

# (Schein)Selbstständigkeit: Zwischen solidarischen Beitragslasten und eigenverantwortlicher Vorsorge

Dr. Luise Brunk\*

## I. Einleitung

In Deutschland gibt es Umfragen aus dem Jahr 2022 zufolge knapp 3,6 Millionen Selbstständige. Die Hälfte hiervon sind sogenannte Solo-Selbstständige, also Selbstständige, die keine eigenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen und auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig sind.<sup>1</sup> Der Gesetzgeber sieht diese Gruppe mit Blick auf ihre Altersvorsorge als besonders schutzbedürftig an und hat sie in den Kreis der versicherungspflichtigen Selbstständigen nach § 2 SGB VI aufgenommen. Bei dieser Gruppe von Selbstständigen geht der Gesetzgeber davon aus, dass sie nicht über ausreichend finanzielle Mittel verfügen, um privat für das Alter vorzusorgen. Umfragen zeigen, dass Solo-Selbstständige meist ein geringes und schwankendes Einkommen haben und nur etwa 30 % aller Selbstständigen obligatorisch fürs Alter abgesichert sind – etwa über die gesetzliche Rentenversicherung oder Versorgungswerke. Entsprechend hoch ist also der Anteil derjenigen Selbstständigen, die nicht in die gesetzlichen Vorsorgesysteme eingegliedert sind. Auswertungen haben zudem ergeben, dass im Jahr 2020 knapp zwei Drittel der Solo-Selbstständigen keine anderweitige Vermögensbildung durch Spareinlagen, wie bspw. Sparpläne, private Rente oder Kapitallebensversicherung, vorgenommen haben.<sup>2</sup>

Ein möglicher Grund für das Fernbleiben Selbstständiger aus der gesetzlichen Rentenversicherung könnte im Missverhältnis zwischen hohen Bei-

---

\* Die Verfasserin ist Rechtsanwältin der Kanzlei ALTENBURG.

1 BMAS, Forschungsbericht 643, Selbstständige Erwerbstätigkeit in Deutschland, 2024, S. 18.

2 BMAS, Forschungsbericht 643, Selbstständige Erwerbstätigkeit in Deutschland, 2024, S. 11, 13; differenziert zum Vorsorgeverhalten Schäfer/Stettes/Schleiermacher, Unternehmerisches Selbstverständnis von Selbstständigen in Deutschland, 2024, S. 38 ff.

trägen und einem vergleichsweise niedrigen Rentenniveau liegen.<sup>3</sup> Hierfür gibt es aber keinen gesicherten Nachweis. Diese Vermutung wird allerdings durch den Umstand gestützt, dass freiwillig versicherte wie pflichtversicherte Selbstständige ihre Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung allein zu tragen haben (vgl. §§ 169 Nr. 1, 171 SGB VI), was die Altersvorsorge anders als bei abhängig Beschäftigten, die in den Genuss der paritätischen Beitragstragung kommen, weitaus kostenintensiver macht. Schließlich lässt sich auch ein gewisser Vertrauens- und Akzeptanzverlust in das System der gesetzlichen Rentenversicherung in der Bevölkerung konstatieren.<sup>4</sup>

Doch bevor es um die Frage der Versicherungspflicht eines (Solo-)Selbstständigen geht, stellt sich in der Praxis die Frage, ob das betreffende Auftragsverhältnis als selbstständige Tätigkeit oder als abhängige Beschäftigung einzuordnen ist. Denn anders als bei einer Zugehörigkeit zu einer der in § 2 SGB VI genannten Berufsgruppen, bei denen das Ausüben des Berufs die Versicherungspflicht auslöst, werden Solo-Selbstständige nur dann von § 2 S. 1 Nr. 9 SGB VI erfasst, wenn tatsächlich eine selbstständige Tätigkeit ausgeübt wird.

Eine etwaige Versicherungspflicht von Solo-Selbstständigen fällt häufig erst im Rahmen einer Betriebsprüfung beim Auftraggeber auf oder, wenn proaktiv ein Statusfeststellungsverfahren nach § 7a SGB IV durch die Beteiligten eingeleitet wird. Die Feststellung von Scheinselbstständigkeit im Rahmen einer Betriebsprüfung führt häufig dazu, dass der Auftraggeber für alle als Freelancer tätigen Vertragspartner den Gesamtsozialversicherungsbeitrag, d.h. Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag, ggf. nebst Säumniszuschlägen, nachzuentrichten und sogar strafrechtliche Konsequenzen (vgl. § 266a StGB) zu befürchten hat. Je nach Größe der gebildeten Rücklagen und Finanzstärke des betroffenen Unternehmens kann dies für viele Auftraggeber das Ende ihres Geschäftsmodells bedeuten.

Im Falle der Scheinselbstständigkeit treffen damit die Konzepte der (häufig fehlenden) eigenverantwortlichen und der solidarischen Vorsorge aufeinander: Das Individuum erfährt durch die verpflichtende Nachentrichtung der Beiträge, insbesondere in die Renten- und Arbeitslosenversicherung, bei Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze auch in die Kranken- und Pflegeversicherung, eine soziale Absicherung in allen Versicherungszweigen. Die Solidargemeinschaft nimmt diese Personen in die

---

3 Das Rentenniveau soll bis 2031 bei 48 % abgesichert werden, siehe Koalitionsvertrag vom 14.04.2025 (Union und SPD), S. 19.

4 Ausführlich von *Koppenspiels-Spies*, NZA 2021, 641.

Versichertengemeinschaft auf, auch wenn sie in der Vergangenheit keine Beiträge entrichtet haben.

Dieser Beitrag untersucht das Spannungsfeld zwischen solidarischen Beitragslasten und eigenverantwortlicher Vorsorge Selbstständiger in Bezug auf die Rentenversicherung. Hierbei soll das Rentenversicherungssystem als solidarisches System (dazu unter II.), aber auch als Tool für eine eigenverantwortliche Vorsorge (dazu unter III.) näher in den Blick genommen werden. Über die Frage, ob eine eigenverantwortliche oder eine solidarische Altersvorsorge zu betreiben ist, entscheidet letztlich die Statuszuordnung, weshalb das Statusfeststellungsverfahren sowie einige exemplarische Entscheidungen der Rechtsprechung des BSG hierzu betrachtet werden (dazu unter IV.). Zuletzt werden Reformideen für ein ausgeglichenes Nebeneinander von solidarischer und eigenverantwortlicher Vorsorge sowie deren Auswirkungen auf das Risiko der Scheinselbstständigkeit analysiert (dazu unter V.).

## II. Solidarische Beitragslasten

In der gesetzlichen Rentenversicherung sind 87,1 % der Erwerbspersonen (hierzu zählen Erwerbstätige und Erwerbslose) in Deutschland versichert. Davon ist der größte Anteil pflichtversichert (83,5 %) und nur ein sehr geringer Anteil (3,6 %) freiwillig versichert.<sup>5</sup> Die gesetzliche Rentenversicherung weist damit die größte Versichertengemeinschaft auf.

Der Begriff *Versichertengemeinschaft* ist in der Rentenversicherung vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des damit einhergehenden Finanzierungsproblems zu betrachten: So kamen im Jahr 1962 auf einen Rentner sechs Beitragszahler, im Jahr 2021 waren es noch 2,1 Beitragszahler und für das Jahr 2030 wird prognostiziert, dass es 1,5 Beitragszahler pro Rentner sein werden.<sup>6</sup> Im umlagefinanzierten Rentenversicherungssystem werden die derzeitigen Renten von den aktuellen Beitragszahlern finanziert (vgl. § 153 SGB VI). Hinzukommt, dass sich die

---

5 <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-4/gesetzlich-rentenversichertel.html> (zuletzt abgerufen am 06.06.2025).

