zeitlich nicht begrenzt, also auf Dauer angelegt ist, und auch nicht nach der zu erbringenden Leistung spezifiziert ist. Die Vereinbarung einer Entgeltfortzahlung im Abwesenheitsfall oder der Vereinbarung von bezahltem Urlaub sprechen für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis. Entscheidend für die rechtlich einwandfreie Ausgestaltung eines Honorarverhältnisses ist die Beschreibung der zu erbringenden Dienst- oder Werkleistung im Vertrag ohne Begründung eines Dauerschuldverhältnisses⁴.

Wenn also in der Gesamtbetrachtung die Art der Tätigkeit und zugleich ihre Ausführung sich nicht mehr unterscheidet von den abhängig Beschäftigten, ist davon auszugehen, dass eine abhängige Beschäftigung vorliegt.

- Die Tätigkeit der Erwerbsperson lässt typische Merkmale unternehmerischen Handelns nicht erkennen.

Selbständig ist eine Person, die unternehmerische Entscheidungsfreiheit hat sowie unternehmerische Chancen wahrnehmen und hierfür Eigenwerbung betreiben kann. Die in der Jugendhilfe tätigen Honorarkräfte bieten eigenständig auf Basis ihrer besonderen Qualifikation ihre Dienstleistung an. Sie können potentiell auch bei anderen freien Trägern oder ähnlichen Institutionen tätig werden. Insofern kann in diesem Sinne Selbständigkeit insbesondere für Dozenten in der außerschulischen Jugendbildung oder der Erwachsenenbildung in Elternschulen, der Leitung von Neigungskursen, der Beratung von Einzelpersonen und Gruppen angenommen werden. Gleiches gilt für pädagogische, psychologische oder medizinische Fachkräfte, die diagnostisch oder therapeutisch, beratend oder betreuend in Bezug auf Einzelpersonen oder Gruppen tätig werden.

Für eine unternehmerische Tätigkeit i.S. einer Entscheidungsfreiheit über einzusetzendes Kapital, und damit für Selbständigkeit, spricht weiterhin, wenn die Honorarkräfte eigene Arbeitsmittel in ihre Tätigkeit einbringen, auch wenn diese mit dem Honorar oder entsprechenden Zusatzleistungen finanziert werden: Sportgeräte (Bälle, Trikots o.ä.), Unterrichtsmaterialien (Overheadfolien, Handzettel), Arbeitskleidung (Kittel, Sportkleidung), Erwerb und Weiterveräußerung von Material an Kursteilnehmer, Unterhaltung eigener Büro- oder Praxisräume. Auch wenn Maßnahmen zur Herstellung und Erhaltung der unternehmerischen Leistungsfähigkeit von der Honorarkraft ergriffen werden, liegt ein Indiz für Selbständigkeit vor: Eigenfinanzierung von Fortbildung und Supervision aus den Einkünften, Instandhaltung der eingesetzten Arbeitsmittel (Kauf und Reinigung von spezieller Arbeitskleidung, Kauf von Arbeitsgeräten und –materialien), Werbemaßnahmen für das eigene Leistungsangebot und Kundenakquisition.

- Die Tätigkeit der Erwerbsperson entspricht dem äußeren Erscheinungsbild nach der Tätigkeit, die sie für denselben Auftraggeber zuvor aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt hatte.

Dieses mit der Novelle vom Dezember 1999 neu eingeführte Merkmal, nach dem bei einem Wechsel von abhängiger Tätigkeit zu behaupteter Selbständigkeit darauf abgestellt wird, ob das äußere Erscheinungsbild der Tätigkeit unverändert geblieben ist, soll Umgehungsversuche in diesem Bereich wirksamer als bisher erfassen. Dieses Kriterium kann nur personenbezogen geprüft werden.

⁴ Ein auf unbestimmte Zeit abgeschlossener Honorarvertrag spricht für ein Arbeitnehmerverhältnis.

