

Information für den Ausschuss

Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V.

Unaufgeforderte Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in
Berlin am 17. Mai 2021 um 10:30 Uhr zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf für ein Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/882 des Europäischen
Parlaments und des Rates über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und
Dienstleistungen und zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes –
BT-Drucksache 19/28653

b) Antrag der Abgeordneten Corinna Rüffer, Anja Hajduk, Markus Kurth, weiterer Abge-
ordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Selbstbestimmung und Teilhabe ermöglichen - Barrierefreiheit umfassend umsetzen –
BT-Drucksache 19/24633

siehe Anlage

Herrn
Dr. Matthias Bartke, MdB
Vorsitzender des
Ausschusses für Arbeit und Soziales des
Deutschen Bundestags
11011 Berlin
ausschließlich per E-Mail an: arbeitundsoziales@bundestag.de

Düsseldorf, 12.05.2021

Institut der Wirtschaftsprüfer
in Deutschland e. V.

Wirtschaftsprüferhaus
Tersteegenstraße 14
40474 Düsseldorf
Postfach 32 05 80
40420 Düsseldorf

TELEFONZENTRALE:
+49 (0) 211 / 45 61 - 0

FAX GESCHÄFTSLEITUNG:
+49 (0) 211 / 4 54 10 97

INTERNET:
www.idw.de

E-MAIL:
info@idw.de

BANKVERBINDUNG:
Deutsche Bank AG Düsseldorf
IBAN: DE53 3007 0010 0748 0213 00
BIC: DEUTDE33XXX
USt-ID Nummer: DE119353203

Ergänzung des Barrierefreiheitsstärkungsgesetzes um Vereinfachungen des Statusfeststellungsverfahrens

Sehr geehrter Herr Dr. Bartke,

im Zusammenhang mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/882 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen und zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden aktuell Vorschläge zur Vereinfachung des Statusfeststellungsverfahrens wie beispielsweise die Einführung neuer Maßnahmen wie Prognoseentscheidungen vor der Aufnahme der Tätigkeit und Gruppenentscheidungen für vergleichbare Vertragsverhältnisse eines Auftraggebers diskutiert.

Vereinfachungen des Statusfeststellungsverfahrens sind unbedingt zu begrüßen. Die Vereinfachungen sollten allerdings auch den grundlegenden Änderungsbedarf bei der Beauftragung externer Dritter berücksichtigen, den wir im Folgenden kurz skizzieren möchte – der Lösungsvorschlag des IDW schließt sich daran an.

Anpassung der Rahmenbedingungen an die Arbeitswirklichkeit

Die fortschreitende Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft erfordert eine schnelle und flexible Anpassung der Arbeitswelt. Digitalisierung und agile Arbeitsmethoden gehen dabei Hand in Hand. Um diesen Fortschritt nicht zu bremsen, gilt es, auch die rechtlichen Rahmenbedingungen an die Entwicklungen in der Arbeitswirklichkeit anzupassen. Kunden erwarten zu Recht von ihren Dienstleistern qualitativ hochwertige, moderne Lösungen, auch um international

GESCHÄFTSFÜHRENDER VORSTAND:
Prof. Dr. Klaus-Peter Naumann,
WP StB, Sprecher des Vorstands;
Dr. Daniela Kelm, RA LL.M.;
Melanie Sack, WP StB

Seite 2/3 zum Schreiben vom 12.05.2021 an den Ausschuss für Arbeit und Soziales des Bundestags

wettbewerbsfähig zu bleiben. Die digitalisierte Wirtschaft des modernen Zeitalters verlangt oftmals hoch spezialisierte Expertise aus verschiedensten Bereichen, die bei den Dienstleistern in der benötigten Vielfalt und Tiefe nicht immer vorgehalten werden kann. Für eine passgenaue, kunden- und auftragsspezifische Dienstleistung müssen zwingend externe Experten hinzugezogen werden. Viele dieser „heiß begehrten“ und von allen Seiten umworbenen Experten wertschätzen ihre Möglichkeit, für verschiedene Auftraggeber tätig zu sein und zwischen mehreren interessanten Projekten auszuwählen.