6 <https://www.demografie-portal.de/DE/Fakten/altersrentner-beitragszahler.html> (zuletzt abgerufen am 29.04.2025); <https://www.iwkoeln.de/themen/verteilung-und-oeffentliche-finanzen/rente-pflege-kranken-und-arbeitslosenversicherung.html> (zuletzt abgerufen am 06.06.2025).

Lebenserwartung seit 1960 um mehr als zehn Jahre erhöht hat und damit auch die Rentenbezugsdauer von 9,9 Jahren im Jahr 1960 auf 19,6 Jahre im Jahr 2016 angestiegen ist.<sup>7</sup> Die Akteure der Rentenversicherung sowie die Politik sind daher immer wieder aufs Neue dazu gezwungen, sich mit der Finanzierungsfrage zu beschäftigen und neue Lösungsansätze zu diskutieren. Erfolgte Reformmaßnahmen waren u.a. die staatliche Förderung der privaten Altersvorsorge,<sup>8</sup> die sukzessive Anhebung des Renteneintrittsalters auf das 67. Lebensjahr ab dem Jahr 2012<sup>9</sup> und die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten für die vor dem Jahr 1992 geborenen Kinder<sup>10</sup>. Immer wieder diskutiert werden auch ein höheres Renteneintrittsalter und eine Anhebung des Beitragssatzes zur Verbesserung des Rentenniveaus, wobei Letzteres angesichts eines Rentenbeitragssatzes von 18,6 % sowie eines aktuellen Gesamtsozialversicherungsbeitrags von 42,3 % (Stand: 2025) der zahlenden Versichertengemeinschaft kaum vermittelbar erscheint. Auch für etwaige Rentenkürzungen ist kein Raum.<sup>11</sup> Die aktuelle Eckrente, die als Referenzwert gilt und die Rentenhöhe eines Versicherten mit 45 Beitragsjahren auf Grundlage eines Durchschnittslohns abbildet, lag im Jahr 2024 bei 1.565,03 Euro.<sup>12</sup> Die tatsächlich gezahlten Renten lagen im Jahr 2023 deutlich unter diesem berechneten Durchschnittswert. So erhielten Frauen in den alten Bundesländern eine durchschnittliche Rente in Höhe von 840 Euro pro Monat und in den neuen Bundesländern in Höhe von 1208 Euro pro Monat.<sup>13</sup>

Neben dem hier beschriebenen Generationenvertrag und dem Umlageverfahren, die Ausdruck des Solidargedankens in der Rentenversicherung sind, sieht die Rentenversicherung viele weitere solidarische Mechanismen vor, wie etwa die Anerkennung von Kindererziehungszeiten (§ 56 SGB VI),

---

7 Schlegel, NZS 2017, 241, 242; Schlegel, NJW 2023, 2093, 2094.

8 Altersvermögensgesetz vom 26.06.2001, BGBl. I S. 1310; s.a. aktuell Referentenentwurf eines Gesetzes zur Reform der steuerlich geförderten privaten Altersvorsorge v. 23.09.2024 (pAV-Reformgesetz).

9 Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung v. 20.04.2007, BGBl. I S. 554.

10 Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung v. 28.11.2018, BGBl. I S. 787.

11 So bereits Rofls, NJW 2022, 2717, 2719 f.; Schlegel, NZS 2022, 681, 682.

12 [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rente/rentenversicherungsbericht-2024.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rente/rentenversicherungsbericht-2024.pdf?__blob=publicationFile&v=2), Übersicht 12 (zuletzt abgerufen am 29.04.2025).

13 Deutsche Rentenversicherung, Aktuelle Daten 2025, Tabelle Rentenbestand 31.12.2023.

die Zahlung von Hinterbliebenenrente (§ 46 SGB VI) oder Erwerbsminderungsrente (§ 43 SGB VI) sowie den Erwerb von Rentenanwartschaften im Falle von Krankheit oder Arbeitslosigkeit (§ 71 Abs. 2 SGB VI). Diese Maßnahmen trägt die Solidargemeinschaft in Form von Beiträgen, aber auch Steuergeldern.

Maßgeblicher Mechanismus des Solidargedankens in der Rentenversicherung ist also auch die Zwangsmitgliedschaft der Mehrheit der Bevölkerung. Alle Beschäftigten werden qua Gesetz nach § 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI dazu verpflichtet, finanziell zur Versichertengemeinschaft beizutragen. Der hiermit verbundene Eingriff in Art. 2 Abs. 1 GG wird durch die höchstrichterliche Rechtsprechung des BVerfG als gerechtfertigt angesehen, denn der Gesetzgeber habe „[...] mit der Einführung einer grundsätzlichen Versicherungspflicht für Beschäftigte von seinem weiten Gestaltungsspielraum im Spannungsverhältnis zwischen der individuellen Freiheit und den Anforderungen einer sozialstaatlichen Ordnung in verfassungsgemäßer Weise Gebrauch gemacht [...]“.<sup>14</sup>

Die Zwangsmitgliedschaft dient dem Schutz des Einzelnen. Sie verfolgt aber auch ein solidarisches Ziel, nämlich die staatliche Gemeinschaft vor einer übermäßigen Inanspruchnahme durch Sozialhilfe zu schützen und dadurch die Funktionsfähigkeit der Versichertengemeinschaft sicherzustellen.<sup>15</sup> Schließlich werden damit aber auch neue Beitragszahler gewonnen und die Finanzierungsrundlage und der Fortbestand des Systems der gesetzlichen Rentenversicherung gesichert.<sup>16</sup>

Abweichend von der ursprünglichen Intention der Rentenversicherung, die Altersvorsorge der abhängig arbeitenden Bevölkerung sicherzustellen, wurden mit der Einführung des § 2 SGB VI im Jahre 1992 bestimmte Berufsgruppen, wie bspw. Lehrerinnen und Lehrer, Hebammen, Erzieherinnen und Erzieher oder Seelotsen trotz ihrer Selbstständigkeit generell für schutzbedürftig angesehen. Dieser zunächst begrenzte Kreis wurde mit der Einführung des § 2 S. 1 Nr. 9 SGB VI auf alle arbeitnehmerähnlichen Selbstständigen (*Kleinunternehmerinnen und -unternehmer/Solo-Selbstständige*) ausgeweitet, da diese als ebenso schutzbedürftig angesehen wurden. Der Gesetzgeber verfolgte hiermit primär einen politischen Zweck, nämlich der

14 So ausdrücklich BSG, Urt. v. 03.04.2014 – B 5 RE 13/14 R, BSGE 115, 267 Rn. 55, unter Verweis auf BVerfG, Nichtannahmebeschl. v. 26.06.2007 – 1 BvR 2204/00, BVerfGK 11, 352 Rn. 28.

15 BVerfG, Nichtannahmebeschl. v. 26.06.2007 – 1 BvR 2204/00, BVerfGK 11, 352 Rn. 29.

16 Von Koppenfels-Spies, NZS 2021, 632, 633.

„zunehmenden Erosion des versicherten Personenkreises durch die wachsende Überführung von Beschäftigungen in arbeitnehmerähnliche selbstständige Tätigkeiten entgegen[zu]wirken“.<sup>17</sup> Mittelbar wurde damit also sichergestellt, dass sich die Gruppe der Beitragszahler in der Rentenversicherung nicht zunehmend durch eine Flucht in die (Schein-)Selbstständigkeit verkleinert. Die Schutzbedürftigkeit der Solo-Selbstständigen zeichne sich nach Ansicht des Gesetzgebers durch typische Tätigkeitsmerkmale aus, insbesondere den Umstand, dass die Betroffenen keine eigenen Arbeitnehmer beschäftigen und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig sind. Letzteres umfasst hierbei nicht nur die vertragliche Situation, sondern auch den Fall der tatsächlichen, wirtschaftlichen Abhängigkeit von einem Auftraggeber.

