

# LEGAL NEWS SPEZIAL

## SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

Sozialversicherungsprüfung - Was tun, wenn der Prüfer kommt?

GmbH-Geschäftsführer und Sozialversicherung - Auf die rechtliche Weisungsfreiheit kommt es an

Workshop: „Risikofaktor DRV-Betriebsprüfung“



### Editorial

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie es die Überschrift bereits verrät, widmen wir uns zum Ende des Jahres dem Thema Sozialversicherungsrecht.

Die aktuelle Entwicklung zeigt, dass die DRV ihr Augenmerk verstärkt auf Honorarkräfte und Freelancer richtet und zwar über alle Branchen hinweg. In unserem ersten Beitrag informieren wir Sie über die Risiken der Beschäftigung von Honorarkräften und sagen Ihnen, wie diese Risiken verringert werden können. Mit unserem Workshop „Risikofaktor DRV-Betriebsprüfung“ erhalten Sie zudem praxisnahe Anregungen zur Vorbereitung auf die DRV-Prüfung in Ihrem Unternehmen.

Weiter geht es mit einer Risikobetrachtung zum Thema „Strafrecht und Sozialversicherungsbeiträge“. Wo lauern die strafrechtlichen Risiken und wo gibt es Ansätze zur Risikominimierung? Wir geben einen Überblick

Wie verhält es sich mit der Sozialversicherungspflicht von GmbH-Geschäftsführern? Wir stellen die wichtigsten Fallgruppen anhand der aktuellen Rechtsprechung dar.

Schließlich befassen wir uns mit der Grundsatzentscheidung des Bundessozialgerichts zur unständigen Beschäftigung von Synchronsprechern. Mit dem Urteil verabschiedet sich das BSG vom Merkmal der „Berufsmäßigkeit“ als Voraussetzung für eine unständige Beschäftigung, so dass die Entscheidung über die Medienbranche hinaus von Bedeutung ist.

Wir wünschen eine angenehme Lektüre!

Dr. Stephan Porten  
Rechtsanwalt/Fachanwalt  
für Medizinrecht

### ÜBER BDO LEGAL

Als deutscher Rechtsberatungspartner von BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft begleiten wir unsere Mandanten mit zurzeit über 60 Anwälten an 9 Standorten in Deutschland bei der Findung und Umsetzung unternehmerischer Entscheidungen in allen wesentlichen wirtschaftsrechtlichen Disziplinen.

Gemeinsam mit Kollegen von BDO bieten wir unseren Mandanten einen integrativen Beratungsansatz. Eingebunden in das internationale Netzwerk von BDO agieren wir in 158 Ländern weltweit mit knapp 68.000 Mitarbeitern in 1.400 Büros.

### HERAUSGEBER

BDO Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Im Zollhafen 22  
50678 Köln  
[www.bdolegal.de](http://www.bdolegal.de)

© 2017 BDO LEGAL Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

## SOZIALVERSICHERUNGSPRÜFUNG - WAS TUN, WENN DER PRÜFER KOMMT?



Dr. Stephan Porten  
Rechtsanwalt/Fachanwalt für  
Medizinrecht  
Tel.: 0221/97357-480  
[stephan.porten@bdolegal.de](mailto:stephan.porten@bdolegal.de)

Immer wieder hat die Presse in diesem Jahr von unangemeldeten Besuchen von der Staatsanwaltschaft und dem Zoll bei Unternehmen im Zusammenhang mit nicht ordnungsgemäß abgeführten Sozialversicherungsbeiträgen berichtet. Die Problematik zieht sich durch alle Branchen. Mal geht es um echte Schwarzarbeit, mal darum, dass durch ein Versehen in der Lohnabrechnung Beiträge nicht abgeführt wurden. Am häufigsten geht es aber darum, dass Unternehmen auf Personalkonzepte gesetzt haben, bei denen Freie Mitarbeiter, Freelancer und Aushilfen, Pauschallisten, Honorarärzte und -pflegekräfte, selbständige Künstler und IT-Berater und geringfügig Beschäftigte ohne Abführung von Beiträgen zur Sozialversicherung eingesetzt wurden - und nun Zweifel aufkommen, ob das alles seine Richtigkeit hat.