Hochspezialisierte Expertise auch in der Wirtschaftsprüfung erforderlich

Auch Wirtschaftsprüfungspraxen (WP-Praxen) sind, ebenso wie viele andere Berufsgruppen, auf den punktuellen bzw. projektbezogenen Einsatz hochspezialisierter Experten immer mehr angewiesen. Die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV) nimmt dabei häufig eine abhängige Beschäftigung aufgrund der Eingliederung des Auftragnehmers in die Arbeitsorganisation der WP-Praxis an, vor allem wenn der freie Mitarbeiter in das Qualitätssicherungssystem der WP-Praxis einschließlich der IT-Infrastruktur einbezogen wird. Eine solche Einbeziehung ist jedoch in vielen Fällen aufgrund berufsrechtlicher Vorgaben zwingend erforderlich. Hinzu kommt, dass die freien Mitarbeiter auf den Schutz eines Beschäftigungsverhältnisses regelmäßig nicht angewiesen sind und auch der Fiskus im Falle der Beauftragung von externen Selbständigen keinen wesentlichen Nachteil erleidet. Die Belastung insbesondere der Arbeitgeber, aber auch der beauftragten freien Mitarbeiter entsteht durch die Rechtsunsicherheit hinsichtlich des Beschäftigungsverhältnisses und inkludiert die nicht unerheblichen Risiken einer sog. Scheinselbständigkeit, wie die Strafbarkeit oder Nachzahlungspflichten.

Lösungsvorschlag des IDW

Der Lösungsvorschlag des IDW (s. Anlage) sieht insbesondere die Einführung eines Ausnahmetatbestands für solche freien Mitarbeiter vor, die eine bestimmte Einkommenshöhe und eine angemessene Altersvorsorge (etwa aufgrund der Mitgliedschaft in einem berufsständischen Versorgungswerk) vorweisen können (vgl. Anlage). Mit einer solchen klaren Regelung würde für viele Bereiche Rechtssicherheit geschaffen und dazu beigetragen, dass auf der einen Seite Auftraggeber die – gerade in einer digitalen Ökonomie erforderlichen – Spezialisierungsvorteile umfassend nutzen und den Anforderungen ihrer Kunden wiederum gerecht werden können und auf der anderen Seite Auftragnehmer ihre Expertise auf dem Arbeitsmarkt optimal zur Verfügung stellen können.

Wir sind Ihnen dankbar, wenn Sie unsere Anregungen bereits bei Ihren aktuellen Beratungen, anderenfalls in der nächsten Legislaturperiode im Rahmen weiterer sozialrechtlicher Reformen berücksichtigen.

Seite 3/3 zum Schreiben vom 12.05.2021 an den Ausschuss für Arbeit und Soziales des Bundestags

Zur weiteren Erörterung stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Kelm



Deckers, RA (Syndikus-RA)
Fachreferent

Beauftragung von freien Mitarbeitern – IDW Vorschlag für eine Vereinfachung der Statusfeststellung

(Stand: 22.04.2021)

1. Einleitung

Die fortschreitende Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft erfordern schnelle und flexible Anpassungen auch in der Arbeitswelt. Kunden erwarten zu Recht von ihren Dienstleistern qualitativ hochwertige, moderne Lösungen, auch um international wettbewerbsfähig zu bleiben. Die hoch technologisierte Wirtschaft des modernen Zeitalters verlangt oftmals fundierte Expertise aus mehreren Bereichen, die bei den Dienstleistern aus unterschiedlichen Gründen in der benötigten Vielfalt und Tiefe nicht immer vorgehalten wird. Für eine passgenaue und mandantengerechte Dienstleistung werden externe Experten hinzugezogen. Viele dieser Experten wertschätzen ihre Möglichkeit, für verschiedene Auftraggeber tätig zu sein und zwischen mehreren interessanten Projekten auszuwählen.