Die Regelung bzw. die Auswahl der Berufsgruppen in § 2 SGB VI wird in der Literatur zu Recht als unsystematisch, willkürlich anmutend und für nicht zeitgemäß erklärt.<sup>18</sup> Unsystematisch ist die Regelung bereits deshalb, weil es an einem stimmigen Regelungskonzept für den Schutz der Selbstständigen fehlt. So dürfen Solo-Selbstständige maximal einen Auftraggeber haben; bei den anderen in § 2 SGB VI genannten Berufsgruppen kommt es hingegen nicht auf die Anzahl der Auftraggeber an. Auch die gesonderten Befreiungsmöglichkeiten nur für Handwerker und Solo-Selbstständige (§ 6 Abs. 1 Nr. 4 SGB VI, § 6 Abs. 1a SGB VI) haben kein System.<sup>19</sup>

Für die fehlende Zeitgemäßheit der Regelung lassen sich viele Anhaltspunkte anführen: § 2 SGB VI wurde zuletzt 1999 geändert, vor mittlerweile mehr als 20 Jahren, sodass die Norm nicht die Wirklichkeit der aktuellen Arbeitswelt widerspiegeln kann. Plattformarbeit, Crowdfunding oder Mobile Work dominieren mittlerweile in vielen Branchen die Arbeitswelt. Die für die Arbeitswelt „neue“ örtliche und zeitliche Flexibilität sowie die Ungebundenheit an eine feste Betriebsstruktur führen dazu, dass die Vertragspartner im Regelfall ein selbstständiges Auftragsverhältnis eingehen, das häufig mit dem Risiko der Scheinselbstständigkeit behaftet ist. Daneben ist in der Praxis die Beauftragung von hochspezialisierten Fachkräften, wie bspw. IT-Beratern, Ingenieuren oder Softwareentwicklern weit verbreitet. Der hinter § 2 SGB VI stehende Schutzgedanke greift bei derart hochdotierten Tätigkeiten gerade nicht.

Zunehmend lässt sich auch ein Wandel in der Selbstständigkeit feststellen: Immer mehr Einzelunternehmen werden gegründet und die „Ar-

---

17 BT-Drs. 14/45, S. 20.

18 Schlegel, NZS 2022, 681, 684; s.a. Leonhardt, NZS 2019, 527, 528.

19 Mit weiteren Beispielen von Koppenfels-Spies, NZS 2021, 632, 635.

beitgeber-Selbstständigen“ werden überholt.<sup>20</sup> Schließlich ändern sich die Erwerbsbiografien sowie die persönliche Lebensführung der Menschen: Anders als früher wechseln sich abhängige Beschäftigung und Selbstständigkeit häufiger ab oder werden nebeneinander ausgeübt. Die Pandemie hat schließlich dazu geführt, dass Mobile Work jedenfalls innerhalb der EU nicht mehr wegzudenken ist. Teilweise erwerben Beschäftigte damit auch Anwartschaften in Versicherungssystemen anderer Mitgliedstaaten.<sup>21</sup> Diese Gemengelage wird mit den aktuellen Regelungen zur Versicherung von Solo-Selbstständigen jedenfalls nicht adäquat abgebildet.

### III. Eigenverantwortliche Vorsorge

Eigenverantwortliche Vorsorge für das Alter kann auf unterschiedlichen Wegen betrieben werden. Auch wenn Beschäftigte in der Rentenversicherung pflichtversichert sind und diese die wichtigste Einkommensquelle im Alter darstellt, verfügen viele von ihnen über eine zusätzliche betriebliche Altersvorsorge, über Investitionen am Kapitalmarkt oder anderweitiges Vermögen (bspw. Immobilien).<sup>22</sup> Auch Selbstständige können zwischen privaten und gesetzlichen Vorsorge-Tools wählen. Laut Auskunft der gesetzlichen Rentenversicherung machen allerdings gerade einmal knapp 202.000 Menschen von der freiwilligen Versicherung nach § 7 SGB VI Gebrauch.<sup>23</sup> Wie viele hiervon wiederum Selbstständige sind, ist unklar, da der Erwerbsstatus nicht erfasst wird. Einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaft zufolge nehmen Selbstständige mit einem Jahresgewinn unter 40.000 Euro die gesetzliche Rentenversicherung deutlich häufiger als Vorsorgeinstrument in Anspruch als Selbstständige mit einem Jahresgewinn von 40.000 Euro oder mehr. Die Beitragszahlungen und damit erworbenen Ansprüche bewegen sich gleichwohl auf einem niedrigen Niveau.<sup>24</sup>

Die Voraussetzungen für die freiwillige Versicherung sind niederschwellig: Nach § 7 Abs. 1 SGB VI können sich Personen, die nicht versicherungspflichtig sind und das 16. Lebensjahr vollendet haben, freiwillig versichern.

---

<sup>20</sup> Leonhardt, NZS 2019, 527.

<sup>21</sup> Rolfs, NJW 2022, 2717.

<sup>22</sup> Vgl. *infas*, Studie Alterssicherung in Deutschland (ASID), 2019; Heien/Krämer, Forschungsbericht 572/Z, 2021.

<sup>23</sup> *Deutsche Rentenversicherung*, Rentenversicherung in Zahlen 2024, S. 28.

<sup>24</sup> Schäfer/Stettes/Schleiermacher, Unternehmerisches Selbstverständnis von Selbstständigen in Deutschland, 2024, S. 41 ff.

Von der Möglichkeit der freiwilligen Versicherung sind daher alle ausgeschlossen, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind. Dies gilt für jeden Rechtsgrund, der zur Versicherungspflicht führt, etwa nach § 1 SGB VI (kraft Gesetzes) oder nach § 4 SGB VI (auf Antrag) sowie für die nach § 2 SGB VI pflichtversicherten Selbstständigen. Pflichtversicherte können daher ihre Pflichtbeiträge nicht durch die Leistung freiwilliger Beiträge aufstocken.<sup>25</sup>

Die Beitragsgestaltung für die freiwillige Versicherung ist aufgrund der fehlenden Zahlungsverpflichtung flexibel gestaltbar: So können freiwillig Versicherte nach § 161 Abs. 2 SGB VI innerhalb der festgesetzten Mindestgrenze von aktuell 103,42 Euro bis zu einer Höchstgrenze von 1497,30 Euro die Beitragshöhe frei festlegen. Durchschnittlich liegt der Beitrag freiwillig Versicherter jedoch bei 696,57 Euro monatlich.<sup>26</sup> Das ist, vergleicht man das mit den Beiträgen eines Pflichtversicherten, der bei einem Durchschnittseinkommen von 40.000 Euro im Jahr eine Beitragslast von 620 Euro pro Monat zu tragen hat, vergleichsweise hoch. Der freiwillig Versicherte muss nach § 171 SGB VI, anders als der Pflichtversicherte, der von der paritätischen Beitragstragung profitiert, allein für den gesamten Betrag aufkommen. Allerdings können freiwillig Versicherte frei entscheiden, für welchen Zeitraum, ggf. mit Unterbrechungen, sie Beiträge zahlen möchten.