Selbst dort wo der Zoll noch nicht war, tickt vielleicht eine Zeitbombe - denn die nächste Betriebsprüfung der Deutschen Rentenversicherung kommt bestimmt und die Prüfer werden inzwischen in allen Branchen mit hoher Wahrscheinlichkeit ihr Augenmerk auf Honorarkräfte und Freelancer richten.

### Was ist im Rahmen der Enthftung zu tun?

Enthftung meint die Minimierung von Risiken aus der vergangenen oder laufenden Beschäftigung von Honorarkräften. Der Umfang einer solchen Enthftung ist unterschiedlich, je nach konkreter Ausgestaltung. Neben den sozialversicherungsrechtlichen Risiken sind steuerliche und strafrechtliche Gefahren zu bedenken.

### 1. Sozialversicherungsrecht

Wer gut vorbereitet in die Prüfung geht, hat fast immer einen Vorteil. Ein erster Schritt zur Enthftung ist daher die umfassende Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen und damit einhergehend die Ermittlung des potentiellen Nachforderungsrisikos. Hierbei sind durchaus Gestaltungen denkbar, bei denen eine rechtliche Prüfung Erfolgsaussichten einer streitigen Klärung ergibt. Auf der Grundlage der wirtschaftlichen und rechtlichen Risikoermittlung muss dann eine Strategie zur Minimierung der sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Risiken der Einrichtung entwickelt werden.

Hierbei gibt es eine breite Palette von Handlungsmöglichkeiten. Diese reichen von Gesprächen mit der DRV zu Pauschalregelungen für die Vergangenheit bis hin zum Streitigstellen einzelner Sachverhalte. Gerade im Einzelfall ergeben sich oft vielfältige Stellschrauben, sei es von der Deklaration von Sachverhalten als kurzfristige Beschäftigung bis hin zu Gesprächen über die korrekte Berechnung der Nachforderungsbeträge.

### 2. Lohnsteuerrecht

Der Arbeitgeber ist nicht nur für die Abführung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags verantwortlich, sondern auch für die Lohnsteuerabführung. Nach § 42d EStG haftet er für die zutreffende Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer. Insoweit besteht bei zu Unrecht als selbständig behandelten Arbeitnehmern auch ein Nachforderungsrisiko hinsichtlich der Lohnsteuer. Steuerliche Nachteile drohen im Übrigen deshalb, weil die Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur Gesetzlichen Sozialversicherung durch den Arbeitgeber als geldwerter Vorteil anzusehen ist, so dass weitere steuerliche Nachteile drohen können.

Eine steuerliche Risikominimierung knüpft ebenso wie im Sozialrecht an eine gründliche Sachverhaltsermittlung an. Auf dieser baut eine Taktik hinsichtlich der Klärung der Sachverhalte mit den Finanzbehörden auf.

### 3. Strafrecht

Sozialversicherungsbeiträge nicht zu zahlen, ist kein Kavaliersdelikt und kann sogar strafbar sein. Anknüpfungspunkt ist § 266a StGB. Dazu finden Sie einen gesonderten Beitrag in diesem Newsletter.

Inwieweit der strafrechtliche Aspekt im Mittelpunkt einer Risikominimierung stehen sollte, hängt von der Situation vor Ort ab, insbesondere von dem konkreten Entdeckungsrisiko. Manchmal muss abgewogen werden, je nachdem, ob möglichst kleine Nachzahlungen oder eine möglichst große strafrechtliche Risikominimierung im Vordergrund stehen.

### Fazit:

Wer früh und vorbereitet mit dem Prüfer spricht, hat meist gute Voraussetzungen, um etwas zu erreichen. Kooperation und aktive Prüfungsunterstützung werden in der Regel goutiert. Trickereien und Versteckspiele haben oft den gegenteiligen Effekt. Über den Erfolg entscheidet auch das Zeitmoment: Ist die Prüfung vorbei und sind Ergebnisse bereits verschriftlicht, ist es ungleich schwerer, noch etwas zu ändern, als im Dialog mit dem Prüfer vor Ort.

## STRAFRECHT UND SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE - EINE RISIKOBETRACHTUNG



Dr. Stephan Porten  
Rechtsanwalt/Fachanwalt für  
Medizinrecht  
Tel.: 0221/97357-480  
[stephan.porten@bdolegal.de](mailto:stephan.porten@bdolegal.de)

### Vorenthalten von SV-Beiträgen

Sozialversicherungsbeiträge nicht abzuführen ist nach der Rechtsordnung kein Kavaliersdelikt, sondern steht sogar unter Strafe.