Auch Wirtschaftsprüfungspraxen (WP-Praxen) sind auf den punktuellen bzw. projektbezogenen Einsatz hochspezialisierter Experten etwa bei prüfungsnahen Dienstleistungen immer mehr angewiesen (*dazu 2.1.*). Beim Einsatz freier Mitarbeiter wird das Beschäftigungsverhältnis von der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV) anhand der Kriterien einer „Beschäftigung“ i.S. des § 7 SGB IV daraufhin überprüft, ob ein Anstellungsverhältnis oder eine selbständige Beschäftigung vorliegt (*dazu 2.2.*). Die Clearingstelle der DRV nimmt dabei häufig eine abhängige Beschäftigung aufgrund der Eingliederung des Mitarbeiters in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers an, vor allem wenn der Mitarbeiter in das Qualitätssicherungssystem der WP-Praxis einschließlich der IT-Infrastruktur einbezogen wird – eine solche Einbeziehung muss jedoch in vielen Fällen aufgrund zwingender berufsrechtlicher Vorgaben oder interner Richtlinien zum Schutz der IT-Infrastruktur (Viren, Hacking etc.) erfolgen. Die Kriterien zur Statusfeststellung erweisen sich in der Realität nicht selten als untauglich (*dazu 2.3.*). Hinzu kommt, dass die freien Mitarbeiter auf den Schutz eines Beschäftigungsverhältnisses regelmäßig nicht angewiesen sind und auch der Fiskus im Falle der Beauftragung von externen Selbständigen keinen wesentlichen Nachteil erleidet – ein finanzielles Schutzbedürfnis kann dann jedenfalls nicht für eine Beurteilung als angestellt beschäftigt herangezogen werden (*dazu 2.4.*). Die Belastung insbesondere der Arbeitgeber, aber auch der beauftragten freien Mitarbeiter entsteht durch die Rechtsunsicherheit hinsichtlich des Beschäftigungsverhältnisses und inkludiert die nicht unerheblichen Risiken einer sog. Scheinselbständigkeit, wie die Strafbarkeit oder Nachzahlungspflichten (*dazu 2.5.*).

Das IDW schlägt als Lösung die Einführung eines Ausnahmetatbestands für solche Mitarbeiter vor, die eine bestimmte Einkommenshöhe und eine angemessene Altersvorsorge (etwa aufgrund der Mitgliedschaft in einem berufsständischen Versorgungswerk) vorweisen können (*dazu 3.*). Mit einer solchen klaren Regelung würde für viele Bereiche Rechtssicherheit geschaffen und dazu beigetragen, dass auf der einen Seite Auftraggeber die – gerade in einer digitalen Ökonomie erforderlichen – Spezialisierungsvorteile umfassend nutzen und den Anforderungen ihrer Kunden wiederum gerecht werden können und auf der anderen Seite Auftragnehmer ihre Expertise auf dem Arbeitsmarkt optimal zur Verfügung stellen können.

2. Status Quo aus der Sicht von Wirtschaftsprüfungspraxen

2.1. Bedarf an freien Mitarbeitern in WP-Praxen

WP-Praxen brauchen regelmäßig externe fachliche Verstärkung, die kurzfristig zur Verfügung steht und hilft, einen projektbedingten Personalengpass zu überbrücken, insbesondere eine mandatspezifisch erforderliche Expertise vorzuhalten. Auch kleinere WP-Praxen stehen aufgrund immer komplexerer Mandate oft vor der Notwendigkeit, temporär bzw. projektbezogen spezialisierte externe Experten einzusetzen.

Die WP-Praxen beauftragen dafür regelmäßig Berufsträger wie Wirtschaftsprüfer und Steuerberater, die in meist eigenen Kanzleien selbständig oder auch Angestellte von Kanzleien sind und einer selbständigen Nebentätigkeit nachgehen wollen. Historisch betrachtet sind diese Berufsträger Angehörige von freien und selbständig tätigen Berufen. Dies entspricht auch dem Selbstverständnis dieser Berufsträger, die sich bewusst für eine selbständige Tätigkeit jenseits der Einbindung in feste größere Organisationen entschieden haben und in eigener Finanzierung mit eigenen Büros / Räumlichkeiten und Angestellten selbst unternehmerisch tätig sein möchten. Bedarf besteht aber auch an projektbezogener Beschäftigung etwa von Juristen, die für forensische Tätigkeiten eingesetzt werden, oder an (branchenspezifischen) IT-Experten, deren Expertise oftmals unabdingbar ist.

2.2. Sozialrechtliche Kriterien für die Beurteilung der Tätigkeit (Statusfeststellung)

Der Einsatz freier Mitarbeiter wird von der Clearingstelle der DRV daraufhin überprüft, ob eine selbständige Tätigkeit oder ein Anstellungsverhältnis vorliegt. Diese Überprüfung des Bestehens bzw. Nichtbestehens einer versicherungspflichtigen Beschäftigung erfolgt im sogenannten Statusfeststellungsverfahren nach § 7a SGB IV. Das Gesetz gibt für diese Beurteilung vor, dass „Anhaltspunkte für eine Beschäftigung [...] eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers“ sind (§ 7 Abs. 1 S. 2 SGB IV).