Die auf Beitragsseite gewährte Flexibilität für freiwillig Versicherte spiegelt sich auf der Leistungsseite wider. Zwar stehen die freiwilligen Beiträge in den Wirkungen im Wesentlichen Pflichtbeiträgen gleich – sie tragen ebenfalls zur Erfüllung der fünfjährigen Wartezeit nach § 50 SGB VI bei. Allerdings gelten sie nicht als *Pflichtbeiträge* im Sinne des Gesetzes; dies ist nur der Fall, wenn das Gesetz dies ausdrücklich anordnet, vgl. § 55 Abs. 2 SGB VI. Aus diesem Grund haben freiwillig Versicherte bspw. keinen Anspruch auf eine Erwerbsminderungsrente nach § 43 SGB VI, da Voraussetzung hierfür ist, dass in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung für drei Jahre Pflichtbeiträge gezahlt worden sind.<sup>27</sup>

Die Einschränkungen im Leistungsbereich zeigen sich auch bei einem Anspruch auf die Grundrente, wie es das LSG Baden-Württemberg zuletzt

---

25 Segebrecht, in: *Kreikebohm/Roßbach*, SGB VI Kommentar, 6. Aufl. 2021, § 7 Rn. 12.

26 Siehe [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Allgemeine-Informationen/Wissenswertes-zur-Rente/FAQs/Versicherung/Freiwillige\\_Versicherung\\_Liste.html](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Allgemeine-Informationen/Wissenswertes-zur-Rente/FAQs/Versicherung/Freiwillige_Versicherung_Liste.html) (zuletzt abgerufen am 06.06.2025).

27 Jassat, in: *Rolfs/Giesen/Mießling/Udsching*, BeckOK-SozR, 76. Ed. 2025, SGB VI § 43 Rn. 24.

in seiner Entscheidung vom 24.1.2024 bestätigt hat. Im zugrundeliegenden Fall wurde einem freiwillig Versicherten eine höhere Altersrente unter Berücksichtigung des Grundrentenzuschlags (vgl. § 76g Abs. 1 SGB VI) verwehrt, da seine jahrelang gezahlten freiwilligen Rentenversicherungsbeiträge nicht als Pflichtbeitragszeiten im Sinne des Gesetzes gelten und damit die erforderlichen Grundrentenzeiten nicht vorliegen.<sup>28</sup> Der Ausschluss eines langjährig freiwillig Versicherten, der – wenn auch nur mit geringen Beiträgen – zur Finanzierung des Systems beigetragen hat, erscheint nicht schlüssig, zumal die Grundrente gerade den Schutz vor Altersarmut für langjährig Versicherte mit niedrigen Entgeltpunkten bezwecken soll.<sup>29</sup> Freiwillig geleistete Beiträge haben damit nicht den gleichen Stellenwert wie Pflichtbeiträge. Der Gesetzgeber weist einer Erwerbstätigkeit durch Selbstständigkeit damit mittelbar eine geringere Wertigkeit zu.

Die freiwillige Versicherung nach § 7 SGB VI wirkt auf den ersten Blick wie ein flexibel gestaltbares Vorsorgeinstrument. Schaut man jedoch auf die konkrete gesetzliche Ausgestaltung – insbesondere auf die Einschränkungen im Leistungsbereich und die erforderlichen hohen Beiträge für ein angemessenes Rentenniveau – wird verständlich, warum viele Selbstständige andere Formen der Altersvorsorge bevorzugen.

Häufig besteht zudem Unklarheit über den vorgelagerten Schritt der Statuszuordnung: Die Selbstständigen wissen nicht, ob ihnen ggf. Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung aufgrund Pflichtversicherung nach § 1 oder § 2 SGB VI zustehen könnten. Hierfür müssten sie proaktiv einen Antrag auf Statusfeststellung nach § 7a SGB IV stellen. Häufig fällt die falsche Statuszuordnung jedoch verspätet im Rahmen von Betriebsprüfungen auf, deren Rechtsfolgen dann ausschließlich den Arbeitgeber treffen.

#### IV. Statuszuordnung

##### 1. Der Beschäftigtenbegriff

Die DRV hat im Jahr 2023 laut eigenen Angaben von 23.000 Verfahren rund 15.000 Erwerbstätige als selbstständig Tätige eingestuft. D.h. in sogar

---

28 LSG Baden-Württemberg, Urt. v. 24.01.2024 – L 5 R 1205/23, BeckRS 2024, 4850 Rn. 24.

29 Ebenso kritisch *Knospe*, NZS 2024, 478; s.a. zu Systembrüchen der Grundrente von *Koppenfels-Spies*, NZS 2021, 632, 640 ff.

weniger als der Hälfte aller Statusfeststellungsverfahren wird eine abhängige und versicherungspflichtige Beschäftigung angenommen.<sup>30</sup> Dies spiegelt die Beratungspraxis so nicht wider: So fällt auf, dass die DRV ihre Prüfpraxis in den letzten Jahren deutlich verschärft hat und immer häufiger Geschäftsmodelle nicht mehr wie bisher umgesetzt werden können. Eine Zusammenarbeit mit hochqualifizierten Freelancern ist daher für viele Unternehmen nicht mehr rechtssicher möglich. Auch fällt auf, dass neue, moderne Formen der Zusammenarbeit, bspw. unter Zuhilfenahme von Apps und anderer Technologien, bereits im Vorfeld als prekär verdächtigt werden.

Anknüpfungspunkt für die Versicherungspflicht in allen Versicherungszweigen ist ein Beschäftigungsverhältnis im sozialversicherungsrechtlichen Sinn nach § 7 SGB IV. Für eine Beschäftigung müssen insbesondere zwei Aspekte vorliegen: Die Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers und ein Tätigwerden nach Weisungen. Die Weisungsgebundenheit bezieht sich nach der Rechtsprechung des BSG vor allem auf den Ort, die Zeit, die Dauer und die Art der Ausführung. Für die Annahme einer selbstständigen Tätigkeit ist nach der Rechtsprechung des BSG hingegen prägend, ob die Auftragnehmerin oder der Auftragnehmer ein nennenswertes unternehmerisches Risiko trägt. Insbesondere sollte die eigene Arbeitskraft mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt werden. Der Einsatz der eigenen sachlichen und persönlichen Mittel muss bei einem Selbstständigen zudem ungewiss sein. Weiter zählt zum Prüfungsmaßstab, ob eine eigene Betriebsstätte vorgehalten wird, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und ob die Tätigkeit und Arbeitszeit im Wesentlichen frei gestaltet werden können.<sup>31</sup>

Die Rechtsprechung des BSG hat diesen Prüfungsmaßstab mit einem dezidierten Indizienkatalog im Laufe der Jahre für unterschiedliche Fallgruppen konkretisiert. Hierzu sind die Gerichte auch verpflichtet, denn der Gesetzgeber hat sich in § 7 Abs. 1 SGB IV für die Rechtsfigur des Typus entschieden, der einer ständigen Konkretisierung und Beschreibung durch die Rechtsprechung und Literatur bedarf.<sup>32</sup>

---

30 Siehe hierzu Irrtum 2, [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Arbeitnehmer-und-Selbststaendige/03\\_Selbststaendige/irrtuemer\\_statusfeststellungsv erfahren.html](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Arbeitnehmer-und-Selbststaendige/03_Selbststaendige/irrtuemer_statusfeststellungsv erfahren.html) (zuletzt abgerufen am 06.06.2025).

31 BSG, Urt. v. 14.03.2018 – B 12 KR 3/17 R, NZS 2018, 867 Rn. 12; BSG, Urt. v. 25.01.2001 – B 12 KR 17/00 R, BeckRS 2001, 40486 Rn. 24.