Bewertung der in der Hamburger Jugendhilfe typischen Honorartätigkeiten

Die nachfolgend beschriebenen Honorartätigkeiten gelten als selbständig, sofern die zuvor genannten Abgrenzungsmerkmale zu Gunsten selbständiger Tätigkeit im Vertrag und in der tatsächlichen Ausgestaltung zum Tragen kommen⁵. D.h. insbesondere, dass

- eine Einbindung in die Organisation des Auftraggebers⁶ und eine Weisungsgebundenheit der Honorarkraft nicht gegeben ist, d.h. ihr die Entscheidung über die konkrete Umsetzung des Auftrags überlassen bleibt,
- die Honorartätigkeit von einer bzw. einem unzweifelhaft Selbständigen⁷ ausgeführt wird,
- Honorarverträge entsprechend dem anl. Muster abgeschlossen und entsprechend umgesetzt werden,
- der Gegenstand der Dienstleistung darin inhaltlich und ggf. auch zeitlich beschrieben und eine darauf bezogene Vergütung festgelegt wird,
- insgesamt sich die Tätigkeit von denen der beim Auftraggeber Beschäftigten deutlich unterscheidet.

Für beabsichtigte Honoraraufträge, die diese Kriterien nicht erfüllen, in der Gesamtbetrachtung aber dennoch Selbständigkeit vermuten lassen, wird eine Anfrage zur Statusklärung gem. § 7a SGB IV bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte empfohlen (vgl. Anlage 1).

Als selbständig sind damit anzusehen:

Dozentinnen und Dozenten in der Jugend- und Erwachsenenbildung

z.B. in Elternschulen und ähnlichen Einrichtungen mit einer zeitlich und inhaltlich begrenzten Inanspruchnahme

Leiterinnen und Leiter von Interessengruppen

z.B. in Jugendfreizeitstätten, Jugend- und Familienbildungseinrichtungen, in Betreuungsprojekten, Schularbeitenhilfe in Tageseinrichtungen, sofern die Zielrichtung der Tätigkeit, insbes. bei Sportangeboten, primär sozialpädagogisch definiert und der Jugendhilfe zuzurechnen ist (insbesondere Dienstleistungen im Rahmen der Angebote gem. § 11 u. 16 SGB VIII)

Leiterinnen und Leiter von Klientengruppen

z.B. zur sozialtherapeutischen, psychologischen Betreuung und Beratung in Gruppen, insbesondere wenn diese ausgebildete Fachkräfte sind

Fachkräfte in der Einzelberatung, –betreuung oder –diagnostik

z.B. Ärztinnen und Ärzte, Psychologinnen und Psychologen und sonstige ausgebildete Fachkräfte zur Erstellung von Gutachten oder Beratung von Personen, Sozialpädagoginnen und –pädagogen in der Betreuung z.B. im Rahmen ambulanter Hilfen zur Erziehung

Veranstaltungsleiterinnen und –leiter

z.B. von Veranstaltungen in Jugendfreizeiteinrichtungen (Sport, Spiel) von Freizeitveranstaltungen wie Ferienfahrten, sofern der Auftrag jeweils auf spezielle Veranstaltungen bezogen ist und die Organisation sowie Durchführung in der Verantwortung der Honorarkraft liegt

Tätigkeiten mit Arbeitnehmerstatus

Dagegen sind nebenamtliche und nebenberufliche Leiterinnen und Leiter von sowie Helferinnen und Helfer in Einrichtungen, Projekten und bei Veranstaltungen sozialversicherungsrechtlich nicht als selbständig einzustufen, wenn sie

⁵ Dies schließt eine Rentenversicherungspflicht des Auftragnehmers gem. § 2 Abs. 1 Nr. 9 SGB VI jedoch nicht aus

⁶ Sofern andere Merkmale dem nicht eindeutig widersprechen, spricht ein geringer Umfang der Tätigkeit für eine nicht vorhandene Einbindung. Ein an die Geringfügigkeitsgrenze des Einkommensteuerrechts angelehnter Hilfsmaßstab ist hier eine Tätigkeit von nicht mehr als 6 Stunden pro Woche bei einem Auftraggeber.

⁷ z.B. Ärztin/Arzt mit eigener Praxis, Rechtsanwältin/Rechtsanwalt mit eigener Kanzlei

- an Stelle und / oder neben vergleichbarem hauptamtlichem Personal oder zu dessen Vertretung z.B. im Krankheits- oder Urlaubsfall eingesetzt werden,
- als Leitungspersonal Arbeitgeber-, Eigentümer- oder Unternehmerpflichten wahrnehmen (Organisation des Dienstbetriebes mit Weisungsbefugnissen, Verfügungsgewalt über die finanziellen und sächlichen Mittel sowie Verantwortung für die Betriebssicherheit einer Einrichtung usw.).