In Literatur und Rechtsprechung haben sich sowohl Indizien für eine *Weisungsgebundenheit* (etwa eine bestehende Kontrolle durch den Weisungsgeber oder zu beachtende Dokumentationspflichten durch den Mitarbeiter) als auch für eine *Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers* (beispielsweise die Bereitstellung von Betriebsmitteln oder E-Mail-Accounts) herausgebildet. Eine einheitliche Rechtsprechung zur rechtssicheren Abgrenzung für den Einzelfall existiert jedoch nicht. Vielmehr ziehen die Sozialgerichte für die Bestimmung der Arbeitnehmereigenschaft regelmäßig zahlreiche Einzelmerkmale heran. Auch wurde häufig auf ein *Fehlen der Übernahme von unternehmerischen Chancen und Risiken* abgestellt, das als „Indiz“ für eine abhängige Beschäftigung ausschlaggebend sei. Dies führt zu einem enormen Spielraum für die entscheidenden Gerichte und teilweise auch zu unterschiedlichen Entscheidungen bei vergleichbaren Sachverhalten.

Aufgrund hinzukommender langer Bearbeitungsdauern¹ durch die Clearingstelle der DRV verschärft sich die Rechtsunsicherheit. Der Planungssicherheit steht dabei auch entgegen, dass ein Statusfeststellungsverfahren erst nach Aufnahme der Erwerbstätigkeit eingeleitet werden

¹ Nach Angaben der DRV betrug die durchschnittliche Laufzeit der optionalen Statusanfragen im Jahr 2018 83 Tage, im Jahr 2019 waren es 85 Tage.

kann, so dass teilweise erst nach Beendigung eines Projekts feststeht, ob eine Sozialversicherungspflicht bestand.

2.3. Untauglichkeit der sozialrechtlichen Kriterien in der heutigen Praxis

Wie zuvor dargestellt, ist die „*Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers*“ ein Anhaltspunkt für das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses i.S. des § 7 SGB IV, die Bereitstellung von Betriebsmitteln oder E-Mail-Accounts ein Indiz für eine solche Eingliederung. Dies stellt eine WP-Praxis vor große Herausforderungen, möchte sie einen freien Mitarbeiter beschäftigen: Berufsrechtliche Vorgaben an das eigene Qualitätssicherungssystem sowie an den (auch strafrechtlich bewehrten) Schutz von Geheimnissen führen oft dazu, dass Mitarbeiter in gewisser Weise in die Arbeitsorganisation einbezogen werden müssen. So ist teilweise die Ausstattung der beschäftigten Personen mit IT-Hardware einschließlich Software der WP-Praxis aus technischen Sicherheitsaspekten erforderlich und dient nicht zuletzt dem Schutz der Mandanten. Es stellt einen Wertungswiderspruch dar, wenn bei der Beschäftigung freier Mitarbeiter nicht die gleichen (hohen) technischen Sicherheitsstandards gelten können wie bei der Beschäftigung angestellter Mitarbeiter.

Bei Projektarbeit, die sich stets durch Teamarbeit auszeichnet, erscheint es zudem widersinnig, den freien Mitarbeiter weniger in das Team integrieren zu dürfen als die angestellten Mitarbeiter. Gerade der freie Mitarbeiter, der seine spezielle Expertise einbringen soll, muss entsprechend integriert sein dürfen. Dazu gehört die einfache Erreichbarkeit über firmeninterne Kommunikationswege und -mittel sowie die zeitliche Einbindung und (auch räumliche) Zuordnung zu den restlichen Teammitgliedern.

Ähnliches gilt für die „*Tätigkeit nach Weisung*“ als Anhaltspunkt für eine Arbeitnehmerstellung. Wenn etwa die WP-Praxis sämtlichen Mitgliedern eines Prüfungsteams vorgibt, im Rahmen der durchzuführenden Jahresabschlussprüfung die vom IDW festgestellten Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfungen zu beachten, so dient das der Sicherstellung einer hohen Qualität der Abschlussprüfung. Es ist nicht nachvollziehbar, dass in dieser Vorgabe ein „*Letztentscheidungsrecht des Auftraggebers*“ liegen soll, das schließlich zu einer zwingend abhängigen Beschäftigung führt.