32 So BVerfG, Kammerbeschl. v. 20.05.1996 – 1 BvR 21/96, NZA 1996, 1063.

Im Ergebnis führt dies dazu, dass eine bloße Orientierung an den in § 7 Abs. 1 SGB IV aufgeführten Merkmalen schlichtweg unmöglich ist, da sie durch die Rechtsprechung immer wieder eine neue Bewertung und Gewichtung im Einzelfall erfahren haben. Sie sind daher Bestandteile eines Prüfungskatalogs, der stets in seiner Gesamtheit angewendet werden muss.<sup>33</sup> Die Zuordnung einer Tätigkeit zum rechtlichen Typus der Beschäftigung bzw. selbstständigen Tätigkeit erfolgt daher anhand der Feststellung aller in Betracht kommenden Indizien des Einzelfalls, der Gewichtung und einer Abwägung derselben im Rahmen einer Gesamtschau.<sup>34</sup>

Bezogen auf Tätigkeiten in der neuen Arbeitswelt stellen § 7 SGB IV und sein umfassender Indizienkatalog allerdings nur noch begrenzt taugliche Werkzeuge zur Abgrenzung dar, da die Rechtsprechung nicht schnell genug die Besonderheiten dieser Erwerbsformen erfassen kann. Ein Grund hierfür sind die langen Verfahrensdauern: Das Statusfeststellungsverfahren bei der Clearingstelle kann vom Anhörungsverfahren bis zum Abschluss des Widerspruchsverfahrens bis zu sechs Monaten dauern. Von einem anschließenden sozialgerichtlichen Verfahren sehen die Beteiligten dann häufig in der Praxis ab, zumal dieses einige weitere Jahre dauern kann. Auch sind Vertragsverhältnisse immer seltener auf lange Zeit angelegt: Projektarbeit, agile Einsätze oder nur kurzzeitige Engagements gewinnen an Attraktivität, sodass die Beteiligten ein bürokratisch aufwendiges Verfahren scheuen.

In der Vergangenheit haben die Gerichte gleichwohl immer wieder Anpassungen des herkömmlichen Prüfungsmaßstabes vorgenommen: So stellt das BSG bspw. für Dienste höhere Art fest, dass sich das Merkmal der Eingliederung und damit auch der Weisungsgebundenheit zu einer „*funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess verfeinern*“ kann.<sup>35</sup>

Auch das mobile Arbeiten findet mittlerweile seinen Niederschlag in der Rechtsprechung: Das BSG stellt restriktiv fest, „*dass Freiheiten bei Ort und Zeit der Tätigkeit in der modernen Arbeitswelt nicht zwingend für Selbständigkeit sprechen*“.<sup>36</sup> Auch können nach Ansicht der Rechtsprechung an die Stelle der üblichen Weisungsrechte des Arbeitgebers bzgl. Zeit, Ort und Art der Tätigkeit bspw. die „*Einbindung in ein Informations- und Datennetz des*

33 Zieglmeier, in: Rolfs u. a., BeckOGK-SGB, Stand: 15.05.2025, SGB IV § 7 Rn. 80.

34 Vgl. BSG, Urt. v. 25.04.2012 – B 12 KR 24/10 R, SGB 2013, 364 Rn. 25.

35 BSG, Urt. v. 29.03.1962 – 3 RK 74/57, BSGE 16, 289, 293 f.

36 BSG, Urt. v. 27.04.2021 – B 12 KR 27/19 R, DStR 2022, 509 Rn. 15; BSG, Urt. v. 18.11.2015 – B 12 KR 16/13 R, BSGE 120, 99 Rn. 36.

Auftraggebers“ oder „die Abhängigkeit von dessen Datenorganisation und die Überwachung mittels Datenschatten“ treten.<sup>37</sup>

Diese beiden Beispiele vermitteln den Eindruck, dass die Rechtsprechung die neuen Merkmale der modernen Arbeitswelt möglichst restriktiv interpretieren möchte. Ziel sollte es jedoch nicht sein, die gewöhnlichen Kriterien durch moderne Interpretationen zu ersetzen, um jede neue Arbeitsform mit dem bestehenden Kriterienkatalog einfangen zu können. Vielmehr kann es geboten sein, das Schwergewicht auf andere Kriterien wie das Vergütungsrisiko bei erfolglosen Bemühungen, in Zeiten der Krankheit oder bei Urlaub zu legen.<sup>38</sup> Neben den hier genannten Beispielen lassen sich noch zahlreiche weitere finden, die das herkömmliche Abgrenzungsmodell für den Erwerbsstatus vor Anwendungsschwierigkeiten stellen.<sup>39</sup>

Die Anpassung an sich ändernde soziale Strukturen ist nach Ansicht des BVerfG eines der Vorzüge des Typusbegriffs, der durch die Rechtsprechung und Literatur unter Berücksichtigung der Veränderungen angepasst werden kann.<sup>40</sup> Grundsätzlich lässt der Typusbegriff in § 7 SGB IV eine flexible Anwendung und Auslegung im Einzelfall auch zu, anders als ein fest vorgegebener und abschließender Kriterienkatalog.<sup>41</sup> Die zwischenzeitliche Idee, mit dem Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte vom 19.12.1998<sup>42</sup> anhand eines festen Kriterienkatalogs eine Vermutungsregelung für die Annahme einer abhängigen Beschäftigung einzuführen, wurde bereits im Jahr 2003 wieder verworfen,<sup>43</sup> da sie aufgrund des in der Praxis zu beachtenden Amtsermittlungsgrundsatzes keine rechtspraktische Bedeutung erlangt hat. Für kurze Zeit war sodann eine Vermutungsregelung für eine selbstständige Tätigkeit vorgesehen, aber auch diese Regelung wurde 2009 abgeschafft.<sup>44</sup> Seitdem

37 LSG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 26.01.2023 – L 4 KR 550/16, BeckRS 2023, 9149 Rn. 162.

38 So bereits *Schlegel*, NZA-Beilage 2016, 13, 14; dies anerkennend LSG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 26.01.2023 – L 4 KR 550/16, BeckRS 2023, 9149 Rn. 162.

39 S. hierzu *Becker/Hennecke*, BB 2019, 820, 821; *Heise*, NZA 2017, 1571, 1577; *Schlegel/Kania*, 2025, 65, 66.

40 BVerfG, Kammerbeschl. v. 20.05.1996 – 1 BvR 21/96, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 82.

41 S.a. *Schlegel/Geiger*, NJW 2020, 16, 19 f.

42 BGBl. 1998 I S. 3843.

43 Durch das Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt v. 23.12.2002, BGBl. I S. 4621.

44 Durch das Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze v. 19.12.2007, BGBl. I S. 3024; s.a. *Wissenschaftliche Dienste des Deutschen*

hat sich für die Ermittlung des Erwerbsstatus folglich der Typusbegriff der Beschäftigung durchgesetzt.

Der jüngste Transformationsprozess der Arbeitswelt spiegelt sich bislang lediglich in begrenztem Umfang in der Rechtsprechung wider. Mit einigen besonderen Berufsgruppen, die die moderne Arbeitswelt zunehmend prägen, wie bspw. den IT-Beratern oder der Arbeit in agilen Projekten, hat sich die Rechtsprechung bereits eingehender auseinandergesetzt.

## 2. Neue Arbeitswelt

### a) IT-Spezialisten, Beschäftigung in agilen Projekten

IT-Berater können sowohl als abhängig Beschäftigte als auch als selbstständig Tätige eingestuft werden. Es kommt wie bei allen Statusabgrenzungen stets auf den Einzelfall an.

Zuletzt haben sich die Sozialgerichte mit den an Bedeutung gewinnenden Formen des agilen Arbeitens, bspw. im Rahmen der sog. Scrum-Methode auseinandergesetzt. Diese Methode bezeichnet eine agile Herangehensweise zur Produkt- und Projektentwicklung, die abseits herkömmlicher Hierarchien auf unterschiedliche Rollen setzt. So können die Beteiligten bspw. „Project-Owner“, der die Steuerung des Entwicklungsteams übernimmt, oder „Scrum-Master“, der als Moderator zwischen Auftraggeber und Team fungiert, sein.<sup>45</sup> Die Scrum-Methode wird häufig bei der Softwareentwicklung eingesetzt, sie kann aber auch flexibel auf andere Formen von Projekten angewendet werden.