In diesen Fällen können insbesondere bei Beschäftigungen mit zeitlicher Begrenzung oder geringem Umfang je nach Lage des Einzelfalles folgende Wege beschritten werden:

- Es können Teilzeitarbeitsverhältnisse, die einen Einsatz nur in Vertretungszeiten vorsehen, oder befristete Beschäftigungsverhältnisse begründet werden.
- Insbesondere bei absehbar befristetem Einsatz und über das Jahr betrachtet geringfügigem Beschäftigungsumfang (Ferienfahrten, Urlaubsvertretung) bietet sich eine geringfügige Beschäftigung unter Ausnutzung der Sozialversicherungsfreiheit bei einer Dauer bis zu 50 Tagen bzw. zwei vollen Monaten im Jahr an. Voraussetzung hierfür ist, dass die Befristung entweder im Vorwege vertraglich vereinbart oder das Beschäftigungsverhältnis nach seiner Art begrenzt angelegt ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird.
- Die Mitarbeit in der Jugendhilfe kann auch durch Einnahmen bis zur Höhe von 3.600 DM pro Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei gem. § 3 Nr. 26 EStG (Einkommensteuergesetz) honoriert werden. Voraussetzung ist, dass es sich um eine Tätigkeit mit pädagogischem Charakter, um künstlerische Tätigkeiten oder um die Pflege kranker oder behinderter Menschen handelt, die nebenberuflich ausgeübt wird und die Einnahme für die betroffene Person insgesamt⁸ nicht den Schwellenwert von 3.600 DM pro Jahr überschreitet. Als nebenberuflich gilt jede Tätigkeit, die nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs in Anspruch nimmt. Es können daher auch solche Personen nebenberuflich tätig sein, die im steuerrechtlichen Sinne keinen Hauptberuf ausüben (Hausfrauen, Schüler, Studenten). Wird die Tätigkeit im Rahmen der Erfüllung der Satzungszwecke einer Organisation ausgeübt, die wegen Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke steuerbegünstigt ist (dieses Merkmal trifft in der Regel auf anerkannte Träger der freien Jugendhilfe zu), so ist im Allgemeinen davon auszugehen, dass die Tätigkeit ebenfalls der Förderung dieser steuerbegünstigten Zwecke dient. Mit der tätigen Person soll eine Vereinbarung über die nebenberufliche Tätigkeit und die Höhe der Einnahme getroffen werden, einschließlich einer Erklärung über die Steuerbefreiung (vgl. Anlage 3).

Generelle Hinweise zur Vertragsgestaltung

Sofern die zu erledigende Aufgabe im Rahmen selbständiger Tätigkeit erledigt werden kann, sind die zu erledigende Aufgabe bzw. zu erbringende Leistung sowie weitere Konditionen der Zusammenarbeit in einem Vertrag zu regeln. Für Honorarkräfte in der Jugendhilfe ist dies grundsätzlich der Dienstvertrag, z.B. gem. anliegendem Muster (Anlage 2).

Bei der Vertragsgestaltung kommt der Beschreibung der Tätigkeit eine besondere Rolle zu. Für eine freiberufliche Tätigkeit spricht, wenn sie möglichst konkret beschrieben ist und der Auftragnehmer nicht eine Arbeitsleistung, sondern eine bestimmte Dienstleistung schuldet. Für jeden Auftrag kann also ein neuer Vertrag konzipiert und geschlossen werden, zum Beispiel für die Durchführung eines Elternschulkurses mit 10 Lehrgangstagen zu zwei Stunden oder für die Leitung eines Computer-Neigungskurses über 10 Nachmittage zu jeweils zwei Stunden in einer Freizeiteinrichtung.

Sofern die Leistung hinsichtlich Umfang und Qualität zu Vertragsbeginn noch nicht feststeht, weil z.B. die zu beratenden oder zu betreuenden Klienten noch nicht bekannt sind, kann eine Rahmenvereinbarung getroffen werden mit dem Vertragspassus, dass über die einzelnen Betreuungsverhältnisse jeweils ergänzende Aufträge erteilt werden. Ein Vertragstext (an Stelle oder als Ergänzung des § 1 des Mustervertrages) könnte beispielsweise lauten:

⁸ zu berücksichtigen sind hier auch Aufwandsentschädigungen anderer Institutionen

Die Auftragnehmerin bzw. der Auftragnehmer wird für den Auftraggeber als freie Mitarbeiterin bzw. freier Mitarbeiter zur Betreuung von Familien im Rahmen der sozialpädagogischen Familienhilfe gem. § 30 SGB VIII tätig. Durch einen schriftlichen Auftrag werden die im Einzelfall erforderlichen Leistungen jeweils hinsichtlich Umfang und Qualität vereinbart.

