



Sachstand

Beschäftigten- und Arbeitnehmerbegriff des Arbeits- und Sozialrechts in ausgewählten Ländern

Beschäftigten- und Arbeitnehmerbegriff des Arbeits- und Sozialrechts in ausgewählten Ländern

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 027/20
Abschluss der Arbeit: 12. Juni 2020
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Unterschiedlicher Schutzbedarf von Erwerbstätigen	4
2.	Situation in Deutschland	4
3.	Situation in den Niederlanden	5
4.	Situation in Österreich	7
5.	Situation in der Schweiz	8

1. Unterschiedlicher Schutzbedarf von Erwerbstätigen

Ob eine Erwerbstätigkeit als abhängige Beschäftigung oder als selbständige Tätigkeit ausgeübt wird, hat steuerrechtliche, sozialrechtliche und arbeitsrechtliche Auswirkungen. Die im Sozialrecht geregelte Einbeziehung von abhängig Beschäftigten in die sozialen Sicherungssysteme dient dem Schutz vor bestimmten Risiken: Arbeitslosigkeit, Krankheit, Erwerbsminderung, Langlebigkeit, Hinterbliebenensicherung im Todesfall, Unfall oder Pflegebedürftigkeit. Auch im Arbeitsrecht bedürfen Arbeitnehmer eines besonderen Schutzes zum Ausgleich der strukturellen Unterlegenheit gegenüber den Arbeitgebern.

Im internationalen Vergleich ist die Verwendung des Beschäftigten- beziehungsweise Arbeitnehmerbegriffs sehr unterschiedlich. So ist die Abgrenzung von abhängig beschäftigten Arbeitnehmern zu Selbständigen in Ländern mit geringer ausgeprägten Schutzniveaus vergleichsweise weniger von Bedeutung.¹ Dies gilt auch für Länder, in denen im Gegensatz zu Deutschland auch selbständig Tätige vollumfänglich in die Sozialversicherung einbezogen sind.

Der unter Punkt 3 bis 5 folgende Überblick über die in diesem Zusammenhang bestehende Rechtslage in den Niederlanden, Österreich und der Schweiz beruht, soweit nicht anders angegeben, auf Informationen der nationalen Parlamente.

2. Situation in Deutschland

Das Arbeitsrecht ist als Teil des Zivilrechts in Deutschland stärker von der Handlungsfreiheit geprägt als das dem öffentlichen Recht zugehörige Sozialversicherungsrecht. Deshalb gibt es zur Abgrenzung in beiden Rechtsgebieten im Detail abweichende Begriffsverständnisse und Verfahren.

Neben den abhängig Beschäftigten unterliegen nur bestimmte Selbständige der gesetzlichen Rentenversicherung, zum Beispiel arbeitnehmerähnliche Selbständige, die ohne eigene Mitarbeiter nur für einen Auftraggeber tätig sind. Bei einer abhängigen Beschäftigung sind die Sozialversicherungsbeiträge vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer paritätisch gemeinsam zu tragen, während bei einer versicherungspflichtigen selbständigen Tätigkeit die Beitragszahlung regelmäßig in voller Höhe von der erwerbstätigen Person selbst zu tragen ist. Die meisten selbständigen Tätigkeiten werden jedoch nicht von der Sozialversicherung erfasst.

Ob eine Erwerbstätigkeit als abhängige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit ausgeübt wird, hat somit Folgen für die Frage, ob und gegebenenfalls in welcher Höhe Beiträge zur Sozialversicherung zu zahlen sind. In den Unternehmen findet grundsätzlich alle vier Jahre eine Betriebsprüfung statt, die auch den sozialversicherungsrechtlichen Status einer Erwerbstätigkeit als abhängige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit und die daraus folgende Pflicht zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen betrifft.

1 Rebhahn, Robert. Der Arbeitnehmerbegriff in vergleichender Perspektive, in: RdA 2009, S. 157; Henssler, Martin und Pant, Benjamin. Europäisierter Arbeitnehmerbegriff – Regulierung der typischen und atypischen Beschäftigung in Deutschland und der Union, in: RdA 2019, S 321 ff.

Um den beteiligten Personen auch in der Zeit vor und zwischen den turnusmäßigen Betriebsprüfungen Rechtssicherheit darüber zu verschaffen, ob im Rahmen der Auftrags erledigung eine selbständige Tätigkeit oder eine abhängige Beschäftigung vorliegt, ist ein Anfrageverfahren zur Statusklärung bei einer hierfür eingerichteten Clearingstelle geregelt. Mit einem solchen Statusfeststellungsverfahren wird der Status aufgrund einer Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalles geprüft.

Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind gemäß § 7 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Bei der Gesamtbetrachtung ist als Merkmal für eine selbständige Tätigkeit der Grad der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit zu beachten und, ob eine Erwerbsperson ein unternehmerisches Risiko trägt, unternehmerische Chancen wahrnimmt und hierfür Eigenwerbung betreiben kann. Zu typischen Merkmalen unternehmerischen Handelns gehört unter anderem, dass Leistungen im eigenen Namen und auf eigene Rechnung, statt im Namen und auf Rechnung des Auftraggebers erbracht werden, sowie die eigenständige Entscheidung über Einkaufs- und Verkaufspreise, Warenbezug, Einstellung von Personal, Einsatz von Kapital und eigener Maschinen, Zahlungsweise der Kunden, Art und Umfang der Kundenakquisition und, Art und Umfang von Werbemaßnahmen. Im Rahmen des Statusfeststellungsverfahrens ist zu klären, ob mehr Merkmale für oder gegen ein bestehendes abhängiges Beschäftigungsverhältnis sprechen.

Neben dem sozialversicherungsrechtlichen Status einer Erwerbstätigkeit als abhängige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit wird in Deutschland im Arbeitsrecht zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern unterschieden. Dabei geht es um die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag und nicht etwa ein nicht dem Arbeitsrecht unterworfenen Dienstleistungsvertrag vorliegt. Gegebenenfalls hat dies unter anderem Auswirkungen auf den Arbeitsschutz, den Mindestlohn, das Kündigungsrecht und die Anwendbarkeit von Tarifverträgen.

Um missbräuchliche Gestaltungen des Fremdpersonaleinsatzes durch vermeintlich selbständige Tätigkeiten zu verhindern und die Rechtssicherheit der Verträge zu erhöhen, regelt § 611a BGB seit dem 1. April 2017 unter welchen Bedingungen vom Vorhandensein eines Arbeitsvertrags auszugehen ist. Dabei sind die von der Rechtsprechung entwickelten Abgrenzungskriterien schlagwortartig als Gesetzestext wiedergegeben worden. Danach wird der Arbeitnehmer durch einen Arbeitsvertrag im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen.

3. Situation in den Niederlanden

Die Absicherung im Alter erfolgt in den Niederlanden neben der gesetzlichen Grundrente aus der allgemeinen Alterssicherung (Algemene Ouderdomswet, AOW) über auf Tarifverträgen beruhende Betriebsrenten, in der Lohnbestandteile der Arbeitnehmer in Pensionsfonds oder als Direktversicherung investiert werden.

Alle Personen, die in den Niederlanden gearbeitet oder gewohnt haben, sind in der AOW versichert und haben im Alter einen Rentenanspruch. Demnach können auch Personen, die nicht berufstätig sind, Rentenanwartschaften aus der AOW erwerben. Die AOW dient der Absicherung des sozialen Minimums und orientiert sich am Mindestlohn. Verheiratete erhalten 50 Prozent des Mindestnettolohns, Alleinstehende 70 Prozent des Mindestnettolohns.

Selbständige oder Freiberufler (sogenannte ZZP'er: zelfstandige zonder personeel) sind Unternehmer ohne Personal, die auf eigene Kosten und eigenes Risiko für mehrere Auftraggeber arbeiten. Selbständige können im Alter Leistungen der AOW in Anspruch nehmen, jedoch müssen sie für die Lebensstandardsicherung selbst vorsorgen. Im Gegensatz zu den Arbeitnehmern besteht auch keine Versicherungspflicht bei Krankheit, Invalidität oder Arbeitslosigkeit. Sie müssen daher eigenständig Vorkehrungen für diese Risiken treffen.

Die rechtlichen Grundsätze, die den Arbeitsverhältnissen in den Niederlanden unterliegen, sind in unterschiedlichen Gesetzen und Verordnungen geregelt und werden durch die Rechtsprechung weiter ausgelegt. Im siebenten Buch des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs (Burgerlijk Wetboek, BW7) sind die allgemeinen Grundsätze des Vertragsrechts und in dessen Rahmen die spezifischen Vorschriften in Bezug auf das Arbeitsverhältnis normiert.