§ 266a Abs. 1 StGB betrifft Fälle, bei denen der Arbeitgeber der Einzugsstelle Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers vorenthält oder gegenüber der Einzugsstelle unvollständige oder unrichtige Angaben macht. Strafbar ist dies, wenn das Vorenthalten vorsätzlich erfolgt. Der Grat zwischen strafbarem Vorsatz und strafloser Fahrlässigkeit ist schmal. Ob ein Vorenthalten von Arbeitsentgelt gebilligt wird (dann Vorsatz) oder auf ein Ausbleiben des Vorenthalten aufgrund fehlender Sozialversicherungspflicht gehofft wird (dann Fahrlässigkeit), hängt oft von winzigen Details im Sachverhalt ab.

### Steuerhinterziehung und Steuerverkürzung

Wer Honorarkräfte nicht als Arbeitnehmer anmeldet, muss im schlimmsten Fall auch steuerstrafrechtliche Folgen befürchten. Eine Steuerhinterziehung nach § 370 Abs. 1 AO liegt vor, wenn der Täter den Finanzbehörden über steuerlich erhebliche Tatsachen unrichtige oder unvollständige Angaben macht oder die Finanzbehörden pflichtwidrig über steuerlich erhebliche Tatsachen in Unkenntnis lässt. Denkbar wäre eine Steuerhinterziehung in Bezug auf die Lohnsteuer. Diese schuldet der Arbeitgeber. Er hat die Pflicht, die Lohnsteuer beim Finanzamt anzumelden. Unterlässt er diese Anmeldung, begeht er eine Steuerhinterziehung nach § 370 Abs. 1 Nr. 2 AO. Dass der Arbeitnehmer auch selbst gem. § 149 AO i.V.m. § 25 Abs. 3 EStG verpflichtet ist, eine Einkommensteuererklärung abzugeben, wird nur bei der Strafzumessung Beurteilung finden. Die Strafbarkeit bleibt aber. Ob es letztlich zu einer Verurteilung kommt, hängt wie beim Vorenthalten von Sozialversicherungsbeiträgen davon ab, ob ein Vorsatz zu bejahen ist.

Selbst bei bloßer Fahrlässigkeit ist aber Vorsicht geboten. In diesem Fall wird nämlich regelmäßig eine leichtfertige Steuerverkürzung nach § 278 AO zu prüfen sein. Die Annahme eines leichtfertigen Handelns geschieht in der Praxis bereits dann, wenn sich der Steuerpflichtige bei der Beurteilung steuerlicher Fragen unsicher ist, sich trotzdem aber keines Rechtsbeistandes bedient und es somit zu einer unzutreffenden steuerlichen Würdigung kommt. Die Gerichte können dann eine Geldbuße bis zu fünfzigtausend Euro verhängen.

### Ansätze zur Risikominimierung

Wer in der Vergangenheit Fehler gemacht hat und dies korrigieren will, hat mehrere Möglichkeiten: Betrifft das Fehlverhalten nur wenige Einzelfälle und liegt es noch nicht zu lange zurück, ist eine Meldung und Abführung an die Einzugsstellen strafrechtlich im Einzelfall wie bei einer Selbstanzeige straffrei. Die Vorschrift ist jedoch recht kompliziert, so dass bei Zweifelsfällen externer Rat eingeholt werden sollte.



Ein anderer Weg ist, Zweifelsfälle gegenüber der Clearingstelle der DRV Bund im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens anzuzeigen. Dies ist auch nachträglich möglich, wenngleich dann im worst case rückwirkend die Beitrag abzuführen sind.

Weist ein Fehlverhalten einen erheblichen Umfang auf, so empfiehlt sich im Einzelfall sogar, arbeitsgeberseitig eine Sonderprüfung der DRV zu veranlassen und diese dann sorgfältig vorzubereiten. Dies sollte aber nur nach Abwägung aller dafür und dagegen sprechender Risiken erwogen werden. Auch steuerlich sollte dann eine Anzeige an die zuständigen Behörden erfolgen.