Ebenso untauglich ist in der Realität das Indiz der Dokumentationspflichten für eine Tätigkeit nach Weisung: Wenn gesetzliche Vorgaben oder praxisinterne Regelungen zur Qualitätssicherung vorsehen, dass Arbeitsergebnisse dokumentiert und archiviert werden, wäre es nicht erlaubt bzw. wertungswidersprüchlich, die Tätigkeiten des freien Mitarbeiters undokumentiert zu lassen. Zwar ist nachvollziehbar, dass bei einer Tätigkeit nach Weisung auch Dokumentationsanweisungen befolgt werden müssen – der Umkehrschluss aber, dass ein bestehendes Dokumentationserfordernis für eine weisungsgebundene Tätigkeit spricht, ist praxisfern.

Auch das Kriterium der *unternehmerischen Chancen und Risiken* ist in der Realität selten aufschlussreich. Bei reinen Dienstleistungen, die im Wesentlichen Know-how sowie Arbeitszeit- und Arbeitsaufwand voraussetzen, ist unternehmerisches Tätigwerden nicht mit größeren Investitionen in Werkzeuge, Arbeitsgeräte oder Arbeitsmaterialien verbunden. Das Fehlen solcher Investitionen kann damit bei diesen Tätigkeiten kein ins Gewicht fallendes Indiz für eine (abhängige) Beschäftigung und gegen unternehmerisches Tätigwerden darstellen (so auch BSG, Urt. vom 31.03.2017, B 12 R 7/15 R).

2.4. Finanzielle Schutzbedürfnisse

Die Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses dient zum einen dem Schutz der Beschäftigten, zum anderen dem Schutz des Staates vor Umgehung von Zahlungsverpflichtungen in die Sozialversicherung.

Als freie Mitarbeiter tätige WP sind in der Regel nicht aus dieser sozialrechtlichen Sicht schutzbedürftig, da sie meist eine eigene Praxis unterhalten oder schon in einem sozial herausgehobenen Angestelltenverhältnis stehen, somit regelmäßig als sog. Besserverdiener gelten und nur gelegentlich und vorübergehend ihre Dienstleistung anderen Berufskollegen zur Verfügung stellen. Gleiches gilt regelmäßig für Experten, die als Steuerberater, Juristen oder IT-Experten ihr Know-how projektbezogen zur Verfügung stellen.

Berufsträger, die von der Sozialversicherungspflicht befreit wurden und Mitglieder von Versorgungswerken sind, stehen zudem außerhalb eines sozialversicherungspflichtigen Anstellungsverhältnisses nicht ohne Altersvorsorge da (vgl. § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI).

Aufgrund der allgemeinen Krankenversicherungspflicht hängt die Krankenversicherung nicht von einem Anstellungsverhältnis ab, sodass ein solches für den Berufsträger aus dieser Sicht kaum vorteilhaft ist (lediglich hinsichtlich der Übernahme des anteiligen Krankenversicherungsbeitrags seitens des Arbeitgebers stellt es den angestellten Berufsträger besser einen selbständig tätigen Berufskollegen).

Ebenso gereicht eine freie Mitarbeitertätigkeit von WP nicht zum Nachteil des Fiskus, da sowohl Einkünfte aus selbständiger als auch aus nichtselbständiger Tätigkeit gleichermaßen der Einkommensteuer unterliegen; unterschiedlich sind nur die Erhebungsformen.

Lediglich die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung entgehen dem Staat bei einer von der Sozialversicherung befreiten freien Mitarbeit (§ 25 SGB III), allerdings kann dieser freie Mitarbeiter die Arbeitslosenversicherung auch nicht in Anspruch nehmen.

2.5. (Wirtschaftliche) Risiken für alle Beteiligten

Es hat sich gezeigt, dass die Kriterien für die Statusfeststellung eines Mitarbeiters so unklar sind, dass sie die vorhandene Rechtsunsicherheit eher befördern statt mindern. Allein die Tatsache, dass in den letzten Jahren jährlich über 21.000 Statusfeststellungsverfahren beantragt und durchgeführt wurden², zeigt, dass ein rechtssicherer Umgang bei der Beschäftigung freier Mitarbeiter nicht möglich ist.