Das Fehlen von Hierarchien sowie ein eigenständiges Bearbeiten von Projekten sprechen grundsätzlich für eine Selbstständigkeit, da damit keine Weisungsgebundenheit vorliegt. So hat es auch das LSG Baden-Württemberg in seiner Entscheidung aus dem Jahr 2021 gesehen und einen Softwareprogrammierer, der seine Dienstleistung im Rahmen der Scrum-Methode erbracht hat, als Selbstständigen eingestuft. Auch wenn der Programmierer im konkreten Fall in den Räumen des Auftraggebers tätig geworden ist, erkannte das Gericht an, dass dies aus sicherheitstechnischen Gründen erforderlich war. Darüber hinaus überwogen nach Ansicht des Gerichts die

---

Bundestags, Die Scheinselbstständigkeit im Sozialversicherungsrecht, WD 6–3000–166/07, 2007, S. 6 f.

45 Kania, in: Küttner, Personalbuch 2024, 31. Aufl. 2024, Agiles Arbeiten Rn. 2.

für eine Selbstständigkeit sprechenden Indizien: Freie Auswahl der Arbeitspakete, Einstellen der Ergebnisse in einen separaten Entwicklungszweig, Programmierung anhand von Zwei-Wochen-Sprints nach der Scrum-Methode, Sonderstellung aufgrund von Spezialkenntnissen und damit auch eine Abgrenzbarkeit von den anderen angestellten Programmierern.<sup>46</sup>

Genauso können aber auch das Vorliegen von besonderer fachlicher Kompetenz, die Möglichkeit, frei über Arbeitsort und -zeit zu entscheiden sowie die Abwesenheit von fachlichen Weisungen für die Annahme einer selbstständigen Tätigkeit nicht ausreichen. So hat das LSG Berlin-Brandenburg 2023 für einen IT-Berater, der ausschließlich bei einem Kunden seines Auftraggebers eingesetzt wurde, eine abhängige Beschäftigung angenommen.

Wird die zu prüfende Tätigkeit im Rahmen weiterer Vertragsbeziehungen zwischen dem Auftraggeber und Dritten (Kunden des Auftraggebers) erbracht, sind auch diese weiteren Vertragsbeziehungen zu berücksichtigen. Dies ergibt sich im Übrigen auch aus § 7a Abs. 2 S. 2 SGB IV. Im konkreten Fall führte dieser drittbezogene Personaleinsatz dazu, dass das Gericht eine „*Integration in von anderer Seite vorgegebene Betriebsabläufe*“ annahm und deshalb von einer Eingliederung ausging.<sup>47</sup>

Die hier dargestellten Beispiele belegen, dass die Rechtsprechung den Typusbegriff auch anhand moderner Arbeitsformen weiterentwickelt. Eine eindeutige Handhabung für die Praxis erwächst hieraus jedoch noch nicht. Es lassen sich allenfalls Schlüsse für andere Berufsgruppen, die ihre Leistungen ebenfalls sehr autark und abseits der herkömmlichen Strukturen erbringen, ableiten.

## b) Crowdfunding und Plattformarbeit

Crowdworker werden vom BAG seit der Entscheidung aus dem Jahr 2020<sup>48</sup> als Arbeitnehmende qualifiziert. Beim Crowdfunding erledigen Nutzer auf einer Online-Plattform eines Betreibers („Crowdsourcer“) eine Vielzahl von Kleinstaufträgen („Mikrojobs“) für einen oftmals begrenzten Zeitraum. Die Aufträge werden über eine App vergeben und über individuelle Benutzerkonten abgewickelt.

46 LSG Baden-Württemberg, Urt. v. 17.12.2021 – L 8 BA 1374/20, juris Rn. 44 -53.

47 LSG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 26.01.2023 – L 4 KR 550/16, BeckRS 2023, 9149 Rn. 146; s. zum Dritteinsatz auch BSG, Urt. v. 14.03.2018 – B 12 KR 12/17 R, BeckRS 2018, 14960.

48 BAG, Urt. v. 01.12.2020 – 9 AZR 102/20, BAGE 173, 111.

Auch wenn die Nutzer nicht dazu verpflichtet sind, die Aufträge anzunehmen, wird ihr Nutzerverhalten häufig durch den Zuschnitt der Plattform, die geschaffene Organisationsstruktur, bspw. durch Anreizsysteme und Bewertungen, gesteuert und kontrolliert. Diese tatsächlichen Zwänge können, so das BAG, den Auftragnehmer zu einem gewissen Verhalten zwingen, ohne dass hierzu eine Weisung ergangen ist. Darüber hinaus sprechen für die Annahme eines Arbeitsverhältnisses die persönliche Leistungserbringung oder, dass die Aufträge nur über die Online-Plattform mit Hilfe der vom Auftraggeber bereitgestellten App erbracht werden können. Es bestehen somit keine nennenswerten Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich der Art und Weise der Vertragsdurchführung; es findet fremdbestimmte Arbeit statt.<sup>49</sup>

In der sozialgerichtlichen Praxis findet sich bisher nur eine Entscheidung des LSG Berlin-Brandenburg vom 20. Oktober 2020, die die Plattformarbeit zum Gegenstand hatte. Konkret ging es um den sozialversicherungsrechtlichen Status von zwei Kurierfahrern, die ihre Aufträge über eine Plattform vermittelt erhielten. In der zugrundeliegenden Entscheidung kam es auf den Plattformbetreiber insoweit an, als sich das Gericht auch mit der Dreiecksbeziehung auseinanderzusetzen hatte. Im konkreten Fall hatten die Kurierfahrer aber kein Auftragsverhältnis zum Plattformbetreiber, da ihr Auftraggeber ein Frachtvermittler war.<sup>50</sup> Auch hat sich das Gericht nicht mit den Auswirkungen der Plattformarbeit auf die Arbeitsweise auseinandersetzen müssen.

Da sich die Plattformarbeit mittlerweile großer Beliebtheit als Geschäftsmodell erfreut,<sup>51</sup> hat auch die EU Handlungsbedarf erkannt.<sup>52</sup> Mit der Richtlinie zur Plattformarbeit vom 14. Oktober 2024 sollen die Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit insgesamt verbessert werden, insbesondere soll aber der Status der Personen präziser bestimmt werden, um das Schutzniveau anzuheben. Als Instrument hierfür ist eine Vermutungsregelung vorgesehen, deren Eingreifen sich nach den vorherrschenden Kriterien in den jeweiligen Mitgliedsstaaten richtet. In der Fachliteratur wird die Einführung einer Vermutungsregelung sehr kritisch gesehen, da der

49 BAG, Urt. v. 01.12.2020 – 9 AZR 102/20, BAGE 173, 111 Rn. 36, 45 f., 49 f.

50 LSG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 28.10.2020 – L 9 KR 352/17, BeckRS 2020, 34249 Rn. 32.

51 Laut EU dürfte im Jahr 2025 die Zahl der über digitale Arbeitsplattformen beschäftigten Personen auf 43 Millionen ansteigen.

52 <https://www.consilium.europa.eu/de/policies/platform-work-eu> (zuletzt abgerufen am 29.04.2025).

Beschäftigtenbegriff als Typusbegriff konzipiert ist, der sich einer Vermutungsregelung verschließt.<sup>53</sup> Wie der Gesetzgeber hiermit umgehen wird, bleibt abzuwarten; die Umsetzung in das deutsche Recht hat bis Dezember 2026 zu erfolgen.

### 3. Das Erwerbsstatusverfahren

In der Praxis soll insbesondere das Erwerbsstatusverfahren nach § 7a Abs. 1 SGB IV den Vertragsparteien zuverlässige Rechtssicherheit darüber verschaffen, wie der Status eines Auftragnehmers im konkreten Einzelfall einzuordnen ist.