Der Arbeitsvertrag ist gemäß Artikel 610 BW7 der Vertrag, nach dem sich eine Partei, der Arbeitnehmer, verpflichtet, für einen bestimmten Zeitraum Arbeiten zum Lohn der anderen Partei, des Arbeitgebers, auszuführen. Gemäß Artikel 610a BW7 wird davon ausgegangen, dass derjenige, der drei aufeinanderfolgende Monate, wöchentlich oder mindestens zwanzig Stunden pro Monat, im Auftrag einer anderen Person eine Tätigkeit für diese andere Person ausführt, diese Arbeit im Rahmen eines Arbeitsvertrags ausführt.² Ein Arbeitsverhältnis liegt danach vor, wenn eine natürliche Person als Arbeitnehmer die Arbeit während eines bestimmten Zeitraums gegen Lohn/Gehalt persönlich ausführt und der Arbeitgeber befugt ist, die Ausführung der Arbeit zu beaufsichtigen und Anweisungen zu erteilen. Ist eines dieser Elemente nicht erfüllt, besteht kein Arbeitsverhältnis. Sind hingegen alle Voraussetzungen erfüllt, ist das Verhältnis zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis, unabhängig davon, wie die Parteien dieses Verhältnis bezeichnen oder ob sie dies schriftlich in einem Vertrag festgehalten haben oder nicht. Abzugrenzen ist das Arbeitsverhältnis vor allem vom Auftrag (Overeenkomst van opdracht, Artikel 400 BW7). Ein Auftrag kennzeichnet sich vor allem dadurch, dass kein über Über-/Unterordnungsverhältnis besteht, das heißt, der Auftraggeber kann dem Auftragnehmer zwar Aufträge erteilen, aber keine spezifischen Ausführungsanweisungen. Ob es sich um ein Arbeitsverhältnis oder eine selbständige Tätigkeit handelt, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls.³

Neben dem BW7 gibt es gesonderte Gesetze, die die spezifisch arbeitsrechtlichen Materien, wie zum Beispiel Arbeitszeit, Arbeitnehmermitbestimmung, Mindestlohn, u.a. näher regeln.

2 Eine Vermutung eines Arbeitsverhältnisses bei Erfüllung bestimmter Kriterien war vom 1. Januar 1999 bis 30. Juni 2009 in verschiedenen Versionen auch im deutschen Sozialrecht in § 7 Abs. 4 des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB IV) geregelt.

3 Hoogendoorn, Martine und Rogmans, Julia N. Arbeitsrecht in den Niederlanden, in: Henssler – Braun, Arbeitsrecht in Europa, 2011, Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, S. 787.

4. Situation in Österreich

In Österreich sind alle gegen Entgelt beschäftigten Arbeitnehmer (hier als Dienstnehmer bezeichnet) und selbständig Tätigen in der Sozialversicherung versichert. Insofern unterliegen selbständig und unselbständig Erwerbstätige der Pflichtversicherung. Zwischen den beiden Erwerbsformen bestehen aber Leistungs- und beitragsrechtliche Unterschiede.

Unternehmer müssen ihre Dienstnehmer ausnahmslos vor Dienstantritt bei der Krankenkasse anmelden. Bei einer Verletzung der Meldefristen drohen Geldstrafen. Kontrolliert wird dies von den Prüforganen des Bundes oder der Sozialversicherung.

Gewerbetreibende sind in der Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung sowie in der Selbständigenvorsorge pflichtversichert. Kranken- und Pensionsversicherung sind im Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG), die Unfallversicherung ist im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) und die Selbständigenvorsorge im Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz (BMSVG) geregelt. Die Pflichtversicherung umfasst keinen Schutz bei Arbeitslosigkeit. Selbständige Ärzte, sofern sie keine Wohnsitzärzte sind, sind nach dem Sozialversicherungsgesetz der freiberuflich selbständig Erwerbstätigen (FSVG) bei der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft in der Unfall- und Pensionsversicherung pflichtversichert.

Ebenfalls sozialversichert sind die so genannten neuen Selbständigen. Dies sind Personen, die selbständig arbeiten, aber kein Gewerbe angemeldet haben. Die Pflichtversicherung umfasst die Pensions-, Kranken- und Unfallversicherung sowie die Selbständigenvorsorge. Künstler zählen zu den neuen Selbständigen. Ihre Pflichtversicherung umfasst die Pensions-, Kranken- und Unfallversicherung.⁴ Gemäß § 4 Abs. 2 ASVG sind Dienstnehmer Personen, die in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt sind; hierzu gehören auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen.