### Fazit:

Die inzwischen zahlreichen Bescheide der DRV und die teils uneinheitliche Rechtsprechung können dazu führen, dass Gerichte eine Strafbarkeit nach §§ 266a StGB bzw. 370 AO annehmen könnten. Das Risiko wird mit dem Ausmaß der möglichen Kenntnis der Geschäftsführung und der Nachforderungssumme größer. Strafpräventives Handeln sollte frühzeitig erwogen werden.

## GMBH-GESCHÄFTSFÜHRER UND SOZIALVERSICHERUNG - AUF DIE RECHTLICHE WEISUNGSFREIHEIT KOMMT ES AN



Christiane Beume  
Rechtsanwältin  
Tel.: 0221/97357-151  
[christiane.beume@bdolegal.de](mailto:christiane.beume@bdolegal.de)

Wie ist der Geschäftsführer einer GmbH sozialversicherungsrechtlich zu behandeln? Gehen die Beteiligten irrig von einer selbständigen Tätigkeit aus, kommt sie das u.U. teuer zu stehen, wie bereits der vorangegangene Beitrag zeigt. Wird fälschlicherweise eine abhängige Beschäftigung angenommen, bleibt den Beteiligten nur ein Anspruch auf Rückzahlung der geleisteten Beiträge; Leistungsansprüche, etwa aus der Kranken- oder der Rentenversicherung, nicht. Worauf also sollten Gesellschafter und Geschäftsführer achten, wenn es um die sozialversicherungsrechtliche Einstufung geht?

### Geschäftsführer ist grundsätzlich nicht Arbeitnehmer

Auch wenn der Geschäftsführer einer GmbH in erster Linie Organ einer juristischen Person ist und der mit ihm geschlossene Anstellungsvertrag ihn grundsätzlich nicht zum Arbeitnehmer macht, bedeutet dies keinesfalls, dass nicht ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegen kann. Es gelten die allgemeinen Grundsätze (§ 7 SGB IV). Erforderlich ist demnach, dass der Beschäftigte persönlich abhängig ist. Handelt es sich um einen fremden Betrieb, ist die Abhängigkeit gegeben, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem umfassenden Weisungsrecht des Weisunggebers hinsichtlich Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung unterliegt. Demgegenüber kennzeichnet eine selbständige Tätigkeit, dass eine eigene Betriebsstätte vorhanden ist und der Betreffende über seine eigene Arbeitskraft frei verfügen und Tätigkeit und Arbeitszeit im Wesentlichen frei gestalten kann. Je nachdem, welche Merkmale überwiegen, liegt eine abhängige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit vor. Entscheidend sind insoweit immer die Umstände des konkreten Einzelfalls. Gleichwohl zeigt sich, dass das Merkmal der rechtlichen Weisungsgebundenheit, von der auch das GmbHG in § 37 ausgeht, für die Rechtsprechung im Fall von GmbH-Geschäftsführern klar im Focus steht. Maßgeblich ist, ob der Geschäftsführer nach dem Gesamtbild eine Weisungsfreiheit innehat, die ihm ohne seine Zustimmung nicht entzogen werden kann.

### Fremdgeschäftsführer

Ist der Geschäftsführer nicht gleichzeitig Gesellschafter der GmbH, besteht Weisungsabhängigkeit im Sinne des § 7 Abs. 1 SGB IV. D.h. der Geschäftsführer ist in diesen Fällen grundsätzlich

sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Der Grund: gemäß § 37 Abs. 1 GmbHG unterliegt der Geschäftsführer den Weisungen der Gesellschafterversammlung. Da er nicht zugleich Gesellschafter ist, ist er rechtlich nicht in der Lage, über die Gesellschafterversammlung unliebsame Weisungen zu verhindern.

### Geschäftsführer mit mindestens 50%iger Beteiligung

Fallen Geschäftsführer- und Gesellschafterstellung zusammen, sieht die Situation bereits anders aus, jedenfalls dann, wenn die GmbH-Beteiligung mindestens 50% beträgt. Enthält die GmbH-Satzung keine andere Regelung, greift nämlich § 47 Abs. 1 GmbHG, wonach Beschlüsse mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen zustande kommen. Somit ist der Geschäftsführer in Ausübung seiner Stimmrechte als Gesellschafter in der Lage, über die Beschlussfassung in der Gesellschafterversammlung unangenehme Weisungen von vornherein zu unterbinden. In derartigen Fällen ist in der Regel von einer selbständigen Tätigkeit auszugehen - Sozialversicherungspflicht besteht nicht.