§ 1 kann zur Unterstreichung der Selbständigkeit ergänzt werden durch die folgende Vereinbarung:

Die Auftragnehmerin bzw. der Auftragnehmer hat das Recht, einzelne Aufträge des Auftraggebers ohne Angabe von Gründen abzulehnen.

Sofern die Honorarkraft Aufwendungen hat, die nicht in die Honorarberechnung einbezogen sind, kann § 4 des Muster-Dienstvertrages wie folgt ergänzt werden:

Der Auftraggeber ersetzt der Auftragnehmerin bzw. dem Auftragnehmer die erforderlichen und nachgewiesenen Aufwendungen, die im Zuge der Durchführung des Auftrags entstehen und nicht mit dem Honorar abgegolten sind. Dienstreisen sind vorher mit dem Auftraggeber abzustimmen. Der/Die freie Mitarbeiter/in hat die Aufwendungen jeweils zum abzurechnen und nachzuweisen.

Anfrageverfahren zur Statusklärung gem. § 7a SGB IV

(Auszug aus dem gemeinsamen Merkblatt der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 20.12.1999)

Durch das Gesetz vom 20.12.1999 ist in § 7a SGB IV ein Anfrageverfahren zur Statusklärung eingeführt worden. Hiernach können die Beteiligten bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte beantragen, den Status des Erwerbstätigen feststellen zu lassen. Die Zuständigkeit der Einzugsstelle (§ 28h Abs. 2 SGB IV) ist insoweit eingeschränkt. Soweit ausschließlich die Frage zu klären ist, ob eine Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung vorliegt, für eine selbständige Tätigkeit also kein Raum besteht, verbleibt es bei der grundsätzlichen Zuständigkeit der Krankenversicherung nach § 28h Abs. 2 SGB IV (z.B. bei mitarbeitenden Familienangehörigen, Fremdgeschäftsführern einer GmbH, Praktikanten). In Anbetracht der nach § 28a SGB IV grundsätzlich bestehenden Pflicht des Arbeitgebers, einen eingestellten Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen (§ 6 DEÜV) nach Beschäftigungsaufnahme bei der Einzugsstelle anzumelden, bleibt für das Anfrageverfahren nach § 7a SGB IV nur in objektiven Zweifelsfällen Raum.

Mit dem Anfrageverfahren soll den Beteiligten in den objektiven Zweifelsfällen Rechtssicherheit darüber verschafft werden, ob sie selbständig tätig oder abhängig beschäftigt sind. Beteiligte, die eine Statusfeststellung beantragen können, sind die Vertragspartner (z.B. Auftragnehmer und Auftraggeber), nicht jedoch andere Versicherungsträger. Jeder Beteiligte ist berechtigt, das Anfrageverfahren bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte zu beantragen. Es ist nicht erforderlich, dass sich die Beteiligten für ein Anfrageverfahren einig sind. Aus Beweisgründen ist für das Anfrageverfahren bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte die Schriftform vorgeschrieben.

Das Anfrageverfahren bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte entfällt, wenn bereits durch eine Einzugsstelle außerhalb eines Statusfeststellungsverfahrens nach § 7a SGB IV (z.B. im Rahmen einer Entscheidung über eine freiwillige Versicherung, eine Familienversicherung - Prüfung nach § 28h Abs. 2 SGB IV) oder einen Rentenversicherungsträger (im Rahmen des § 28p Abs. 1 SGB IV) ein Verfahren zur Feststellung des Status der Erwerbsperson durchgeführt oder eingeleitet wurde, z.B. durch Übersendung eines Fragebogens oder durch Ankündigung einer Betriebsprüfung. Hiervon sind auch die Verfahren betroffen, die vor Verkündung des Gesetzes zur Förderung der Selbständigkeit wegen der grundsätzlichen Zuständigkeit der Einzugsstellen nach § 28h Abs. 2 SGB IV von den Krankenkassen bereits entschieden wurden bzw. in denen das Verwaltungsverfahren eingeleitet worden ist (Bestandsfälle). Diese Stellen führen dann das Statusfeststellungsverfahren einschließlich evtl. anschließender Rechtsstreitverfahren in eigener Zuständigkeit durch.