Nach § 7a Abs. 1 SGB IV können die Beteiligten, d.h. sowohl der Auftraggeber als auch der Auftragnehmer eine Entscheidung über den Erwerbsstatus beantragen. Voraussetzung hierfür ist, dass die Beteiligten die erforderlichen Formulare ausfüllen und die Vertragsunterlagen vorlegen. Im Regelfall werden an die Beteiligten weitere Fragen zum Auftragsverhältnis gestellt. Dieser Prozess der Feststellung der wesentlichen Indizien ist bereits fehleranfällig, zumal die Formulare selten auf den konkreten Einzelfall passen und für nicht rechtskundige Laien irreführend sein können. Angesichts der weitreichenden Bedeutung der Entscheidung holen die Beteiligten in der Praxis häufig zusätzlichen Rechtsbeistand hinzu.

Für das Erwerbsstatusverfahren sieht das Gesetz in § 7a Abs. 5 SGB IV zudem eine Privilegierungswirkung vor, wenn die Beteiligten einen Antrag innerhalb des ersten Monats der Tätigkeitsaufnahme stellen. Hiernach beginnt die Versicherungs- und damit auch die Beitragspflicht erst mit Bekanntgabe des Bescheids. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass der Versicherte dem späteren Versicherungsbeginn zustimmt und eine ausreichende Vorsorge für das Risiko des Alters und vor Krankheit nachweisen kann. Sowohl die Kranken- als auch die Altersvorsorge müssen nicht deckungsgleich mit dem Schutz der GKV und der GRV sein; der Gesetzgeber verlangt nur einen ausreichenden Schutz.<sup>54</sup>

Die Privilegierungswirkung bietet in der Praxis ein „wichtiges Werkzeug“<sup>55</sup> zur Überbrückung gewisser personeller Engpässe oder, wenn die

---

53 Thüsing/Mantsch, NZS 2023, 841, 845; Zieglmeier, in: Rolfs u. a., BeckOGK-SGB, Stand: 15.05.2025, SGB IV § 7 Rn. 80, 264.

54 S. BT-Drs. 14/1855, S. 8.

55 So ausdrücklich, Klafke, DStR 2024, 1013, 1017.

Betroffenen keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vollziehen möchten oder können.<sup>56</sup> Für die Zeit, in der das Statusverfahren schwebt, können die Beteiligten Auftragsverhältnisse eingehen, ohne die Risiken der Nachzahlung der Beiträge sowie der strafrechtlichen Konsequenzen zu befürchten. Eine mehrfache Ausnutzung dieses „Beitragsprivilegs“ ist ebenfalls denkbar.<sup>57</sup> Allerdings wird hiermit der Sinn und Zweck des Erwerbsstatusverfahrens ins Gegenteil verkehrt. Es sollte kein Tool sein, mit dem Beteiligte versuchen, das Risiko der Versicherungs- und Beitragspflicht zu vermeiden. Vielmehr sollte das Verfahren so ausgestaltet sein, dass die Rechtsunterworfenen zu einer transparenten und rechtssicheren Lösung gelangen.<sup>58</sup> Außerdem gilt es zu berücksichtigen, dass viele Parteien häufig nicht nach kurzfristigen Lösungen, sondern nach langanhaltender Rechtssicherheit für ihre Geschäftsmodelle streben. Das gilt nicht nur für Auftraggeber, sondern auch für viele Auftragnehmer, die ihre Leistungen in der Vergangenheit stets als Selbstständige angeboten haben. Auch sie befürchten nach einer Einstufung als abhängig Beschäftigte Einkommenseinbußen, da sie ihr bisheriges Geschäftsmodell nicht mehr weiterverfolgen können.

Sehr vielversprechend klang nach der Gesetzesänderung zum 1. April 2022 die befristete Einführung eines Prognoseverfahrens gem. § 7 Abs. 4a SGB IV: Hiernach soll die DRV bereits vor Aufnahme der Tätigkeit eine Statusüberprüfung anhand der beabsichtigten Umstände der Vertragsdurchführung durchführen. Das Auftragsverhältnis wird also ausschließlich anhand der vertraglichen Vereinbarung beurteilt. Für die Betroffenen ist hiermit die Hoffnung einer schnellen und rechtssicheren Lösung im Vorfeld der Umsetzung von Geschäftsmodellen verbunden. Angesichts der langen Bearbeitungszeit der DRV hat sich in der Praxis herausgestellt, dass im Regelfall eine gewöhnliche Statusentscheidung nach § 7a Abs. 1 SGB IV getroffen wird, da der geplante Starttermin für das Auftragsverhältnis bereits eingetreten ist. Die DRV scheint dies bereits einzukalkulieren, denn im Feststellungsbogen V0027 kündigt sie den Wechsel von dem beantragten Prognoseverfahren in ein Standardverfahren bereits an. Angesichts der geringen Praxisrelevanz ist daher davon auszugehen, dass das Prognoseverfahren nach der Erprobungszeit bis zum 31. Juni 2027 wieder aus dem Gesetz gestrichen wird.

---

<sup>56</sup> So *Klafke*, DStR 2024, 1013, 1017.

<sup>57</sup> *Klafke*, DStR 2024, 1013, 1018.

<sup>58</sup> *Schlegel/Kania*, NZA 2025, 65, 66 ff.

## IV. Reformideen

### 1. Ausgangslage

Ob Selbstständige eine angemessene Altersvorsorge betrieben haben, ist, wenn Scheinselbstständigkeit festgestellt wird, nicht mehr relevant. Allenfalls kann eine adäquate Eigenvorsorge als Mittel für ein vorübergehendes rechtssicheres Auftragsverhältnis nach § 7a Abs. 5 SGB IV dienen.

In vielen Fällen wird die Versicherungspflicht jedoch nachträglich und damit rückwirkend festgestellt, sodass den Auftraggeber Beitragsnachforderungen zur Sozialversicherung in empfindlicher Höhe treffen. Der Scheinselbstständige erhält dadurch Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung, ohne dass dabei berücksichtigt wird, ob sich diese für ihn amortisieren. Beispielsweise kann bei Personen, die ihr gesamtes Erwerbsleben selbständig waren und daher keine Pflichtbeiträge entrichtet haben, der Fall eintreten, dass sie die für einen Anspruch auf die Regelaltersrente erforderliche Wartezeit von fünf Jahren nicht erfüllt haben. Im Übrigen ist davon auszugehen, dass diese Personen auch künftig die Wartezeit nicht erfüllen werden, da sie nicht auf die gesetzliche Rentenversicherung als Vorsorgetool setzen – jedenfalls haben sie dies in der Vergangenheit auch nicht getan.

In der Praxis ist festzustellen, dass viele Solo-Selbstständige die Versicherungspflicht nach § 2 S.1 Nr. 9 SGB VI und damit auch ihre allein zu tragende Beitragspflicht nicht kennen und sich zu Beginn ihrer Selbstständigkeit wenig mit dem Thema Altersvorsorge auseinandersetzen.

Den größten Anteil etwaiger Nachforderungen machen in Anbetracht des hohen Beitragssatzes von 18,6 % die Beiträge zur Rentenversicherung aus. Um diese Härte für Auftraggebende etwas zu entkräften, sollte die Altersvorsorge „echter“ Selbstständiger sowie Solo-Selbstständiger bei der Frage der Statusabgrenzung stärker mit einbezogen werden.

### 2. Nachweis einer eigenverantwortlichen Vorsorge

Das Gesetz erkennt bereits in § 7a Abs. 5 SGB IV an, dass eine ausreichende Vorsorge für das Risiko des Alters und der Krankheit das Eingreifen der solidarischen Systeme jedenfalls vorübergehend hinfällig machen kann. Dies ist unter Berücksichtigung des Schutzzwecks der Rentenversicherung auch nur stimmig. Denn solange keine Gefahr der Altersarmut besteht,

ist kein Bedürfnis für eine zwangsweise Einbeziehung in das System der gesetzlichen Rentenversicherung zum Schutze des Einzelnen aber auch der Allgemeinheit gegeben.