Der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbegriff ist ferner im Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ASGG) definiert. Gemäß § 51 ASGG sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer alle Personen, die zueinander in einem privat- oder öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis, in einem Lehr- oder sonstigen Ausbildungsverhältnis stehen oder gestanden sind. Arbeitgebern stehen hier Personen gleich, für die von einem Arbeitnehmer auf Grund eines Arbeitsverhältnisses mit einem anderen wie von einem eigenen Arbeitnehmer Arbeit geleistet wird. Arbeitnehmern stehen hier unter anderem Personen gleich, die, ohne in einem Arbeitsverhältnis zu stehen, im Auftrag und für Rechnung bestimmter Personen Arbeit leisten und wegen wirtschaftlicher Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnlich anzusehen sind.

Im österreichischen Recht regeln die §§ 1151 ff. des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuchs (ABGB) die vertraglichen Beziehungen aus einem Beschäftigungs- beziehungsweise Arbeitsverhältnis. So ergibt sich aus einem Arbeitsvertrag - in Österreich als Dienstvertrag bezeichnet - ein

4 Information der Wirtschaftskammer Österreich. Abrufbar im Internet unter <https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/sozialversicherung-selbststaendige.html>, zuletzt abgerufen am 10. Juni 2020.

Dauerschuldverhältnis, in dem sich jemand auf eine gewisse Zeit zur Arbeitsleistung für einen anderen verpflichtet.

Ein Arbeitsverhältnis ist vor allem durch die persönliche Abhängigkeit der Beschäftigten gekennzeichnet, die sich unter anderem durch die Einordnung in den betrieblichen Organisations- und Ordnungsbereich - insbesondere Bindung hinsichtlich der Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsabfolge, Kontrolle -, Weisungsgebundenheit, Kontrollunterworfenheit, disziplinierte Verantwortung sowie insbesondere die persönliche, auf Zeit abgestellte Arbeitspflicht äußert. Zu den wesentlichen Merkmalen eines Arbeitsvertrages gehört ferner die Fremdbestimmtheit der Arbeit, deren wirtschaftlicher Erfolg den Arbeitgebern zugutekommt. Bei der Beurteilung, ob im Einzelfall ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist dabei darauf abzustellen, wie die Arbeitsleistung tatsächlich erbracht wird.

Davon zu unterscheiden ist der freie Dienstvertrag. Der freie Dienstvertrag ist gleich wie der Arbeitsvertrag ein Dauerschuldverhältnis, allerdings kann der Dienstnehmer die geschuldeten Arbeiten weitgehend selbständig ohne persönliche Abhängigkeit erbringen; der Dienstnehmer hat die Möglichkeit, den Ablauf der Arbeit selbständig zu regeln und jederzeit zu ändern. Wesentlich ist, dass im Rahmen des freien Dienstvertrages kein bestimmter Erfolg geschuldet wird. Vertraglich vereinbart wird die Verpflichtung zur Verrichtung nur gattungsmäßig umschriebener Tätigkeiten - etwa laufende Übersetzungen in einem bestimmten Höchstausmaß, die nach Seiten honoriert werden -, die konkrete Tätigkeit - Übersetzung eines bestimmten Textes - wird erst im Einzelfall vom Besteller konkretisiert. Der Dienstnehmer schuldet nur sorgfältiges Bemühen und keine bestimmten Erfolg, weshalb das vereinbarte Entgelt unabhängig vom Erfolg gebührt. Ein Indiz hierfür wäre, dass etwa eine Verrechnung nach geleisteten Stunden/übersetzten Seiten und kein pauschaler Werklohn für die Übersetzung vereinbart wird.

Im Gegensatz dazu steht der Werkvertrag. Der Werkvertrag ist ein Zielschuldverhältnis, bei dem es auf das Ergebnis der vereinbarten Leistung maßgeblich ankommt. Das geschuldete Werk muss eine geschlossene Einheit sein, die vorweg bereits im Vertrag individualisiert und konkretisiert wurde. Der Werkunternehmer schuldet den Erfolg seiner Tätigkeit und hat daher nur dann einen Entgeltanspruch, wenn der geschuldete Erfolg eintritt. Im Unterschied dazu ist - wie bereits erwähnt - beim freien Dienstvertrag nur sorgfältiges Bemühen geschuldet, weshalb das vereinbarte Entgelt unabhängig vom Erfolg gebührt. Der Werkvertrag endet automatisch mit Erbringung der Leistung.