Für die im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens nach § 7a SGB IV erforderliche Prüfung, ob eine abhängige Beschäftigung nach § 7 Abs. 1 SGB IV vorliegt und deshalb Versicherungspflicht als Arbeitnehmer besteht, haben die Beteiligten einen Antrag auszufüllen (Vordruck der BfA). Die Verwendung des Antrags ist notwendig und geboten, damit das Gesamtbild der Tätigkeit ermittelt werden kann und weitgehend sichergestellt ist, dass die für die Entscheidung maßgeblichen Kriterien einheitlich erhoben werden.

Nach § 7a Abs. 2 SGB IV hat die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte - wie die Einzugsstelle im Rahmen des § 28h Abs. 2 SGB IV und der Rentenversicherungsträger im Übrigen im Rahmen einer Betriebsprüfung nach § 28p Abs. 1 SGB IV - auf der Grundlage ihrer Amtsermittlung (§ 20 SGB X) nach den von der Rechtsprechung entwickelten Abgrenzungskriterien im Rahmen einer Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalles zu entscheiden, ob eine abhängige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit vorliegt.

Die Angaben und Unterlagen, die die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte für ihre Entscheidung benötigt, hat sie nach § 7a Abs. 3 SGB IV schriftlich bei den Beteiligten (Auftragnehmer, Auftraggeber) unter Fristsetzung anzufordern. Hierbei hat sie auch auf die Anwendbarkeit der Vermutungsregelung des § 7 Abs. 4 Satz 1 SGB IV hinzuweisen, so dass den Beteiligten schon in diesem Stadium des Verfahrens die möglichen Konsequenzen fehlender Mitwirkung deutlich werden. Die

Frist, innerhalb der die erforderlichen Angaben zu machen und die Unterlagen vorzulegen sind, muss jeweils angemessen festgesetzt werden.

Nach Abschluss der Ermittlungen hat die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte vor Erlass ihrer Entscheidung den Beteiligten Gelegenheit zu geben, sich zu der beabsichtigten Entscheidung zu äußern (Anhörung nach § 24 SGB X). Nach § 7a Abs. 4 SGB IV teilt sie deshalb den Beteiligten mit, welche Entscheidung sie zu treffen beabsichtigt und bezeichnet die Tatsachen, auf die sie ihre Entscheidung stützen will. Dies ermöglicht den Beteiligten, vor Erlass des Statusbescheides weitere Tatsachen und ergänzende rechtliche Gesichtspunkte vorzubringen. Einer Anhörung bedarf es nicht, soweit dem Antrag der Beteiligten entsprochen wird.

Nach Abschluss des Anhörungsverfahrens erteilt die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte den Beteiligten (Auftragnehmer und Auftraggeber) einen rechtsbehelfsfähigen begründeten Bescheid über den Status der Erwerbsperson und deren versicherungsrechtliche Beurteilung. Die zuständige Einzugsstelle erhält eine Durchschrift des Bescheides, wenn ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis festgestellt wird. Außerdem wird sie unverzüglich informiert, wenn gegen den Bescheid der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte Widerspruch eingelegt worden ist; über das weitere Verfahren wird die zuständige Einzugsstelle regelmäßig unterrichtet.

Zuständige Einzugsstelle ist die Krankenkasse, die die Krankenversicherung durchführt. Für Personen, die zum Zeitpunkt des Verfahrens bei keiner Krankenkasse versichert sind, ist die Krankenkasse zuständig, der sie zuletzt angehörten, sofern sie nicht eine andere Krankenkasse wählen.

Entscheidet die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte im Einzelfall auf eine selbständige Tätigkeit, ist, sofern entsprechende Anhaltspunkte vorliegen, zu prüfen, ob Rentenversicherungspflicht z.B. nach § 2 SGB VI in Betracht kommt.

Muster-Dienstvertrag

Zwischen

..... (Auftraggeber/in)

und

Frau / Herrn (Auftragnehmer/in)

wird folgender freiberuflicher

Dienstvertrag

abgeschlossen:

§ 1

1. Die Auftragnehmerin bzw. der Auftragnehmer übernimmt entsprechend dem Angebot folgenden Auftrag

.....