Dies ist für die Beteiligten umso belastender, als die Risiken einer fehlerhaften Einschätzung gravierend sein können: Ein Arbeitgeber, der fälschlicherweise von einer selbständigen Tätigkeit eines Mitarbeiters ausgeht, während Letzterer mit Statusfeststellungsbescheid rückwirkend als abhängig Beschäftigter eingestuft wird, setzt sich der Strafbarkeit wegen Vorenthaltens und Veruntreuens von Arbeitsentgelt gemäß § 266a StGB aus, da die an die Sozialversicherungsträger zu zahlenden Arbeitnehmeranteile nicht abgeführt wurden. Die Pflicht zur nachträglichen

² Nach Angaben der DRV wurden 2018 21.527 optionale Statusfeststellungen abgeschlossen, 2019 waren es 21.574.

Abführung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung geht regelmäßig mit hohen Säumniszuschlägen der Versicherer einher. Auch stehen steuerrechtliche Konsequenzen aufgrund unrichtiger Steuererklärungen im Raum und nicht zuletzt ist die Reputation des Arbeitgebers betroffen.

Aber auch für die (vermeintlich) Selbständigen ist die Unsicherheit über ihren Status eine Belastung aufgrund des wirtschaftlichen Risikos: Das Bundesarbeitsgericht³ spricht in langjähriger Rechtsprechung Auftraggebern Rückzahlungsansprüche gegenüber ihren Auftragnehmern wegen überhöhter Honorare zu, wenn rückwirkend ein Arbeitsverhältnis festgestellt wird.

3. Lösungsvorschlag des IDW: Ausnahmetatbestände mit Positivkriterien

Um die unbefriedigende Situation des Status Quo zu überwinden, sollten die Kriterien des Statusfeststellungsverfahrens der (insbesondere im Zuge der Digitalisierung) veränderten Arbeitswirklichkeit angepasst und mit einer höheren Rechtssicherheit versehen werden.

Insbesondere dürfen agile Arbeitsmethoden und etwa die Nutzung der vom Auftraggeber vorgehaltenen Betriebsmittel (wie IT-Systeme und IT-Hardware) nicht länger einer freien Mitarbeit in echter Selbständigkeit entgegenstehen.

Erreicht würde dies über eine Anpassung der gesetzlichen Vorgaben in § 7 SGB IV derart, dass Ausnahmetatbestände mit Positivkriterien eingeführt werden. Von diesen positiven Ausnahmetatbeständen sollten die freien Mitarbeiter erfasst werden, die – wie zuvor beschrieben – weder des Schutzes durch ein Anstellungsverhältnis bedürfen noch sich in ein solches begeben wollen. Kriterien, die gleichzeitig Rechtssicherheit schaffen würden, könnten sein:

- eine fixe *Einkommenshöhe* sowie
- der Nachweis einer angemessenen *Altersvorsorge*.

Insbesondere eine fixe *Einkommensgrenze* wäre ein klares und eindeutiges Kriterium, das rechtssicher angewandt werden könnte – dies würde ein Statusfeststellungsverfahren nicht nur verkürzen, sondern sogar entbehrlich machen.

Eine angemessene *Altersvorsorge* kann der Einfachheit halber dann vermutet werden, wenn der freie Mitarbeiter einer Berufsgruppe angehört, für die ein berufsständisches Versorgungswerk besteht (z.B. Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwälte). Neben dieser ebenfalls eindeutigen und damit rechtssicheren Vermutung einer angemessenen Altersvorsorge ist aber auch der Nachweis einer eigenen Altersvorsorge möglich.

Mit der Einführung dieser Ausnahmetatbestände würde für viele Auftraggeber und Auftragnehmer der (aufgrund der drohenden Risiken bestehende) faktische Zwang zur Einleitung eines optionalen Statusfeststellungsverfahrens entfallen, da sie bei Aufnahme der Erwerbstätigkeit bereits Sicherheit über den Status des Beschäftigungsverhältnisses besitzen.

Zusätzlich sollten diese sozialgesetzlichen Ausnahmetatbestände im Steuerrecht ihre Entsprechung finden, so dass der freie Mitarbeiter auch steuerrechtlich als selbständig Tätiger behandelt wird.

³ Urteil des BAG vom 26.6.2019, 5 AZR 178/18