Entscheidend für die Abgrenzung zwischen freiem Dienstvertrag oder Werkvertrag ist, ob nach der Absicht der Vertragsparteien das Zurverfügungstellen der Arbeitskraft auf längere Dauer erreicht oder das Herstellen eines bestimmten und messbaren Ergebnisses erzielt werden soll.

5. Situation in der Schweiz

Die gesetzliche Alterssicherung erfolgt in der Schweiz zum einen durch die Alters- und Hinterlassenenversicherung, in der alle Personen, inklusive Nichterwerbstätige, versichert sind und zum anderen durch die nur für Arbeitnehmer obligatorische berufliche Vorsorge. Mit der Alters- und Hinterlassenenversicherung soll lediglich die Deckung des Existenzbedarfs im Alter oder im Todesfall gesichert sein. Erwerbstätige werden nach dem Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) in Arbeitnehmer und Selbständige unterschieden. Gemäß

Art. 9.2 AHVG ist danach Einkommen aus selbständiger Erwerbstätigkeit jedes Erwerbseinkommen, das nicht Entgelt für in unselbständiger Stellung geleistete Arbeit darstellt. Selbständige unterstehen nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) nicht der obligatorischen beruflichen Vorsorge. Sie können sich jedoch freiwillig einer beruflichen Vorsorge anschließen.

In der Schweiz wird in der Sozialversicherung zwischen Unselbständigerwerbenden und Selbständigerwerbenden unterschieden. Als unselbständigerwerbend gilt, wer von einem Arbeitgeber angestellt ist und Lohn bezieht. Dazu gehören grundsätzlich auch Agenten und freie Mitarbeiter. Als sozialversicherungsrechtlich selbständigerwerbend gelten Personen, die unter eigenem Namen und auf eigene Rechnung arbeiten sowie in unabhängiger Stellung sind und ihr eigenes wirtschaftliches Risiko tragen. Ob eine versicherte Person selbständigerwerbend ist, wird im Einzelfall anhand der jeweiligen Tätigkeit beurteilt. Maßgebend für die Beurteilung sind die wirtschaftlichen Verhältnisse und nicht die vertraglichen.⁵

Ob eine Tätigkeit als selbständig eingestuft wird, entscheidet die jeweilige Ausgleichskasse als dezentrales Organ der Alters- und Hinterlassenenversicherung. Hierfür sind vor allem kantonale Ausgleichskassen, sowie Verbandsausgleichskassen für Betriebe bestimmter Branchen zuständig. Ferner führt der Bund die Eidgenössische Ausgleichskasse für das Bundespersonal und die Schweizerische Ausgleichskasse für im Ausland wohnende und freiwillig Versicherten. Die Ausgleichskasse erkennt eine Tätigkeit als selbständig an, wenn diese auf eigene Rechnung und eigenes Risiko mit eigener Infrastruktur (Büro, Arbeitsgeräte, Adresse etc.) für mehrere Auftraggeber ausgeführt wird. Nicht als selbständige Erwerbstätigkeit anerkannt wird beispielsweise, wenn jemand ausschließlich die Buchhaltung eines Betriebes übernimmt und im Betrieb auch seinen Arbeitsplatz hat.⁶

Im Arbeitsrecht wird der Arbeitnehmerbegriff in Art. 1 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) vom 10. Mai 2000 definiert: Danach ist Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin jede Person, die in einem unter das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 fallenden Betrieb dauernd oder vorübergehend während der ganzen Arbeitszeit oder eines Teils davon beschäftigt wird.

Ferner enthält das Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 in Art. 319 ff. nähere Bestimmungen zum Arbeitsvertrag und zu den Pflichten der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, ohne selbst eine nähere Abgrenzung vorzugeben.

5 Broschüre der Alters- und Hinterlassenenversicherung „Beiträge der Selbständigerwerbenden“, S. 3. Abrufbar im Internet unter <https://www.ahv-iv.ch/p/2.02.d>, zuletzt abgerufen am 9. Juni 2020.

6 Information des Bundesamtes für Sozialversicherungen. Abrufbar im Internet unter <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/informationen-fuer/selbstaendige.html>, zuletzt abgerufen am 10. Juni 2020.