### Geschäftsführer und Minderheitsgesellschafter

Für den Geschäftsführer mit Minderheitsbeteiligung gilt zunächst das gleiche wie für den Fremdgeschäftsführer. Auch er kann ihm unangenehme Beschlüsse in der Gesellschafterversammlung regelmäßig nicht verhindern, so dass die Weisungsgebundenheit des § 37 GmbHG durchschlägt und grundsätzlich von einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auszugehen ist.



Allerdings besteht die Möglichkeit, für Geschäftsführer, die gleichzeitig Minderheitsgesellschafter sind, im Gesellschaftsvertrag eine Sperrminorität festzuschreiben. In diesen Fällen wird von einer selbständigen Tätigkeit ausgegangen werden können, es sei denn, das Vetorecht wurde lediglich im Anstellungsvertrag verankert. Dann nämlich, so das BSG, teilt dieses Veto-Recht das rechtliche Schicksal der Anstellungsvertrages und ist nicht

„kündigungsfest“ (BSG, Urteil vom 11.11.2015, Az. B 12 KR 10/14 R). Doch was ist, wenn der Gesellschaftsvertrag zwar eine Sperrminorität für den Minderheitsgesellschafter vorsieht, diese jedoch ohne Zustimmung des Geschäftsführers beendet werden kann? In diesen Fällen wäre eine selbständige Tätigkeit des Geschäftsführers u.U. zu verneinen. So nahm das LSG Rheinland-Pfalz jedenfalls eine abhängige Beschäftigung an, weil die im Gesellschaftsvertrag geregelte Stimmrechtsbindung, nach der Beschlüsse nur einstimmig gefasst werden konnten, von jedem der Gesellschafter mit einer Frist von 4 Wochen gekündigt werden konnte (LSG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 18.05.2016, Az. L 4 R 296/15).

Hinzu kommt, dass die Vereinbarung im Gesellschaftsvertrag eindeutig gefasst sein muss. Unklarheiten führen, wie ein Urteil des LSG Niedersachsen-Bremen veranschaulicht, genau so wie eine nur unzureichende oder gar vollständig feh-

lende Kündigungsfestigkeit dazu, dass die erforderliche rechtliche Weisungsfreiheit abgelehnt werden kann (LSG Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 16.11.2016, Az. L 2 R 377/15).

#### Fazit:

Maßgeblich ist das Bestehen einer rechtlichen Weisungsfreiheit, die ihrerseits „kündigungsfest“ sein muss; faktische Weisungsfreiheit ist unerheblich. Gerade in den Fällen, in denen der Geschäftsführer Minderheitsgesellschafter ist, aber mit Veto-Rechten bzw. Weisungsfreiheiten ausgestattet werden soll, sollte das Augenmerk auf eine gründliche und rechtlich klare Umsetzung in Satzung bzw. Anstellungsvertrag gerichtet werden. Andernfalls laufen die Beteiligten Gefahr, das gewünschte Ziel zu verfehlen - ein Risiko, das es bereits angesichts der weitreichenden wirtschaftlichen und rechtlichen Folgen zu vermeiden gilt

## MEDIENBRANCHE - GRUNDSATZENTSCHEIDUNG ZUR „UNSTÄNDIGEN BESCHÄFTIGUNG“



Christiane Beume  
Rechtsanwältin  
Tel.: 0221/97357-151  
[christiane.beume@bdolegal.de](mailto:christiane.beume@bdolegal.de)

Mit seiner Synchronsprecher-Entscheidung vom 31.03.2017 hat sich das BSG zur Sozialversicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Beitragspflicht „unständig Beschäftigter“ geäußert (BSG, Urteil vom 31.03.2017, Az. B 12 KR 16/14 R). Die Entscheidung ist nicht nur für in der Medienbranche Beschäftigte von erheblicher Bedeutung, wie die mit dem Urteil erfolgte Abkehr vom Erfordernis der „Berufsmäßigkeit“ zeigt.