In der Literatur wird u.a. der auf dem 74. Deutschen Juristentag (2024) vorgestellte und teilweise angenommene Vorschlag der Fortentwicklung des Statusfeststellungsverfahrens nach § 7a SGB IV diskutiert. Hiernach soll in § 7a SGB IV eine Vermutungsregelung für eine selbstständige Tätigkeit eingeführt werden. Danach wird bei Vorlage qualifizierter Nachweise über eine dauerhafte eigene Absicherung gegen die Risiken von Krankheit und Pflege, eine hinreichende Altersvorsorge sowie eine eigene Berufshaftpflicht- oder Schadensversicherung gegen mögliche Schadenersatzansprüche aufgrund der Dienstleistung eine selbstständige Tätigkeit vermutet. Dafür muss nach dem Vorschlag eine Vergütung hinzukommen, die eine ausreichende Eigenvorsorge zulässt. Diese soll dann erreicht sein, wenn ein noch zu definierender Prozentsatz von der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (aktuell: 3.745 Euro pro Monat) erzielt wird.<sup>59</sup>

Auch wenn sich die Idee einer Vermutungsregelung in der Vergangenheit nicht durchsetzen konnte, so spricht für diesen Vorschlag, dass Selbstständige hiermit zum Betreiben einer Altersvorsorge motiviert werden. Denn der Nachweis einer adäquaten Eigenvorsorge kann ihnen hiernach zur verbindlichen Feststellung ihrer Selbstständigkeit verhelfen. Auch die möglicherweise nach § 2 SGB VI pflichtversicherten Solo-Selbstständigen könnten hierdurch motiviert werden, sich bereits frühzeitig mit ihrer Statuszuordnung auseinanderzusetzen. Altersvorsorge und Selbstständigkeit würden so mehr zusammen gedacht.

Fraglich ist jedoch, ob eine verpflichtende Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung für Kleinunternehmer und -unternehmerinnen nach § 2 SGB VI noch gerechtfertigt ist, wenn alle anderen Selbstständigen frei über ihre Instrumente der Altersvorsorge entscheiden dürfen.

Es erscheint daher sinnvoll, bei den hier beschriebenen Überlegungen, wie das Statusfeststellungsverfahren künftig anzupassen ist, auch die seit vielen Jahren in der juristischen Literatur und Politik<sup>60</sup> diskutierte Frage der Einbeziehung aller Selbstständigen in die gesetzliche Rentenversicherung mitzudenken, sodass eine Differenzierung zwischen Solo-Selbstständigen und anderen Selbstständigen hinfällig wird.

---

59 Beschlüsse 74. DJT, S. 12 ff, abrufbar unter: [https://djt.de/wp-content/uploads/2022/04/djt\\_74\\_Beschluesse\\_241209.pdf](https://djt.de/wp-content/uploads/2022/04/djt_74_Beschluesse_241209.pdf) (zuletzt abgerufen am 29.04.2025).

60 So bspw. im Koalitionsvertrag vom 14.4.2025 (Union und SPD), S. 20.

Der aktuelle Koalitionsvertrag von SPD und Union sieht vor, dass alle neuen Selbstständigen, die keinem obligatorischen Alterssicherungssystem (berufsständisches Versorgungswerk oder gesetzliche Rentenversicherung) zugeordnet werden können, in die gesetzliche Rentenversicherung einbezogen werden. Für die konkrete Ausgestaltung gibt es unterschiedliche Ansätze: So werden eine Versicherungspflicht mit Systemwahl,<sup>61</sup> die verpflichtende Zuordnung zur gesetzlichen Rentenversicherung mit Opt-out-Lösung<sup>62</sup> oder nur die Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung diskutiert.<sup>63</sup>

Die verpflichtende Einbeziehung der Selbstständigen lässt sich mit dem doppelten Schutzzweck der Rentenversicherung begründen, wonach es zum einen um den Schutz des Einzelnen vor den Risiken des Alters und zum anderen um den Schutz der Allgemeinheit vor mangelnder Eigenvorsorge des Einzelnen und die dadurch bedingte Inanspruchnahme steuerfinanzierter Sozialhilfeleistungen geht.<sup>64</sup>

Unter Berücksichtigung dieser Schutzzwecke muss die Idee einer zwangsweisen Einbeziehung aller Selbstständigen jedoch konsequenterweise eine Befreiungsmöglichkeit für diejenigen Selbstständigen vorsehen, die eine anderweitige gleichwertige Altersvorsorge oberhalb des Grundsicherungsniveaus nachweisen können. Denn in diesen Fällen wäre der durch die Pflichtversicherung gegebene Eingriff in die durch Art. 2 Abs. 1 GG gewährte Selbstbestimmung nicht gerechtfertigt. Es besteht gerade keine Gefahr, dass der Einzelne in Altersarmut gerät und infolgedessen die Allgemeinheit belastet wird.<sup>65</sup>

Der erwähnte Änderungsvorschlag des Statusfeststellungsverfahrens greift diese Ansätze auf: Denn hiernach soll eine selbstständige Tätigkeit nur dann vermutet werden, wenn der Selbstständige u.a. eine ausreichende Altersvorsorge vorweisen kann. Der Gesetzgeber geht dann davon aus, dass diese Personen nicht schutzbedürftig sind und eine Einbeziehung in das solidarische System nicht erforderlich ist.

---

61 Leonhardt, NZS 2019, 527, 529.

62 Ausführlich hierzu Leonhardt, NZS, 2019, 527, 530 ff.; kritisch Rolfs, NJW 2022, 2717, 2721.

63 Waltermann, RdA 2010, 162, 167.

64 Schlegel, NZS 2022, 681, 685.

65 So von Koppenfels-Spies, NZS 2021, 632, 636, die in diesem Zusammenhang zu Recht auf die Systemgerechtigkeit mit Blick auf die abhängigen Beschäftigten hinweist; s.a. Leonhardt, NZS 2019, 527, 530.

Die Verknüpfung von Altersvorsorge und Statuszuordnung, wie es der Vorschlag vorsieht, könnte schließlich dazu führen, dass sich Vertragsparteien, die ein Freelancer-Verhältnis eingehen wollen, bereits früher etwaiger Risiken bewusst werden und diese ggf. im Vorfeld minimieren können. Auch erhofft man sich eine raschere Klärung des Status,<sup>66</sup> was langfristig mehr Rechtssicherheit und Planungssicherheit für Unternehmen bedeutet.

Zuletzt könnte die Ausweitung des Versicherungskreises auf alle Selbstständigen, ob verpflichtend im Opt-out-Modell oder mit einer Systemwahl, auch zu einer Imageverbesserung der gesetzlichen Rentenversicherung genutzt werden. Denn häufig schwingt in der Praxis der Vorwurf mit, dass Statusverfahren und Betriebsprüfungen mit dem verdeckten Ziel durchgeführt werden, weitere Beiträge zu generieren.<sup>67</sup> Soweit die Altersvorsorge im Bewusstsein aller Erwerbstätigen als „eine an sich selbstverständliche Vorsorge“<sup>68</sup> anerkannt wird, könnte dies auch die gesetzliche Rentenversicherung für sich nutzbar machen, indem sie bspw. die freiwillige Versicherung auch auf der Leistungsseite attraktiver gestaltet oder anlehnend an die PKV einen Basis-Tarif für Selbstständige vorsieht.

---

66 *Schlegel/Kania*, NZA 2025, 65, 70 f.

67 *Becker/Hennecke*, BB 2019, 820, 822.

68 So zur Rentenversicherung der Angestellten, BVerfG, Beschl. v. 14.10.1970 – 1 BvR 307/68, BVerfGE 29, 221, 236 f.