.....

vom

bis zum

bei

für

im Umfang von Stunden täglich, wöchentlich, monatlich, jährlich.
(Nichtzutreffendes streichen)

2. Der Auftrag wird freiberuflich ausgeübt; ein Arbeitsverhältnis wird nicht begründet.

§ 2

Soweit nichts Besonderes vereinbart ist, sind die für den Dienstvertrag (§ 611 BGB ff.) geltenden Vorschriften und Rechtsgrundsätze anzuwenden.

§ 3

Die Auftragnehmerin bzw. der Auftragnehmer hat über die ihr/ihm zur Kenntnis gelangenden dienstlichen Angelegenheiten Verschwiegenheit gegenüber jedermann – auch nach Beendigung des Auftrages – zu bewahren.

§ 4

1. Die Auftragnehmerin bzw. der Auftragnehmer erhält für ihre bzw. seine Leistungen eine Vergütung/ein Honorar; sie/es beträgt zur Zeit
_____ DM je Stunde/Unterrichtseinheit/monatlich (*Nichtzutreffendes streichen*)
2. Bei Verhinderung (z.B. Urlaub, Krankheit, Kur etc.) und beim Ausfall der Inanspruchnahme wird keine Vergütung/Honorar gezahlt.
3. Mit der Vergütung/dem Honorar sind alle Ansprüche der Auftragnehmerin bzw. des Auftragnehmers abgegolten.
4. Für die Entrichtung der Steuern ist die Auftragnehmerin bzw. der Auftragnehmer selbst verantwortlich.
5. Der Auftraggeber empfiehlt der Auftragnehmerin bzw. dem Auftragnehmer, sich zwecks Klärung einer Rentenversicherungspflicht dieses Dienstleistungsverhältnis beim zuständigen Rentenversicherungsträger anzuzeigen. Selbständig Tätige gem. § 2 Abs. 1 Nr. 9 SGB VI zahlen gem. § 173 SGB VI die Rentenversicherungsbeiträge selber unmittelbar an die Träger der Rentenversicherung.
6. Sofern sich erst nach Auszahlung der Vergütung/des Honorars an die Auftragnehmerin bzw. den Auftragnehmer eine Pflicht zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen für die Auftraggeberin ergibt, hat die Auftragnehmerin bzw. der Auftragnehmer der Auftraggeberin die Beiträge gem. § 28 g SGB IV zurückzuerstatten.

§ 5⁹

Die/der Auftragnehmerin/Auftragnehmer erklärt mit ihrer/seiner Unterschrift,

1. dass sie/er bzw. ihr/sein Unternehmen nicht nach der Technologie von L. Ron Hubbard arbeitet,
2. dass weder sie/er noch ihre/seine Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter nach der Technologie von L. Ron Hubbard geschult werden bzw. keine Kurse und/oder Seminare nach der Technologie von L. Ron Hubbard besuchen und
3. dass sie/er die Technologie von L. Ron Hubbard zur Führung ihres/seines Unternehmens und/oder zur Durchführung ihrer/seiner Fortbildungsmaßnahmen ablehnt.

Hamburg, den _____

Auftraggeber/in

Auftragnehmer/in

Unterschrift

Unterschrift

⁹ nur erforderlich für Verträge der Freien und Hansestadt Hamburg

**Bestätigung zur Berücksichtigung von steuerfreien Einnahmen
im Sinne des § 3 Nr. 26 Einkommensteuergesetz**

Name:

Vorname:

Geburtsdatum:

Anschrift:

.....

Im Rahmen meiner nebenberuflichen Tätigkeit

als

im (Name der Einrichtung und des Trägers)

erhalte ich Einnahmen im Sinne des § 3 Nr. 26 EStG in Höhe von DM monatlich bzw.
..... DM jährlich.

Ich erkläre hiermit, dass ich die Steuerbefreiung nicht bereits durch Einnahmen im Zusammenhang mit einer anderen Tätigkeit im laufenden Jahr in Anspruch genommen habe bzw. zukünftig bis auf Widerruf in Anspruch nehmen werde. Soweit sich die den Angaben zugrunde liegenden Tatsachen verändern, teile ich dieses dem Auftraggeber umgehend mit.

Ort und Datum:

.....

(Unterschrift)