#### Der Fall

Der Kläger war an einer Vielzahl nicht zusammenhängender Einzeltage für diverse Unternehmen als Synchronsprecher tätig. Von den Einnahmen führten die Unternehmen mal Sozialversicherungsbeiträge ab, teilweise wurden sie als Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit abgerechnet. Da die Krankenkasse des Klägers im Gegensatz zu ihm eine unständige Beschäftigung verneinte, zog dieser vor Gericht - mit Erfolg, wie das Urteil des BSG zeigt.

#### Die Entscheidung

Bei Gestaltungen der vorliegenden Art sei - so das BSG - nicht auf den gesamten Tätigkeitszeitraum, sondern stets auf die Verhältnisse abzustellen, die jeweils an dem Tag, an dem bei dem Produktionsunternehmen synchronisiert wurde,

bestanden hätten. Darauf bezogen sah das BSG den betroffenen Synchronsprecher als abhängig beschäftigt an. Das BSG stellte darauf ab, dass der Sprecher im Einzelnen den Weisungen der von den Unternehmen gestellten Regisseure, Cutter und Tonmeister unterlegen habe. Auch Termine und die zeitliche Abfolge für die Aufnahmen, Räumlichkeiten sowie Dialog- und Synchronbücher waren dem Kläger vorgegeben worden. Gesichtspunkte der Kunstfreiheit lassen dabei nach Ansicht des BSG kein anderes Ergebnis zu, wenn der Sprecher - wie hier - verpflichtet ist, einen „Take“ so oft zu wiederholen wie dies vom insoweit weisungsberechtigten Regisseur angeordnet wird sowie Reihenfolge, Beginn, Ende und Pausen der Aufnahme vorgegeben werden. Ein relevantes unternehmerisches Risiko sah das BSG nicht. Mit den vereinbarten Mindesthonoraren habe das für Selbstständige typische Unternehmerrisiko gerade nicht bestanden. Ein solches Risiko des Klägers sei auch nicht aus anderen Gründen anzunehmen. Werde - wie hier - die Tätigkeit durch den Besteller so geplant und organisiert, dass eine eigenverantwortliche Organisation bei der Erstellung des Werks faktisch ausgeschlossen sei, liege ein Arbeitsvertrag nahe. Für die Beurteilung ohne Relevanz war für den 12. Senat dabei übrigens die gemeinsame Verlautbarung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Synchronsprechern vom 30.9.2005.

Beitragsrechtlich, entschied das BSG, seien die in der gesetzlichen Rentenversicherung für „unständig Beschäftigte“ bestehenden Regelungen (§ 163 Abs. 1 SGB VI) anzuwenden, deren Voraussetzun-

gen das Gericht als gegeben ansah. Die Tätigkeiten des Klägers als Synchronsprecher seien als wiederholte, kurzzeitige Beschäftigungen und nicht als dauernde, durchgehende Beschäftigung zu bewerten. Dass der Kläger dabei wiederholt für bestimmte Synchronisationsunternehmen tätig geworden ist, stehe dem nicht entgegen. Denn eine bloße Aneinanderreihung unständiger Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber begründe noch kein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis. Voraussetzung für die Annahme einer unständigen Beschäftigten sei nicht, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt werde. Dies ergebe sich aus dem Wortlaut und dem Gesetzeszusammenhang, in den § 163 Abs. 1 SGB VI gestellt sei. Die ältere Rechtsprechung des Senats

zu den früheren Vorschriften der §§ 441, 442 RVO stehe dem nicht entgegen.

#### Fazit:

Der 12. Senat hat die Voraussetzungen der „unständigen Beschäftigung“ klar aufgezeigt und sich dabei vom Merkmal der „Berufsmäßigkeit“ als ungeschriebene Voraussetzung für eine „unständige Beschäftigung“ verabschiedet. Dies vereinfacht die Beurteilung nicht nur. Auch werden dadurch mehr Beschäftigungen als bisher als „unständig“ zu bewerten sein, so dass die mit einer „unständigen Beschäftigung“ verbundenen beitragsrechtlichen Sonderregelungen öfter als bisher zur Anwendung gelangen werden.

## WORKSHOP: „RISIKOFAKTOR DRV-BETRIEBSPRÜFUNG“

### Inhalte

In vielen Branchen wird bereits seit Jahrzehnten zur Ergänzung des ständigen Personals bei Bedarf in erheblichem Umfang auf nicht festangestellte Fachkräfte zurückgegriffen. Die DRV nimmt diese Praxis verstärkt ins Visier. So haben entsprechende Betriebsprüfungen bereits zu Nachforderungen in Millionenhöhe seitens DRV und Finanzbehörden geführt. Hinzu kommen strafrechtliche Ermittlungen wegen Vorenthaltens von Sozialversicherungsbeiträgen.

Sie lernen die aktuelle Rechtsprechung zu Honorarkräfte/Freelancern kennen und erhalten praxisnahe Anregungen zur Vorbereitung auf die DRV-Betriebsprüfung in Ihrem Unternehmen.

### Die Schwerpunkte

- ▶ Wir beleuchten die Ordnungsmäßigkeit der Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen und Lohnsteuer
- ▶ Wir geben Ihnen Tools zur Ermittlung des potentiellen Nachforderungsrisikos an die Hand
- ▶ Wir stellen die rechtlichen Erfolgsaussichten einer streitigen Klärung für verschiedene Fallgestaltungen dar
- ▶ Wir erläutern Maßnahmen zur sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Enthaltung der Einrichtung
- ▶ Wir erörtern die Möglichkeiten einer strafrechtlichen Enthaltung, bevor es zu polizeilichen Ermittlungen kommt.



### Dauer

Halbtagsveranstaltung

### Referent

Dr. Stephan Porten, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Medizinrecht

### Anmeldung

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann setzen Sie sich gerne mit uns in Verbindung.

Ihre Ansprechpartnerin:

Daniela Becker

Sekretariat

Tel.: 0221/97357-445

[daniela.becker@bdolegal.de](mailto:daniela.becker@bdolegal.de)



#### **HAMBURG (ZENTRALE)**

Fuhrentwiete 12  
20355 Hamburg  
Telefon: +49 40 30293-0  
Telefax: +49 40 337691  
hamburg@bdo.de

#### **BERLIN**

Katharina-Heinroth-Ufer 1  
10787 Berlin  
Telefon: +49 30 885722-0  
Telefax: +49 30 8838299  
berlin@bdo.de

#### **DÜSSELDORF**

Georg-Glock-Straße 8  
40474 Düsseldorf  
Telefon: +49 211 1371-0  
Telefax: +49 211 1371-120  
duesseldorf@bdo.de

#### **FRANKFURT/MAIN**

Hanauer Landstraße 115  
60314 Frankfurt am Main  
Telefon: +49 69 95941-0  
Telefax: +49 69 95941-111  
frankfurt@bdo.de

#### **KASSEL**

Theaterstraße 6  
34117 Kassel  
Telefon: +49 561 70767-0  
Telefax: +49 561 70767-11  
kassel@bdo.de

#### **KÖLN**

Im Zollhafen 22  
50678 Köln  
Telefon: +49 221 97357-0  
Telefax: +49 221 7390395  
koeln@bdo.de

#### **MÜNCHEN**


Landaubogen 10  
81373 München  
Telefon: +49 89 76906-0  
Telefax: +49 89 76906-144  
muenchen@bdo.de

#### **OLDENBURG**

Moslestraße 3  
26122 Oldenburg  
Telefon: +49 441 98050-0  
Telefax: +49 441 98050-180  
kontakt@bdo-arbicon.de


#### **STUTTGART**

Augustenstraße 1  
70178 Stuttgart  
Telefon: +49 711 50530-0  
Telefax: +49 711 50530-199  
stuttgart@bdo.de



BDO Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Im Zollhafen 22  
50678 Köln  
Telefon: +49 221 97357-800  
Telefax: +49 221 97357-290

[www.bdolegal.de](http://www.bdolegal.de)



BDO Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung deutschen Rechts, ist eingebunden in das internationale BDO Netzwerk voneinander unabhängiger Mitgliedsfirmen.  
Geschäftsführer/Managing Directors: Dr. Holger Otte • Werner Jacob • Dietrich Dehnen • Ralf Kläßmann • Parwáz Rafiqpoor  
Sitz der Gesellschaft/Registered Office: Hamburg - Amtsgericht Hamburg/District Court Hamburg HR B 130609